

→ ÉCLAIRAGE

La nouvelle transparence financière des organisations syndicales (1/2)

La transparence financière des organisations syndicales, qu'elles soient créées sous l'égide de la loi du 21 mars 1884 ou de celle du 1^{er} juillet 1901, s'est lentement imposée dans notre pays. Elle connaît un nouveau développement avec l'avènement de la loi du 20 août 2008, dont les dispositions relatives aux comptes annuels, aux états financiers et aux contrôles qui s'y exercent, entrent en vigueur progressivement à compter des exercices comptables ouverts au 1^{er} janvier 2009 pour être pleinement effectives en 2012. Nous présentons dans ce numéro du mois de novembre le contexte historique et les nouvelles règles imposées par la loi du 20 août 2008. L'éclairage de votre Bulletin du mois de décembre présentera quant à lui l'essentiel des trois avis émis par le Conseil national de la comptabilité suite à la publication de ces nouvelles obligations.

N° 176

novembre

2009

ISSN 1275-7349

► **Gérard LEJEUNE**
Expert-comptable
Commissaire aux comptes
France Défi

I. Le contexte historique : 124 ans de liberté comptable !

La loi Le Chapelier de 1791 interdisant les associations, avait aussi interdit aux gens de métier de se regrouper sur leurs prétendus intérêts communs. Ces principes étaient édictés au nom de la liberté individuelle.

Il faudra toute la conflictualité sociale du XIX^e siècle, après la révolution de 1848 qui donna aux citoyens le droit d'association - ce qui profita à la constitution de groupements ouvriers, pour aboutir progressivement à la liberté syndicale.

Ce bulletin actualise votre ouvrage entre deux mises à jour



Grâce au E-pass accessible depuis votre cédérom, vous pouvez consulter les informations de ce bulletin dès son bouclage par nos rédactions, effectuer des recherches, par mot(s)-clés et disposer d'une veille juridique personnalisée.

Pour en savoir plus, nos conseillers sont à votre disposition au

► N° Indigo 0 825 08 08 00

www.wkf.fr

0,15 € TTC / MN

SOMMAIRE

Éclairage

La nouvelle transparence financière des organisations syndicales (1/2) 1

ACTUALISATION DE L'OUVRAGE

- Rapport Stiglitz (suite) 6
- Clause de mobilité 6
- Exercice d'une autre activité professionnelle 6
- Durée du travail 7
- Chèques-vacances 7
- Formation des bénévoles 7
- Congés payés 8
- Rupture du contrat d'apprentissage 8
- Indemnité de départ à la retraite 8
- Travailleurs handicapés 8



Lamy

une marque Wolters Kluwer

L'ordre moral du second Empire revint au régime de prohibition antérieure et il faudra attendre la III^e République et la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels (complétée ultérieurement par la loi du 12 mars 1920) pour que la liberté syndicale soit reconnue en France.

La loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels, aujourd'hui incorporée au Code du travail, a été suivie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Le régime plus favorable accordé aux syndicats incite les salariés à recourir à cette forme spéciale de groupements, spécialement conçue à leur attention.

Ce régime plus favorable se caractérise par :

- la simplicité de formation ;
- la capacité juridique étendue ;
- l'action syndicale en justice ;
- l'absence de tutelle administrative.

Les employeurs peuvent, bien évidemment, choisir cette forme juridique pour se regrouper et défendre leurs intérêts, comme ils peuvent également choisir la forme de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Ni la loi de 1884 ni celle de 1901 ne comportent de dispositions particulières relatives à la comptabilité et à la transparence financière de leur fonctionnement, la liberté contractuelle dans l'une ou l'autre des formes amène à se référer aux statuts pour connaître les dispositions relatives aux obligations de transparence.

Au cours du dernier quart de siècle, les pouvoirs publics ont progressivement limité les espaces de liberté comptables qui existaient au sein de la société française.

Les années 1980, avec la loi du 1^{er} mars 1984 (loi Badinter) relative à la prévention du règlement amiable des difficultés des entreprises, a introduit, pour la première fois, des obligations comptables pour les personnes morales de droit privé non commerçantes qui développent des activités économiques.

Ainsi, les associations offrant des services marchands (chiffre d'affaires ou ressources : plus de 3,1 millions d'euros, total du bilan : plus de 1,55 millions d'euros, effectif : plus de 50 salariés) qui dépassaient deux de ces trois seuils, se sont vu imposer des obligations comptables et le contrôle de leurs comptes par un commissaire aux comptes.

Mais, à l'époque, la société française n'était certainement pas mûre pour que les organismes profession-

nels et sociaux (syndicats, comités d'entreprise...) puissent se voir concerner par les mêmes obligations.

Lors des débats parlementaires, le Garde des Sceaux avait précisé que les activités économiques devaient s'entendre par les activités d'échanges de prestations de services sur le marché et que les **organismes professionnels et sociaux**, constitués au sein des entreprises, **n'étaient pas concernés** car n'exerçaient pas, en ce sens, des activités économiques.

Ainsi, les syndicats professionnels échappaient aux obligations comptables et de commissariat aux comptes instaurés par ces textes.

Les scandales de financement des partis politiques, qui ont émergé dans les années 1980, ont entraîné de nouvelles législations qui ont obligé ces partis à une transparence financière à partir du début des années 1990, en contrepartie d'un financement public.

Ainsi, les candidats aux élections politiques doivent faire contrôler leurs comptes par un expert-comptable préalablement au dépôt à la commission de contrôle des comptes de campagne et des financements politiques.

Les partis politiques, en tant qu'entités, doivent se doter d'un commissariat aux comptes.

Cette moralisation et cette réglementation du financement des partis politiques a en quelque sorte porté ses fruits puisque depuis une quinzaine d'années, il n'y a pas eu de nouveau grand scandale en ce domaine.

Les affaires qui ont été jugées à la fin des années 1990 ou dans les années 2000, remontaient, pour l'essentiel, à l'époque où les réglementations ne s'appliquaient pas encore.

Puis, la loi Sapin du 29 janvier 1993 a instauré une obligation de commissariat aux comptes pour les associations qui percevaient plus de 1 million de francs (aujourd'hui 153 000 euros) de subventions publiques.

Mais il a fallu attendre 10 ans et la loi de Sécurité financière du 1^{er} août 2003, pour préciser s'il s'agissait bien de la globalité de toutes les subventions et non de chacune prise isolément.

Les associations, les partis politiques, les fondations ont ainsi vu se développer de nouvelles obligations comptables et de contrôle, avec l'intervention d'un commissaire aux comptes.

Par contre, les organismes professionnels constitués, soit sous l'égide de la loi du 21 mars 1884, soit sous l'égide de la loi du 1^{er} juillet 1901, sont restés vierges de toute obligation en matière de présentation de leurs comptes annuels et de leurs états financiers et de contrôle de ceux-ci.

Il faudra l'affaire de l'IUMM à l'automne 2007 pour donner le coup d'envoi d'une réforme en profondeur de la transparence financière des syndicats.

Seuls les syndicats constitués et sous la forme d'association de la loi du 1^{er} juillet 1901 et dotés de subventions publiques de plus de 153 000 euros devaient appliquer le plan comptable associatif et faire contrôler leurs comptes par un commissaire aux comptes.

Il ne s'agit cependant pas de jeter le doute sur tous les syndicats et leur transparence financière. Certains d'entre eux avaient déjà choisi depuis de nombreuses années de faire contrôler leurs comptes volontairement par un commissaire aux comptes et de nombreuses entités avaient recours aux services d'experts-comptables.

II. La loi du 20 août 2008 : démocratie sociale et transparence financière

L'objectif premier de la *loi n° 2008-789 du 20 août 2008* est de transposer dans le Code du travail de nouvelles règles sur la représentativité et la négociation collective (définies préalablement par les partenaires sociaux dans leur position commune du 9 avril 2008).

Cette réforme s'articule autour de trois points clés :

- elle conforte davantage la légitimité des syndicats de salariés, par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité de leur audience aux élections professionnelles ;
- elle donne une nouvelle possibilité aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité mais remplissant certains critères de s'implanter dans les entreprises, avec un libre accès au premier tour des élections professionnelles et la désignation d'un représentant de la section syndicale ;
- elle confère une légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire.

Fondamentalement cette loi portant réforme de notre droit de la négociation collective tel qu'il résultait de la loi du 11 février 1950 met fin à la présomption irrefragable de représentativité (dont la prise en compte de l'attitude patriotique durant la Seconde Guerre mondiale) qui était accordée jusqu'à présent à toutes organisations syndicales affiliées à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au plan national (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC).

Désormais, le syndicat doit remplir un ensemble de critères pour être considéré comme représentatif.

Ainsi, une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs :

- le respect des valeurs républicaines de la République Française ;
- l'indépendance ;
- **la transparence financière : ce nouveau critère sera assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un seuil de ressources fixé par décret ;**
- une ancienneté d'au moins deux ans ;
- une audience suffisante aux élections professionnelles : le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections ;
- une influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

C'est l'article 10 de la loi du 20 août 2008 qui définit les nouvelles dispositions légales en matière de transparence financière des syndicats, en les intégrant au Code du travail :

« Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles.

Article L. 2135-1 – Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels dans des conditions fixées par décret.

Article L. 2135-2 – Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

a) soit d'établir des comptes consolidés ;

b) soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

Article L. 2135-3 – Les syndicats professionnels de salariés ou d’employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d’adhésion ou d’affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

Article L. 2135-4 – Les comptes sont arrêtés par l’organe chargé de la direction et approuvés par l’assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

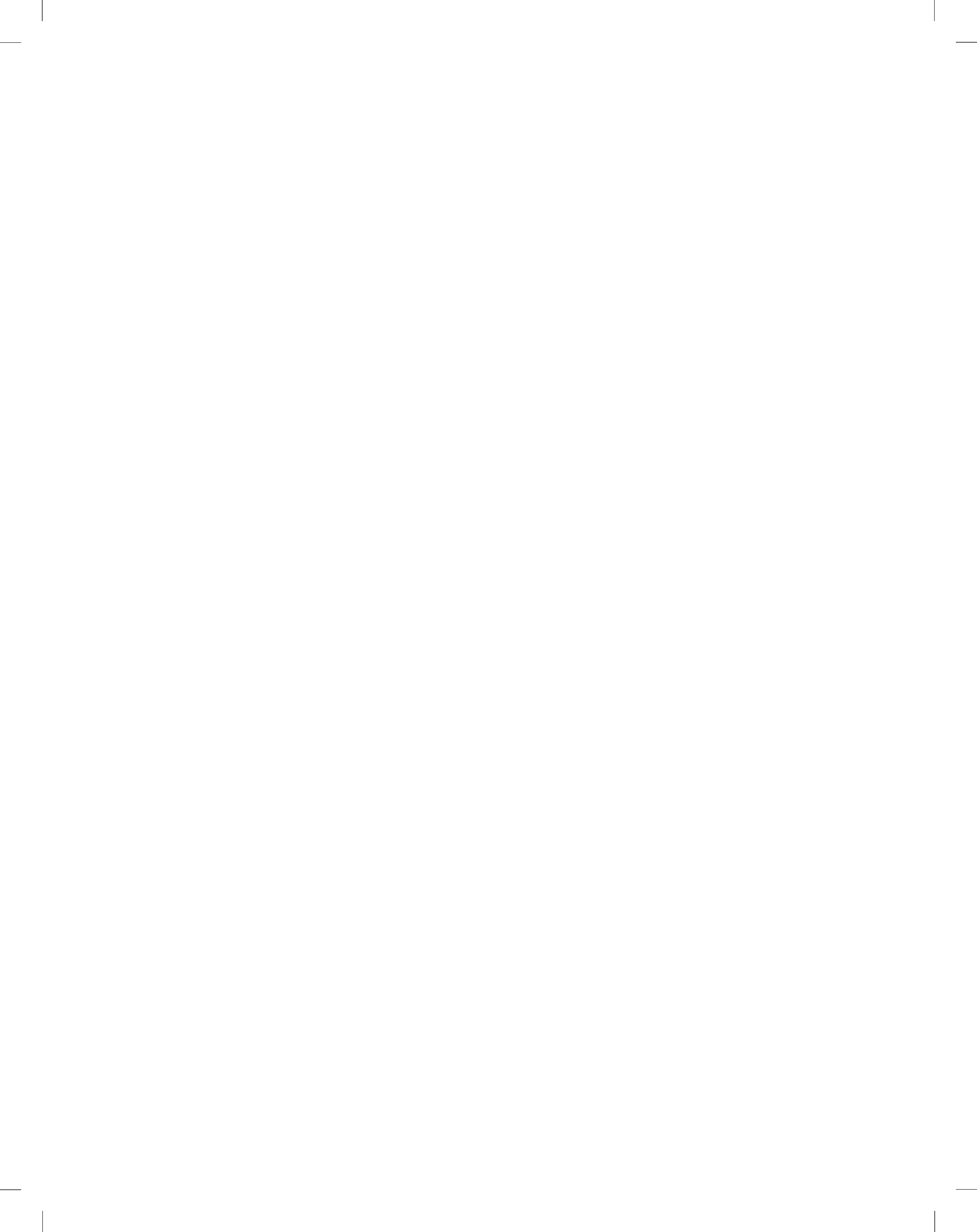
Article L. 2135-5 – Les syndicats professionnels de salariés ou d’employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 tenus d’établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l’association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l’article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l’obligation de publicité.

Article L. 2135-6. – Les syndicats professionnels ou d’employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant. »

Le Conseil national de la comptabilité (CNC) a été saisi par le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville afin de déterminer les règles comptables applicables à l’établissement des comptes annuels des syndicats.

En regard de ces nouvelles obligations, le CNC a publié le 3 septembre 2009 trois avis qui vous seront présentés dans le numéro du mois de décembre de votre Bulletin. ❖



Actualisation de l'ouvrage

↓ LA CONSTITUTION DE L'ASSOCIATION

Rapport Stiglitz

Présentation devant l'OCDE

Un premier pas est franchi dans l'adoption d'un nouveau référentiel de calcul de la performance économique.

L'éclairage de votre Bulletin du mois d'octobre, intitulé « *En finir (vraiment) avec la religion du chiffre ?* » À propos du rapport de la commission Stiglitz, présentait les conclusions du travail effectué par cette commission qui préconise l'enrichissement du calcul du produit intérieur brut (PIB) des États par un certain nombre d'indicateurs alternatifs, susceptibles de fournir une meilleure description des performances économiques et du progrès social.

Pourraient faire partie de ces indicateurs l'indice de développement humain de l'ONU ou le projet d'indice européen de développement environnemental.

Ainsi, les activités des associations et fondations, notamment dans le domaine social ou médical, seraient mieux mis en valeur, tout comme le poids du secteur non-marchand dans l'économie globale d'un pays.

Ce nouveau concept de calcul de la richesse économique a franchi son premier test mondial à Busan, en Corée du Sud, lors du

troisième Forum mondial de l'OCDE sur les statistiques, savoirs et politiques, qui s'est tenu du 27 au 30 octobre 2009.

Mais si, en quelques semaines, le G 20, la Commission européenne et l'OCDE ont pris position en faveur d'un nouveau mode de calcul, la traduction concrète du projet sur le futur outil statistique de référence risque de prendre du temps.

Pour l'OCDE, rendez-vous est pris en Inde, en 2011. ✦

Bulletin Lamy Associations Actualités
n° 175, octobre 2009

↓ L'ASSOCIATION EMPLOYEUR

Clauses pouvant figurer dans le contrat de travail

Clause de mobilité

Une clause de mobilité doit définir de manière précise sa zone géographique d'application.

La Cour de cassation considère que pour être valable, une clause de mobilité doit définir de manière précise la zone géographique d'application (Cass. soc., 24 janv. 2008, n° 06-45.088, Bull. civ. V, n° 23).

Dans un arrêt du 23 septembre 2009, la Haute juridiction retient la nullité d'une clause de mobilité qui prévoyait que le salarié pouvait être muté dans l'ensemble des entités du groupe.

En effet, elle pose en principe que le salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur.

Elle en tire comme conséquence que « la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale est nulle ». ✦

Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.200, n° 1805

→ Lamy Associations, n° 605-1 et s.

Autorisation d'exercer une autre activité

La clause subordonnant l'exercice d'une autre activité à l'autorisation de l'employeur doit être indispensable à la protection des intérêts de ce dernier.

La clause par laquelle l'employeur soumet à une autorisation préalable l'exercice d'une autre activité professionnelle, par un salarié engagé à temps partiel, porte atteinte au principe fondamental du libre exercice d'une activité professionnelle et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. ✦

Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-45.346

→ Lamy Associations, n° 605-1 et s.

Information sur l'exercice d'une autre activité

La clause imposant d'informer l'employeur en cas d'exercice d'une autre activité professionnelle est licite.

La Cour de cassation considère licite la clause imposant à un salarié d'informer son employeur en cas d'exercice d'une autre activité, dès lors que celle-ci est indispensable à celui-ci pour vérifier la conformité de la situation de cumul d'emplois au regard des durées maximales de travail autorisées. ❖

Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-45.346

→ Lamy Associations, n° 605-1 et s.

Durée du travail

Amplitude maximale

L'amplitude maximale de travail est égale à 13 heures.

Bien qu'aucun texte ne fixe expressément une amplitude maximale quotidienne de la durée du travail, celle-ci résulte arithmétiquement de la durée minimum du repos journalier fixée à 11 heures par l'article L. 3131-1 du Code du travail et le droit européen (D. n° 93/104/CE, 31 déc. 1993, modifié par D. n° 2000/34/CE, 22 juin 2000).

La durée du travail ne devant pas excéder 10 heures par 24 heures, l'amplitude est donc égale à la différence entre cette durée et celle du repos minimum : 24 h - 11 h = 13 h. ❖

Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.226

→ Lamy Associations, n° 605-1 et s.

Chèques-vacances

Contribution de l'employeur

Un décret du 19 octobre 2009 fixe les plafonds de contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances.

La loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de modernisation et de développement des services touristiques a réformé la réglementation des chèques-vacances dans le but d'accroître leur diffusion, notamment auprès des employeurs de moins de 50 salariés.

Cette loi prévoit le plafonnement de la contribution octroyée par l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par un salarié, dans des conditions qui viennent d'être fixées par le décret du 19 octobre 2009, codifié à l'article D. 411-6-1 du Code du tourisme.

Ainsi, cette contribution ne peut dépasser :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au plafond de la Sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle ;
- 50 % de la valeur libératoire en cas de dépassement de ce plafond.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %. ❖

D. n° 2009-1259, 19 oct. 2009

→ Lamy Associations, n° 605-1 et s.

Bénévoles

Formation

Une question d'un député permet de faire le point sur l'ensemble des mesures mises en œuvre pour faciliter la formation des bénévoles.

En 2009, 9 millions d'euros sont consacrés à soutenir les actions de formation que les associations organisent à destination de leurs bénévoles.

Ces formations portent en général sur le contenu du projet associatif de l'association intéressée, concourent au développement de ce projet et assurent des apprentissages techniques et administratifs.

Ces subventions étatiques sont souvent complétées par des aides des conseils régionaux.

Par ailleurs, le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit la possibilité de financer la formation de tous les bénévoles et plus seulement celle des cadres.

A également été élaboré un certificat de formation à la gestion associative (CFGA) défini par le décret n° 2008-1013 du 1^{er} octobre 2008 et son arrêté d'application du 15 décembre 2008.

Ce dispositif vient compléter utilement le congé cadre jeunesse qui facilite la formation des jeunes pour une prise de responsabilité accrue au sein de l'association.

À ces mesures s'ajoutent des dispositifs qui permettent aux bénévoles de voir leur temps aménagé pour pouvoir se former : le congé de formation permet ainsi aux salariés de suivre une formation à titre individuel ; les accords de réduction du temps de travail comportent également des dispositions particulières en faveur des salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein des associations. ❖

Rép. min. à QE n° 46907, JOAN Q. 6 oct. 2009

→ Lamy Associations, n° 605-22 et s.

Congés payés

Maladie survenant pendant les congés payés

Le salarié malade pendant ses congés payés ne perd pas ses droits et doit pouvoir les reporter ultérieurement.

Selon la Cour de justice des communautés européennes, le salarié malade pendant ses congés payés ne les perd pas et doit pouvoir les reporter ultérieurement à une date fixée en accord avec son employeur.

Elle considère en effet que la finalité du droit au congé annuel payé est de « permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs », ce qui n'est pas le cas lorsqu'il est malade.

La chambre sociale de la Cour de cassation adopte une position différente. Sa jurisprudence devrait certainement évoluer dans le sens de la solution dégagée par la Haute juridiction européenne. ❖

CJCE, 10 sept. 2009, n° C 277/88

→ Lamy Associations, n° 614-1 et s.

Contrat d'apprentissage Rupture du contrat

La rupture unilatérale du contrat d'apprentissage peut intervenir avant même son enregistrement.

L'article L. 6222-18 du Code du travail, qui autorise la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage, s'applique que le contrat soit ou non déjà enregistré à cette date. ❖

Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 08-40.362, n° 1951

→ Lamy Associations, n° 635-1 et s.

Retraite Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le droit à indemnité est subordonné à la liquidation des pensions.

Le droit à l'indemnité de départ en retraite est subordonné à la demande de liquidation de ses pensions de vieillesse par le salarié.

L'article L. 1237-9 du Code du travail énonce clairement ce principe en ce qui concerne l'indemnité légale : « Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour

bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite (...) ».

La Cour de cassation adopte la même solution pour des indemnités prévues par des dispositions conventionnelles ou contractuelles, peu importe qu'elles fassent seulement référence « au départ en retraite ». ❖

Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-41.397

→ Lamy Associations, n° 650-1 et s.

Travailleurs handicapés Aide au poste

Le dispositif d'aide au poste est précisé par circulaire.

Une circulaire du 1^{er} octobre 2009 de la DGEFP précise le dispositif de l'aide au poste versée aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile pour l'emploi de travailleurs handicapés.

Elle explique notamment le droit au maintien partiel de l'aide au poste en cas d'absence pour maladie ou accident, l'articulation de l'aide au poste et du chômage partiel, ainsi que l'exonération du versement de transport, de la cotisation FNAL et de la contribution solidarité autonomie. ❖

Circ. DGEFP n° 39, 1^{er} oct. 2009

→ Lamy Associations, n° 650-40 et s.



LAMY ASSOCIATIONS ACTUALITÉS

Directeur de la publication, Président Directeur Général de Wolters Kluwer France : Xavier GANDILLOT
Rédacteur en chef : Raymond BOCTI
Réalisation P.A.O. : Thérèse NGIMBOUS

Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE

SAS au capital de 300 000 000 €

Siège social : 1, rue Eugène et Armand Peugeot

92856 Rueil-Malmaison cedex

RCS Nanterre 480 081 306

N° Indigo : 0 825 08 08 00 – Fax : 01 76 73 48 09

Associé unique : HOLDING WOLTERS KLUWER FRANCE

N° Commission paritaire : 1210 F 87382 – Dépôt légal : à parution – N° ISSN : 1275-7349

Prix de l'abonnement : 581,31 € TTC – Périodicité : mensuelle
Imprimerie Delcambre, BP 389, 91959 Courtabœuf cedex
Le Lamy Associations et sa lettre d'information Lamy Associations Actualités sont indissociables.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS – Direction Commerciale.