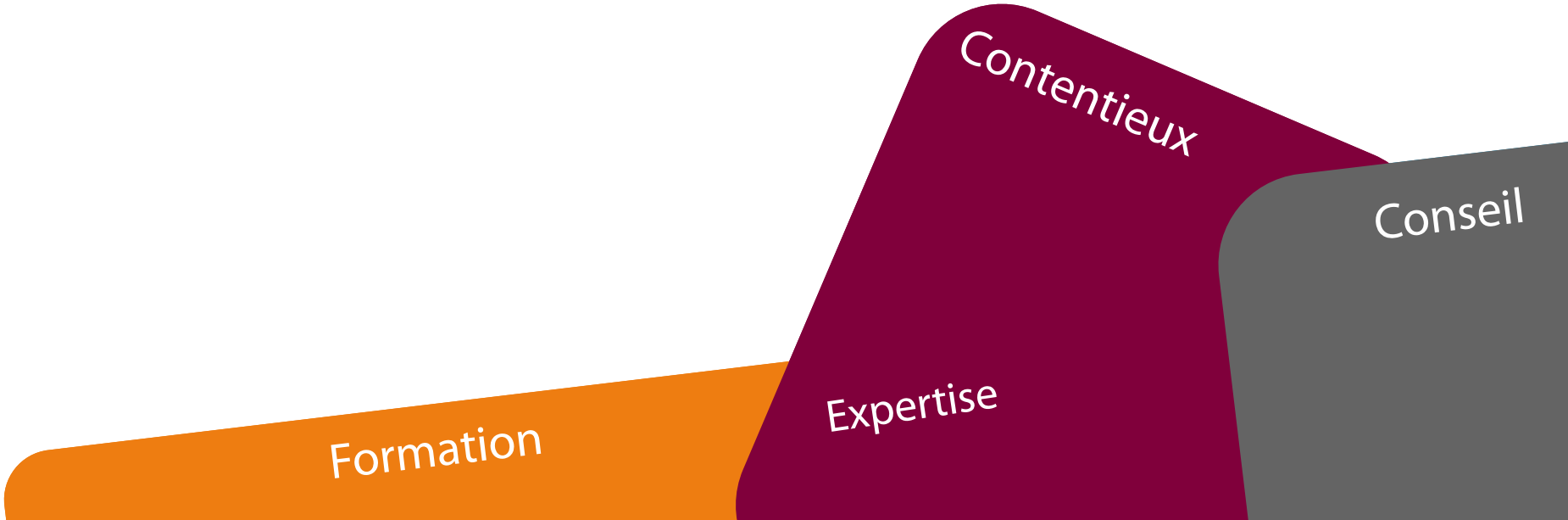
ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Budgets du CSE : sécuriser les nouvelles règles



ATLANTES
AVOCATS

Le CE :

- Un budget de fonctionnement
- Un budget des activités sociales et culturelles

Le CHSCT :

- Pas de budget.
- Mais obligation pour l'employeur de prendre en charge la quasi-totalité des frais (expertises, déplacements, formations …)

Le CSE :

- Un budget **pour le CSE, les commissions et le cas échéant les représentants de proximité**
- Un budget pour **le financement et le cofinancement des expertises**
- Un budget pour prendre en charge **la totalité des frais**

Le CSE bénéficie, en principe, de 2 budgets qu'il importe de distinguer

Budget de fonctionnement » :

- Minimum de montant fixé par la loi : **0.2% de la masse salariale brute annuelle** (0,22% pour les entreprises d'au moins 2000 salariés)**.**
- **Permet au comité de fonctionner**

  Ex: rémunérer une sténodactylo, un expert à la préparation des travaux, un avocat…

  Ex: acheter des fournitures supplémentaires pour le local,

  Ex: rembourser les frais de déplacements, hors plénières, des élus.
- **Possibilité,** après délibération à la majorité des membres titulaires CSE présents, **de financer les formations des représentants de proximité et des délégués syndicaux.**

Budget social » :

- **Pas obligatoire légalement** donc pas de montant minimum prévu par la loi (il peut être mentionné dans la CCN).
- Le budget est calculé soit en €, soit en % de la masse salariale, en fonction des dépenses en matières sociales et culturelles que l'employeur effectuait de lui-même avant la mise en place du 1er CSE.
- Lorsqu'il existe, l'employeur verse chaque année une contribution dont les **modalités de calcul sont définies par accord d'entreprise,**
- A défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente
- **Permet au CSE de financer les ASC destinées aux salariés et les frais annexes.**

Une nouvelle assiette de calcul des budgets désormais codifiée

Articles L. 2315-61 et suivants et L. 2312-83 et suivants du Code du travail

L'assiette de calcul des budgets

- **Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI** (par application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale)

- **Cette règle s'applique aussi bien pour le budget de fonctionnement (article L.2315-61) que pour celui des activités sociales (article L.2312-83).**

- En pratique, prendre la masse salariale de référence de l'année N-1 avec régularisation en fin d'année.

Le versement de ces budgets

- **Budgets annuels mais sans qu'une périodicité ne soit imposée par les textes** : à prévoir dans le règlement intérieur de CSE mais ne doit en aucun cas bloquer le comité dans ses projets.

ATLANTES AVOCATS

L'élargissement du cofinancement des expertises

Articles L.2315-78 et suivants; R.2315-45 et suivants du Code du travail

Le CSE peut décider de recourir à un « expert-comptable » ou à un « expert habilité/agréé », dans le cadre de ses attributions

- **Les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur (à 100%) concernant** :
  - la consultation sur la situation économique et financière ;
  - la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
  - la consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique (licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours) ;
  - lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

- **Sauf accord plus favorable, les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement et à hauteur de 80% par l'employeur,** dans les autres cas et consultations :
  - la consultation sur les orientations stratégiques;
  - en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité/de travail;
  - le droit d'alerte économique;
  - les opérations de concentration ou OPA;
  - l'accompagnement des OS à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de performance collective;
  - la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Les frais d'expertise sont par exception pris en charge par l'employeur (à 100%) pour la consultation sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles **si** le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de **l'expertise et qu'aucun transfert d'excédent annuel n'a eu lieu du budget de fonctionnement au budget ASC dans les 3 années précédentes.** Mais dans ce cas, le CSE ne pourra pas décider de transférer des excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les 3 années suivantes.

Le principe de dualité des budgets est d'ordre public

- **Le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles doivent être distingués ;**
- **Le budget de fonctionnement ne peut servir à financer des activités à destination des salariés ;**
- **Il est interdit d'utiliser le budget de fonctionnement en lieu et place du budget des activités sociales et culturelles.**

Il est désormais possible de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers la subvention destinée aux ASC et réciproquement

Concernant le reliquat de la subvention ASC :

- Une partie de l'excédent du budget ASC peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations mais dans la limite de 10% de cet excédent

Concernant le reliquat de la subvention fonctionnement :

- Le décret n°2018-920 du 26 octobre 2018 précise que : « *L'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré au budget destiné aux activités sociales et culturelles conformément à l'article L. 2315-61, dans la limite de 10 % de cet excédent* ».

Attention au transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC

Articles L. 2315-80 et L. 2315-61 du Code du travail

Le CSE n'a pas suffisamment de budget de fonctionnement pour prendre en charge à hauteur de 20% les frais d'expertise qu'il devrait supporter dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et/ou dans le cadre de certaines consultations ponctuelles.

Les frais d'expertise devront intégralement être pris en charge par l'employeur

Si le CSE n'a pas transféré une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC au cours des trois années précédentes.

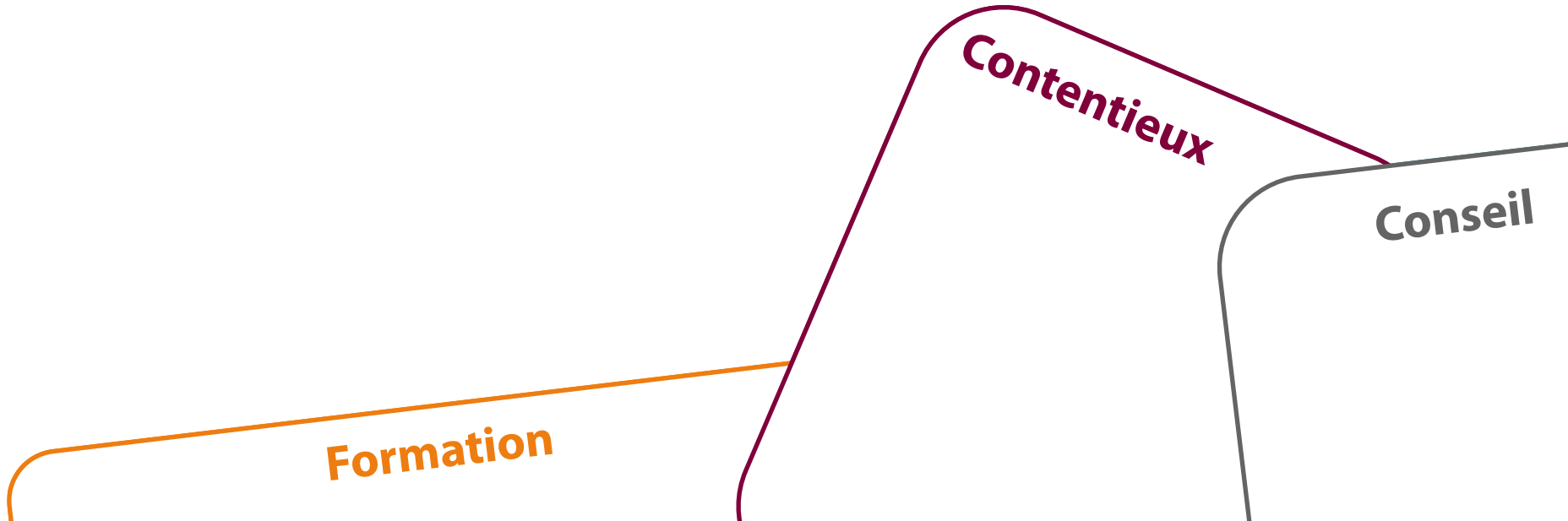
Dans ce **cas le CSE ne pourra pas réaliser un tel transfert pour les 3 années à venir.**

L'employeur n'aura pas à prendre en charge l'intégralité des frais d'expertise

Si le CSE a transféré une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC au cours des trois années précédentes.

ATLANTES
AVOCATS

L'incidence de la crise sanitaire sur le montant des subventions du CSE et leur utilisation

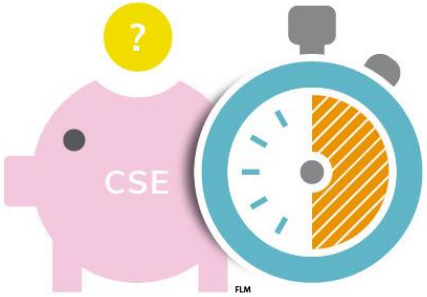


ATLANTES FORMATION

Impact du chômage partiel sur les budgets CSE

Sauf disposition conventionnelle contraire, la base de calcul des budgets du CSE est constituée par la MSB issue des déclarations sociales nominatives, qui comprend donc les sommes soumises à charges sociales.

Or, l'indemnité versée aux salariés dans le cadre de l'activité partielle (assimilée à un revenu de remplacement) n'est pas soumise à charges sociales (sauf pour la partie correspondant au complément versé par l'employeur, et ce, depuis le 1er mai).



Du 1er mars au 30 avril : complément versé par l'employeur exonéré de charges sociales au même titre que l'indemnité légale d'activité partielle

Depuis le 1er mai : Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux dans une certaine limite :

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales ;

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 31,97 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.
Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

- Ainsi, seules les heures non chômées et l'éventuel complément versé par l'employeur dans le cadre du dispositif d'activité partielle en application d'un accord collectif ou d'une decision unilatérale peuvent être assujetties à contributions et cotisations sociales.

Impact du chômage partiel sur les budgets CSE

- En l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le recours au chômage partiel selon la période sur laquelle il s'étend, selon le nombre d'heures chômées et le nombre de salariés concernés, aura, ainsi, un impact sur les subventions du CSE.

- La **négociation** entre le CSE ou les organisations syndicales d'une part, et l'employeur d'autre part, reste une possibilité envisageable pour obtenir que les budgets du CSE ne soient pas impactés par la mise en œuvre de l'activité partielle. En effet, la **préservation du budget ASC et celle des moyens du CSE** (au regard du financement des expertises) **s'avèrent indispensables dans une période d'incertitude économique.**

- **Une adaptation de l'offre des prestations sociales à destination des salariés** :
  - Compte tenu des restrictions d'accès aux lieux artistiques, culturels et sportifs, le CSE peut souhaiter modifier l'affectation du budget des ASC afin de proposer de nouvelles prestations.
  - Si le CSE devait modifier l'affectation de son budget ASC, il devra être vigilant quant au choix des biens et prestations, mais également à la procédure de validation de cette nouvelle affectation, notamment au regard des éventuelles stipulations prévues dans le règlement intérieur du CSE

- **Des secours et des prêts à taux zéro ou réduit peuvent-ils être consentis aux salariés ?**
  - Le CSE devra être vigilant quant à la justification de l'octroi d'un secours ou d'un prêt dans la mesure où la propagation de l'épidémie du Covid-19 et ses incidences pourraient concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise.
  - Il devra suivre les règles en vigueur au sein de l'instance, et à défaut de stipulation spécifique dans son règlement intérieur, soumettre au vote une résolution pour décider d'un budget dédié et des critères pour l'octroi des éventuels prêts.

Des dons aux associations peuvent-ils être envisagés ?

- Pour rappel, les articles L. 2312-84 et R. 2312-51 du Code du travail prévoient la possibilité pour le CSE d'effectuer des dons à des associations (et pas seulement aux associations humanitaires comme par le passé) selon les modalités suivantes :
  - à partir d'une part de l'excédent annuel de son budget des ASC, ce qui implique que la subvention de fonctionnement ne pourra pas être utilisée à cet effet ;
  - dans la limite de 10% de l'excédent du budget des ASC de l'instance.
- Pour déterminer ce seuil de 10%, il conviendra de prendre en compte :
  - les dons consentis aux associations ;
  - les éventuels transferts effectués vers le budget de fonctionnement de l'instance.
- Quel que soit son montant, le don devra faire l'objet d'une délibération votée en réunion du CSE. Il est donc bien possible de faire des dons à des associations dans le contexte actuel même si le cadre est relativement contraignant.

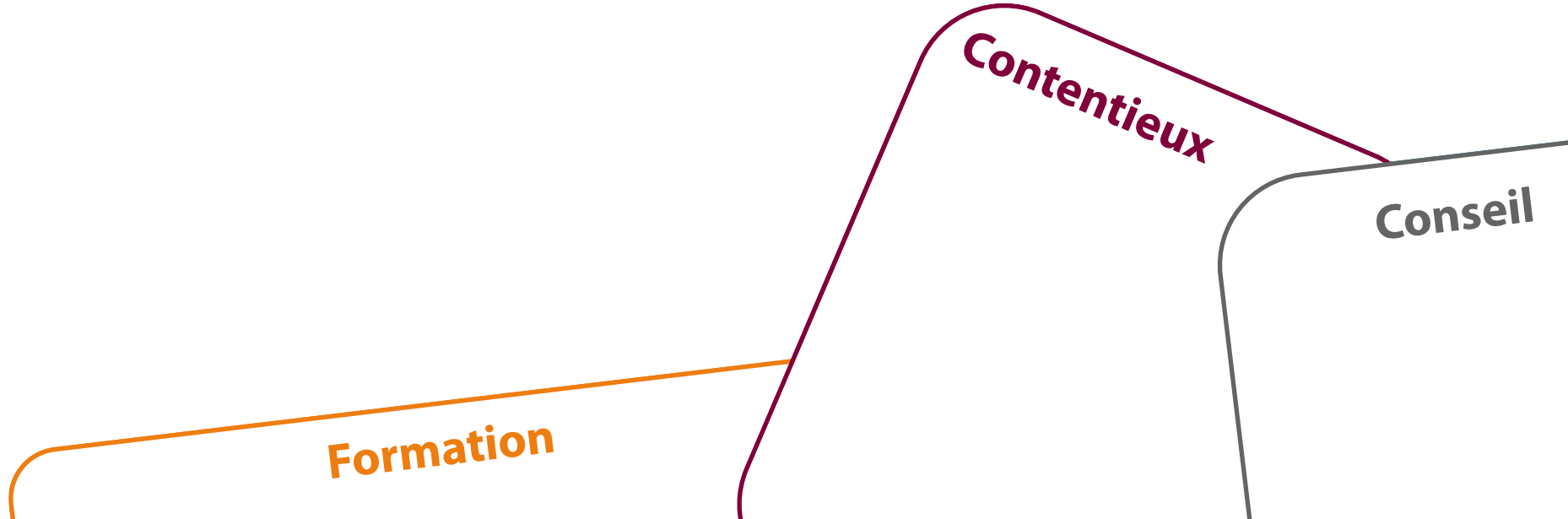
Annulation et/ou report possible de certaines prestations?

- L'ordonnance spécifique n° 2020-315 du 25 mars 2020 traite des problématiques d'annulation des voyages et séjours organisés par le CSE
- Et l'ordonnance n° 2020-538 du 7 mai 2020 est venue apporter des réponses à la question du sort de certains contrats de prestations culturelles ou sportives dont l'exécution a été ou est rendue impossible en raison de la crise sanitaire.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Rappel des règles Urssaf concernant les prestations sociales du CSE



Rappel de la définition des Activités Sociales et Culturelles

Articles L.2312-78 à L.2312-80; R.2312-35 du Code du travail; Cass. soc. 13 novembre 1975, n°73-14848

Pour qu'une activité soit qualifiée d'Activité Sociale et Culturelle, 4 critères cumulatifs doivent être caractérisés. Elle doit être…

- **Facultative et non rémunératoire:**
  - Ne se confond pas avec une obligation de l'employeur.
  - Ne doit pas constituer un revenu pour le salarié.

- **Non discriminatoire:**
  - Possibilité de distinguer l'octroi des activités sociales selon des critères objectifs tel que le quotient familial ou le revenu.
  - Pas de prise en compte du type de contrat, de l'appartenance à une catégorie professionnelle ou à un syndicat, etc.

- **Principalement destinée au personnel de l'entreprise et à leur famille:**
  - Bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise : CDI, CDD, apprentis, contrat de professionnalisation, stagiaires.
  - Possibilité d'étendre le bénéfice des ASC aux anciens salariés retraités ou licenciés pour motif économique.
  - Nécessité de définir la notion de « famille » (conjoint et enfant).

- **Destinée à améliorer les conditions de vie et d'emploi :**
  - Lié à l'historique des ASC : l'activité peut concerner la vie professionnelle ou personnelle du salarié.

Notion d'activité « non-discriminatoire »

- La **notion de « non-discrimination » ne doit pas être confondue avec la notion de stricte « égalité »**. Les activités sociales du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, mais pas forcément de la même manière.

- Ainsi, il est **possible de moduler l'octroi d'une activité sociale et culturelle, en s'appuyant sur un critère objectif et non discriminatoire** de distinction.

- Ces critères ne devant pas être discriminants, ils ne peuvent résulter d'éléments tels que la personne, sa catégorie professionnelle, le coefficient hiérarchique, l'affiliation à un syndicat, la nature du contrat.

  - Semblaient uniquement admis la modulation des prestations du CSE établie en fonction :
    - **des revenus** (a priori revenu fiscal du foyer et non « salaire »)
    - **du quotient familial** *(délibération CNIL n°2006-230).*

Vigilance pratique : deux notions fiscales qui nécessiteront de réclamer au salarié un relevé d'imposition

  - Pour l'heure, il ressort du site de l'URSSAF qu'il « ***n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction du niveau de rémunération du salarié (mais le CSE peut adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération)*** » (extrait du site de l'URSSAF du 22/01/20)

  - Par ailleurs en pratique la condition liée au montant du salaire pourrait être lourde en terme de gestion : prise en compte des augmentations annuelles, transmission du justificatif , etc.

Notion d'activité destinée au « personnel de l'entreprise »

- Notion de « salarié » :
  - Il s'agit de **l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail avec votre entreprise**.
  - Toutes les natures de contrat sont visées :
    - CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation,
    - temps plein comme temps partiel,
    - et depuis la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, les stagiaires

➢ **Il n'est donc pas possible d'exclure certains salariés en raison de la nature de leur contrat, ni de moduler les avantages selon ce même critère.**

- Ne sont pas bénéficiaires les salariés d'entreprises sous traitantes ou les intérimaires.
  - Est en revanche admis l'octroi d'activités sociales aux anciens salariés retraités (Cass. Soc. 23 sept 1992, n°90-11752) ou licenciés pour motif économique.
- Il existe une incertitude sur la possibilité **de prévoir une condition minimale d'ancienneté, ou la fin de la période d'essai comme condition d'octroi** des activités sociales : le site de l'URSSAF ne mentionne plus la possibilité de prévoir une condition d'ancienneté comme condition d'accès aux ASC.

ATLANTES
AVOCATS

Bon à savoir

Ce sont les conditions d'attribution des avantages alloués par le CSE, et non l'avantage en lui-même, qui guident l'appréciation de l'Urssaf et déterminent si une somme versée par le CSE peut s'analyser comme un avantage exonéré ou doit être considérée comme un complément de rémunération soumis aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.
Le principe de non-discrimination interdit aux CSE de réserver ces avantages à certains salariés en fonction de leur statut professionnel. Il n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction :

- du niveau de rémunération du salarié (mais le CSE peut adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération) ;
- la forme du contrat (CDD, CDI, temps partiel)... ;

[...]

Il est exclusivement permis de moduler les prestations selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (*exemple : aide aux vacances modulée selon les revenus du ménage, différenciation des bons d'achat de rentrée scolaire selon l'âge ou le niveau d'études de l'enfant*…).

Attention :

- **Sur ces sujets, le site de l'URSSAF peut être régulièrement amené à être modifié : il faut donc régulièrement le consulter…**
- **En cas de doute sur un critère que vous souhaiteriez instaurer: penser à la procédure de rescrit social.**

Le Cabinet Atlantes peut par ailleurs auditer votre politique sociale et culturelle afin **de prévenir tous risques de contentieux ou de redressement URSSAF**

L'URSSAF tolère que les bons d'achat et cadeaux en nature soient exonérés de cotisations mais dans la limite d'un Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) apprécié le cas échéant en deux temps

- **Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié sur l'année civile est inférieur à 5% du PMSS (171 € pour 2020)**

- **Le montant global des bons d'achat attribué au salarié est exonéré de cotisations**

Pensez à consulter le site internet de l'URSSAF !
N.B.: Il ne s'agit que d'une simple tolérance de l'URSSAF qui ne lie pas les tribunaux

- **Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié sur l'année civile est supérieur à 5% du PMSS (171 € pour 2020)**

ALORS

- **Chaque bon d'achat ou cadeau en nature attribué sera exonéré de cotisations si 3 conditions cumulatives sont satisfaites:**
  - Attribution en relation avec un évènement identifié par l'URSSAF comme le permettant:
    - Mariage, Pacs,
    - Naissance,
    - Départ à la retraite,
    - Fêtes des pères, Fête des mères
    - Sainte Catherine (célibataire femme qui fête ses 25 ans), Saint Nicolas (célibataire homme qui fêtent ses 30 ans),
    - Noël des adultes,
    - Noël des enfants (enfant = jusqu'à 16 ans révolus pendant l'année civile)
    - Rentrée scolaire (enfant = jusqu'à 25 ans révolus pendant l'année civile)
  - Avoir une utilisation déterminée
  - Être d'un montant conforme aux usages (5% PMSS) **c'est-à-dire inférieur à 171 € pour 2020 (plafond à respecter par événement !).**

Précision dans le cas où deux conjoints travaillent dans la même entreprise et ont le cas échéant un enfant en commun :

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.
Ainsi, en cas de mariage de deux salariés travaillant dans l'entreprise, chacun étant concerné par l'événement « mariage » 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 est de même en cas de naissance, pour la rentrée scolaire et pour le Noël des enfants.

Exemple Noël des salariés et Noël des enfants :
Un CSE souhaite octroyer un bon d'achat de 80 € par salarié et de 110 € par enfant.
Deux salariés de l'entreprise ont un enfant commun :
Il est admis que le CSE octroie à chacun des salariés un bon d'achat pour le Noël des salariés (soit au total 160 € pour les deux salariés), mais également à chacun d'eux un bon d'achat pour le Noël des enfants (soit au total 220 € pour leur enfant).
A l'instar des bons de rentrée scolaire, c'est bien le montant de chaque bon servi à chaque salarié pour son enfant, soit 110 € (et non le montant cumulé pour les deux conjoints salariés de la même entreprise - 220 €), qui est apprécié au regard du seuil de 5 % du plafond mensuel.

Modification des règles URSSAF sur le noël des enfants et la rentrée scolaire :

- **Pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par salarié :** chaque salarié peut prétendre au bon pour son enfant. Ce n'est plus le montant cumulé des deux bons qui est comparé au 5%.

- **Pour le noël des enfant et des salariés le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié** : le seuil de 171 euros sera apprécié par bon d'achat pour chaque salarié et par bon d'achat pour l'enfant en commun.

Vers la soumission des ASC aux cotisations de sécurité sociale ?

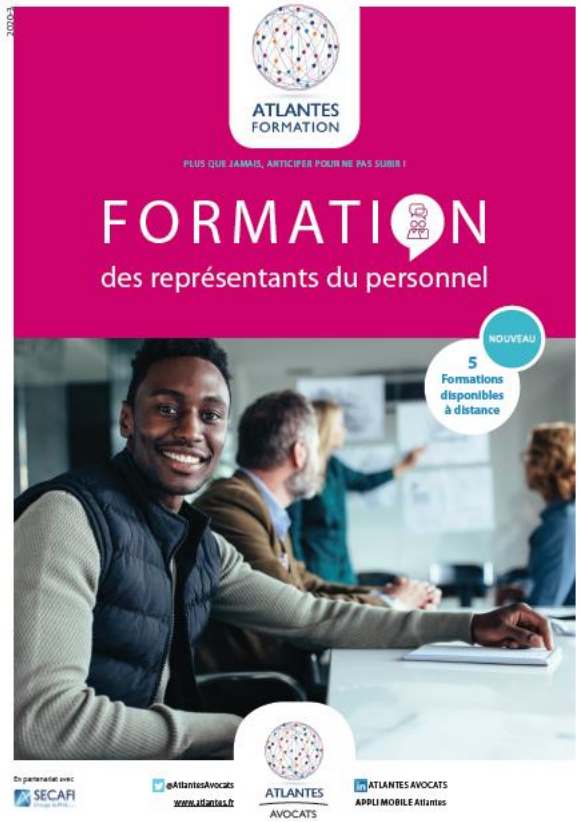
- Sur le fondement de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, la Cour de Cassation a toujours considéré que **tous les avantages en espèce ou en nature accordées par les CSE au titre des ASC devaient être soumis aux cotisations sociales** (hormis pour les sommes ayant un caractère de secours notamment) (Cass. Soc. 9 juin 1992 n° 89-13410).

- La Sécurité sociale quant à elle considère, pour l'heure, **qu'il n'y a pas lieu d'assujettir ces prestations (en nature ou en espèce) aux cotisations de sécurité sociale**.

- Attention : en 2017 et en 2019, la Cour de cassation a rappelé que **les circulaires et lettres ministérielles sont dépourvues de toute portée normative et donc ne s'imposent pas aux organismes de recouvrement,** aux URSSAF notamment (Cass. Civ. 2., 30 mars 2017, n° 15-25453 ; Cass. Civ. 2., 14 février 2019, n° 17-28047) :
  - Mais ces tolérances sont généralement appliquées par les URSSAF.

- Ces divergentes positions entre l'URSSAF notamment et la jurisprudence amènent régulièrement le gouvernement à tenter de limiter les ASC qui pourraient être exclues des cotisations de sécurité sociale :
  - Le projet de loi de finance de la sécurité sociale pour 2019 prévoyait l'alignement du régime des chèques vacances octroyés par le CSE sur le régime applicable aux employeurs de moins de 50 salariés.

NOS FORMATIONS



Sur votre site
En nos locaux
En visio

5 axes de formations

Le CSE
Le CSE et la Santé
Agenda social
Défendre les salariés
Posture

Formation sur Mesure

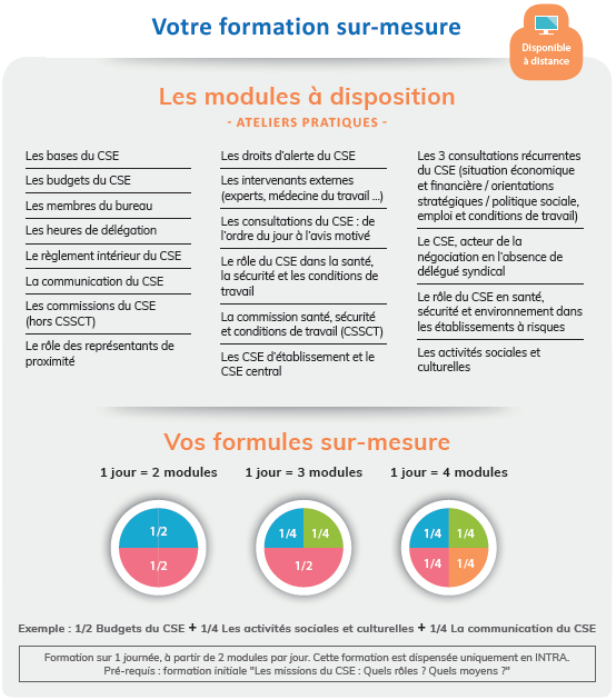
18 modules pour construire votre formation

Nouveau catalogue 2020-2021

À découvrir sur notre stand

Leslie GOSSART

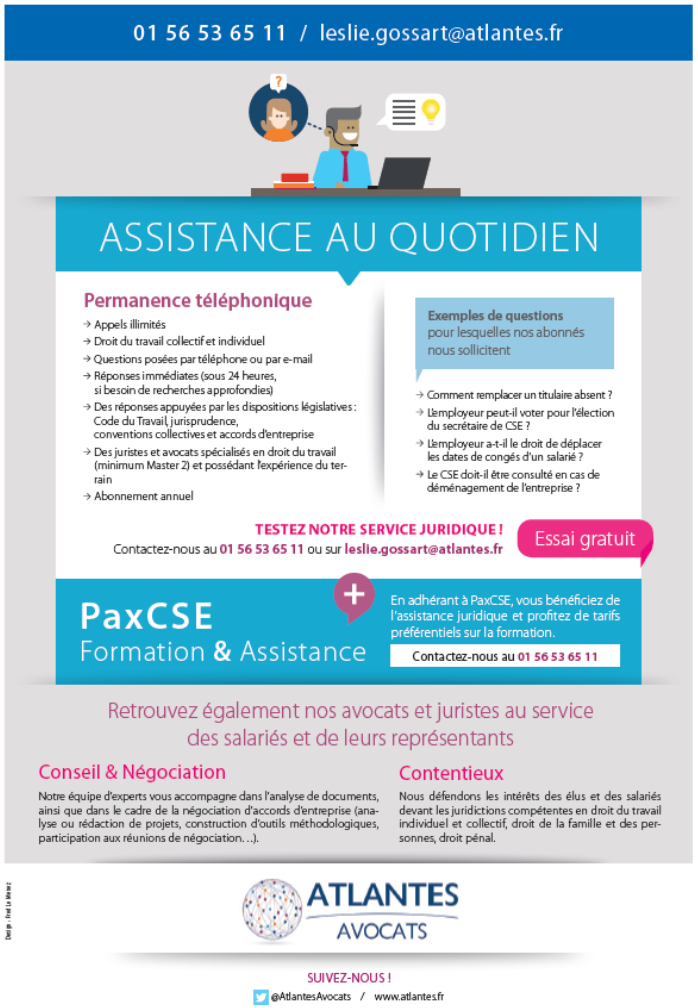
01 56 53 65 11



L'équipe d'Atlantes vous accompagne et s'adapte à vos besoins.

Contactez-nous au 01 56 53 65 11
pour bâtir ensemble votre programme

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES



Assistance Juridique

En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation

Audit & Diagnostic CSE
Négociation/stratégie à mener
Règlement intérieur CSE

Contentieux

Contactez nos avocats
pour défendre vos droits
en tant que CSE ou salarié

Nouveau Guide juridique CSE

Commande sur notre stand

Leslie GOSSART

01 56 53 65 11