

**Guide
pratique
du militant**



**Activités
Sociales et
Culturelles-CSE
Questions
Réponses**

Juillet 2018

1	Qu'est-ce qu'une ASC ?	p. 4
2	Qui peut bénéficier des ASC dans l'entreprise ?	p. 4
3	Y a-t-il des risques de pratiques discriminatoires pour l'attribution des ASC ?	p. 5
4	Y a-t-il des limites dans l'attribution des ASC aux salariés ?	p. 6
5	Le CSE est-il redevable des cotisations sociales sur les prestations versées aux salariés ?	p. 6
6	Un règlement régissant les ASC est-il obligatoire ?	p. 7
7	Dotation, subvention contribution de l'employeur au budget : quelles différences ?	p. 8
8	L'employeur peut-il gérer les ASC ?	p. 9
9	Questions supplémentaires	p. 9

Adresse du collectif fédéral
collectif.asc@ftm-cgt.fr

Préambule

Parce que La CGT revendique un droit aux vacances de qualité, l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs pour toutes et tous, le budget dédié aux activités sociales et culturelles doit être suffisant pour permettre à l'ensemble des salariés, sans discrimination, de bénéficier de ce droit.

Face à cette volonté de permettre à tous cet accès, qui d'évidence est émancipateur, s'est mis en place un travail de sappe orchestré par les tenants du système en place et en premier lieu le patronat. Cela a de réelles conséquences sur nombre de salariés et se traduit par une demande de plus en plus prégnante de chèques vacances, chèques « Cadeau », et bien d'autres outils qui n'ont qu'un objet : la redistribution individualisée des budgets des comités d'entreprise (CE), désormais devenu le comité social et économique (CSE).

Nous proposons de placer le droit aux vacances de qualité ; l'accès à la culture, au sport et aux loisirs au même niveau que celui du droit au travail, à la santé, à l'éducation, à la formation et au logement. Il faut avoir une attention toute particulière pour celles et ceux qui aujourd'hui n'y ont pas, ou peu, accès, et veiller à ce qu'aucun(e) salarié(e) ne se trouve exclu(e) de ce droit, quel que soit le type d'entreprise où il (elle) travaille.

Le collectif Activités Sociales et Culturelles de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT a élaboré ce livret pour nos Elu(e)s et Mandaté(e)s, afin de leur permettre de mieux appréhender la gestion des activités sociales et culturelles au sein des comités d'entreprise.

Nous espérons que ce document vous sera utile et vous en souhaitons une bonne lecture !

1.

Qu'est ce qu'une ASC ?

La loi n'a pas donné de définition générique précise de l'activité sociale et culturelle. La Cour de Cassation a retenu comme **définition générale** de l'œuvre sociale « *toute activité non obligatoire légalement, quelle qu'en 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* » (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848).

Ainsi, pour être considérée comme ASC, l'activité doit : avoir un caractère facultatif, contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel, être destinée aux salariés de l'entreprise ou à leur famille sans discrimination.

2.

Qui peut bénéficier des ASC dans l'entreprise ?

- ▲ Le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, anciens salariés, de leur famille et des stagiaires (*Article L2312-78 et Article R2312-35 du Code du travail*).
- ▲ Il n'y a pas de précision légale sur la notion d'ancien salarié. Mais on estime généralement qu'il s'agit des retraités ou préretraités n'exerçant plus aucune activité. Concernant la **notion de famille**, elle peut être limitée au conjoint et aux enfants, ou viser les personnes vivant au foyer du salarié. Le CSE peut décider de préciser ces notions pour éviter d'éventuelles incertitudes juridiques.
- ▲ Concernant les **salariés liés par un contrat de travail temporaire**, ils n'ont pas accès à certaines ASC telles que les voyages, centres de vacances, colonies de vacances, arbre de Noël (*car ils peuvent déjà avoir accès et bénéficier de ce type d'ASC par leur CSE d'entreprise de travail temporaire*).

En revanche, les intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, qui ont pour vocation de faciliter l'exercice de leur activité professionnelle et cela dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise (par exemple : restaurant, bibliothèque, salle de documentation).

(Si des dépenses supplémentaires incombent au CSE, elles doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur).

- ▲ Enfin, **les ASC doivent bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination**, c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié.
- ▲ A noter que les **associations humanitaires** peuvent aussi bénéficier des ASC. La loi prévoit qu'en cas de reliquat budgétaire limité à 1% de son budget, le CSE peut décider à la majorité de ses membres de réaliser une dotation à une association humanitaire d'utilité publique.

3.

Y a-t-il des risques de pratiques discriminatoires pour l'attribution des ASC ?

Comme dit précédemment, **les ASC doivent bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination**, c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié.

Le CSE ne peut exclure certains salariés du bénéfice des ASC. Cependant, il peut en moduler l'attribution en fonction de la situation des bénéficiaires. Par exemple, il est possible d'utiliser comme critère de modulation les revenus, le quotient familial ou l'ancienneté.

Certains critères peuvent donc moduler les attributions des ASC. En revanche, les critères utilisés pour cette modulation ne peuvent pas se référer aux éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article 225-1 du Code pénal (*c'est-à-dire : origine, sexe, âge, mœurs, orientation sexuelle, situation de famille, grossesse, apparence physique, handicap, opinion politique, appartenance syndicale, catégorie professionnelle*).

4.

Y a-t-il des limites dans l'attribution des ASC aux salariés ?

Il n'y a pas de limite de type « plafond maximal » légal concernant l'attribution d'ASC aux salariés. En somme, ce sera le budget des ASC du CSE en lui-même qui déterminera la limite d'attribution. Il faudra aussi être attentif aux tolérances de l'URSSAF, afin d'échapper aux cotisations sociales ; par exemple, pour l'achat de bons d'achats pour les enfants à charge. Le CSE pourra donc différencier le salarié, le conjoint, les enfants ou les retraités pour pouvoir fixer des limites d'attribution, ou de prise en charge financière.

Il est à préciser : la dotation par l'employeur d'un budget des ASC n'est pas une obligation légale ; tous les CSE ne la reçoivent pas ou quand ils la reçoivent, il n'existe pas de montant minimum imposé par la loi. En effet, c'est le montant fixé par accord d'entreprise qui prévaut, ce n'est qu'à défaut d'accord d'entreprise qu'un minimum est fixé : « le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente ». Un accord peut donc prévoir une contribution inférieure à cette garantie minimale légale (C. trav., art. L. 2312-81). Il est donc primordial d'amorcer une approche revendicative pour bénéficier d'un budget ASC à la hauteur des moyens de l'entreprise (ou d'engager une mutualisation des moyens avec d'autres CSE pour permettre aux salariés des plus petites entreprises de la branche de bénéficier des ASC).

5.

Le CSE est-il redevable des cotisations sociales sur les prestations versées aux salariés ?

OUI. Le CSE en est généralement redevable.

Comme dit précédemment, il faudra être attentif aux tolérances de l'URSSAF, afin d'échapper aux cotisations sociales.

De façon générale, tous les avantages donnés en « contrepartie du travail » sont soumis aux cotisations sociales (Art. L242-1 du Code de la Sécurité sociale). Toutes les sommes ou avantages en nature versés à un salarié sont soumises à cotisations, sauf si leur exonération est prévue (exemple : les primes bourses, allocations versées par le CSE pour compléter les salaires, sont soumises à cotisation). **Les ASC étant considérées comme des activités non obligatoires au bénéfice du personnel pour améliorer les conditions collectives, d'emploi de travail et de**

vie du personnel, alors, en tout état de cause, elles sont considérées comme des avantages représentant un complément de rémunération soumis à cotisation.

Néanmoins, il existe une certaine marge de tolérance selon les URSSAF. En effet, l'essentiel des exonérations repose sur une tolérance ministérielle. Il conviendra donc au CSE de se rapprocher de l'URSSAF, duquel il dépend, pour connaître ses pratiques en matière d'exonération et d'assujettissement.

A noter que ce sont plutôt les conditions d'attribution que les avantages en eux-mêmes qui sont appréciés par les URSSAF pour déterminer si l'ASC en question est un avantage exonéré ou un complément de rémunération soumis à cotisation.

Pour exemple : une des exceptions à la soumission des ASC aux cotisations sociales traditionnellement admises par la jurisprudence est constituée par les secours, c'est-à-dire « les cas d'attribution extraordinaire aux salariés ou à leur famille d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation sociale particulièrement digne d'intérêt, pour un montant modulé en fonction même des besoins à satisfaire d'urgence ».

Ainsi, une ASC qui a un caractère solidaire, qui est réalisée auprès de personnes ou organismes sans but lucratif, qui présente un caractère social, philanthropique, désintéressé, pourrait être exonérée de cotisation sociale. Par exemple : les activités exercées dans le cadre du tourisme social (village vacances, terrain de camping...) sont exonérées.

6. Un règlement régissant les ASC est-il obligatoire ?

NON. Le Code du travail est silencieux sur les règles de fonctionnement du CSE. C'est donc le CSE lui-même qui établit ses modalités de fonctionnement dans son règlement intérieur (art. L2315-24 Code du travail).

Bien entendu, le règlement intérieur peut alors déterminer les conditions d'administration des ASC. Il n'existe donc pas de modèle de règlement intérieur car celui-ci doit être établi au cas par cas, selon les besoins de chaque CSE.

Le CSE devra néanmoins assurer la transparence de sa gestion auprès de ses salariés (art. L2315-69 Code du travail). Il doit leur communiquer les comptes sur ses activités. Il est donc important de mettre en avant, dans des tracts ou communications régulières, les ASC réalisées au cours de son mandat en vue des prochaines élections professionnelles.

Le CSE peut alors rappeler les moyens économiques qu'il a utilisés (expertise, formations des élus) et rappeler, au niveau de sa gestion des ASC, sa politique sociale, sportive, culturelle et de loisirs. Ainsi, en annexe du règlement intérieur, le CSE peut décider de joindre un document qui liste l'ensemble des ASC mises en œuvre auprès des salariés et leurs conditions d'accès. Cette documentation pourrait ensuite être communiquée et accessible aux salariés.

7.

Dotation, subvention contribution de l'employeur au budget : quelles différences ?

Ces termes sont utilisés indifféremment dans les documentations concernant les CE. On retiendra les termes « dotation » ou « subvention » pour les fonds alloués par l'employeur, parfois aussi appelés « contribution de l'employeur ».

Et le terme « budget » pour l'utilisation que l'on fait de ces fonds. Le budget doit faire l'objet d'une présentation et d'un vote en séance plénière. Le CSE est libre de son utilisation, sans limite fixée par la loi.

Sur le budget des ASC

Les ordonnances ont modifié l'assiette du budget de calcul des ASC, en effet, désormais sont exclues les sommes issues de l'intéressement, de la participation, ainsi que celles versées à l'occasion de la rupture des contrats en CDI.

Sur le montant minimal du budget des ASC

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. (L. 2312-81).

A défaut d'accord, « le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente ».

Nouveauté : pour fixer le niveau de la subvention du CSE, l'accord d'entreprise prévaut. La garantie légale devient supplétive.

Sur le transfert des reliquats

Avant, pour le CE, les deux budgets (fonctionnement et ASC) devaient être strictement séparés.

Désormais, le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux ASC (L. 2315-61) (montant à définir par décret...).

Inversement, les membres du CSE peuvent décider, par délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement par décret, dans des limites fixées à 10% de l'excédent (L. 2312-84 et R. 2312-51).

A l'heure où nous publions ce livret (Juillet 2018), il n'y a toujours aucun décret d'application relatif au transfert de reliquat. Ainsi, en l'absence de décret d'application, les articles relatifs au transfert de reliquat ne sont pas applicables.

8.

L'employeur peut-il gérer les ASC ?

OUI. L'employeur peut décider de gérer des ASC; par exemple de gérer la restauration d'entreprise.

Cependant, la gestion des ASC par l'employeur est grandement tempérée avec l'article L 2312-78 du Code du travail qui prévoit que le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. Le CSE bénéficie donc d'un « monopole de gestion ».

Son monopole de gestion signifie

- ▲ Que le CSE a toute la liberté, sous réserve de ne pas prendre de mesures discriminatoires, de créer de nouvelles activités, d'abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires ou de répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles.
- ▲ Que le CSE peut, à tout moment, revendiquer la gestion des œuvres sociales existantes, jusque-là gérées par l'employeur et réclamer les sommes qui y étaient affectées.

9.

Questions supplémentaires

Le CSE peut-il organiser un voyage ou une sortie collective ?

En matière d'organisation de voyage, le rôle du CSE peut être multiple. S'il s'agit d'un petit déplacement, il peut organiser le voyage lui-même. Pour les grands déplacements, le CSE a plutôt recours à un professionnel du tourisme, qui va organiser pour le compte du CSE le voyage qui sera proposé aux salariés et à leur famille, par voie d'affichage.

Si le CSE ne veut pas se transformer en tour-opérateur, il peut se contenter d'offrir des réductions tarifaires auprès de prestataires. Si le professionnel du voyage est tenu de fournir au CSE un certain nombre d'informations, ainsi qu'un contrat de voyage complet qui engage sa responsabilité, c'est au CSE de transmettre aux salariés tous les renseigne-

ments utiles sur l'organisation et le déroulement du voyage. On pensera notamment aux formalités administratives nécessaires pour le passage des frontières. Rien ne l'empêche de demander au prestataire de venir dans l'entreprise pour faire une présentation complète du séjour aux salariés et ainsi répondre au plus grand nombre de questions.

Quelles sont les obligations du CSE, quand il organise une fête ou un voyage ?

Etant donné l'ampleur des responsabilités qui peuvent résulter des activités du CSE, il a tout intérêt à souscrire des assurances, même lorsque la loi ne l'impose pas. L'assurance responsabilité civile est la seule obligatoire. Le CSE a aussi obligation d'assurer ses véhicules motorisés. Ainsi, à part l'assurance responsabilité civile, dont le financement incombe à l'employeur, les assurances sont financées sur le budget de fonctionnement du CSE.

Quelles sont les obligations comptables du CSE ?

3 types de comités : petits, moyens, grands.

Les critères :

- Ressources annuelles inférieures à 153 000 euros.
- Ceux qui, à la clôture d'un exercice, n'excèdent pas au moins 2 des 3 critères :
 - 50 salariés ;
 - 1,55 million d'euros de bilan ;
 - 3,1 millions d'euros de ressources.
- Ceux qui, à la clôture d'un exercice, excèdent 2 des 3 critères cités ci-dessus.

Les obligations comptables :

- Tenue d'un livre de compte retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses et recettes.
- État simplifié annuel portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours.
- Tenir un livre de comptes de type encaissement en enregistrant toutes les dettes et les créances en fin d'exercice.
- Présentation d'un bilan, compte de résultat, annexe en version simplifiée.
- La mission de présentation des comptes annuels confiée à un expert comptable.
- Obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du Code de commerce.
- Présentation d'un bilan, compte de résultat et une annexe.
- Nomination au moins d'un commissaire aux comptes et d'un suppléant distincts de ceux de l'entreprise qui certifieront les comptes.

Les rapports obligatoires :

- Rapport d'activité et de gestion.

- Rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le CSE et l'un de ses membres.
- Rapport annuel de la commission des Marchés.

Concernant les voyages

Dans de nombreux cas, le CSE confie à une agence le soin d'organiser le séjour, le voyage ou le circuit. Le comité joue là essentiellement un rôle d'intermédiaire. Avant de le contracter, le comité a l'obligation de s'informer. En particulier, il est utile de vérifier l'existence d'un contrat d'assistance, par lequel une société s'engage à assister le bénéficiaire du contrat en cas d'événement se produisant au cours d'un voyage et qui met le bénéficiaire dans une situation difficile (panne de véhicule, accident, maladie grave, etc.). Le comité est aussi fréquemment amené à organiser des « sorties ». Le comité loue un car, prévoit des visites et organise les repas. Le CSE reste tenu d'une obligation générale de sécurité à l'égard des participants. Il est responsable des accidents survenant aux bénévoles sur la base d'un contrat d'assistance tacite. Seules la faute du bénévole ou la force majeure peuvent exonérer totalement ou partiellement le comité de sa responsabilité.

Concernant les manifestations, fêtes, cocktails, expositions, arbres de Noël, ou encore des manifestations en plein air

En cas d'accident provoquant un dommage à l'un des participants, la responsabilité du comité peut être retenue. Le CSE verra sa responsabilité engagée en cas de faute dans l'organisation matérielle de la manifestation (ex : locaux trop exigus au regard du nombre de participants, intoxication alimentaire), dégradations des locaux mis à sa disposition, des dommages causés par les bénévoles et des accidents qui pourraient leur être occasionnés.

Ainsi, il convient de se renseigner sur les contrats d'assurance courants pour le CSE, notamment les contrats d'assurance obligatoires tels que :

Le contrat de responsabilité civile : garantit l'assuré des conséquences des dommages qu'il a causés à autrui. Quand un comité commet un acte dommageable qui engage sa responsabilité civile, l'assureur de responsabilité se substitue totalement ou partiellement au comité pour le paiement de cette dette. (C'est notamment le cas concernant les organisateurs de manifestations sportives).

L'assurance des véhicules du CSE : elle impose au propriétaire du véhicule d'être assuré contre les conséquences des dommages qu'il peut causer à autrui. C'est une garantie responsabilité civile. Le CSE devra connaître précisément l'étendue de son assurance : personnes couvertes, périmètre couvert ainsi que le type d'accident pris en charge.

