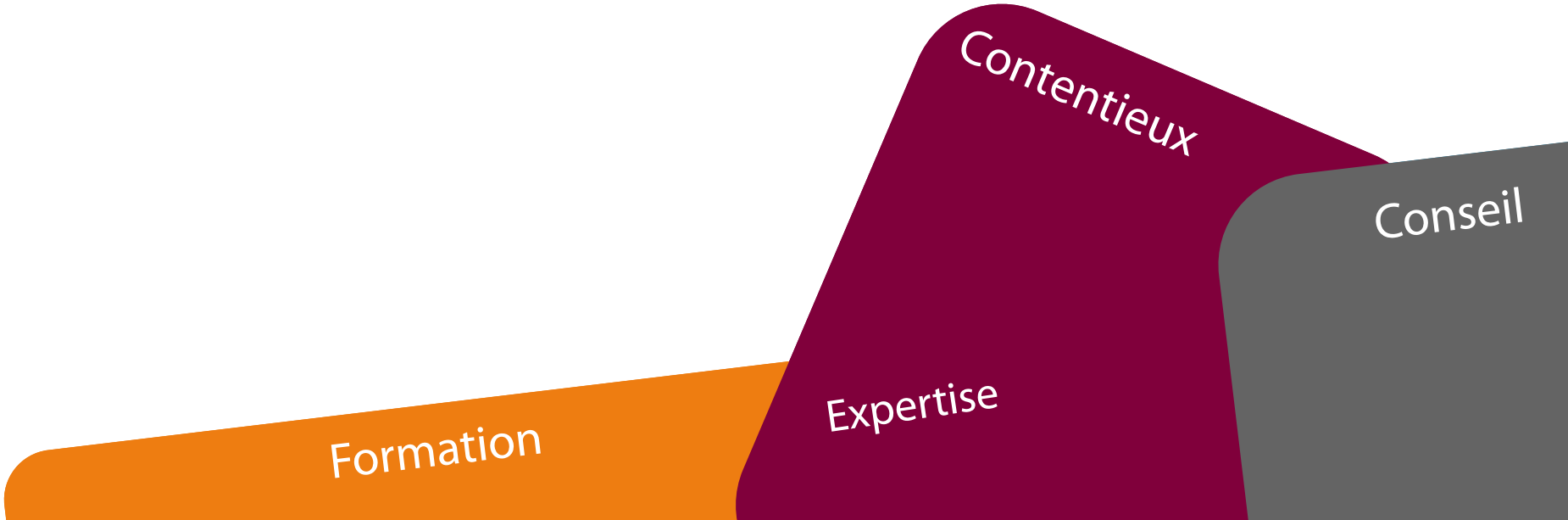
ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Activités Sociales et Culturelles : de nouvelles règles pour une nouvelle instance



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 dit « 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 DS**

Budget dit « 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) (Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-16086; Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-24231).

- **Ceci vaut tant pour le budget de fonctionnement que pour celui des activités sociales** *(Cass. soc., 9 juill 2014, n°13-17470)* **à quelques précisions près.**

- 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 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.

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 ;

- **Les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20% et par l'employeur, à hauteur de 80%,** dans les autres cas et consultations ponctuelles, notamment :
  - 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 les 10% de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC au cours des trois années précédentes.

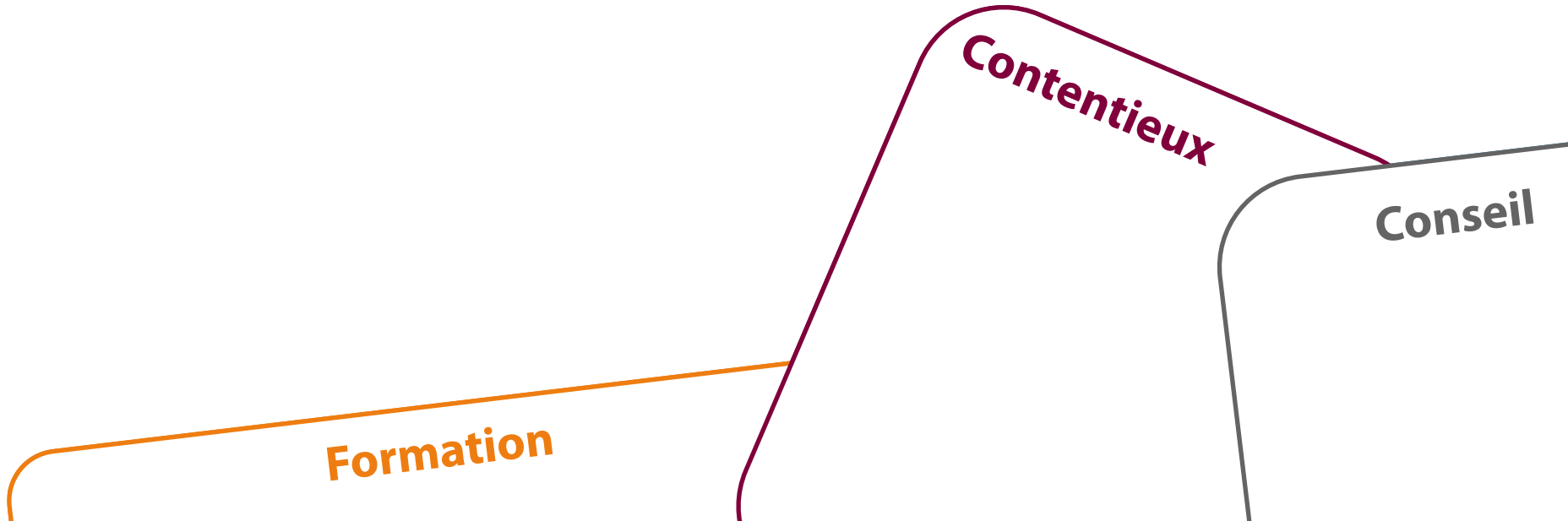
Dans ce **cas le CSE ne pourra pas réaliser un tel transfert pour les 3 années à venir.**

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

Si le CSE a transféré 10% de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC au cours des trois années précédentes.

ATLANTES
AVOCATS

Focus sur les activités sociales et culturelles



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 »

- Préalable : 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 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 L. 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 les risques de contentieux ou de redressement URSSAF

ATLANTES AVOCATS

Focus sur les bons d'achat et cadeaux en nature

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 !).**

ATLANTES
AVOCATS

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**.

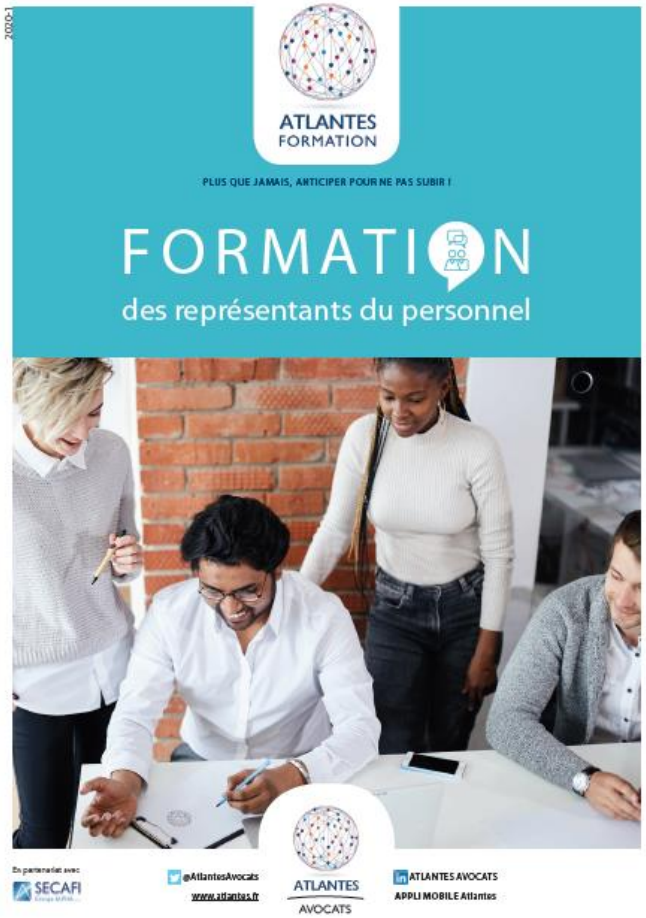
- Attention : en 2017 et en 2019, la Cour de cassation a rappelé que **les circulaires et lettres ministérielles sont dépourvues de toute portée normative et donc ne s'imposent pas aux organismes de recouvrement,** aux URSSAF notamment (Cass. Civ. 2., 30 mars 2017, n° 15-25453 ; Cass. Civ. 2., 14 février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

ATLANTES
AVOCATS

Documentation & application offertes sur notre stand

4 services pour vous accompagner



Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Juridique

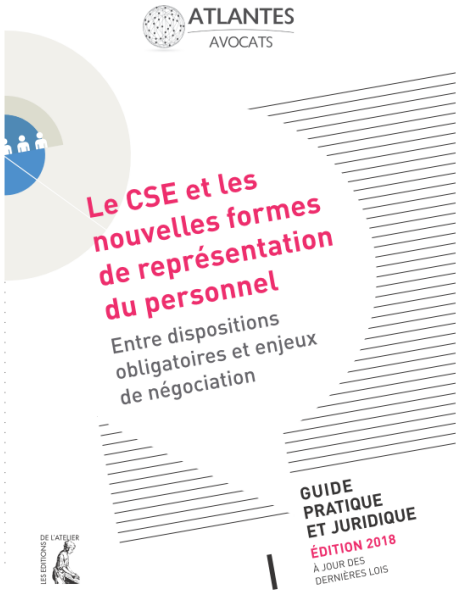
Assistance en droit du travail
Testez notre service juridique

Conseil - Négociation

Accompagnement dans une négociation
Analyse de documents
Mise en place d'une stratégie
Rédaction du règlement intérieur CSE

Contentieux

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

Nouvelle édition de
notre Guide CSE
à partir de 05/2020
Pré-réservation sur notre stand

Leslie GOSSART
01 56 53 65 11