

Les infos DH23.

Décembre 2020

Les PSE du dernier trimestre 2020 sont surtout le fait de grandes entreprises !

L'assistance par DH23 du CSE dans la tenue de sa comptabilité

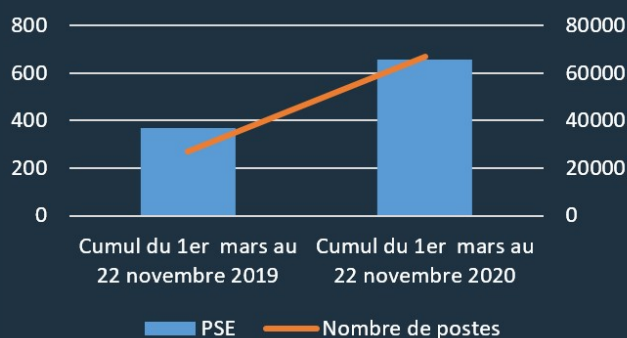
Chèques cadeaux du CSE, stabilité ou changement ?

**DH —
— 23**

**Facilitateur de
dialogue social.**

Edito: Les PSE du dernier trimestre 2020 sont surtout le fait de grandes entreprises !

PSE Engagés en 2020 par rapport à 2019



Source : DGEFP-Dares – SI RupCo (données de mars-novembre 2020) ; SI PSE-RCC (données de mars-novembre 2019).

En France, 258 entreprises et 333 établissements ont été concernés par un PSE depuis le 1er septembre. Au 1er décembre, ces PSE représentaient 35 618 suppressions de postes.

1. Le nombre de PSE a augmenté de 78% et le nombre de postes menacés a bondi de près de 150%!

Ces chiffres sont, bien entendu, toujours trop élevés.

Mais, pour se faire une idée du caractère inédit de la période que nous vivons, il convient de comparer ces chiffres à ceux de la période « avant la Covid 19 ».

Ainsi, on remarquera que depuis le début de l'année et par rapport à 2019, le nombre de PSE a augmenté de 78% et, surtout, le nombre de postes menacés a bondi de près de 150%.

Ce constat n'étonnera pas compte tenu de la période inédite de 2020.

En revanche il n'est pas sûr que la liste des principaux déclencheurs de PSE n'en surprenne pas plus d'un.

2. Des PSE qui sont surtout le fait de grandes entreprises!

Depuis la rentrée ce sont surtout les directions de grandes entreprises plutôt connues du grand public qui sont en cause. Notre tableau identifie les entreprises qui représentent les deux tiers des licenciements envisagés en cette fin d'année.

Chacun pourra se faire son avis...

Pour notre part, nous pensons que ces entreprises qui recourent à des Plans de Sauvegarde de l'Emploi ne sont pas toutes à caractériser de la même manière.

En effet les situations et les objectifs poursuivis sont à prendre en compte.

En ce qui nous concerne, nous distinguons trois profils d'entreprises qui ont engagé un PSE en fin d'année 2020.

Entreprise ou Groupe	Postes supprimés	% du total des postes supprimés	Cumul	Nbre de postes cumulé
Sodexo	2 083	5,8%	6%	2 083
Elior	1 888	5,3%	11%	3 971
IBM	1 180	3,3%	14%	5 151
Akka Technologies	1 150	3,2%	18%	6 301
Auchan	1 088	3,1%	21%	7 389
Kidiliz	1 079	3,0%	24%	8 468
Thales	1 006	2,8%	27%	9 474
Disneyland Paris	1 000	2,8%	29%	10 474
Bridgestone	863	2,4%	32%	11 337
Total	850	2,4%	34%	12 187
GE	766	2,2%	36%	12 953
The Gill Corporation	680	1,9%	38%	13 633
Société Générale	640	1,8%	40%	14 273
Expleo Régions	626	1,8%	42%	14 899
Gap France	500	1,4%	43%	15 399
PSA Peugeot Citroën	500	1,4%	45%	15 899
Selecta	459	1,3%	46%	16 358
Printemps	428	1,2%	47%	16 786
Danone	400	1,1%	48%	17 186
Schlumberger	400	1,1%	49%	17 586
Celio France	383	1,1%	50%	17 969

Entreprise ou Groupe	Postes supprimés	% du total des postes supprimés	Cumul	Nbre de postes cumulé
SKF France	363	1,0%	51,5%	18 332
Accor	350	1,0%	52,5%	18 682
Vallourec	350	1,0%	53,4%	19 032
Latecoere	345	1,0%	54,4%	19 377
Alinéa	323	0,9%	55,3%	19 700
Dresser-Rand SA	300	0,8%	56,2%	20 000
Inteva Products France	294	0,8%	57,0%	20 294
Grid Solutions	287	0,8%	57,8%	20 581
Les Laboratoires Servier	287	0,8%	58,6%	20 868
Blizzard Entertainment	266	0,7%	59,3%	21 134
Nestlé	250	0,7%	60,0%	21 384
Fonderie du Poitou GFG Alliance	248	0,7%	60,7%	21 632
Fareva	232	0,7%	61,4%	21 864
ExxonMobil Chemical France	230	0,6%	62,0%	22 094
Gazel Energie	230	0,6%	62,7%	22 324
Mecachrome France	230	0,6%	63,3%	22 554
Jekt Automotive Lyon	219	0,6%	63,9%	22 773
Hyatt Regency Paris Étoile	218	0,6%	64,5%	22 991
Wrigley France Confectionery	216	0,6%	65,2%	23 207
Spherea Test&Services	211	0,6%	65,7%	23 418
Sealants Europe	208	0,6%	66,3%	23 626

3. Les trois profils des entreprises en PSE !

Pour DH23, toutes ces entreprises ne méritent pas la même appréciation !

Nous distinguons trois profils :

- A- Des entreprises touchées par la crise et pour lesquelles les mesures gouvernementales ne permettent pas d'éviter une contribution à l'aggravation du taux de chômage.
- B- Dans d'autres cas, il s'agit de l'aboutissement de difficultés plus anciennes et non dépassées.
- C- Pour d'autres encore, il s'agit clairement de choix de gouvernance à la morale et/ou l'efficacité plus variables.

4. Des acteurs du dialogue social et des entreprises responsables !

Pour l'essentiel, élus et organisations syndicales se sont mobilisées pour amoindrir l'impact de ces projets de licenciement.

Leurs actions ne bénéficiant pas toujours d'un relai médiatique, nous tenons dans ce numéro, à souligner l'ampleur de leur travail !

De la même façon, cette liste ne doit pas faire oublier qu'une très grande partie des entreprises du pays tentent de passer la période sans recourir à la mise d'un PSE, parfois au prix fort.

Pour DH23, il faut également saluer cet esprit de responsabilité.

Ont participé à la rédaction de cette News Letter :



Pierre GUYON
Président
pierre.guyon@dh23.fr
06 66 28 09 56



Rachid DRAY
Directeur Associé
rachid.dray@dh23.fr
06 11 81 36 32



Gilles DESBORDES
Elus CSE & Partenaires
gilles.desbordes@dh23.fr
06 11 81 36 32

Retrouvez cet article en ligne !



L'assistance par DH23 du CSE dans la tenue de sa comptabilité.

DH23 a fait le choix d'accompagner les élus CSE sur l'ensemble de leurs missions, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un professionnel qualifié et reconnu par DH23 dans le cadre d'activités réglementées. Pour les comptes du CSE, notre intervention est directe et s'opère de façon adaptée à chaque situation. Nous revenons dans cet article sur les différentes situations possibles.

Trésorier de CSE : Un titre, mais plusieurs cadres d'exercice !

Le budget d'un CSE comprend des recettes et des dépenses. Les recettes des budgets du CSE ont trois origines :

1. Les ressources versées par l'employeur,
2. Les participations des salariés aux activités sociales et culturelles (pour les voyages, l'achat de billetterie, etc.),
3. Les intérêts perçus pour les éventuels placements de trésorerie ou les revenus issus de son patrimoine.

Pour définir ci-après les trois types de CSE existant au plan des règles comptables, on ne retiendra que les ressources versées par l'employeur (en déduisant les éventuels versements au CSE central).

CSE TYPE 1	CSE TYPE 2	CSE TYPE 3
Pour des ressources du CSE de moins de 153 000 € (Article D.612-5 du Code du Commerce) la première règle comptable permet de tenir une comptabilité très simplifiée : Tenue d'un livre de comptes recettes/dépenses dans l'ordre chronologique de l'année. En complément, le CSE fait une synthèse annuelle simplifiée présentant le patrimoine éventuel et les engagements en cours (pour exemple: Acompte versé pour un voyage se déroulant l'année d'après, réservation de salle pour une fête particulière...). Ce type de CSE concerne environ 70 % des CSE.	Pour des ressources du CSE de plus de 153 000 € mais inférieures à 3,1 M€ , la deuxième règle comptable de tenue du budget du CSE respecte les règles comptables classiques. L'attestation des comptes doit être confiée à un expert-comptable (L.2315-76 du Code du Travail). Le coût est à la charge du budget de fonctionnement. => Ce type de CSE concerne environ 25% des CSE.	Pour les CSE remplissant 2 des 3 critères suivants : Effectif de 50 salariés dans le CSE, 3,1 millions de ressources , 1,55 million de bilan , la troisième règle comptable prévoit que ce type de CSE doit nommer un commissaire aux comptes pour présenter également des comptes consolidés (L2315-73 du Code du Travail). Le coût de cette certification des comptes est supporté par le budget de fonctionnement. => Ce type de CSE concerne moins de 5 % des CSE.

Pourquoi choisir l'assistance de DH23 dans la tenue de la comptabilité CSE

Plusieurs objectifs cumulatifs conduisent les CSE à nous solliciter. Au moins trois se retrouvent en tête de liste :

1. La volonté de garantir la production des états financiers relatifs aux deux budgets du CSE
2. Le choix d'être assisté afin de réduire les risques d'erreur et/ou de redressement
3. La volonté de se montrer transparent dans la gestion des fonds du CSE et de prévenir toute mise en cause relative la probité des élus CSE

Comment DH23 du CSE organise sa prestation

Nous intervenons de manière adaptée en fonction de la taille de l'établissement ou de l'entreprise mais aussi de l'expérience des élus CSE et de l'objectif poursuivi. Cette situation nous conduit à vous proposer trois prestations :

1. Assistance dans la tenue de la comptabilité, sans oublier notre devoir d'information et de conseil
2. Assistance renforcée avec production des états, et délivrance d'une attestation
3. Assistance renforcée avec production des états, ainsi que dans les choix de gestion, et délivrance d'une attestation

Chèques cadeaux du CSE, stabilité ou changement ?

Chèques cadeaux du CSE : 171€ maximum ? Rappel des règles et point d'actualité...

Il n'est pas rare que le Comité Social et Economique offre, en fin d'année, un cadeau ou un bon d'achat aux salariés pour améliorer leur pouvoir d'achat ou leur accès à la culture.

Avec la présence du Comité Social et Economique, l'employeur ne peut les attribuer directement sans une délégation expresse du CSE.

Leur valeur pour l'année complète doit être inférieure ou égale à 5% (sauf 2020 voir plus loin) du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Ils prennent la forme de cartes cadeaux ou chèques cadeaux multi-enseignes. Il est possible d'utiliser les chèques cadeaux sur les sites e-commerce (enseignes nationales) ou les commerces de proximité pour leur montant total ou partiel.

Enfin, il existe une exception pour les chèques lire, culture et disques qui sont toujours exonérés de cotisations sociales, quel que soit leur montant. En effet, ces chèques sont considérés comme une modalité de prise en charge d'une activité culturelle par le Comité Social et Economique.

Chèques cadeaux aux salariés et bons d'achats : Des événements cumulables

Des événements cumulables permettent généralement d'offrir des cadeaux, chèques cadeaux ou bons d'achats aux salariés.

Liste des événements fixés par l'ACOSS (liste limitative) :

Evénements ACOSS	Conditions d'exonération	Montant exonéré de charges sociales en 2020
Naissance, Adoption, Mariage, PACS, Départ à la retraite	Le salarié bénéficiaire doit être concerné par l'un des événements dans l'année	171€/salarié/événement (*)
Fête des mères, Fête des pères	Le salarié doit être parent	
Fête de la Sainte-Catherine	La salariée doit être âgée de 25 ans et être célibataire dans l'année civile	
Fête de la Saint-Nicolas	Le salarié doit être âgé de 30 ans et célibataire dans l'année civile	
Noël des salariés	L'ensemble des salariés sont bénéficiaires	
Noël des enfants	Les enfants de salariés (jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile)	171€/enfant/événement (*)
Rentrée scolaire	Les enfants de salariés ayant moins de 26 ans dans l'année civile (sous réserve de justificatif de scolarité)	

(*) Pour 2020 notez un plafond à 342 € à la place de 171€ en raison d'une décision à caractère exceptionnel.

Les conditions de l'exonération des chèques cadeaux et bons d'achat

Tout d'abord, l'attribution de chèques cadeaux ou de bons d'achat doit se faire par catégorie de salariés. Le bénéfice de l'exonération de charges sociales suppose quatre conditions cumulatives :

1. L'attribution du chèque cadeau ou bon d'achat doit être en relation avec l'un des événements (URSSAF) précédents
2. Le salarié ou ses ayants droit, doit être concerné par cet événement
3. L'utilisation du chèque cadeau doit être en rapport avec l'événement
4. Le montant des chèques cadeaux et bons d'achat ne doit pas dépasser le seuil fixé en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale, par an et par bénéficiaire

Les chèques cadeaux et bons d'achat doivent bénéficier à tous les salariés dans une situation similaire. Si ce n'est pas le cas, il devient possible de remettre en cause la présomption d'exonération et soumettre les cadeaux et bons d'achat à cotisations sociales.

Cumuler les chèques cadeaux et bons d'achat exonérés : les enfants à charge

Deux événements permettent d'augmenter la limite. Il s'agit de Noël et de la rentrée scolaire. Ils permettent d'attribuer des bons d'achat pour chaque enfant à la charge du salarié sous conditions.

Les salariés peuvent donc recevoir des bons d'achat et cadeaux pour leurs enfants (jusqu'à 16 ans révolus) à Noël, lors de la rentrée scolaire (de moins de 26 ans au cours de l'année civile), si ces enfants sont réellement scolarisés, ou inscrits dans un cursus universitaire.

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

En cas de mariage de deux salariés travaillant dans l'entreprise, chacun est ainsi concerné par l'événement « mariage » et peut recevoir un bon d'achat de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en franchise de cotisations et de contributions sociales. Il en va de même en cas de naissance, pour la rentrée scolaire et pour le Noël des enfants.

Point d'actualité : De 171 à 342€ !

Le seuil des 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 171€) est passé à 342€ pour 2020 soit 10%.

Bercy a tenté de dénicher une solution afin de booster l'attrait des commerces de proximité.

Une solution qui a voulu passer par une extension du plafond d'exonération.

Cet objectif n'est pas simple et techniquement, et arrive, de notre point de vue, trop tard pour être efficace pour les fêtes de fin d'année.

Mais cette mesure annoncée le 8 décembre par Bruno Le Maire, Ministre de l'économie et des Finances, révèle une inversion de tendance de la part du gouvernement.

On se souvient que Gérard Darmanin, avait tenté, lorsqu'il était ministre du budget, de revenir sur la défiscalisation de ces avantages en invoquant l'inégalité des citoyens face à l'impôt et la présence d'une solidarité inversée.

Le covid19 a fait bouger les lignes et pour une fois c'est tant mieux !

Retrouvez DH23 sur la toile et les réseaux sociaux!



Rappels utiles : le cadre de nos missions légales

(Ordonnance du 14 octobre 2020)

Le recours à l'expert-comptable DH23 lors des consultations sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.
Article L.2315-87 du Code du Travail
- La situation économique et financière.
Article L.2315-88 du Code du Travail
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
Article L.2315-91 du Code du Travail

Les consultations ponctuelles prévoyant le recours à l'expert-comptable pour :

- Les opérations de concentration
Article L.2312-41 du Code du Travail
- Le droit d'alerte économique
Article L.2312-63 du Code du Travail
- L'OPA
Article L.2312-42 et suivants du Code du Travail

Le recours à l'expert-comptable lors de la consultation sur un projet de PSE :

Article L.1233-34 du Code du Travail

Construire ensemble des expertises au service de vos actions!

DH23, c'est aussi un réseau de compétences et d'intervenants spécialisés au service des représentants du personnel.

De votre parcours de formation en tant que représentant du personnel aux conseils juridiques d'un avocat, DH23 vous propose un réseau d'acteurs réunis autour d'une charte éthique d'engagements proposée et pilotée par notre cabinet.

Missions
légales
CSE

Comptabilité
du CSE

Assistance à
la négociation

Formation
des élus CSE

Expertise
SSCT

Conseils d'un
avocat

*Dans le cadre des règles
professionnelles qui nous
régissent et nous animent à
vos côtés, nous sommes
partenaires de tous vos projets!*

**DH —
— 23**