

# « ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES » DANS L'ENTREPRISE

*Régime et limites*

*Note juridique/RH*

Mai 2017

L'association/ l'entreprise, lieu de travail, est aussi un lieu de vie et, si « tout travail mérite salaire », il s'avère que l'entreprise a souvent plus à offrir à ses salariés, que cela tienne à un objectif de fidélisation de son personnel, de recherche plus générale de cohésion sociale, de soutien à un personnel fragilisé, etc. Le lien entre « conditions de travail » et « conditions de vie » est inévitablement très étroit, et les activités sociales et culturelles proposées par l'entreprise participent de cette relation.

Un peu d'histoire : les activités sociales et culturelles, telles que nous les connaissons aujourd'hui (c'est-à-dire, en fait, relativement mal) sont le fruit d'un double héritage dont elles portent encore de nombreuses traces :

- **Le paternalisme** : dans la seconde moitié du XIXe siècle, se développent autour de l'usine de grandes métropoles urbaines ; le patronat crée des structures caritatives (à l'instar des familistères<sup>1</sup>) pour sédentariser la main d'œuvre qualifiée, canaliser le mécontentement des travailleurs et améliorer leurs conditions de vie. Ainsi, et progressivement, c'est l'ensemble de la vie sociale, éducative, sportive et culturelle qui passe sous le contrôle patronal : crèches, bibliothèques, écoles, épicerie, jardins ouvriers, équipes sportives... sont dirigés et subventionnés par le patron. Ce réseau de « bonnes œuvres » permettra notamment de récompenser, hors de l'entreprise, le mérite et l'engagement démontrés dans le cadre du travail. Il participera également d'un contrôle accru du patronat sur la sphère privée et d'une certaine domination sur le plan idéologique.
- **Le syndicalisme** : c'est justement contre la « mainmise » du patronat que le syndicalisme va se développer à la fin du XIXe siècle et prendre en compte les questions sociales et culturelles. Les premiers syndicats de métier vont en effet revendiquer la gestion des affaires qui les concernent et créer leurs propres caisses de solidarités, leurs mutuelles, leurs clubs sportifs, leurs réfectoires, leurs colonies de vacances à destination des enfants des travailleurs, etc. Crises et guerres seront à surmonter, et c'est par une ordonnance du 22 février 1945 et une loi du 16 avril 1946 que les Comités d'entreprise (CE) sont créés. Dès lors, la direction paternaliste des « œuvres sociales » par l'employeur est substituée une gestion indépendante de ces œuvres par le CE, instance représentative élue par les travailleurs.

Le vocable change dans les années 60, et on ne parlera plus des « œuvres sociales et culturelles » mais des « activités sociales et culturelles » développées par les CE eux-mêmes, de façon autonome et singulière (évolution consacrée par la loi du 28 octobre 1982<sup>2</sup>), dans une logique plus proche de la médiation culturelle, et avec de nouvelles aspirations.

<sup>1</sup> Déf. (Larousse) : « Dans le système de Fourier, nom donné à un établissement coopératif. Coopérative ouvrière de production » ; (Académie française, 1932) : « Dérivé de famille, sur le modèle de phalanstère ; nom donné à un groupe de famille qui choisissent de vivre en communauté et qui trouvaient dans les magasins coopératifs ce qui était nécessaire à leur subsistance ».

<sup>2</sup> [Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982](#)

## **SOMMAIRE :**

### ***I/ De quoi parle-t-on ?***

- A) *Lexique*
- B) *Les Activités sociales et culturelles (ASC) proprement dites*

### ***II/ La gestion et le bénéfice des ASC dans l'entreprise***

- A) *Un monopole du CE par principe, des DP à défaut*
- B) *Les bénéficiaires et conditions d'accès aux ASC*

### ***III/ Le régime social applicable aux ASC***

- A) *Les conditions d'exonération de cotisations sociales pour les ASC*
- B) *Le « risque URSSAF »*

## I/ Aujourd'hui, de quoi parle-t-on ?

Il paraît utile de revenir sur différentes notions qui ne doivent pas être confondues car leur objet et leur traitement sont bien différenciés **(A)** ; les activités sociales et culturelles appartiennent à un domaine très particulier qu'il convient de préciser **(B)**.

### **A. Lexique :**

#### • **Rémunération :**

Au titre de l'article L 3221-3 du Code du travail, « *constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

- **Avantages en nature :** « *ensemble des biens, des services ou des produits fournis aux salariés de l'entreprise gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation très faible du salarié qui sont assimilés à du salaire* » (Source URSSAF).

De la sorte, ils évitent aux salariés qui en bénéficient d'avoir à faire une dépense pour répondre à un besoin personnel ; leur utilisation étant en partie privée.

Les avantages en nature les plus courants étant :

- l'attribution de tickets-restaurant ;
- la fourniture d'un logement ou de nourriture gratuits ou à prix préférentiels ;
- l'attribution d'un véhicule ;
- la fourniture de vêtements d'usage courant ;
- des prix préférentiels sur les biens et services produits par l'entreprise ;
- l'usage d'un téléphone portable, d'un micro-ordinateur en dehors des heures de travail.

**NOTA** : *La rémunération est soumise aux cotisations de sécurité sociale (**Art L 242-1 CT, Art R 242-1 et suiv. CSS**) ; les avantages en nature sont, par principe, pris en compte dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale d'après leur valeur réelle car considérés comme une partie des revenus.*

*Il y a néanmoins des exceptions : des évaluations forfaitaires sont notamment prévues pour certains d'entre eux, voir **ICI**.*

- **Frais professionnels :** « *ensemble des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle* » (Source URSSAF).

Le dédommagement de ces frais peut prendre la forme :

- d'un remboursement des dépenses réelles sur justificatifs ;
- d'un versement d'allocations forfaitaires ;
- de l'application d'une déduction forfaitaire spécifique sur le salaire soumis à cotisations; cette possibilité n'étant ouverte qu'à certaines professions.

**NOTA** : *Les frais professionnels sont exclus de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale ; ils sont aussi exclus de la base CSG-CRDS.*

- **Œuvres/activités sociales et culturelles**

La loi ne définit pas complètement les activités sociales et culturelles (ASC), mais à la lecture de l'article **L 2323- 83 CT** qui vise les attributions du comité d'entreprise, elles sont entendues comme « *celles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret<sup>3</sup> en Conseil d'Etat* ».

Les juges ont également élaboré une définition dans un **arrêt<sup>4</sup>** de principe: « *doit être considérée comme œuvre sociale, toute activité non obligatoire légalement, quels que soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise* ».

Ainsi, l'activité sociale et culturelle présente 4 critères cumulatifs ; elle doit :

- avoir un **caractère facultatif** : tout ce qui incombe légalement au sens large à l'employeur en matière sociale échappe à ce domaine (médecine du travail, régime de remboursement des frais de santé, prévoyance...);
- **avoir pour objet de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel** : interprétation large mais il existe quand même des restrictions ex : l'action syndicale n'est pas une ASC ;
- être **destinée aux salariés de l'entreprise ou à leur famille** ;
- être **attribuée sans discrimination**.

On peut ajouter le critère selon lequel **l'activité ne peut en aucun cas se substituer à du salaire et ne doit pas être une contrepartie du travail**.

Il a par exemple été jugé que des voyages payés par l'employeur pour récompenser des commerciaux pour un travail particulier et pour l'obtention de résultats déterminés ne peuvent être considérés comme des activités sociales et culturelles<sup>5</sup> (certes facultatif pour l'employeur, mais bien accordé en contrepartie du travail !). Dans le même sens et à titre d'illustration, ne constitue pas une ASC une soirée festive organisée pour les salariés afin de leur présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et de développer la cohésion ; une telle soirée est un élément de gestion du personnel mis en œuvre par l'employeur<sup>6</sup> (cette soirée était bien initiée par l'employeur et non par l'institution gestionnaire).

## **B. Les activités sociales et culturelles (ASC) proprement dites :**

Le décret précité a intégré l'article **R 2323-20** au Code du travail qui énumère une longue liste d'activités dites « sociales et culturelles » dont certaines sont devenues désuètes :

« *Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :*

*1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;*

<sup>3</sup> Décret n°2008-244 du 7 mars 2008

<sup>4</sup> Cass. Soc. 13 novembre 1975, n° 73-14848

<sup>5</sup> Cass. Soc. 2 déc. 2008, n° 07-16818

<sup>6</sup> Cass. Soc. 9 juil. 2014, n° 13-18577

2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;

3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;

5° Les services sociaux chargés :

a) De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;

6° Le service de santé au travail institué dans l'entreprise ».

Cette liste n'est qu'indicative, la jurisprudence ayant reconnu la qualité d'activité sociale et culturelle (ASC) à des activités n'y figurant pas.

Parmi les activités relevant de la gestion directe des ASC, on rencontre aujourd'hui le plus fréquemment :

- Les cantines et restaurants d'entreprise,
- Les voyages et sorties culturelles,
- Les colonies de vacances,
- Les fêtes et offres de spectacle,
- Les crèches et garderies,
- Les allocations et aides versées telles chèques vacances, aides accordées à l'occasion d'évènements familiaux, secours exceptionnels, prêts, etc.

Comme indiqué, le Code du travail ne donne pas de définition précise des ASC ; elles doivent simplement avoir pour objet d'améliorer les conditions d'emploi et de vie dans l'entreprise. **Il appartient donc au gestionnaire** (le CE par principe, voir infra) **de définir sa politique sociale et culturelle, de la promouvoir auprès du personnel et de la mettre en œuvre.**

**NOTA** : *Le CE a tendance à procéder à une redistribution de sa subvention mais il ne doit pas se réduire à n'être qu'un « guichet payeur » ; il a vocation à développer une réelle politique d'innovation et à favoriser l'accès à la culture et aux loisirs pour l'ensemble des salariés et leurs familles.*

Dans la conduite de sa politique, les critères essentiels de choix des ASC sont généralement :

- Le nombre de personnes intéressées (en tenant compte des défections éventuelles -environ 10%) ;
- Le coût de l'opération ;
- La date à laquelle l'action est envisagée (temps de préparation nécessaire, coïncidence avec un autre évènement) ;
- Les personnes disponibles pour organiser l'action (certaines nécessitent un encadrement et les personnes mobilisées peuvent être les membres du comité eux-mêmes, des salariés de l'entreprise, des bénévoles ou encore du personnel recruté par le comité).

## II/ La gestion et le bénéfice des ASC dans l'entreprise

### A. La gestion des ASC : monopole du comité d'entreprise (CE) en principe, des délégués du personnel (DP) à défaut

Le Comité d'entreprise a nécessairement un rôle prédominant en matière d'ASC, **il dispose même d'un monopole de gestion** ; son rôle consiste en effet à « *assurer, contrôler ou participer à leur gestion* » (**Art L 2323-83 CT**). Dès lors, si l'employeur met en place une telle activité, le CE sera en droit d'en revendiquer la gestion directe et le budget associé<sup>7</sup>.

**ATTENTION** : l'employeur ne peut donc garder le contrôle d'une ASC que si le comité lui en a expressément délégué la gestion<sup>8</sup> (**Art R 2323-21 CT**).

#### 1) Le CE, gestionnaire des ASC dans les entreprises de plus de 50 salariés, avec un budget dédié

**RAPPEL** : Le comité d'entreprise, présidé par le chef d'entreprise, composé des représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales doit être mis en place dans les entreprises de droit privé dont l'effectif atteint au moins 50 salariés (pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années) (Cf. **Art L 2321-1 CT** et **L 2322-1 et suiv. CT**).

Le CE bénéficie bien **d'un monopole de gestion** au titre des dispositions légales et son pouvoir de gestion sera plus ou moins direct selon la nature de l'activité (**Art R 2323-21 et suiv. CT**).

A ce titre, il peut négocier des avantages auprès de partenaires commerciaux et proposer lui-même des services (billetterie, bibliothèque, etc.) ou prendre en charge des activités au bénéfice des salariés ou leur famille (colonies de vacances, fête de Noël, etc.). Il peut également déléguer la gestion de certaines ASC à une commission spéciale en son sein, à des organismes qu'il a créés, ou à des personnes qu'il désigne (dont l'employeur).

**IMPORTANT** : la délégation doit être expresse, elle implique que le gestionnaire agit dans les limites des attributions confiées (**Art R 2323-21 CT**), et le CE gardera le contrôle, la responsabilité des ASC et le lien direct avec les salariés bénéficiaires<sup>9</sup>.

**Les résolutions du CE en matière d'ASC sont adoptées à la majorité des membres présents**, c'est-à-dire des membres titulaires (et des suppléants assurant le remplacement d'un titulaire) qui assistent à la réunion pendant laquelle se déroule le vote. La majorité est calculée en prenant en compte tous les votes dont ceux blancs, nuls et les abstentions (qui sont assimilées à un vote « contre »), elle est acquise et absolue si la moitié + 1 des membres présents vote en leur faveur (**Art L 2325-18 CT**).

<sup>7</sup> Cass. Soc. 22 juin 1993, n° 91-17686

<sup>8</sup> Cass. Soc. 12 fev. 2015, n° 13-27267

<sup>9</sup> Cass. Soc. 21 juil. 1986, n° 85-13424

**ATTENTION** : l'employeur peut bien sûr émettre son avis mais il n'est pas autorisé à voter les résolutions concernant cette matière en réunion<sup>10</sup>.

Le comité a donc tout pouvoir pour :

- créer une nouvelle activité (à condition qu'elle ait pour but l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'emploi) ;
- modifier une activité existante ;
- supprimer une activité s'il juge que celle-ci ne correspond plus aux besoins des bénéficiaires.

En conséquence, à la suite de nouvelles élections, le CE peut décider de la suppression des ASC déjà en place ; il est en effet libre d'abandonner les ASC qui ne lui paraissent plus nécessaires ou de répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles (et sous réserve de ne pas prendre de mesure discriminatoire évidemment)<sup>11</sup>.

### ❖ Focus : la responsabilité du CE dans sa gestion

#### ▪ Qui engage sa responsabilité ?

Il s'avère que le CE a la personnalité civile (c'est-à-dire une capacité juridique à agir en son nom) et gère son patrimoine (**L 2325-1 CT**) ; la contrepartie étant qu'il engage sa responsabilité civile à raison des actes de gestion susceptibles de causer un préjudice à des tiers.

**IMPORTANT** : Cette responsabilité de la personne morale n'est pas exclusive de la responsabilité personnelle des membres du CE ayant concouru à la faute<sup>12</sup>.

Ces derniers peuvent en effet être poursuivis personnellement sur le plan de la **responsabilité civile** (faute personnelle ou faute collective avec participation prouvée) en vue d'obtenir réparation (dommages et intérêts).

Les membres du comité peuvent également être mis en cause, sur **le plan pénal**, notamment pour le délit d'abus de confiance au sens de l'article **314-1 du Code pénal**, en vue d'obtenir sanction<sup>13</sup>.

Par ailleurs, le CE est obligatoirement présidé par le chef d'entreprise, ou son représentant alors investi des mêmes pouvoirs et des mêmes responsabilités vis-à-vis du comité. Mais attention, ce titre de « président » correspond à la présidence des réunions et certaines missions reconnues par la loi (convocation ...) ; **il ne s'agit pas d'une représentation légale, c'est-à-dire que l'employeur ne peut agir au nom du comité que s'il est mandaté à cet effet.**

**IMPORTANT** : Si un membre du CE engage une dépense sans y avoir été autorisé à la majorité des membres, il est susceptible d'être condamné pour délit d'entrave<sup>14</sup> ; ne pas utiliser le budget des ASC conformément à son objet peut également constituer un délit d'abus de confiance<sup>15</sup>.

<sup>10</sup> Cass. Soc. 25 janv. 1995, n° 92-16778

<sup>11</sup> Cass. Soc. 8 janv. 2002, n° 00-10818

<sup>12</sup> Cass. Soc. 17/01/1979, n° 77-14.266

<sup>13</sup> Cass. crim., 10 mai 2005, n° 04-84118 ; Cass., Crim., 7 mars 2012, n° 11-82070

<sup>14</sup> Cass. Crim 4 nov. 1988, n° 87-91705

<sup>15</sup> Cass. Crim. 10 mai 2005, n° 04-84118

- Qui agit en justice?

**Sur le plan civil**, il a été reconnu que l'employeur peut agir lui-même en tant que membre du comité d'entreprise (intérêt légitime à agir reconnu)<sup>16</sup>.

**En revanche, pour agir devant les juridictions pénales** (en délit d'entrave, pour détournement de fonds ou abus de confiance), il faut pouvoir démontrer un **préjudice direct**.

Ainsi, un membre isolé du CE ou l'employeur ne peut porter plainte seul car il n'est pas directement victime du détournement de fonds ; il en va de même pour un salarié de l'entreprise ou un syndicat<sup>17</sup>.

→ C'est donc le CE, en tant que personne morale, qui peut directement agir en justice, c'est-à-dire porter plainte et se constituer partie civile<sup>18</sup>.

- Ressources :

Dans le cadre de ses attributions, le CE bénéficie de moyens financiers et dispose de **deux budgets bien séparés** : le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles (ASC).

**ATTENTION** : Ces deux budgets présentent un **caractère autonome** et se distingue sur trois points : leur mode de calcul, leur utilisation, et leur comptabilité qui doit être séparée.

➤ Cf. Tableau récap' des deux budgets et leurs régimes en Annexe 1.

Le code du travail, en son article **R 2323-34 CT**, dresse une liste des ressources possibles en matière d'ASC, dont la principale est une subvention patronale :

- « 1° Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités ;
- 2° Les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;
- 3° Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;
- 4° Les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- 5° Les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- 6° Les dons et legs ;
- 7° Les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité ;
- 8° Les revenus des biens meubles et immeubles du comité ».

Pour financer ses activités sociales et culturelles, **le CE reçoit au principal une contribution annuelle de l'employeur**. Toutefois, il **n'y a pas d'obligation légale de verser une subvention pour** :

→ Les entreprises dans lesquelles l'employeur ne finançait pas d'ASC avant la constitution du comité ;

<sup>16</sup> Cass. Soc. 18 mai 1983, n° 82-11564

<sup>17</sup> Cass. crim., 10 mai 2005, n° 04-84118

<sup>18</sup> Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86231

→ Les entreprises nouvelles.

**NOTA** : Ces entreprises peuvent néanmoins être obligées de verser une subvention « ASC » lorsqu'un tel versement est prévu par un accord collectif, un usage ou une décision unilatérale de l'employeur.

Comme indiqué, le code du travail ne fixe pas un taux annuel prédéterminé comme en matière de subvention de fonctionnement (**Art L 2325-43 CT**). Toutefois, par l'intermédiaire de l'article **L 2323-86 CT**, le code définit un minimum propre à chaque entreprise lorsqu'elle est concernée.

L'article précité fixe deux références pour la subvention des ASC dans les entreprises qui finançaient des ASC avant la prise en charge par le CE :

→ **Un minimum en euros** : « la contribution... ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des ASS par le CE », il s'agit de l'année de référence ;

**NOTA** : L'année au cours de laquelle les dépenses sociales affectées par l'employeur aux ASC ont été les plus élevées constitue donc l'année de référence, ce qui explique que les entreprises qui n'exposaient pas de dépenses ou celles nouvellement créées n'ont pas d'obligation<sup>19</sup>.

La contribution globale due au CE **doit tenir compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence** (année la plus favorable aux ASC sur les trois dernières), peu important que le CE ait délégué à l'employeur la gestion de certaines activités par exemple, notamment celle de la restauration (dans les affaires jugées<sup>20</sup>, l'employeur avait réalisé des économies sur l'activité de cantine qu'il gérait lui-même ; il a dû reverser les gains ainsi obtenus au CE).

→ **Un minimum en pourcentage de la masse salariale** : « le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ».

**NOTA** : dans un **arrêt**<sup>21</sup> de principe, la Cour de cassation indique que la masse salariale servant de calcul de la contribution patronale aux ASC correspond à la **masse salariale brute issue du compte 641 du plan comptable général**, après déduction de la rémunération des dirigeants sociaux (ATTENTION : il s'agit de rémunération du mandat social, les salaires versés aux dirigeants titulaires d'un contrat de travail doivent y demeurer<sup>22</sup>), des remboursements de frais ainsi que des sommes dues au titre de la rupture du contrat autres que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, retraite et préavis qui sont maintenues dans l'assiette. Les gratifications de stage sont elles aussi intégrées dans l'assiette de calcul<sup>23</sup>.

La contribution initiale étant connue, l'article **R 2323-35 CT** définit par ailleurs un **plancher minimum** (en pourcentage) **lorsque le CE est en place depuis plusieurs années** :

→ **Un minimum en valeur relative** : « la contribution de l'employeur (...) ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au

<sup>19</sup> Cass. Soc. 9 juil 1997, n° 95-21462

<sup>20</sup> Cass. Soc. 30 mars 2010, n° 09-12074 ; Cass. Soc. 21 juin 2016, n° 15-12525

<sup>21</sup> Cass. Soc. 20 mai 2014, n° 12-29142

<sup>22</sup> Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-19385

<sup>23</sup> Cass. Soc. 31 mai 2016, n° 14-25042

*cours de l'une des trois dernières années. Sont exclues du calcul de cette contribution, les dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu ».*

Ce total s'entend en pourcentage de la masse salariale : si celle-ci diminue, le montant (en euros) de la subvention pourra baisser, si celle-ci augmente, le montant de la subvention devra également augmenter<sup>24</sup>.

**La masse salariale brute de référence** correspond **au compte 641** du plan comptable général duquel l'employeur peut :

| → <b>Déduire :</b>   | → <b>Inclure :</b>   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- La rémunération des dirigeants sociaux due au titre de l'exercice d'un mandat social et des salariés intérimaires<sup>25</sup> ;</li> <li>- Les remboursements de frais ;</li> <li>- Les sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail et les indemnités transactionnelles <u>pour leur part dépassant les montants légaux et conventionnels</u> des indemnités de licenciement, de retraite et de préavis.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les gratifications de stage et les provisions à valoir sur toutes les sommes de nature salariale ;</li> <li>- La rémunération des salariés mis à disposition (et intégrés de façon étroite et permanente) pour le calcul de la contribution des ASC du CE de l'entreprise d'accueil<sup>26</sup></li> </ul> |

**NOTA** : dans un **arrêt**<sup>27</sup> d'actualité, la Cour de cassation précise que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (RC) qui ne dépasse pas le minimum légal ou conventionnel dû, entre intégralement dans l'assiette de calcul de la subvention ASC ; seul l'excédent (c'est-à-dire la part dépassant le minimum légal ou conventionnel de licenciement) pourra être déduit de la masse salariale brute indiquée au compte 641.

⇒ La subvention « ASC » qui doit être versée au CE ne peut être inférieure à ces trois minima !

### **EXEMPLE : calcul de la contribution ASC au CE en 2017**

**1) Il faut d'abord calculer les minima en valeur absolue et en pourcentage ; dans notre hypothèse la prise en charge par le CE a eu lieu en 2010.**

*Sont donc prises en compte les années 2007 (30.500€ de dépenses sociales pour une masse salariale de 1 230 000€) ; 2008 (30.000€ pour 1 200 000€) ; 2009 (31.000€ pour 1 240 000€)*

- Minimum en valeur absolue : l'année de référence est 2009 (dépenses sociales les plus élevées) : le minimum en valeur de la contribution aux ASC est donc de 31.000€.
- Minimum en pourcentage : la part de la contribution aux ASC par rapport au montant total de la masse salariale ne doit pas être inférieure à la part que représentaient les dépenses sociales au cours de l'année de référence (2009). Elle est donc égale à  $(31.000€ / 1\ 240\ 000€) \times 100 =$

<sup>24</sup> Cass. Soc. 6 juin 2000, n° 98-22159 ; Soc 30 nov. 2004, n°02-13837

<sup>25</sup> Cass. Soc. 10 mars 2010, n° 08-21529

<sup>26</sup> Cass. Soc. 7 nov 2007, n° 06-12309

<sup>27</sup> Cass. Soc. 22 mars 2017, n° 15-19973

2,5%. En 2017, la masse salariale est de 1 310 000€ ; le minimum en pourcentage de la contribution aux ASC est donc de :  $1\,310\,000\text{€} \times 2,5\% = 32.750\text{€}$

→ On retient alors le montant le plus élevé de ces deux minima ; la contribution versée en 2017 ne peut être inférieure à 32.750€.

2) **Il faut ensuite calculer le minimum en valeur relative pour 2017, et examiner les montants versés les trois dernières années, soit en 2014, 2015 et 2016.**

→ L'année où la contribution a été la plus élevée est 2014 : 34 .000€, soit un montant supérieur au montant obtenu à la première étape de calcul. C'est donc ce minimum qu'il faut retenir.

**Reste à savoir si la masse salariale a évolué :**

- Hypothèse 1 : la masse salariale a augmenté entre 2014 et 2017, la contribution aux ASC en 2017 doit donc au moins être égale à celle versée en 2014, soit 34.000€ ;
- Hypothèse 2 : la masse salariale a diminué entre 2014 et 2017 (montant 2014 = 1 330 000€) ; le minimum de 34.000€ doit être pondéré : la baisse est de  $(1\,330\,000\text{€} - 1\,310\,000\text{€}) = 20.000\text{€}$ , soit - 1,5%. Le montant minimum de la contribution 2017 doit être réduit dans les mêmes proportions ; il s'établit donc à 33.490€.



En outre, **une convention collective de branche ou un accord d'entreprise peut définir un minimum plus avantageux que le calcul légal.**

Au titre de nos dispositions de branche :

→ **CCN Animation : Art 3.2.2** « attributions d'ordre social et culturel » ; « (...) la contribution versée par l'employeur est, sans préjudice des dispositions légales, au moins égale à 1 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, cela indépendamment du 0,2 % attribué pour le fonctionnement du comité d'entreprise et prévu par la loi »

→ **CCN Sport : Art 3.4.1** « Un comité d'entreprise est créé, selon les **conditions prévues par la loi**, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein). L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail (...) ».

→ **CCN TSF : Art 12** « (...) Le financement du comité d'entreprise (sauf accord paritaire particulier fixant un montant supérieur) **correspond à 1 % de la masse salariale (1)**. L'employeur prend à sa charge à l'élection ou tous les quatre ans en cas de réélection une formation économique de 5 jours maximum pour les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux désignés pour siéger au comité d'entreprise. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail = nouvel article L 2323-86 CT, (arrêté du 30 juin 1986, art. 1<sup>er</sup>) ».



**ATTENTION** : le calcul doit impérativement s'effectuer au niveau de l'entreprise, même lorsqu'il existe plusieurs établissements. Dès lors la subvention des ASC pourra être répartie entre les différents comités d'établissements, soit proportionnellement à l'effectif de chacun des établissements, soit proportionnellement à leur masse salariale, soit en prenant en compte les deux critères ([Art L 2323-86-1 CT](#)).

Le CE peut contester le budget qui lui est alloué pendant 5 ans suivant la transmission par l'employeur des éléments nécessaires à son calcul<sup>28</sup> ([Art 2224 Cciv](#)) ; l'employeur doit fournir au comité le montant de la masse salariale sous peine de délit d'entrave<sup>29</sup>.

**NOTA** : Si, faute de versement du budget, le fonctionnement des ASC est remis en cause et que les réclamations du CE n'ont pas abouti, ce dernier peut saisir le TGI en référé d'une demande de paiement. En outre, l'absence de versement de tout ou partie du budget et le refus de communiquer le montant de la masse salariale annuelle brute servant d'assiette à la subvention sont tous deux constitutifs d'un délit d'entrave pouvant être sanctionné par le tribunal correctionnel<sup>30</sup> ([Art L 2328-1](#) et [L 2316-1 CT](#)).

La contribution annuelle n'a pas nécessairement à être versée en une seule fois, elle peut l'être au fur et à mesure des besoins<sup>31</sup>. Généralement, de même que pour la subvention de fonctionnement, le versement peut prendre la forme d'une provision calculée sur la base de la masse salariale de l'année précédente et ajustée en fin d'année, ou en début de l'année suivante, lorsque la masse salariale de l'année en cours est précisément connue.

**IMPORTANT** : l'obligation de verser la contribution aux ASC n'est pas suspendue par la carence du CE ; dans ce cas, le fonctionnement des ASC est assuré par l'employeur et les DP (voir infra 2)), et si le CE est renouvelé à l'occasion des nouvelles élections professionnelles, il pourra exiger la contribution qui n'a pas été versée pendant toute la période de carence<sup>32</sup>.

Par ailleurs et dans le même esprit, l'employeur ne peut pas juger de la bonne gestion des ASC et ne peut pas opérer de retenue sur la subvention<sup>33</sup>.

Concernant les autres sources de financement possible, il convient de revenir sur ([art R 2323-34 CT](#)):

- **Les subventions autres** : reçues de la part de collectivités publiques ou même d'organisations syndicales ;
- **Les dons et legs** : que le CE peut recevoir d'un autre comité d'entreprise qui aurait été supprimé suite à la fermeture d'une entreprise (principe de la dévolution) ou de toute personne (par testament) ;
- **Les recettes de manifestations** (kermesses, loto, spectacle...) pour lesquels le CE peut percevoir un prix d'entrée de la part des personnes participantes afin de couvrir les frais d'organisation mais également dans le but de se procurer des ressources supplémentaires ;

**NOTA** : le CE ne peut pas organiser d'activité commerciale et ne peut donc pas vendre en direct des biens ou services mais devra passer par l'intermédiaire d'interlocuteurs soumis à la VA et à l'impôt sur

<sup>28</sup> [Cass. Soc. 10 juil. 2001, n° 99-19588](#)

<sup>29</sup> [Cass. Crim 11 fév. 2003, n° 01-88650](#)

<sup>30</sup> [Cass. Crim. 11 février 2003, n° 01-88650](#)

<sup>31</sup> [Cass. Soc. 6 juil. 1976, n° 74-13188](#)

<sup>32</sup> [Cass. Soc. 13 sept. 2005, n° 04-10961](#)

<sup>33</sup> [Cass. Soc. 14 janv. 1981, n° 79-10981](#)

les sociétés. Il existe cependant une tolérance pour la vente d'accessoires (badges, tee-shirts,...) lors des activités si le montant global de celle-ci ne dépasse pas 10% des recettes du CE.

- **Les revenus des biens meubles et immeubles du comité** : le CE pouvant être propriétaire de biens meubles et immeubles peut recevoir des revenus tirés de la location de ceux-ci.

**ATTENTION** : comme évoqué précédemment, le CE dispose de deux budgets strictement autonomes (Cf. **Annexe 1**) et qui, par principe, doivent faire l'objet:

- **de calculs distincts** : il ne peut y avoir de compensation entre le versement de la subvention de fonctionnement et le versement de la contribution aux ASC ;
- **de comptabilités distinctes** ; il faut tenir deux comptes différents pour différencier les recettes/dépenses au titre de chaque budget ;
- **d'utilisations distinctes** : les sommes versées au titre de la subvention de fonctionnement ne peuvent être transférés sur le budget des ASC et utilisées au profit de celle-ci ou inversement.

#### ▪ **Gestion comptable** :

La Loi du 5 mars 2014<sup>34</sup> a introduit de **nouvelles obligations comptables à la charge des comités d'entreprise**. Deux décrets<sup>3536</sup> d'application ont été publiés précisant certains aspects, et notamment les différents seuils permettant à chaque comité d'entreprise de connaître précisément ses obligations.

**NOTA** : cette réforme visait à assurer une transparence financière et une bonne gestion des CE permettant un contrôle par les salariés premiers « clients » des comités ; tous les comités d'entreprise sont concernés pour les exercices ouverts depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La Loi a introduit **plusieurs principes généraux** applicables à l'ensemble des CE (également aux comités d'établissements, comités centraux d'entreprises et comités de groupe) :

- Obligation **d'enregistrer les mouvements affectant le patrimoine du CE** (de façon chronologique) ;
- Obligation de **réaliser un inventaire de son patrimoine** (éléments de l'actif et du passif) au moins **une fois par an** ;
- Obligation **d'établir des comptes annuels à la clôture de l'exercice** : bilan, compte de résultat et annexe (rapport de gestion) selon les modalités définies par les règlements<sup>37</sup> de l'Autorité de Norme Comptable (ANC) (Cf. Art L 2325- 45 I CT);
- Obligation **de conserver les documents comptables pendant une durée de 10 ans**.

**IMPORTANT** : Afin de ne pas alourdir la charge de travail des « petits CE », ces obligations comptables sont déclinées en fonctions de seuils et en trois niveaux.

<sup>34</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

<sup>35</sup> Décret n° 2015-357 du 27 mars 2015 relatif aux comptes des comités d'entreprise

<sup>36</sup> Décret n° 2015-358 du 27 mars 2015 relatif à la transparence des comptes des comités d'entreprise

<sup>37</sup> Règlements n° 2015-01 et 2015-02 du 2 avril 2015

Pour différencier les « petits », « moyens » et « grands » CE, il convient de retenir **3 critères** (Art L 2325-45 II, D 2325-9 et D 2325-10 CT) :

- **Les ressources annuelles du comité ;**
- **Le total de son bilan ;**
- **Le nombre de salariés qu'il emploie.**

| <b>Critères</b>  |   |
|--|---|
| <p><b>« Petits CE »</b></p> <p>Cf : <u>Art L 2325-46, D 2325-11 et D 2325-12 CT</u></p>    | <p>Ressources inférieures à 153.000€</p>  |
| <p><b>« Moyens CE »</b></p> <p>Cf : <u>Art L 2325-45 II ; D 2325-9 et D 2325-10 CT</u></p> | <p>Ressources supérieures à 153.000€ <u>mais qui remplissent 2 des 3 conditions suivantes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CE emploie moins de 50 salariés en ETP</li> <li>- Total du bilan inférieur à 1,55 millions d'€</li> <li>- Total des ressources inférieur à 3,1 millions d'€</li> </ul> |
| <p><b>« Grands CE »</b></p> <p>Cf. <u>Art L 2325-45 I CT ; Art D 612-5 Cco</u></p>         | <p>Ressources supérieures à 153000€ <u>et qui remplissent au moins 2 des 3 conditions suivantes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CE emploie au moins 50 salariés en ETP</li> <li>- Total du bilan dépasse 1,55 millions d'€</li> <li>- Total des ressources dépasse 3,1 million d'€</li> </ul>    |

Le premier seuil permettant d'isoler les « petits » CE est **basé sur ses ressources : avec un seuil fixé à 153.000€** (Art D 2325-11 CT et Art D 612-5 Cco).

**IMPORTANT**, Les « ressources » du CE comprennent ici les éléments suivants (Art D 2325-11 et -12 CT) :

- Montant de la subvention de fonctionnement,
- Montant de la subvention ASC,
- Les subventions accordées par les collectivités ou les organisations syndicales,
- Les dons et legs reçus.

**Déduction faite** des cotisations facultatives des salariés et des recettes procurées par les manifestations organisées et, le cas échéant, du montant versé au CCE ou au comité inter-entreprises en vertu de la convention de transfert de gestion.

Comme indiqué, **les obligations comptables à la charge du CE diffèrent selon sa taille** :

|  |  |
|--|--|
| <p><b>« Petits CE »</b><br/>=<br/><b>« comptabilité ultra simplifiée »</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenir un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses et des recettes;</li> <li>- Etablir une fois par an, un état simplifié contenant des informations sur le patrimoine et les engagements en cours (<u>Art L 2325-46 CT</u>) ;</li> <li>- Etablir un rapport de gestion (<u>Art L 2325-50 CT et D 2325-14 CT</u>),</li> <li>- Fournir dans le rapport de gestion, toute information sur les transactions significatives (<u>Art L 2325-47 CT</u>) ;</li> </ul> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
|  | - Etablir un rapport sur les conventions passées directement, indirectement ou par personne interposée entre le CE et l'un de ses membres ( <u>Art L 2325-51 CT</u> )   |
| « Moyen CE »<br>=<br>« comptabilité simplifiée »       | <b>IDEM</b><br>+ intervention obligatoire d'un expert-comptable pour valider les comptes (pas pour les tenir), dont le coût s'impute sur le budget de fonctionnement ( <u>Art L 2325-57 CT</u> ).   |
| « Grands CE »<br>=<br>« comptabilité de droit commun » | <b>IDEM</b><br>+ nommer un commissaire aux comptes qui certifiera les comptes ( <u>Art L 2325-54 CT</u> ),<br>+ créer une commission des marchés, chargée de choisir les fournisseurs et de définir les procédures d'achat ( <u>Art L 2325-34-1 et D 2325-4-1 CT</u> ). |

**Les comptes annuels du CE**, même établis de manière ultra simplifiée (dans ce cas on parle de « documents comptables »), **sont arrêtés par des membres élus du CE désignés par lui et selon les modalités prévues par son règlement intérieur (Art L 2325-49 CT)**. Ils sont mis à la disposition, le cas échéant, du commissaire au compte (Art L 2325-49 al 1 et 2 CT).

**NOTA** : ni les représentants syndicaux, ni l'employeur ne participent à l'arrêté des comptes.

**RAPPEL** : Depuis la Loi du 5 mars 2014, l'adoption d'un règlement intérieur pour les CE est une obligation (Art L 2325-2 CT), de même que la nomination d'un trésorier parmi ses membres titulaires (Art L 2325-1 et R 2325-1 CT).

**Les comptes sont ensuite approuvés par les membres élus, réunis en séance plénière**, lors d'une réunion dédiée faisant l'objet d'un procès-verbal spécifique.

**Cette réunion doit se tenir dans un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice (Art R 2325-13 CT) ; au plus tard 3 jours avant celle-ci, le ou les membres chargés d'arrêter les comptes communiquent aux autres membres du CE :**

- les comptes annuels sous quelque forme que ce soit (ultra simplifiée, simplifiée, de droit commun) accompagnés du rapport d'activité et de gestion (Art L 2325-52 CT) ;
- le rapport du trésorier du CE ou, le cas échéant, du commissaire aux comptes sur les conventions passées (Art L 2325-51 CT).

**Le CE est ensuite tenu, par tous moyens, de porter à la connaissance des salariés ses comptes, accompagnés du rapport d'activité et de gestion (Art L 2325-53 CT) ; il doit également conserver pendant 10 ans à compter de la date de clôture de l'exercice les comptes annuels/documents comptables ainsi que les pièces justificatives s'y rapportant (Art L 2325-56 CT).**

**NOTA** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le commissaire aux comptes du CE peut enclencher une procédure d'alerte lorsqu'il relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du CE (Art L 2325-55 et suiv. CT + décret n° 2015-357 du 5 mars 2014 qui en définit les étapes et les délais).

**En fin de mandat, lors du renouvellement de l'institution, le comité fait également un compte rendu détaillé de sa gestion financière auprès des nouveaux membres (Art R 2325-15 CT) ; il convient de préciser que le président du comité et tous les autres membres ont accès aux archives et aux documents comptables du comité<sup>38</sup>.**

## **2) Les DP à défaut, dans le respect des dispositions conventionnelles applicables :**

En l'absence de CE, quelle qu'en soit la cause, les DP assurent, conjointement avec l'employeur le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'entreprise quelle qu'en soit la forme et la nature (**Art L 2313-15 CT**)

Cette gestion conjointe implique que les décisions soient prises par accord entre l'employeur et la majorité des DP ; mais les délégués du personnel ne constituant pas une personne morale dotée de la personnalité juridique (contrairement au CE) c'est l'employeur qui assume la responsabilité juridique de la gestion<sup>39</sup>.

L'administration a insisté sur le fait que le rôle des délégués en matière de gestion d'activités sociales est différent de celui du comité d'entreprise : tandis que ce dernier gère effectivement les ASC, les délégués du personnel sont seulement appelés à assurer le fonctionnement des institutions sociales « conjointement » avec le chef d'entreprise<sup>40</sup>. **Le fonctionnement conjoint** implique donc qu'aucun acte de gestion des activités sociales et culturelles ne peut avoir lieu sans l'accord de la majorité des délégués du personnel et celui de l'employeur. En cas de désaccord entre l'employeur et les délégués du personnel, le différend ne peut être tranché que par la juridiction compétente en la matière, à savoir le tribunal de grande instance.



Au titre des dispositions de branche :

→ **CCN Animation : Art 3.3** ; « Dans toutes les entreprises où ne peut être constitué un comité d'entreprise, parce que les conditions d'effectifs ne sont pas remplies ou par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues par la législation en vigueur, la gestion des œuvres sociales est assurée par un conseil d'établissement groupant le chef d'entreprise ou son représentant, d'une part, et les délégués du personnel assistés le cas échéant des délégués syndicaux, d'autre part.

Le conseil d'établissement détermine notamment le **taux de contribution** de l'employeur au financement des œuvres sociales et fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles.

Le conseil d'établissement prend ses décisions selon des modalités définies par le règlement intérieur du conseil. A défaut, les décisions et délibérations résultent de l'accord unanime de tous les membres du conseil » (...)

A compter du 1er janvier 2005, le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales prévu au 2e paragraphe de l'article 3.3 est **fixé au minimum à 0,50 % de la masse salariale**

<sup>38</sup> Cass. Soc. 19, dec 1990, n° 88-17677 ; Soc 26 sept. 2012, n° 11-15384

<sup>39</sup> Position DRT 1 du 27 mars 1990

<sup>40</sup> Circ. TR 37/46 du 7 mai 1946 : non parue au JO

*de l'entreprise telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement ».*

- Vous trouverez à toutes fins utiles en **Annexe 2** un MODÈLE de règlement intérieur de conseil d'établissement, formalisme exigé par la convention collective de la branche animation pour la gestion des ASC.
  
- **CCN Sport : Art 3.4.1** ; « (...) Cependant dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de créer un comité d'entreprise par accord d'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au comité, d'une part, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute (art L. 2325-43) et, d'autre part, une subvention destinée au financement des œuvres culturelles et sociales qui ne peut pas être inférieure à 1 % de la masse salariale brute ».
  
- **CCN TSF : Art 6** ; « (...) Il est précisé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, en l'absence de comité d'entreprise et/ou de CHSCT, ils assument certaines des missions dévolues à ces institutions représentatives ».



## **B. Les bénéficiaires et conditions d'accès aux ASC:**

### **1) Les bénéficiaires des ASC :**

Les ASC doivent être **prioritairement établies au bénéfice (Art L 2323-83 CT , Art R 2323-20 CT)** :

→ **des salariés de l'entreprise ;**

**Tous les salariés** ont vocation à bénéficier des ASC, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (Art L 1242-14 CT). Ainsi, les salariés titulaires de contrats aidés par exemple ne doivent pas être écartés du bénéfice des ASC en raison de la nature de leur contrat de travail ; un autre critère objectif pourra être retenu par le CE pour mieux cibler les bénéficiaires (*cf. infra*).

**ATTENTION : Les intérimaires et les salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs doivent bénéficier des ASC relatives aux équipements collectifs de l'entreprise** (moyens de restauration par exemple) dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice (**Art L 8241-2 CT** et **L 1251-24 CT**).

Ce type de service relevant parfois des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, cela conduit à ce que les salariés mis à disposition, qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise utilisatrice, bénéficient du budget relatif aux ASC dans un tel cas. **Or, la problématique du budget du comité d'entreprise ne peut restreindre cet accès<sup>41</sup> : il est alors possible de prévoir un remboursement, par l'entreprise d'origine, des frais supplémentaires générés** pour le comité d'entreprise de l'entreprise d'accueil. C'est pour cette même raison que le CE de l'entreprise d'accueil ne peut pas demander à l'employeur d'intégrer la rémunération des intérimaires dans le calcul de la

---

<sup>41</sup> Cass. Soc. 22 nov 1990, n° 83-13056

contribution patronale au budget du CE en vue d'augmenter le montant de cette contribution<sup>42</sup> (voir infra.).

**NOTA** : en application du principe général de maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise d'origine (Art L 8241-2 CT), le salarié mis à disposition bénéficie des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise de son entreprise d'origine. Un **arrêt**<sup>43</sup> du 31 mai 2016 reconnaît pourtant **une présomption d'intégration étroite et permanente de ce personnel à l'entreprise d'accueil, si bien qu'il appartient au CE de l'entreprise d'origine de revendiquer leur rattachement à l'entreprise d'origine pour intégrer la rémunération de ce personnel dans l'assiette de calcul de sa subvention.**

Par ailleurs, ce n'est que l'hypothèse où le **cadre dirigeant** est par ailleurs titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif caractérisé par l'exercice, dans un lien de subordination à l'égard de la structure, de fonctions distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et donnant lieu à rémunération séparée que l'intéressé peut, en vertu de son contrat de travail, bénéficier des ASC allouées par le CE.

**En revanche**, les personnes qui travaillent dans l'entreprise sans en être salariés ou assimilés (salariés sous-traitants, prestataires de service, salariés mis à disposition par d'autres structure que des groupements) n'en bénéficient pas en principe, mais le bénéfice des ASC peut leur être ouvert, à condition de ne pas priver les salariés de l'entreprise et leur famille.

→ **de leur famille** ; entendu au sens du code civil sans limitation de degré mais aucune autre précision n'est donnée par les textes.

Aussi, il revient au comité de définir les personnes relevant de la « famille du salarié », il peut le faire avec plus ou moins de souplesse. Les membres de la famille du salarié sont généralement entendus comme ceux qui vivent au foyer et ceux dont il a la charge effective.

Il s'agit principalement :

- du conjoint ou concubin, mais également du partenaire du PACS qui doit être considéré comme le conjoint du salarié<sup>44</sup> ;
- des enfants du salarié et ceux dont il a la charge ; l'ancienne HALDE (aujourd'hui Défenseur des droits) a eu l'occasion de préciser que les enfants du concubin d'un salarié ne doivent pas être exclus du bénéfice des ASC, sauf à caractériser une discrimination en raison de la situation de famille (il est à charge, peu importe le lien de filiation !)<sup>45</sup>.

**NOTA** : Le comité peut aussi faire varier la notion selon chaque activité sociale et culturelle ; citons l'exemple des limites d'âge qui sont souvent prévues pour le bénéfice de bons cadeaux de Noël à destination des enfants du salarié.

<sup>42</sup> Cass. Soc. 10 mars 2010, n° 08-21529

<sup>43</sup> Cass. Soc. 31 mai 2016, n° 14-25042

<sup>44</sup> Délib. N° 2009-132, 30 mars 2009

<sup>45</sup> Délib. N° 2009-131 du 16 mars 2009

- **des stagiaires (Art L 124-16 C.éduc)** : sont concernés les stagiaires de l'entreprise, intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, tels qu'entendus par l'article **L 124-1 du C.éduc°** et selon les modalités définies par le décret<sup>46</sup> du 28 octobre 2015.
- **des anciens salariés** ; et ce quel que soit le motif de départ (licenciement, démission, fin de CDD, etc.) mais ces derniers ne sont pas des bénéficiaires prioritaires et le comité peut réserver les ASC aux salariés qui sont encore dans l'entreprise, notamment en cas de budget limité.

En pratique, il s'agira principalement des retraités de l'entreprise ; la Jurisprudence a confirmé que le CE avait la faculté d'attribuer des ASC au profit des salariés retraités en considération des services rendus dans l'entreprise<sup>47</sup>. De même, il est en réalité rare que le CE continue de verser des ASC au profit d'anciens salariés démissionnaires ou licenciés...

**ATTENTION** : Le gestionnaire des ASC **ne doit pas faire de discrimination entre les bénéficiaires** ; il devra traiter de manière identique, sans distinction entre eux, tous les bénéficiaires placés dans la même situation pour l'accès à une prestation donnée.

Constituent notamment des critères de distinction discriminatoires (cf. article **L 1132-1 CT**) :

- l'appartenance syndicale<sup>48</sup> ;
- le sexe<sup>49</sup>.

Cependant, rien n'interdit **des différences de traitement fondées sur des critères objectifs** : il est donc possible de subordonner l'accès à une prestation à certaines conditions, sous réserve que cette condition s'applique à l'ensemble des bénéficiaires. Sous cette même réserve, il est possible de moduler le montant des prestations versées en fonction de certains critères comme la situation de besoin ou les revenus par exemple.

**NOTA** : le CE qui n'a pas utilisé la totalité du budget des ASC peut verser le **reliquat, dans la limite de 1% du budget, à des associations à caractère humanitaire reconnues d'utilité publique afin de favoriser des actions locales ou régionale de lutte contre l'exclusion et de réinsertion sociale (Art L 2323-87 CT)**.

## **2) Les critères d'accès :**

A condition de respecter le principe de non-discrimination, le gestionnaire peut déterminer librement les conditions d'accès à chacun des prestations proposées en tant qu'ASC et moduler leur accès au respect de certains critères. Ces **critères doivent être objectifs, pertinents et vérifiables** ; ils peuvent viser à privilégier les salariés aux plus faibles revenus par exemple, ceci est fonction de la politique sociale poursuivie...

---

<sup>46</sup> Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil

<sup>47</sup> Cass. Soc. 13 nov. 1974, n° 73-14848 ; Soc. 23 sept. 1992, n° 90-11752

<sup>48</sup> Cass. Soc. 16 avril 2008, n° 06-44839

<sup>49</sup> Cass. Soc. 8 oct. 1996, n° 92-42291

- **L'ancienneté dans l'entreprise :**

Cette condition objective est souvent mise en place par les comités d'entreprise car elle s'applique alors à l'ensemble des salariés de l'entreprise, indistinctement selon la personne, sa catégorie professionnelle, son type de contrat... Elle fait pourtant discussion et est parfois considérée comme discriminatoire!

**NOTA** : si l'attribution des avantages crée une discrimination, les exonérations de charges sociales sont annulées (Cf. III/).

Pendant longtemps, la position de l'URSSAF était claire à ce sujet : **l'ancienneté n'était pas considéré comme un critère discriminatoire, sous réserve que la condition mise en place n'exclue pas automatiquement une partie importante des salariés, en particulier ceux titulaires d'un CDD ou en stage...**

Cependant, le 6 mai 2014, a été publiée au Journal Officiel la réponse du ministre du travail à la question d'un député concernant l'ancienneté et la présence effective comme critères discriminatoires (voir [ICI](#)). Celle-ci indique que l'employeur et le comité d'entreprise « ne peuvent se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article L. 225-1 du code pénal. De même, la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, **ce qui n'apparaît pas [...] compatible avec des critères [...] tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise** ».

Le ministre précise également qu'« une circulaire relative au régime social des prestations servies par les comités d'entreprise et les institutions analogues est en préparation. Elle permettra de préciser, au vu notamment de la jurisprudence existante, le régime social de ces avantages et d'apporter une clarification concernant les principes à retenir pour la modulation de leur attribution ».

Malheureusement, 3 ans après, la circulaire n'est toujours pas publiée et, sur le site de l'URSSAF, il est toujours indiqué que « **la condition d'ancienneté n'est cependant pas considérée comme discriminatoire** » (voir [ICI](#)).

- Ces positions font donc discussion, et en attendant la parution de la circulaire..., il est toujours possible d'interroger l'URSSAF dont dépend sa structure pour connaître sa vision sur ce point (Cf. III/)!

- **La présence dans l'entreprise :**

Sous la même réserve que pour le critère de l'ancienneté, le comité peut également subordonner le droit au bénéfice de l'activité à la condition d'être présent dans l'entreprise et toujours indemnisé par l'employeur, ce qui permettrait d'exclure les salariés en congé sans solde par exemple.

- **Revenus du salarié :**

Le CE ne peut pas par principe exclure de l'accès aux ASC les salariés des **catégories professionnelles** les plus élevées ou ceux ayant les salaires les plus élevés puisque celles-ci doivent bénéficier à l'ensemble du personnel, sans discrimination !

En revanche, il peut décider de moins financer les ASC des salariés ayant des salaires plus élevés sans faire référence à la catégorie professionnelle (Cf. infra) mais **plutôt à son niveau de revenu et à condition de n'exclure personne**.

Il peut s'agir du revenu imposable, du salaire perçu dans l'entreprise ou de tout autre revenu y compris celui intégrant les prestations sociales, etc.

**NOTA** : *Il sera judicieux d'établir des grilles de salaires et de moduler la participation du CE en fonction de la place du salarié dans cette grille.*

*Ex : Jusqu'à 1500 € bruts = X % de financement de l'activité ; entre 1501€ et 1800€ bruts = X% de financement ; entre 1801€ et 2000€ = X% de financement ; entre 2001€ et 3000€ bruts = X% de financement : au-delà de 3000€ bruts = participation minimale du CE.*

**ATTENTION**, selon les tribunaux, le gestionnaire ne peut pas exiger des salariés qu'ils fournissent certains justificatifs comme par exemple la déclaration de revenus, les bulletins de salaires, un certificat de vie commune... car jugés trop intrusifs au regard du droit **au respect de la vie privée**<sup>50</sup> (**Art 9 Cciv**).

En revanche, l'avis d'imposition<sup>51</sup> ainsi que des attestations sur l'honneur peuvent être demandés comme justificatifs.

- **Le quotient familial :**

C'est un critère couramment utilisé par les comités d'entreprises ; il est établi en fonction du revenu imposable et du nombre de personne à charge, et donc du revenu et de la composition du ménage ; pour le détail, voir **ICI**.

- **Nombre d'enfants, de personne à charge, situation familiale :**

Le comité peut décider de moduler le niveau des prestations offertes en fonction de la situation de famille, du nombre d'enfants ou personnes à charge...

**Pour éviter toute difficulté, le gestionnaire doit définir :**

- la notion « d'enfant à charge » et retenir la définition fiscale (comptabilisation des enfants figurant sur la déclaration de revenus) ou la définition sociale (comptabilisation des enfants ouvrant droit aux prestations familiales) ;
- la méthode de comptabilisation des enfants des couples travaillant dans la même entreprise ;
- si chaque membre du couple présent dans l'entreprise a droit aux prestations.

Il pourra être demandé au salarié de justifier de sa situation par la présentation d'un certificat de scolarité pour prétendre à des bons d'achats distribués lors de la rentrée scolaire par exemple.

- **Critères professionnels :**

**ATTENTION** : il **n'est pas possible d'exclure telle ou telle catégorie du bénéfice des ASC** ! Pour la Cour de cassation, l'appartenance à une catégorie professionnelle ne suffit pas à justifier une différence de

---

<sup>50</sup> Cass. Civ 1<sup>e</sup>, 29 mai 1984, n° 82-12232

<sup>51</sup> Cf. Fiche 4 du Guide Cnil employeur

traitement<sup>52</sup> (un jeune cadre débutant peut avoir un salaire moindre qu'un agent de maîtrise ayant plusieurs années d'ancienneté par exemple).

Le gestionnaire des ASC peut en revanche moduler le niveau des prestations en fonction de la catégorie professionnelle des salariés (non cadres, agents de maîtrise, cadre ou toute autre catégorie propre à l'entreprise).

**Le comité peut également combiner entre eux les critères d'accès et créer des plafonnements :**

- nombre maximum de tickets cinéma alloués par an à chaque salarié par exemple,
- montant maximum et par famille des subventions attribuées pour rembourser l'adhésion à des clubs sportifs, etc.

Enfin, les **critères d'attribution peuvent varier d'une activité sociale à une autre et le comité peut les adapter, les modifier, comme il le souhaite dans le temps dans le cadre de réunions consacrées.**

### III/ Le régime social applicable

#### A. Les conditions d'exonération de cotisations sociales pour les ASC :

Les avantages distribués par le CE en matière d'ASC sont, par principe, soumis aux cotisations et contributions sociales (**Art L 142-1 al 1 CSS**).

Ces principes font toutefois l'objet de **tolérances administratives** : les URSSAF ont reçu pour directive d'exclure de l'assiette des cotisations les prestations en espèce ou en nature se rattachant directement aux ASC<sup>53</sup> (telles qu'entendues par les articles L 2323-83 et R 2323-20 CT bien sûr) et ce **SAUF si ces prestations sont assujetties aux cotisations par un texte exprès, ou ont en fait le caractère d'un complément de salaire** (ce qui vise tous les avantages attribués de façon automatique et non personnalisée).

Dès lors, l'Acoss admet que des avantages soient exonérés s'ils remplissent plusieurs conditions :

- **Ne pas résulter d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur ;**
- **Avoir pour but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés ;**
- **Etre destinés à tous les salariés de l'entreprise sans discrimination.**

**ATTENTION** : les avantages attribués de façon discriminatoire (distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, etc. ou sur la base de critères ni pertinents, ni objectifs (critère de l'ancienneté faisant discussion...)) sont soumis à cotisation.

**Si ces conditions sont remplies, les avantages ne sont exonérés que s'ils remplissent les conditions et limites d'exonération spécifiques à chacun d'eux.**

- Ainsi, en dessous d'un certain seuil, les cadeaux et bons d'achat ne supportent aucune cotisation sociale ; les prestations en nature allouées au titre des ASC du comité d'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés et de leur famille échappent par principe aux cotisations ; les

<sup>52</sup> Cass. Soc. 29 fév. 2008, n° 05-45601

<sup>53</sup> Instr 17-4-1985, Circ Acoss 14/02/1986, Lettre min 12-12-1988, Circ Acoss 3/12/1996 ; Circ. Acoss. 24 du 21 mars 2011

autres avantages servis par le CE y sont soumis, sauf s'il s'agit de secours ou de sommes exclues par nature de l'assiette de cotisation.

• **Tableau récap' :**

| Avantages   | Conditions d'exonération   | Limites d'exonération   | Lien URSSAF/ Remarques  |
|---|--|---|---|
| <b>Aide financière en faveur des services à la personne et des gardes d'enfants</b>   | Financement de services à la personne et de gardes d'enfant dans les conditions prévues par la réglementation ( <a href="#">Art L 7233-4 CT</a> )  | Frais engagés par le salarié, à hauteur de 1830€ par année civile et par bénéficiaire   | → <a href="#">ICI</a>   |
| <b>Prêts (à taux d'intérêts réduit ou inexistant)</b>   | Remboursement de la totalité de la somme empruntée   |   | → <a href="#">ICI</a><br><br>NOTA : Il est important de fixer à l'avance les limites aux aides accordées dans ce cadre (montant maximal, proportionnalité à la rémunération perçue, modalités d'examen des demandes, conventionnement...) |
| <b>Secours (versement d'une somme en soutien d'un salarié confronté à une situation particulièrement grave telle la maladie, l'accident, le décès...)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre exceptionnel (l'aide ne peut pas être périodique ou versée à l'ensemble du personnel)</li> <li>- Etre lié à une situation de gêne personnelle, « accident de la vie »</li> <li>- Etre modeste</li> </ul> |   | → <a href="#">ICI</a>   |
| <b>Bons d'achats, chèques, évènements et cadeaux</b>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant total par année civile et par bénéficiaire : 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (= 163,45€ pour 2017)</li> <li>• En cas de dépassement, exonération, si trois conditions cumulativement remplies : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Montant ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale par évènement et par année civile,</li> <li>- Etre attribué en relation avec un évènement particulier listé par l'Acoss et à une date en rapport avec celui-ci,</li> <li>- Préciser la nature du bien ou les magasins spécialisés dans</li> </ul> </li> </ul> | → <a href="#">ICI</a>   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   |   | lesquels il est utilisable lorsqu'il s'agit d'un « bon » ou « chèque évènement »  |  |
| <b>Chèques culture</b>                        | Etre échangeable exclusivement contre des biens ou prestations à caractère culturel (exception des lecteurs de supports musicaux ou audiovisuels) |   | → <b>ICI</b>   |
| <b>Biens ou services de nature culturelle</b> | Financement de l'une de ces activités : concerts, spectacles, expositions, cinéma, livres, supports musicaux et cinématographiques                |   | → <b>ICI</b>   |
| <b>Vacances, voyages et sport</b>             | Si participation : présentation d'un justificatif<br>Si chèques vacances ; l'employeur ne doit pas participer au financement                      |   | → <b>ICI</b><br><br>+<br><b>Chèques vacances : ICI</b> |
| <b>Cantine</b>                                | Participation du salarié au moins égale à 2,38€ par repas   | Si la participation est inférieure, les cotisations sont dues sur la valeur forfaitaire de l'avantage en nature (évalué à 4,75€ en 2017) déduction faite de la participation salariale. | → <b>ICI</b>   |
| <b>Tickets restaurant</b>                     | Participation de l'employeur et du CE, entre 50 et 60 € de la valeur du titre   | Participation dans la limite de 5.38€ en 2017   | → <b>ICI</b>   |

**ATTENTION** : Les recommandations de l'Acoss sur les conditions et limites d'exonérations des avantages versés par le comité d'entreprise n'ont pas de valeur juridique contraignante ; autrement dit, elles ne s'imposent ni aux URSSAF, ni aux juridictions.

Or le régime des activités sociales et culturelles résulte de plusieurs circulaires de l'Acoss ainsi que d'une instruction ministérielle, et il faut souligner que les juges ont une position moins tolérante que l'administration au regard de l'assiette de cotisation de sécurité sociale !

Dans un arrêt<sup>54</sup> récent du 30 mars 2017, la Cour de cassation refuse une nouvelle fois de faire application de la tolérance administrative permettant d'exclure de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale les bons d'achat offerts aux salariés par le CE ou l'employeur ; motif : les lettres ministérielles et circulaires Acoss qui la prévoient n'ont pas de portée normative !

<sup>54</sup> Cass. Civ 2<sup>e</sup> 30 mars 2017, n° 15-25453

**NOTA** : En l'espèce, une association contestait un redressement notifié par l'URSSAF Alsace, visant à réintégrer dans l'assiette de cotisation sociale, les bons d'achats et cadeaux en nature attribués aux salariés à l'occasion des fêtes de Noël 2010 e 2011. L'URSSAF avait en effet considéré que ces avantages avaient été accordés dans des conditions discriminatoire (montant proportionné au nombre de mois de présence au cours de l'exercice considéré) et devaient s'analyser en primes de présence intégralement assujetties.

La Cour d'appel de Colmar a annulé ce redressement en considérant que l'association s'était strictement conformée à une tolérance admise de longue date : conformément à la lettre ministérielle du 12 décembre 1988, relayé en dernier lieu par une lettre circulaire Acooss n° 2011-24 du 21 mars 2011, les bons d'achat et cadeaux en nature servis par le CE (ou par l'entreprise en l'absence de CE), bénéficient d'une présomption de non assujettissement lorsque leur montant global, attribué sur l'année civile à un même salarié, n'excède pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ce seuil n'étant pas atteint, l'association avait donc pu légitimement profiter de l'exclusion d'assiette. La Cour de cassation a donc censuré la Cour d'appel car elle ne peut statuer en droit « sur le fondement d'une circulaire et d'une lettre ministérielle dépourvues de toute portée normative ».

**IMPORTANT** : Cette position place le cotisant dans une certaine insécurité juridique ; concrètement, en cas de contentieux, les juges peuvent, en application stricte de la loi, décider de la réintégration des montants dans l'assiette de cotisations sociales (contrairement à l'administration qui tolère l'exonération dans les des cas prévus).

- C'est pourquoi il est vivement conseillé de se renseigner avant de choisir de financer une ASC, sur le régime social applicable. Ce conseil de prudence vaut également parce que **les différentes URSSAF n'ont pas forcément la même interprétation des pratiques tolérées**, et qu'une acceptation antérieure par tel inspecteur peut être remise en cause par un autre ensuite.... Il conviendra en cas de doute d'interroger l'administration via la procédure de **rescrit social** pour se prémunir (cf. *infra*).

## **B. Le « risque URSSAF » :**

L'**URSSAF** (Union de Recouvrement pour la Sécurité sociale et les Allocations Familiales) a pour principale mission de collecter les ressources qui financent la prise en charge et le remboursement des soins médicaux, d'indemnités en cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou d'accidents du travail ainsi que le paiement des retraites de base et des allocations familiales des bénéficiaires du régime général de la Sécurité sociale. L'URSSAF veille à ce que tous ceux qui doivent cotiser remplissent leurs obligations et contrôle les déclarations pour lutter contre la fraude.

Si le comité d'entreprise a ses propres salariés, le **CE « employeur »** est immatriculé auprès de l'URSSAF et peut donc recevoir une visite directe de l'agent du recouvrement ; **dans le cas contraire, c'est en général à l'occasion d'un contrôle de l'entreprise que l'inspecteur en profite pour étudier la comptabilité du CE**. En effet, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CE est bien susceptible d'octroyer des avantages considérés par l'URSSAF comme des avantages salariaux soumis à cotisations (**Art L 242-1 CSS**).

**NOTA** : L'Urssaf ne contrôle que les **conditions de l'exonération applicables aux prestations** et non les conditions d'attribution (voir **ICI**).

**Le paiement des cotisations sociale incombe à l'employeur** et non au CE, même si celui-ci peut modifier les conditions d'attribution des avantages sans en référer à l'employeur ; les avantages soumis à cotisation doivent figurer sur le bulletin de paie (Art **R 3243-1** et **Circ. DRT 18 du 13 décembre 1988**).

**C'est l'employeur qui reçoit l'avis de contrôle envoyé par l'URSSAF (en LRAR) au minimum 15 jours avant la visite de l'inspecteur afin de préparer les documents nécessaires ; c'est donc lui qui en informe le CE le cas échéant.** Lors du contrôle, la présence du secrétaire et/ ou du trésorier du CE pourra être réclamée pour présenter lui-même la gestion de sa comptabilité à l'inspecteur et répondre au plus juste aux questions posées.

L'inspecteur voudra étudier les documents relatifs aux ASC, il vérifiera que les conditions d'exonérations de charges sociales sont bien respectées et **le CE mettra donc à sa disposition** :

- La comptabilité du CE ;
- La liste des prestations proposées par le CE ;
- La liste des bénéficiaires des avantages sociaux ;
- Les critères d'attributions ;
- Les factures d'achats et tous justificatifs à l'appui de sa comptabilité.

Le comité devra être en mesure de produire les documents demandés concernant l'année en cours + les trois dernières années civiles ; une comptabilité bien tenue **évitera en tous cas au CE de subir une taxation forfaitaire** (évaluation globale des avantages servis par le comité si celui-ci présente des pièces comptables insuffisantes ou inexactes, voir **ICI**).

**A l'issue du contrôle**, le CE peut être confronté à 3 situations :

- L'inspecteur ne trouve rien à redire à la comptabilité et la gestion des ASC et le contrôle s'arrête là ;
- L'inspecteur émet des observations sur la gestion du CE et ce dernier aura fortement intérêt à prendre en compte celles-ci au risque de subir un redressement au prochain contrôle ;
- L'inspecteur opère un redressement car certains avantages salariaux n'ont pas été déclarés comme tels et n'ont donc pas fait l'objet de cotisations sociales.

**Illustrations** : il a par exemple été jugé que l'exonération de cotisations sociales, dont bénéficient les chèques cadeaux alloués par le CE, ne s'applique par lorsque l'employeur assure leur distribution sans justifier d'une délégation expresse du comité ; il résulte de l'article R 2323-21 CT que la délégation de gestion des ASC par le CE ne peut être qu'expresse selon un **arrêt**<sup>55</sup> du 12 février 2015.

= Lorsque ces bons d'achat sont gérés par l'employeur et non pas le comité d'entreprise, l'Urssaf n'admettra leur exonération que si l'employeur a reçu du comité d'entreprise une délégation expresse lui en confiant la gestion. L'entreprise entendait faire valoir que cette délégation pouvait être tacite. Les juges ne retiennent pas cette position et considèrent que cette désignation, par le comité d'entreprise, d'une personne chargée de la gestion de ses activités, ne peut être qu'une désignation expresse. Le redressement Urssaf était donc bien justifié.

En cas de redressement, **c'est l'entreprise qui reçoit la notification et qui devra payer les cotisations car seul l'employeur est responsable du paiement des cotisations sociales** (**Art R 243-6 CSS**). L'employeur pourra demander au CE le remboursement des charges sociales qu'il a payé suite

---

<sup>55</sup> Cass. Civ 2<sup>e</sup>, 12 février 2015, n° 13-27267

au redressement sur les prestations proposées par lui (règlement à l'amiable bien souvent, le budget ASC suivant est amputé de la somme correspondante).

**ATTENTION** : pour que le remboursement soit possible, il doit uniquement porter sur **des activités mises en place à l'initiative du CE**.

La prudence veut que le **rescrit social** soit utilisé en cas de doute sur les pratiques qui ont cours ou que l'on souhaite développer. Le **rescrit social** est un dispositif permettant au cotisant d'obtenir une décision explicite de son organisme de recouvrement sur l'application, à une situation précise, de la réglementation. Par ordonnance<sup>56</sup> du 10 décembre 2015, prise en application du décret 2016-1435, et applicable **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le rescrit social a été étendu et simplifié**.

Désormais (Art L 243-6-3 , L 243-7 CSS):

- **la demande de rescrit social peut porter sur l'ensemble de la législation relative aux cotisations et contributions de Sécurité sociale contrôlées par ces organismes.**
- elle est également **applicable aux autres cotisations et contributions sociales contrôlées par ces organismes dès lors que leur assiette est identique à celle des cotisations et contributions de Sécurité sociale.**
- elle est également ouverte aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles.

La demande doit toujours comporter le nom et l'adresse du cotisant ou futur cotisant ainsi que le numéro d'immatriculation du cotisant ou du futur cotisant lorsqu'il est déjà inscrit au régime général de sécurité sociale.

**Les autres éléments à indiquer** sont désormais libellés comme suit :

- les indications relatives aux « dispositions législatives et réglementaires » (et non plus seulement à « la législation ») au regard desquelles il demande que la situation soit appréciée ;
- une présentation précise et complète de la situation de nature à permettre à l'organisme de recouvrement d'apprécier les conditions dans lesquelles s'applique la réglementation. Il n'est plus fait référence à la « situation de fait ».

La demande est **réputée complète** si dans un délai de 20 jours (et non plus 30) à compter de sa réception, l'organisme compétent (Urssaf ou CGSS) n'a pas fait savoir au demandeur la liste des pièces manquantes. **En cas de demande incomplète**, l'organisme réclame les pièces et informations manquantes et notifie au demandeur que la demande est incomplète. Sous peine de caducité, les informations manquantes doivent être envoyées dans le délai d'un mois suivant la notification, précise le décret.

L'organisme de recouvrement dispose toujours **d'un délai de trois mois à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue pour notifier au cotisant sa réponse**. **Lorsque l'organisme rend une décision explicite par le biais du rescrit social, sa position est opposable à d'éventuels redressements ou régularisations futurs ; c'est bien l'intérêt d'une telle démarche !**

\*\*\*

---

<sup>56</sup> Ordonnance n°2015-1628 du 10 déc. 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur

## **Annexe 1: DISTINGUER LES BUDGETS DU CE**

*(Extrait Ed° Tissot)*

| Budget de fonctionnement  | Budget des activités sociales et culturelles   |
|---|--|
| <b><i>Le versement des budgets par l'employeur est-il obligatoire ?</i></b>   |  |
| <p>Le budget de fonctionnement est une obligation légale. Tous les ans, l'employeur est obligé de verser au comité d'entreprise une subvention égale à 0,2 % de la masse salariale brute (Code du travail, art. L. 2325-43) sauf s'il fait déjà bénéficier le CE, en matériel ou en personnel, d'une somme équivalente à ce montant.</p>  | <p>Le budget des activités sociales et culturelles n'est pas une obligation légale, tous les comités d'entreprise ne la reçoivent pas ou quand ils la reçoivent, il n'existe pas de montant minimum imposé par la loi.</p> <p>Les CE qui bénéficient d'un budget dédié aux ASC sont généralement ceux des entreprises dans lesquelles l'employeur, avant la mise en place du comité, consacrait déjà des dépenses aux œuvres sociales.</p> <p>Le budget des ASC peut également résulter d'une convention collective, d'un accord ou d'un usage d'entreprise.</p>   |
| <b><i>A quoi les budgets servent-ils ?</i></b>  |  |
| <p>Le budget de fonctionnement permet au CE de gérer de façon autonome ses dépenses de fonctionnement et celles liées à ses attributions économiques.</p> <p>Bien qu'il n'existe pas de liste précise établie par le Code du travail, le budget de fonctionnement doit permettre au CE de couvrir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les dépenses administratives : <ul style="list-style-type: none"> <li>- fournitures de bureau, frais de communication téléphonique, abonnement Internet, frais postaux, etc.,</li> <li>- les frais de personnel (<u>salaires</u> et charges sociales) lorsque le CE emploie un salarié dont la mission relève du fonctionnement administratif du comité (rédaction des procès-verbaux de réunion, tenue de la comptabilité, etc.),</li> <li>- le recours à des prestataires de services (création d'un site Internet, etc.),</li> <li>- les frais de déplacement des membres du CE pour l'exercice de leur fonction, sauf quand il s'agit des réunions de CE organisées par le président. Les dépenses effectuées pour les trajets sont alors à la charge de l'employeur ;</li> </ul> </li> <li>• la rémunération des experts libres : expert-comptable (sauf pour les missions légales), juriste, économiste, etc. ou encore les dépenses liées à l'achat de documentation technique ;</li> </ul> | <p>Le budget des activités sociales et culturelles permet au CE de financer des activités instituées au profit des salariés, anciens salariés, de leur famille et des stagiaires, leur procurant un avantage destiné à améliorer leurs conditions d'emploi. Ces activités doivent bénéficier à tous les salariés sans discrimination.</p> <p>Elles sont décrites à l'article R. 2323-20 du Code du travail et comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;</li> <li>• les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;</li> <li>• les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;</li> <li>• les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;</li> <li>• les services sociaux chargés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le</li> </ul> </li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>les dépenses de formation : formation économique des élus de CE pour une durée maximale de 5 jours.</li> </ul>  | <p>service de santé au travail de l'entreprise,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et l'employeur ;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>le service de santé au travail institué dans l'entreprise.</li> </ul> <p>En dehors de cette définition, le budget des ASC sert au financement de bons d'achat, de billetterie, de chèques vacances, de colis de fin d'année offerts aux salariés, des sorties avec le personnel, des voyages, etc.</p> |
| <p><b>Comment les budgets sont-ils calculés et versés ?</b></p>  |   |
| <p>Le budget de fonctionnement est calculé à partir de la masse salariale brute, il doit correspondre au minimum à 0,2 % de cette masse salariale.</p> <p>Chaque année, à la remise des états financiers de l'entreprise, il est conseillé au CE de vérifier le calcul de la subvention en consultant le compte 641 figurant aux comptes de résultat.</p> <p>Le calcul ne doit pas uniquement se baser sur les salaires payés et déclarés à l'administration, il doit aussi prendre en compte les indemnités conventionnelles de licenciement, de mise à la retraite ainsi que les indemnités transactionnelles ou accordées par les tribunaux.</p> <p>La subvention peut être versée en une seule fois en début d'année ou échelonnée sur l'ensemble de l'année. Son versement ne doit pas empêcher le CE de faire face à ses dépenses permanentes ou occasionnelles.</p> | <p>Le budget des activités sociales et culturelles est calculé à partir de minima définis à l'article L. 2323-86 du Code du travail afin de garantir au CE une certaine stabilité de son budget.</p> <p>Toutefois, le Code du travail ne précise pas si le versement intervient en une seule fois, il peut donc tout à fait être annuel, mensuel, trimestriel ou semestriel.</p>  |

## Annexe 2 : MODÈLE

### **RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT**

(Gestion des œuvres sociales avec les DP sous la CCN ANIMATION à défaut de CE)

En sa séance constitutive du ....., sous la présidence de Mme/M. ...., ..... (*qualité*), et à laquelle assistaient :

- MM ..... membres titulaires ;
- MM ..... membres suppléants ;
- MM ..... représentant syndical,

Le Conseil d'établissement de l'association ..... a adopté à l'unanimité/ la majorité absolue/ majorité qualifiée des 2/3 des voix le règlement intérieur suivant :

#### **I/ Composition**

##### **Article 1 – Présidence**

Le Conseil d'établissement est présidé par le Président de l'association ou son représentant habilité.

##### **Article 2 – Constitution**

###### Le Conseil d'établissement

Le Conseil d'établissement est composé du Président de l'association ou son représentant, d'une part, et les délégués du personnel, d'autre part, assistés le cas échéant des délégués syndicaux.

La présence du Président est obligatoire pour que la réunion du Conseil d'établissement puisse valablement se tenir.

###### Désignation et rôle du secrétaire

Au cours de sa première réunion, le Conseil désigne un Secrétaire, choisi parmi ses membres titulaires.

Ce dernier rédige le procès-verbal de chaque séance et le communique aux membres du conseil après concertation avec le Président. Il administre les affaires courantes, organise les travaux du Conseil, et veille à la mise en œuvre de ses décisions.

Il est destinataire de toute la correspondance adressée au Conseil d'établissement, non décachetée ; il la communique ensuite au Président et en donne connaissance aux membres du Conseil.

Il signe toute la correspondance émanant du Conseil d'établissement.

#### **II/ Missions :**

##### **Article 3 – Gestion des œuvres sociales**

Conformément à l'article 3.3 de la Convention collective de l'Animation (IDCC 1518) applicable dans les structures de la branche dépourvues de comité d'entreprise, la gestion des œuvres sociales est assurée par le Conseil d'établissement groupant le chef d'entreprise ou son représentant d'une part, les délégués du personnel assistés le cas échéant des délégués syndicaux, d'autre part.

Le conseil d'établissement fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles proposées aux salariés.

### **III/ Réunions**

#### **Article 4 – Périodicité**

Le Conseil d'établissement se réunit au moins une fois par trimestre/semestre à l'initiative de son Président, afin d'étudier et fixer les conditions d'attribution des œuvres sociales pour l'année à venir.

L'ordre du jour est établi conjointement par le secrétaire et le Président du Conseil d'établissement.

Cette réunion s'inscrit à la suite directe de la réunion mensuelle consacrée aux questions des DP et peut faire l'objet de la même convocation.

#### **Article 5 – Assistance par des personnes extérieures au Conseil**

Le Président ou son représentant peut se faire assister d'un ou deux membres du personnel au maximum au cours des réunions s'il le juge utile.

Le conseil ne peut s'y opposer. Sous réserve de l'accord du Président, les membres du Conseil peuvent décider, par un vote à l'unanimité/majorité absolue/majorité qualifiée des 2/3, la présence d'une personne extérieure à l'association pendant toute ou partie de la réunion.

#### **Article 6 – Suspension de séance**

Le Président ou son représentant peut suspendre la séance, notamment en cas de perturbations sérieuses des débats. Le procès-verbal doit mentionner cette suspension ainsi que sa durée.

#### **Article 7 – Délibérations**

Le Conseil délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents, sauf dans les cas où la loi en dispose autrement.

|  |
|--|
| <i><b>Variante :</b> Le conseil ne peut délibérer valablement que si ..... membres titulaires sur ..... sont présents.</i> |
|--|

En cas de partage égal des voix, un deuxième vote à bulletins secrets sera organisé.

#### **Article 8 – Vote des résolutions et décisions**

Les résolutions et décisions sont adoptées à l'unanimité/ **OU** à la majorité des présents, c'est-à-dire si au moins la moitié + 1 membres ayant voix délibérative votent pour (les votes nuls, blancs et abstentionnistes sont assimilés à des votes contre) **OU** à la majorité qualifiée des 2/3.

Le vote s'effectue à main levée, sauf lorsque le vote à bulletin secret est imposé par les prescriptions légales ou lorsqu'il est demandé par un membre délibérant sur une question.

#### **Article 9 – Établissement et diffusion du procès-verbal**

Le procès-verbal de la réunion est établi par le secrétaire et est soumis au Président pour validation préalablement à toute communication aux autres membres du Conseil d'établissement, ou toute diffusion auprès du personnel.

Le procès-verbal donne un résumé des principales interventions, et mentionne :

- le nom de toutes les personnes présentes à la réunion ;
- le résultat de tous les votes, le texte complet des décisions et recommandations adoptées au cours de la réunion ;
- les réponses du Président aux demandes qui lui ont été soumises au cours de la précédente réunion.

Il est communiqué à tous les membres du Conseil avant la réunion suivante, pour approbation après d'éventuelles modifications en début de séance. Une fois approuvé, le procès-verbal est signé par le Président et le Secrétaire. Il peut ensuite être affiché ou diffusé au personnel à l'initiative du secrétaire.

Il est rappelé que les membres du Conseil d'établissement sont tenus à une obligation de discrétion lorsque le Président le leur demande expressément.

## **VI/ Moyens du conseil d'établissement**

### **Article 10 – Financement**

Le Conseil d'établissement perçoit une subvention annuelle affectée au financement des activités sociales et culturelles.

Cette subvention, de 0,50 % des salaires bruts versés par l'association, tels que calculés avant déduction des contributions sociales, est versée en ..... (*une ou plusieurs*) fraction(s), le ..... (*la ou les dates*).

### **Article 11 – Compte-rendu de gestion**

Les membres du Conseil sortant rendent compte au nouveau Conseil de leur gestion. Ils lui remettent à cet effet, par l'intermédiaire du secrétaire, tous documents relatifs à l'administration et l'activité du Conseil.

## **VI/ Validité du règlement intérieur**

### **Article 12 – Durée et modification**

Le présent règlement intérieur est adopté pour une durée indéterminée. Il peut être modifié ou complété par une délibération régulière du Conseil, adoptée à l'unanimité/la majorité absolue/ majorité qualifiée des 2/3 des suffrages valablement exprimés.

***Variante :** Le présent règlement intérieur est adopté pour toute la durée du mandat du Conseil d'établissement, soit du ..... au ..... Il sera procédé à l'adoption d'un nouveau règlement intérieur lors de la première réunion du prochain Conseil nouvellement élu.*

Fait à ....., le .....

Signatures :

M. ....  
Président

M. ....  
Secrétaire