ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Budgets du CSE : sécuriser les nouvelles règles

SECAFI
GROUPE ALPHA

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

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 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 ;

- **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.**

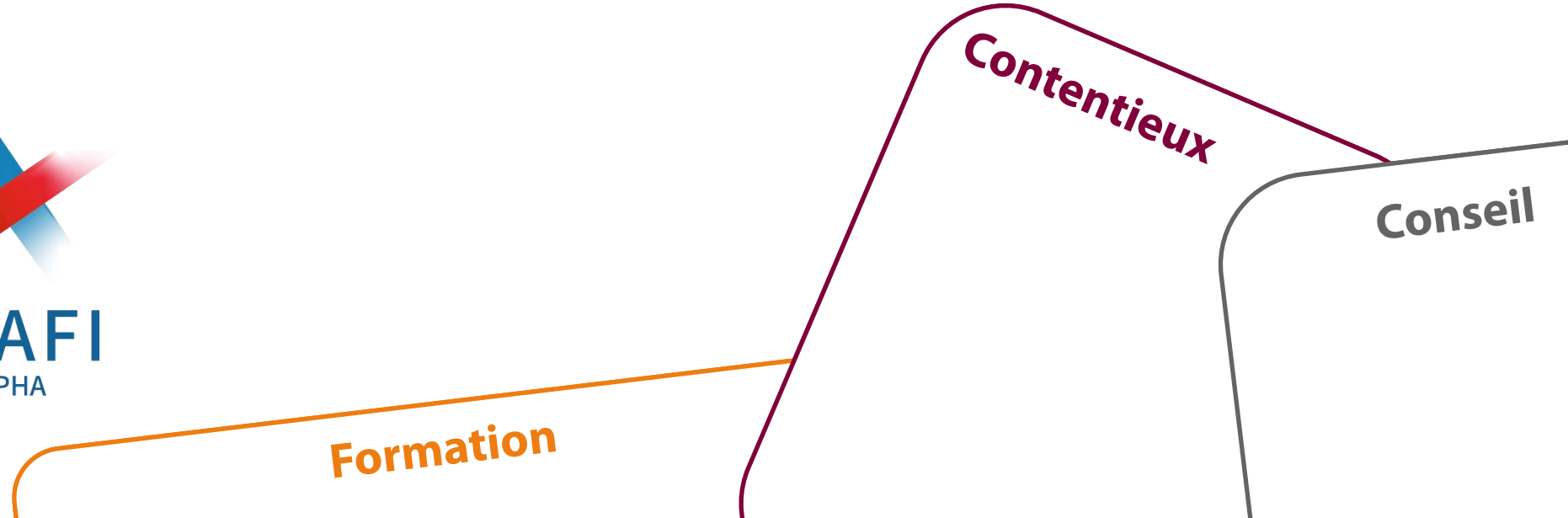
L'employeur n'aura pas à prendre en charge l'intégralité des frais d'expertise

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

SECAFI
GROUPE ALPHA

Zoom sur les dépenses de fonctionnement



Les dépenses liées à l'exercice des missions économiques (1/2)

Article L2312-8 du Code du travail :
« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article L2312-17 - Le comité social et économique est consulté sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les dépenses liées à l'exercice des missions économiques (2/2)

➔ Toute dépense réalisée au titre des missions économiques et professionnelles du comité et non prise en charge par l'employeur est imputée sur son budget des attributions économiques et professionnelles.

À titre d'exemple :

- Les coûts engagés dans le cadre de la formation économique des membres du CSE y compris les frais de transport et d'hébergement, mais aussi, par une délibération, des délégués syndicaux de l'entreprise (L. 2315-61 du CdT).
- L'assistance d'un professionnel (« expert »), dont la loi n'a pas prévu qu'elle soit financée par l'employeur, pour permettre aux élus de remplir leurs attributions économiques et professionnelles : expert-comptable, économiste, juriste, ergonome, etc.
- Le coût du personnel recruté pour faciliter l'exercice des attributions économiques et professionnelles du comité, par exemple pour assurer le secrétariat des réunions du comité ou pour effectuer des études (Circulaire ministérielle du 6 mai 1983).
- Les actions de communication destinées à informer les salariés sur le rôle économique et professionnel du CSE, les chantiers réalisés, les constats et conclusions qui y sont faits.

Les dépenses réalisées au titre du fonctionnement administratif du CSE

Le Code du travail ne mentionne pas directement l'utilisation du budget des attributions économiques et professionnelles pour financer les dépenses administratives du CSE. C'est la circulaire ministérielle du 6 mai 1983 qui introduit cette notion.

La circulaire indique alors que les dépenses suivantes sont à imputer sur le budget des attributions économiques et professionnelles :

- les frais de déplacement des membres du comité pour l'exercice de leur mandat
- Les dépenses courantes de documentation et de papeterie
- Les frais courants d'abonnement et de communications téléphoniques

Par extension, nous estimons que peuvent être imputées sur le budget des attributions économiques et professionnelles les dépenses suivantes :

- Les honoraires ou abonnements relatifs aux conseils juridiques uniquement à destination des membres du CSE. Les frais de sténotypie et d'assistance à la rédaction des PV
- Les formations des élus en lien avec l'activité du CSE et les frais connexes
- Les frais et abonnements à un Fournisseur d'Accès à Internet
- Les frais de bouche et d'hôtellerie des élus réalisés dans le cadre de leurs missions économiques et professionnelles
- Les dépenses liées à la création, l'actualisation, la domiciliation du site internet du CSE, le journal du CSE, les communications à destination des salariés du CSE, les catalogues, le coût du personnel lié.
- Les frais de correspondance du CSE (sont exclus les frais d'expédition de billetterie et chèques cadeaux (…) réalisés dans le cadre de l'achat d'Activités Sociales et Culturelles)

Les frais d'établissement et de contrôle des comptes du CSE

En fonction de leur taille (il existe 3 catégories), les CSE sont tenus d'établir des comptes annuels selon les modalités définies par le règlement de l'Autorité des Normes Comptables (Articles L2315-64 à L2315-77).

Le Code du travail précise que :

- Le coût de la mission de présentation des comptes par un expert-comptable est pris en charge par le CSE sur sa subvention de fonctionnement (Article L2315-76)
- Le coût de la certification des comptes par le commissaire aux comptes est pris en charge par le CSE sur sa subvention de fonctionnement (Article L2315-73)

Par extension, nous estimons que peuvent être imputées sur le budget des attributions économiques et professionnelles les dépenses suivantes :

- Les autres honoraires d'expert-comptable (mission de conseil, d'audit, etc.)
- Les prestations complémentaires prévues par la loi du commissaire aux comptes (« services autres que la certification des comptes (SACC) »
- L'acquisition, l'assistance et l'entretien des systèmes d'informations qui permettent de saisir les écritures comptables du CSE. Il s'agit du matériel (ordinateurs, imprimantes, copieurs), des logiciels comptables (y compris ceux dont l'accès est en ligne), et des logiciels intégrés (de gestion et de comptabilité).
- Le coût du personnel chargé de la tenue de la comptabilité (prévoir le cas échant une clé de répartition si le personnel affecté à la saisie n'est pas exclusivement dédié à cette tâche)

Les dépenses qui ne relèvent pas du budget des AEP (1/2)

ATLANTES AVOCATS

Doivent être imputées sur le budget des ASC les dépenses suivantes :

- L'adhésion à une association (sportive culturelle, etc.) ou la souscription à un service de billetterie en ligne dont la finalité est d'apporter une activité profitable directement ou indirectement aux salariés
- Les frais de gestion des prestataires proposant des prestations d'ASC. Par exemple les frais de gestion demandés par l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV)
- Les prêts octroyés aux salariés par le CSE non remboursés
- Les salaires et charges connexes du personnel assurant les permanences du CSE et/ou s'occupant de l'administration des activités sociales et culturelles du CSE (attention, le temps consacré à la saisie des opérations comptables, même relevant des ASC, s'impute néanmoins sur le budget des attributions économiques et professionnelles. Une clé de répartition entre les deux budgets, en fonction du temps de travail de chaque salarié, doit être calculée et explicitée en annexe des comptes)
- L'achat de matériel dédié aux ASC
- L'amortissement ou la dépréciation liés à l'acquisition d'un bien immobilier (si cet achat est réalisé via une Société Civile Immobilière, l'éventuelle dépréciation des parts de la SCI viendront aussi s'imputer au budget des ASC). Les charges connexes (charges de copropriété, d'entretien, impôts et taxes, etc.)

Les dépenses qui ne relèvent pas du budget des AEP (2/2)

- Les charges d'assurance pour couvrir le CSE des risques encourus dans le cadre des activités sociales et culturelles proposées (en cas de contrat global, une clé de répartition entre les deux budgets doit être calculée et explicitée en annexe des comptes)
- Les consultations juridiques à destination des salariés ;
- Les fêtes de fin d'année, les réunions et événements proposés aux salariés par le CSE (galette des rois par exemple) qui n'ont pas pour vocation première de présenter les attributions économiques et professionnelles du CSE ou de les informer à ce titre
- Les frais bancaires directement liés aux ASC (frais du terminal de carte bleue par exemple, frais de gestion de compte dédiés aux ASC, etc.). Lorsque le CSE n'utilise qu'un seul compte bancaire pour gérer les deux budgets, les frais bancaires de gestion du compte sont répartis entre les deux budgets (par tolérance, si les sommes ne sont pas significatives, on peut ne les imputer qu'au budget des attributions économiques et professionnelles)
- Les frais d'expédition de billetterie et chèques cadeaux (etc.), réalisés dans le cadre de l'achat d'Activités Sociales et Culturelles, qu'ils soient directement pris en charge par le CSE ou refacturés par un prestataire

Les dépenses illicites ne relevant d'aucun budget

- Les dépenses non conformes à l'objet du CSE
- Les cadeaux somptuaires
  - Cas particuliers des « goodies » (petits objets avec le logo du CSE) : par tolérance, **s'ils sont distribués à tous les salariés, si leur prix unitaire est modeste** (quelques dizaines d'euros maximum) et s'ils sont assimilables à des frais de communication à destination des salariés du CSE et peuvent être tolérés. S'ils sont en lien avec les attributions économiques et professionnelles du CSE (clés USB avec une présentation des membres du CSE par exemple) on peut les imputer au budget des attributions économiques et professionnelles. S'ils sont directement en lien avec les prestations ASC proposées par le CSE on peut les imputer au budget ASC. À noter par ailleurs que ce type de dépenses présente aussi un risque URSSAF qui applique aux cadeaux les mêmes règles restrictives que les bons d'achat (max 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 171€ par salarié en 2022 ; sachant qu'il faut être en mesure de pouvoir prouver par salarié que ce montant n'a pas été dépassé)

À noter que certaines dépenses doivent être prises en charge directement par l'employeur et ne sont donc pas à imputer aux budgets du CSE : local éclairé, chauffé et meublé, remboursement de l'assurance RC, coûts de l'expert-comptable sur l'analyse des comptes de l'entreprise (et autres missions légales prises en charge), heures de délégation, temps passé par les élus titulaires pour leur formation économique, temps passé aux réunions plénières, déplacements des élus pour les réunions convoquées par l'employeur…

d'achat (prévoir à ce titre une coopérative de consommation)

Les dépenses mixtes AEP/ASC

Il existe des dépenses pouvant concerner à la fois le budget ASC et le budget AEP. Devant ce cas de figure, le CSE devra répartir les dépenses entre les deux budgets selon leur degré d'appartenance à l'un ou à l'autre. En fonction de la nature des dépenses, les clés de répartition utilisées ne seront pas les mêmes.

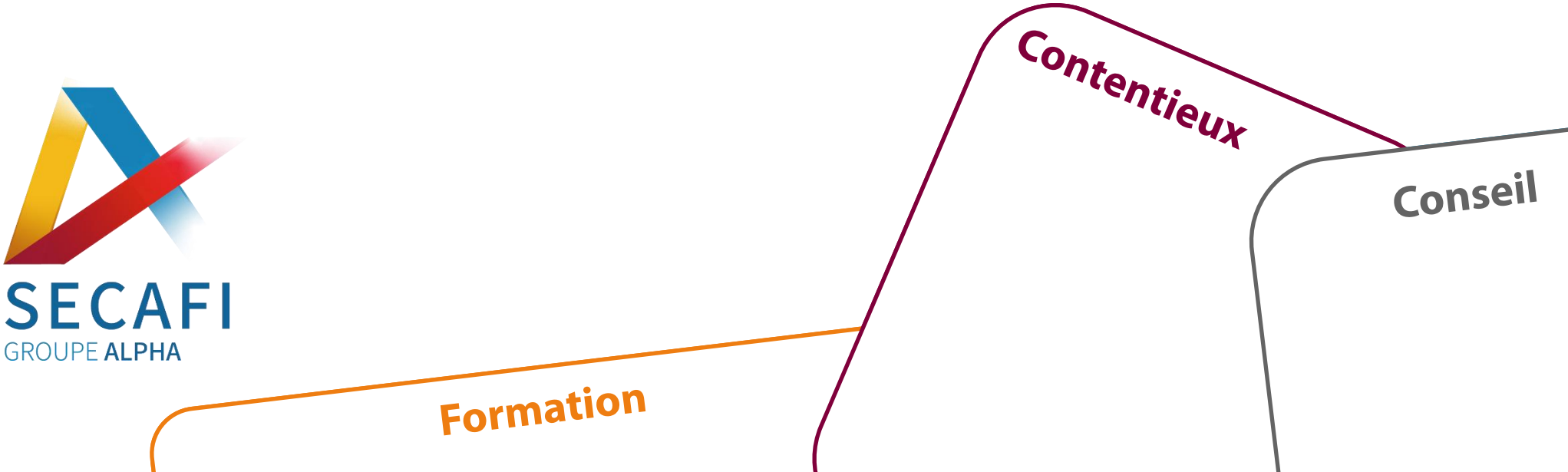
- **Les modalités de détermination des clés de répartition devront cependant toutes être précisées dans l'annexe des comptes. Il appartient aux élus du comité d'entreprise de définir, le cas échéant, la méthode de répartition des charges communes entre les sections A.E.P. et A.S.C..**
- **Quelques exemples de charges mixtes :**
  - Le salaire d'une secrétaire s'occupant par exemple de la réalisation des PV et comptes rendus de réunions dans le cadre des activités économiques du comité d'une part, de l'administration des activités sociales de l'autre, devra être réparti entre les deux budgets, par exemple **proportionnellement au temps qu'elle y aura passé.**
  - De même pour un contrat d'assurance englobant à la fois les activités sociales et les activités propres au fonctionnement du CSE (comme par exemple la protection juridique des élus), pour lequel il faudra calculer une clé de répartition entre les deux budgets ;
  - Dans le cas où il y aurait un compte bancaire commun pour les deux budgets, les frais de gestion du compte entres autres seront répartis entre les deux budgets.
  - Frais de personnel (Direction, Comptabilité, Informatique…) : temps passé sur des tâches relavant du fonctionnement ou des ASC.

Charges et recettes mixtes

- Pour le paiement de ces dépenses ou investissements mixtes, le CSE peut utiliser indépendamment les comptes de fonctionnement ou d'activités sociales. En revanche, une régularisation devra être réalisée afin que chaque budget supporte la quote-part lui afférent.
- La répartition pourra être faite en fonction d'une clé (temps passés, unité d'œuvre …) et/ou, à défaut, au poids financier de chacune des subventions.
- La méthode de répartition est depuis 2015 obligatoirement précisée dans l'annexe des comptes annuels.
- Lorsqu'un excédent annuel est transféré à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du comité social et économique précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées entre les ASC et les AEP (Article R2312-51).

ATLANTES
AVOCATS

Rappel des dépenses ASC



SECAFI
GROUPE ALPHA

Rappel des dépenses ASC

- **Toutes dépenses relatives aux activités sociales et culturelles quelle que soit l'année de création et le mode de gestion**

  - Activités restées sous gestion de l'employeur ;
  - Activités confiées à des associations ou à des comités interentreprises ;
  - Toutes les sommes correspondant à la mise à disposition de matériels ou de salariés directement affectées à des activités sociales ;
  - Activités sociales et culturelles et rien d'autre.

ATLANTES AVOCATS

Rappel des dépenses ASC

- La finalité de l'activité sociale et culturelle est de répondre à l'animation de la collectivité de travail en améliorant les conditions de vie et de bien-être des salariés.

- L'utilisation des fonds doit être principalement dirigée vers les salariés, les anciens salariés et les membres de leur famille.

- Le budget peut être utilisé pour rendre accessible une activité au plus grand nombre, financer le déroulement d'une manifestation ludique (fête de fin d'année, arbre de noël…), culturelle ou sportive.

- Il peut également être utilisé pour la rémunération d'un personnel affecté aux tâches administratives liées aux activités sociales et culturelles.

Rappel des dépenses ASC

- **Sont exclus de ce budget:**
  - La subvention de manifestation syndicale pour la défense de l'emploi ;
  - Le financement de transport par des salariés se rendant à de telles manifestations ;
  - La prise en charge des frais de justice de syndicalistes ou l'attribution d'une bourse à des syndicalistes ;
  - Le versement de compléments de salaire aux salariés à la place de l'employeur.

→ Une activité jugée étrangère à l'objet social du comité peut impliquer l'annulation de la décision des élus et la réintégration des fonds dans la caisse du CE.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

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

SECAFI
GROUPE ALPHA

Contentieux

Conseil

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 declarations 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 bubdget 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 une autre ordonnance du 8 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

SECAFI
GROUPE ALPHA

Contentieux

Conseil

Formation

ATLANTES AVOCATS

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 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 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 risques de contentieux ou de redressement URSSAF**

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 2022)**

- **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 2022)**

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 2022 (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

CSE
CSE/CSSCT et la Santé
Agenda social
Défendre les salariés
Posture

Formation Pilotée

Après votre formation,
Passez de la théorie à la pratique

Formation sur Mesure

18 modules pour construire
votre formation

Nouveau catalogue 05/2022

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11
leslie.gossart@atlantes.fr

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES

ATLANTES AVOCATS

Assistance Juridique
En droit du travail
Illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation
Audit & Diagnostic CSE
(Re)Négociation d'un accord
Règlement intérieur CSE

Contentieux
Droit privé et public
Défense du CSE, des élus
et des salariés

Guide juridique CSE
Commande sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11
leslie.gossart@atlantes.fr

Votre assistance juridique au quotidien

Vous êtes confronté en permanence à des questions concernant le droit du travail collectif et individuel.
Vous avez besoin de réponses rapides et fiables. Une question ?

Des juristes et avocats spécialisés en droit du travail (minimum Master 2) et possédant l'expérience du terrain vous renseignent. Leurs réponses s'appuient sur les dispositions législatives : Code du travail, jurisprudence, conventions collectives et accords d'entreprise.

+ INFOS
contactez-nous :
info@atlantes.fr
01 56 53 65 05

Conseil et négociation, faites-vous assister

Faut-il agir maintenant ? Préparer une action future ? Contester ou négocier ?

Chaque situation nécessite l'analyse des faits et des objectifs que vous poursuivez. Le droit offre une multiplicité d'arguments juridiques que votre conseiller Atlantes décryptera avec vous. Résultat, vous adopterez, en connaissance de cause, une solution bien étayée juridiquement et efficace.

Notre équipe d'experts vous accompagne dans l'analyse de documents. Ils vous assistent dans la négociation d'accords d'entreprise : rédaction de projets, construction d'outils méthodologiques, participation aux réunions de négociation...

Vous êtes-vous déjà posé l'une de ces questions ?

NOUVEAU

Audit & Diagnostic de votre CSE

Selon les enjeux et les priorités de votre CSE, Atlantes examine vos pratiques et vos documents afin de vous préconiser des solutions adaptées et conformes à la législation.

Une politique sociale et culturelle sans risque

Votre CSE est à l'abri d'un redressement ou de contentieux.

Un fonctionnement de votre CSE plus efficace

Améliorez votre circuit d'information et de décisions internes, de répartition des tâches et responsabilités, de coordination au regard, notamment, de votre règlement intérieur et de vos accords collectifs.

La conformité du traitement des données personnelles collectées par votre CSE

Vous vous assurez que votre collecte de données suit les normes du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Sécurisez les conventions et les contrats de votre CSE

Préservez vos intérêts en vous assurant que les contrats souscrits par votre comité sont sécurisés sur le plan juridique et sur le plan de votre responsabilité.

Validez les contrats de travail que votre CSE établit

Vous contrôlez que votre comité respecte bien ses obligations légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles à l'égard des salariés qu'il emploie.

Contentieux, en droit privé et public, soyez bien défendus

L'instance représentative au sein de laquelle vous êtes élu a reçu une assignation devant le tribunal judiciaire ?
L'employeur ne respecte pas ses obligations et aucune voie amiable ne semble plus envisageable ?
Vous avez été licencié et voulez contester votre licenciement ?

Le cabinet d'avocats Atlantes est votre atout. Il défend les intérêts des élus et des salariés devant les juridictions compétentes en droit du travail individuel et collectif, droit de la famille et des personnes, droit pénal.

ATLANTES AVOCATS
LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ET LES NOUVELLES FORMES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE

« Comment calculer et gérer les budgets du CSE » ?

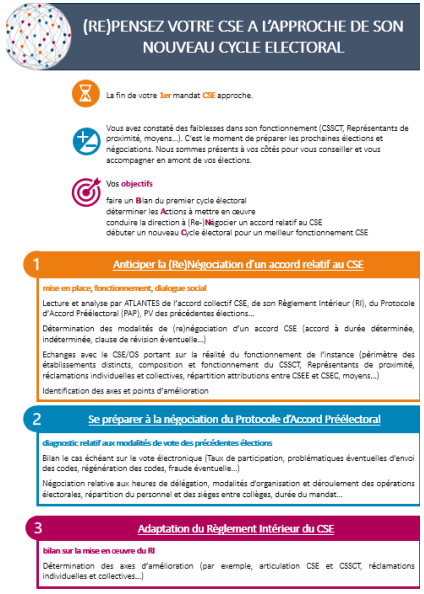
SPÉCIAL ÉLECTIONS CSE

Formation

« Elections CSE »

Conseil

« Préparer votre cycle électoral »



Guide du Routard

de l'Elu du CSE

Co-écrit par Atlantes & Secafi

Leslie GOSSART – 01 56 53 65 11 - leslie.gossart@atlantes.fr

« Comment calculer et gérer les budgets du CSE » ?