

MODE D'EMPLOI

INFLUENCER ET SUIVRE L'UTILISATION DU CICE DANS L'ENTREPRISE

LE GOUVERNEMENT A CRÉÉ LE CRÉDIT D'IMPÔT
COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (CICE), AIDE PUBLIQUE
AUX ENTREPRISES QUI DOIT PERMETTRE DE FAVORISER
LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI.

LES ÉLUS CE ET DP DISPOSENT DE NOUVEAUX DROITS
POUR EN VÉRIFIER LE BON USAGE.

RETOUR SUR LES MOYENS POUR INTERPELLER
LES EMPLOYEURS LE CAS ÉCHÉANT.

Le CICE a pour objectif d'augmenter la compétitivité des entreprises. Il réduit le coût du travail en échange d'efforts des entreprises : « investissements » au sens large, matériels ou non, ciblés sur le maintien, le développement et la qualité de l'emploi dans le cadre d'une croissance durable. Toutes les entreprises et activités soumises à l'impôt en bénéficient.

En ce sens, il est le précurseur des mesures prévues par le Pacte de responsabilité, qui renforce les engagements entre l'État et les entreprises (allègements contre « investissements ») et implique une vigilance syndicale accrue : les contreparties doivent être effectives et produire les effets recherchés.

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit que le Comité d'entreprise (CE), ou les délégués du personnel (DP) en cas de carence de CE ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, soi(en)t informé(s) et consulté(s) avant le 1^{er} juillet de chaque année sur l'utilisation par l'entreprise du CICE.



VÉRIFIER L'UTILISATION DU CICE DANS L'ENTREPRISE

QUE DOIT FAIRE LE CE OU DP ?

Concrètement, les élus du CE doivent demander à leur employeur, chaque année, le montant du CICE. Ensuite s'assurer qu'un montant équivalent a été affecté à des « investissements » qui servent – directement ou indirectement, mais sans qu'il puisse y avoir de doute – la compétitivité de l'entreprise et l'emploi à court et long termes. Le CE, ou le DP, doit ainsi s'assurer que le montant récupéré par l'entreprise n'est

pas détourné de son objet : le CICE ne doit en aucun cas être employé à augmenter la part des bénéfices distribués ou les rémunérations des dirigeants !

QUE PEUT FAIRE LE CE OU DP ?

Au-delà de cette vérification, le CE peut instaurer avec l'employeur un dialogue régulier sur l'utilisation du CICE (comme d'ailleurs sur d'autres mesures d'aides aux entreprises sous forme d'allègement de charges) en amont des affectations. Les choix faits de l'utilisation du CICE sont un indicateur de gestion important ; les élus peuvent apporter leur point de vue sur ces choix et demander des explications.

COMMENT S'Y PRENDRE ?

● **La BDU au cœur de la consultation sur le CICE**

La loi de sécurisation de l'emploi précise que la base de données unique (BDU) – les entreprises doivent la mettre en place à partir du 14 juin 2014, 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés – contiendra les informations nécessaires à la vérification du montant et de l'utilisation du CICE. Pour la consultation sur ce sujet, l'employeur devra donc fournir ces informations et expliquer sans ambiguïté les choix effectués.

Le décret relatif à la mise en place de la BDU prévoit de faire apparaître « *les flux financiers à destination de l'entreprise* », dont les « *réductions d'impôts* » et les « *crédits d'impôts* ». Le CICE entre dans cette dernière catégorie. Dans l'Exemple CFDT de BDU (à télécharger sur le site www.cfdt.fr rubrique « Nos modes d'emploi/Dialogue social en entreprise: mettre en œuvre la BDU »), le tableau 1.2.3.1 comporte une ligne « *crédit d'impôts* ». Le CICE et le crédit d'impôt recherche sont les deux exemples de crédits d'impôts cités. Cette ligne peut être subdivisée en fonction des différents types de crédits d'impôts dont bénéficie l'entreprise.

Les données sur l'utilisation du CICE peuvent relever de plusieurs rubriques de la BDU, selon les choix « d'investissement » de l'employeur. Chacun d'eux doit être expliqué par l'employeur qui indique les résultats attendus en termes de compétitivité et d'emploi.

L'utilisation du CICE est à analyser en fonction de la situation de l'entreprise :

montée en gamme, qualité, innovation, redéploiement d'activité, etc. Selon l'objectif, les investissements peuvent porter sur la recherche, un nouveau matériel, des embauches, la formation des personnels. Le crédit d'impôt étant basé sur les salaires inférieurs à 2,5 fois le Smic, cela baisse le coût du travail et peut conduire à réinternaliser des prestations jusqu'alors sous-traitées. Sinon, en cas de sous-traitance ou de délocalisation, ce peut être l'occasion de vérifier les conditions sociales à l'interne, mais aussi chez le sous-traitant...

Pour vérifier l'utilisation du CICE, il s'agira donc de **confronter les déclarations des dirigeants de l'entreprise sur ce qu'ils ont fait de ce crédit d'impôt avec les variations des postes comptables correspondants**. Il est fort probable que le montant du CICE ne s'accorde pas exactement avec la somme des « investissements » réalisés (d'autant que dans certains cas, il s'agira de raisonner en termes d'amortissement annuel et non d'investissement autorisé ou engagé). Ces éléments d'analyse nourriront le rapport établi par le CE sur l'utilisation du crédit d'impôt.

● **Dialoguer avec l'employeur pour faciliter le traçage du CICE**

Les négociations sur le contenu de la BDU s'engagent actuellement (ou devraient s'engager) dans les entreprises. Parmi les points à aborder à cette occasion, ou sans cette occasion, il est important de discuter avec l'employeur de la meilleure façon de flécher les contreparties du CICE.

Connaître le montant du CICE ne devrait pas poser de problème: son calcul est relativement simple et il est identifié dans les comptes en réduction de charges de personnel ou directement en crédit d'impôt.

QUE DISENT LES TEXTES ?

En novembre 2012, le gouvernement mettait en œuvre un Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi comprenant 35 mesures. La première d'entre elles prévoyait la mise en place d'un Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) réduisant le coût du travail de 20 milliards d'euros par an, avec montée en charge progressive.

Toutes les entreprises et activités soumises à l'impôt sont concernées. Elles en bénéficient pour la première fois en 2014 sur leurs impôts 2013. Un préfinancement a été organisé par la Banque publique d'investissement pour leur permettre d'obtenir dès 2013 l'avance en trésorerie jusqu'à 85 % du montant prévu. Le crédit d'impôt est calculé en proportion de la masse salariale brute de l'entreprise pour les salaires jusqu'à 2,5 fois le Smic. Tous les éléments de rémunération de tous les salariés - y compris les apprentis et les contrats de professionnalisation - sont pris en compte à l'exception des abondements Plan épargne entreprise, intéressement et participation. Le taux de réduction de charges applicable à cette masse est de 4 % en 2013, 6 % en 2014.

Ce crédit d'impôt n'est pas donné aux entreprises sans contreparties comme le souligne le pacte du gouvernement :

« Pour avoir un effet favorable à la compétitivité et donc à l'emploi, il est nécessaire que les marges restaurées des entreprises concernées soient utilisées pour l'investissement, la formation, la qualité, l'embauche, la recherche, l'innovation... et pas pour distribuer davantage aux actionnaires ou procéder à des rachats d'actions par exemple. ».

La loi qui a adopté le CICE, ajoute à cette liste de contreparties possibles des efforts en matière de prospection de nouveaux marchés, de transition énergétique et écologique, et de reconstitution de fonds de roulement. Elle crée un **Comité national de suivi où siège la CFDT. Un comité régional**, composé sur le modèle du comité national, doit être mis en place dans chaque région.

L'Accord national interprofessionnel (Ani), puis la loi sur la sécurisation de l'emploi, plus récemment le Pacte de responsabilité, ont investi les représentants du personnel d'un rôle important dans le suivi, le contrôle et l'évaluation du CICE.



CAS D'UNE ENTREPRISE MONO-ÉTABLISSEMENT

Le montant du crédit est indiqué en euros dans la BDU. Il s'agit de comparer ce montant avec la somme des utilisations déclarées par l'employeur avant et après la mise en place du CICE: l'utilisation du CICE doit correspondre à un « effort », donc venir en plus des « investissements » prévus par l'employeur.

Exemple d'une entreprise de 60 salariés, dont 55 perçoivent un salaire inférieur à 2,5 fois le Smic 2013 - Masse de salaires bruts donnant lieu à crédit d'impôt: 1 500 000 € / Crédit d'impôt: 60 000 €.

Utilisations possibles, à retrouver dans la BDU dans les rubriques correspondantes (préciser la nature et la différence entre 2012 ou/et budget et réalisé en 2013):

- **Investissement social**
 - Création d'1 emploi pour R & D (brut + cotisations patronales) = 32 000 €
 - Formation supplémentaire pour telle catégorie de salariés = 6 000 €
- **Investissement matériel**
Nouvelle machine (amortissement de l'année) = 12 000 €
- **Investissement immatériel**
Nouvelle action de R & D (hors emploi nouveau) = 7 000 €
- **Effort de transition énergétique et écologique matériel dépollution ou tri** = 3 000 €



CAS D'UNE ENTREPRISE MULTI-ÉTABLISSEMENTS

La BDU est construite au niveau de l'entreprise et comporte aussi les données relatives à chaque établissement pour sa propre information. Le Comité central d'entreprise (CCE) doit pouvoir tracer l'utilisation du CICE dans chaque établissement concerné par un « investissement » compétitivité-emploi.

Chaque comité d'établissement a accès aux informations de la BDU de l'entreprise utiles pour sa propre consultation. Ainsi, il pourra être informé:

- du montant du CICE octroyé à l'entreprise ou au moins de la part relevant de son établissement;
- de l'utilisation faite dans son établissement, avec les explications.

Il peut y avoir un intérêt pour les élus des différents établissements d'en discuter entre eux.

En revanche, **vérifier son utilisation sera parfois complexe**, complexité éventuellement renforcée par l'organisation de l'entreprise.

Dès que l'utilisation du crédit d'impôt n'est pas satisfaisante, le CE doit mobiliser toutes les possibilités d'interpellation au sein de l'entreprise (demande d'explications à l'employeur, rapport, interpellation des organes de gouvernance) et/ou auprès du comité régional de suivi (cf. encadré page 2).

CAS COMPLEXE D'UN GROUPE OÙ LE CICE N'EST PAS UTILISÉ LÀ OÙ IL EST GÉNÉRÉ

La mise en œuvre du dispositif CICE au niveau des groupes illustre les problèmes rencontrés lorsque l'entité juridique réceptrice du CICE n'est pas forcément la bénéficiaire effective.

Dans les groupes intégrés fiscalement, les CICE de toutes les filiales sont, comme les crédits impôt recherche, déduits de l'impôt dû par la société tête de groupe (le produit restant comptabilisé dans chaque filiale). Mais l'entreprise (voire l'établissement) qui a généré ce crédit d'impôt peut en être ou non bénéficiaire, notamment en trésorerie, et aussi privée des informations dans sa BDU. Pour éviter cela, la mise en place d'une BDU au niveau du groupe par voie d'accord est conseillée, comme elle l'est par le législateur, mais pas obligatoire.

Dans les entreprises où le dialogue social est de qualité, une discussion en amont avec l'employeur permettra d'obtenir les clés de lecture les plus adaptées au contexte et aux besoins des représentants des salariés qui effectuent le suivi: dans la BDU de l'entreprise où trouvera-t-on les données nécessaires pour localiser les « investissements » effectués? Quand le faire (lors de la consultation sur le CICE et/ou de la consultation sur la stratégie de l'entreprise)? Quand et comment avertir lorsque

les projets d'investissements en contrepartie du CICE changent de nature et donc de place dans la BDU?

Si cette discussion a lieu lors de la première installation de la BDU, voire à l'occasion de la négociation, avec l'organisation syndicale, de l'accord-cadre pour sa mise en place, l'assistance d'un expert-comptable peut être utile pour déterminer ces modalités de traçage. Cette démarche permettrait de passer d'une pratique de contrôle « méfiant » à une pratique de dialogue réel pour comprendre, éventuellement discuter, le bien-fondé des investissements compétitivité-emploi.

- **Organiser le suivi et la participation aux discussions sur les investissements compétitivité-emploi dans le temps**

De façon régulière au fil du temps, le CE pourrait prendre l'habitude de faire connaître à l'employeur ses attentes en matière « d'investissement » qui sembleraient les plus utiles aux salariés pour maintenir leur employabilité ou un niveau de compétences garant de la compétitivité. Cela permettrait de s'assurer que l'intérêt prioritaire des salariés les plus fragiles de l'entreprise (ou de la filière) est pris en compte, même si aucune menace immédiate ne pèse directement sur eux. Ces salariés peuvent être ceux dont les métiers sont en recul ou facilement délocalisables, ceux dont le niveau de qualification est faible, les seniors, etc.

L'avis du CE, très important en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), peut aussi se révéler fructueux sur d'autres leviers de compétitivité.

● **Le rôle de l'avis du CE sur le CICE lors des PSE**

La loi de sécurisation de l'emploi a également inclus le CICE comme levier lors des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE): lors de l'homologation d'un PSE, la Direccte prend en compte le rapport le plus récent établi par le CE concernant l'utilisation du CICE.

● **Prévoir un « axe CICE » dans la mission annuelle de l'expert-comptable du CE**

L'équilibre entre le montant du CICE et les investissements compétitivité-emploi ne peut être facilement vérifié et nécessite souvent le recours à l'expert-comptable auprès du CE.

Le plus simple est de prévoir un axe de travail spécifique dans la mission d'expertise annuelle des comptes par l'expert-comptable du CE. L'expert pourra mener des investigations (entretiens, travaux comptables, vérifications dans la BDU...) qui donneront des éléments objectifs d'éclairage au CE. Cela permettra de suivre les effets de la mesure dans l'entreprise, mais aussi d'alimenter la réflexion générale sur l'effet du CICE à un niveau macro-économique.



CONTRIBUER À L'ÉVALUATION GLOBALE DU CICE

L'évaluation nationale du CICE, pilotée par le comité national de suivi, sera nourrie par des données économiques générales, mais aussi par des informations sur ce qui se passe réellement dans les entreprises. Son efficacité dépendra donc largement de notre action syndicale de suivi dans chaque entreprise, et de l'effort coordonné pour faire remonter et consolider les informations au niveau régional, des filières et des secteurs.

La section syndicale d'entreprise fera remonter les informations vers les fédérations et les unions régionales (impliquées dans les relations avec les comités régionaux de suivi du CICE et le comité national). Cet échange peut aussi aider les sections et les élus à dialoguer utilement sur le sujet avec leur employeur (grâce aux travaux des observatoires de branche, etc.).



LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « NOS OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

LE MODE D'EMPLOI

● **DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE : METTRE EN ŒUVRE LA BDU**



+ **l'annexe EXEMPLE CFDT DE BDU**

