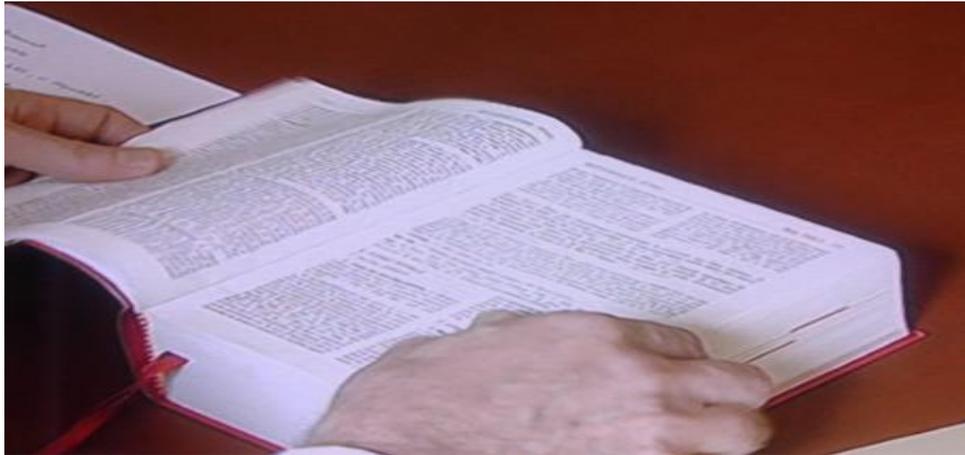


# **Cabinet RIERA**

## **Lettre d'information**

### **DOSSIER SPÉCIAL : Activités sociales du CE : les nouveautés du côté de l'URSSAF**



Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition.

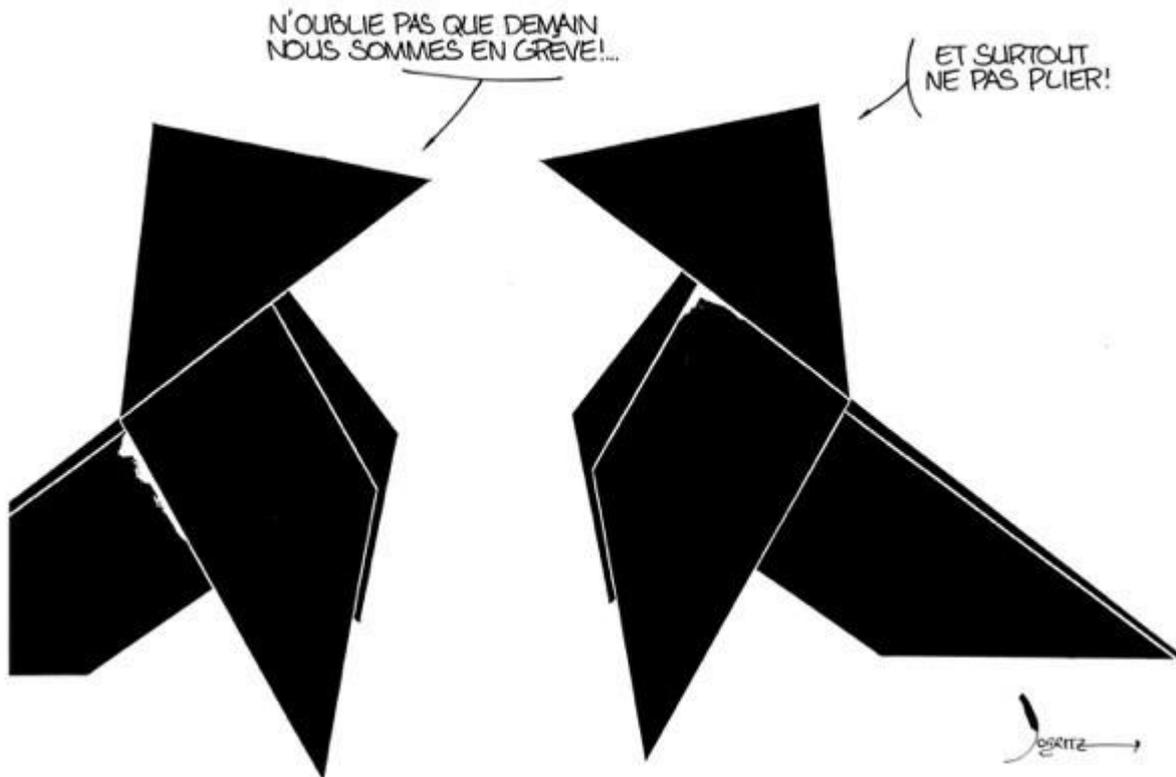
- Ä Maître Dominique RIERA, [cabinet.riera@avocatem.com](mailto:cabinet.riera@avocatem.com)
- Ä Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, [amri-touchent@avocatem.com](mailto:amri-touchent@avocatem.com)
- Ä Maître Farida ASSAM, [assamfarida@gmail.com](mailto:assamfarida@gmail.com)

---

#### **AU SOMMAIRE :**

Les activités sociales du CE .....	p.5
Les nouveautés .....	p.18

---



### **Sur les activités sociales du CE :** **les nouveautés du côté de l'URSSAF**

Les prestations allouées par le comité d'entreprise (ou les institutions considérées comme analogues) ou directement par l'employeur sont par principe, soumises aux cotisations de Sécurité sociale, s'agissant de *sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail*.

Cependant, l'Urssaf admet, par tolérances ministérielles, que sous certaines conditions, lesdits avantages soient exonérés du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Il convient ainsi de distinguer parmi les prestations allouées par un comité d'entreprise :

- les avantages relatifs aux activités sociales et culturelles (exclus de l'assiette des cotisations et de la CSG-CRDS),
- les avantages devant être assujettis parce qu'ils sont assimilés à des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou réintégrés

- explicitement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale,
- les avantages relevant de l'une ou l'autre de ces situations et dont le régime social varie selon la situation.

L'Urssaf a remis récemment à jour le guide dans lequel elle énumère les différentes prestations, aides financières, cadeaux en nature... octroyés aux salariés par le comité d'entreprise, et énonce les exonérations ou obligations de cotisations.

Ces informations sont particulièrement utiles aux Comités d'entreprise car elles fixent les principes applicables en matière de cotisations de sécurité sociale pour les principales prestations fournies par les comités d'entreprise. : aides financières, bons d'achat, secours, mutuelle...

Dans le présent numéro spécial de notre lettre d'information juridique nous avons analysé les principales règles applicables en matière de cotisations de sécurité sociale pour les principales prestations fournies par les Comités d'entreprise.

## **SOMMAIRE**

### **1. Les activités sociales du CE**

- A. Définition des activités sociales et culturelles**
- B. Enumération des activités sociales et culturelles**
- C. Les bénéficiaires des activités sociales et culturelles du CE**
- D. Le budget des activités sociales et culturelles**
- E. La gestion du CE**

### **2. Les activités sociales du CE : nouveautés 2016**

- A. Les chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle**
- B. L'attribution de cadeaux et de bons d'achat**
- C. Les prêts consentis aux salariés**
- D. Les cartes donnant accès à des réductions tarifaires**
- E. La participation du CE aux frais de cantine scolaire**
- F. Les cours de cuisine et de bricolage**

### **3. Questions**



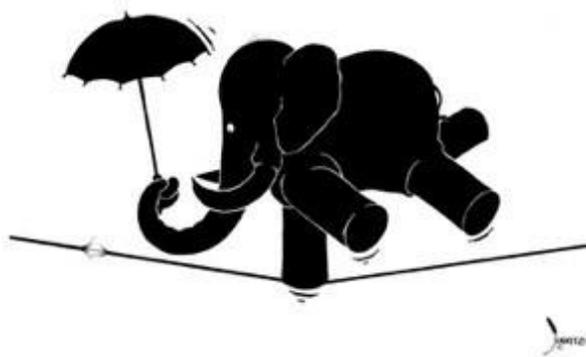
## **Activités sociales du CE :** **les nouveautés du côté de l'URSSAF**

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Les activités sociales et culturelles sont établies dans l'entreprise au bénéfice :

- des salariés ;
- des anciens salariés ;
- de leurs familles.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.



### **1. Les activités sociales du CE**

Le comité d'entreprise (CE) gère directement ou contrôle toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise, instituées au profit des salariés, voire des anciens salariés et de leur famille, autres que celles rendues obligatoires par la loi ou la convention collective.

*Aux termes de l'article L 2325-5 du code du travail (ancien article L 2323-13), le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou de participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement...*

La loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 a remplacé l'ancienne l'expression *œuvres sociales* par celle *d'activités sociales et culturelles*.

Le CE est indépendant et peut décider de mettre en place de nouvelles activités sociales et culturelles.

### **A. Définition des activités sociales et culturelles**

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.*

Dans ce cadre, constitue une activité sociale dont le comité d'entreprise ou d'établissement peut à tout moment revendiquer la gestion, la prise en charge par l'employeur, en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle, d'une partie de la cotisation à une mutuelle, due par les salariés ayant décidé d'y adhérer.

La subvention accordée par une société à une association sportive d'intérêt général, étrangère à l'entreprise, dont le personnel n'est pas principalement bénéficiaire ne constitue pas une activité sociale et culturelle ; la société est donc en droit de supprimer unilatéralement cette subvention, qui n'est pas une dépense sociale.

Une définition légale qui se rapproche de la définition donnée par les juges : *doit être considérée comme une œuvre sociale, toute activité non obligatoire légalement, quelle 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* (Cass. Soc., 13 novembre 1975 : n° 73-14.848).

5 critères sont retenus par les tribunaux pour la définition des activités sociales et culturelles.

L'activité sociale et culturelle doit :

<b>Être facultative</b>	Tout ce qui incombe légalement à l'employeur en matière sociale échappe à la gestion du CE. En revanche, les activités sociales mises en place par l'employeur alors qu'il n'a pas d'obligation légale restent du domaine de la responsabilité du CE qui peut, à tout moment, en revendiquer la prise en charge avec les moyens financiers correspondants
-------------------------	---

<b>Viser à améliorer les conditions de vie et de travail</b>	Cette notion est très vaste et peut viser par exemple la mise en place d'une cantine, la participation au financement de titres-restaurant, l'institution des activités éducatives et culturelles (prêt de livres, de CD, service de billetterie, etc.)
<b>Concerner prioritairement le personnel de l'entreprise</b>	<p>Le CE doit réserver les activités sociales et culturelles prioritairement aux salariés ou à leur famille. Tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés temps complet et temps partiel). Les salariés en période d'essai ou en préavis doivent également pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles.</p> <p>La notion de famille n'a pas été définie par la loi. Le comité peut ouvrir les droits au conjoint, au concubin, au partenaire d'un PACS, aux ascendants et descendants à charge, etc. Il peut également restreindre son champ d'intervention à certains membres de la famille ou subordonner le bénéfice d'une activité sociale à certaines conditions limitatives telles que l'âge des enfants.</p> <p>Selon les tribunaux, le bénéfice des activités sociales peut également être ouvert aux anciens salariés de l'entreprise. Il peut s'agir de retraités, de préretraités, de salariés licenciés pour motif économique.</p>
<b>Être attribuée de manière non discriminatoire</b>	<p>Le comité ne peut pas s'appuyer sur des critères par nature discriminatoires comme l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance à une religion ou à un syndicat pour faire varier le montant de sa participation à une activité sociale. Il ne peut pas exclure une catégorie du personnel du bénéfice d'une activité sociale.</p> <p>En revanche, il peut moduler les prestations en fonction de la situation des bénéficiaires (revenus du salarié, nombre d'enfants à charge, quotient familial).</p>
<b>Être non rémunérateur</b>	L'activité ne peut en aucun cas se substituer à du salaire et ne doit pas être la contrepartie d'un travail

## **B. Énumération des activités sociales et culturelles**

Parmi les activités relevant de la gestion directe du CE, on rencontre le plus fréquemment :

- les cantines et restaurants d'entreprise ;
- les voyages et les sorties ;
- les colonies de vacances ;
- les fêtes et les spectacles (arbre de Noël) ;
- les crèches et les garderies ;
- les allocations et les aides versées aux salariés de l'entreprise (primes de vacances, accordées à l'occasion d'événements familiaux, etc.).

## **Article R 2323-20**

*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 ;*
- 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.*

### **a) Bons d'achat**

Formule écrite constatant le droit d'une personne d'exiger une prestation (définition du dictionnaire). Ces bons d'achat se substituent aux primes. Ils représentent un volume budgétaire important (plus de 10 % de la dotation).

Ils sont d'un coût minime puisqu'ils sont exonérés de charges sociales.

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements suivants

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le pacs,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères, des pères,
- la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas,
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Par *rentrée scolaire*, il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire... peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage...

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement. Par exemple, un

salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Le bon d'achat ne peut être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les équipements de loisirs ou sportifs.

Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

Ainsi, par exemple, un bon d'achat *rentrée scolaire* délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'évènement rentrée scolaire.

Dans cette hypothèse, la délivrance tardive du bon d'achat a pour effet de faire correspondre le bon d'achat à la scolarité et non à l'évènement que constitue la rentrée scolaire. Dans ce cas, le bon d'achat doit être assujetti aux cotisations de Sécurité sociale.

## **b) Cadeaux**

Ils sont presque toujours offerts en fin d'année. Leur valeur moyenne est d'une centaine d'euros. De plus en plus les bons d'achat les remplacent, exception faite pour les enfants.

## **c) Retraites**

Aucun texte législatif ne contraint les CE à intégrer les retraités. La morale et la solidarité voudraient qu'ils ne soient pas exclus et pourtant la réalité est cruelle. Selon un récent sondage, 43 % des CE de moins de 500 salariés leurs ouvrent leurs activités, 23 % pour les moins de 200 salariés.

S'agissant du financement des garanties de retraite supplémentaire l'exonération de la participation du CE est limitée à la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- soit 5 % du montant du plafond de la Sécurité sociale,
- soit 5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

#### **d) 1 % Logement**

La création d'une commission logement est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La direction décide de son utilisation mais le CE doit toujours être informé et consulté.

Plusieurs possibilités s'offrent :

- verser le 1 % à un organisme collecteur (comités inter-professionnels du logement, chambre de commerce et d'industrie) qui finance la construction d'immeubles, informe sur les prêts d'accèsion à la propriété et accorde aux salariés des entreprises adhérentes des prêts pour acheter ou améliorer leur résidence principale, celle de leurs ascendants, descendants ou conjoint.
- réserver des logements pour les salariés, leur location ne doit pas être liée au contrat de travail.
- prêter aux salariés pour la construction ou l'aménagement de leur résidence principale.

#### **e) Mutuelles et assurances**

Les CE ont un droit de regard sur les mutuelles et les compagnies d'assurance. Pour choisir un contrat groupe lisez attentivement les clauses du contrat elles sont plus importantes que les variations de tarif qui sont en général minimales. Il faut faire la différence entre les mutuelles, les institutions L4 (plus connues sous le sigle de Caisse de prévoyance) et les assurances.

Les sociétés mutualistes sont des groupements qui, au moyen des cotisations de leurs membres, se proposent de mener dans l'intérêt de ceux-ci ou de leur famille une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide, mais aussi d'assurance collective. La mutualité c'est 25 millions de ressortissants répartis dans 7000 sociétés.

S'agissant du financement des prestations complémentaires de prévoyance l'exonération de la participation du CE est limitée à :

- la fraction n'excédant pas 6 % du montant du plafond de la Sécurité sociale,
- et n'excédant pas 1,5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale, sans que le total ainsi obtenu, puisse excéder 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale.

#### **f) Prêts**

Ils constituent une aide remboursable sans taux d'intérêt.

Ses bénéficiaires sont des actifs mais les règlements intérieurs n'excluent pas les pré-retraités et les retraités. Les CE n'ont pas vocation à distribuer et à prêter de l'argent.

Il y a aussi des prêts consentis par une institution financière, le CE servant là d'intermédiaire.

Leurs conditions d'attribution sont clairement stipulées dans les règlements intérieurs.

### **g) Secours exceptionnels**

Il s'agit d'un secours financier de première urgence non remboursable. Il peut être accordé sur demande de l'intéressé ou sur proposition d'un membre du comité.

La crise existe et le volume budgétaire de ce poste s'accroît d'année en année pour atteindre aujourd'hui jusqu'à 1,5 % voire 2 % du montant de la dotation des activités sociales. Une difficulté pour les élus : en établir le budget à l'avance.

Ces secours sont accordés lors de situations matérielles cruciales : expulsions, saisies, coupures de gaz ou d'électricité... Le CE peut alors intervenir et régler la dette.

## **C. Les bénéficiaires des activités sociales et culturelles du CE**

Les prestations distribuées par le comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles (ASC) ont principalement pour objet d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Même s'il est admis que certaines ASC peuvent avoir pour objet de réduire et/ou corriger les inégalités entre les salariés, celles-ci doivent être attribuées dans le respect du principe de non-discrimination.

Ainsi, aucun critère tel qu'il résulte de l'article L 1132-1 du code du travail ne peut être utilisé pour déterminer l'attribution d'une prestation au titre des ASC. Ces critères tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion, etc., sont discriminatoires.

Par exemple, le CE ne peut pas réserver au seul bénéfice des femmes une prime de crèche ou une prime de naissance (Cass. Soc., 8 octobre 1996 : n° 92-42.291).

De la même manière, le CE ne peut pas privilégier l'appartenance syndicale des salariés pour leur faire bénéficier des ASC en priorité.

Est donc discriminatoire le fait pour un CE de rembourser les salariés ayant assisté à une formation en modulant sa participation en fonction du syndicat organisateur du stage (Cass. Soc., 16 avril 2008 : n° 06-44.839). Ce principe étant rappelé, il convient de revenir sur l'ensemble des bénéficiaires. En effet,

selon l'article L 2323-83, les activités sociales et culturelles sont établies dans l'entreprise prioritairement au bénéficiaire :

- des salariés de l'entreprise ;
- de la famille des salariés (conjoint et enfants ou personnes vivant au foyer du salarié) ;
- des stagiaires.

Un comité d'entreprise peut en revanche moduler les prestations selon des critères objectifs tels que :

- les revenus du foyer,
- la composition de la famille,
- l'âge du ou des enfant(s),
- la présence effective lors d'évènement (cadeau réservé aux seuls enfants présents à l'arbre de Noël).

Dans le cas des familles recomposées, les prestations allouées aux enfants du conjoint, concubin, ou pacsé du salarié sont exonérées de cotisations et de contributions

### **a) Les salariés**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier des activités sociales et culturelles, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés, contrats à temps partiel, etc.)

Ainsi, les salariés titulaires d'un CDI en sont bénéficiaires mais également les titulaires d'un CDD. La seule différence de nature du contrat de travail ne peut pas être invoquée par le CE pour refuser l'octroi des prestations à un salarié en CDD (article L 1242-14).

Le comité ne peut pas se fonder sur la nature du contrat, la durée du travail convenue au contrat, l'appartenance du salarié à une catégorie professionnelle, ses performances ou notations, etc., pour exclure un salarié du bénéfice d'une prestation ou activité.

Les salariés en période d'essai, en préavis doivent bénéficier comme les autres salariés des activités sociales et culturelles.

Dès lors que le salarié est lié par un contrat de travail à l'employeur, il relève du CE de l'entreprise et est donc bénéficiaire de ses prestations (sous réserve de remplir les conditions d'attribution que le CE peut décider de mettre en place pour accorder le bénéfice de celles-ci).

Le ministre du Travail considère également que le comité d'entreprise ne peut pas prendre en compte l'ancienneté ou la présence effective des salariés pour

attribuer ou moduler un avantage. (JOAN Q n° 43931, 6 mai 2014)

Dans une récente affaire, les tribunaux ont annulé la délibération d'un comité d'entreprise qui avait décidé de répartir la dotation globale affectée à cette indemnisation entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité au sein de l'entreprise. Les salariés bénéficiaient de ce fait du remboursement de leurs frais par le comité, dans la limite de la dotation attribuée au syndicat ayant organisé le stage choisi par eux.

Les tribunaux ont estimé que ce dispositif était discriminatoire car il entraînait une inégalité de traitement entre les salariés selon leur appartenance syndicale. En effet, certains pouvaient être privés d'indemnisation dès lors que le plafond de remboursement prévu pour le syndicat dont ils avaient suivi les formations était atteint, alors qu'il ne l'était pas pour d'autres. En pratique, cela pouvait revenir à *priver un salarié d'un droit individuel à congé qu'il tient du code du travail*.

### **b) Les stagiaires**

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a été mise à jour.

Elle accorde désormais aux stagiaires, et dans les mêmes conditions que les salariés, le bénéfice des activités sociales et culturelles (ASC) proposées par le comité d'entreprise.

### **c) Intérimaires et salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs**

Les intérimaires et les salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs doivent bénéficier des activités sociales relatives aux équipements collectifs de l'entreprise (moyens de transport et de restauration par exemple) dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

### **d) Autres personnes étrangères à l'entreprise**

Toutes les autres personnes qui travaillent dans l'entreprise sans en être salariées (salariés détachés ou mis à disposition par d'autres structures que les groupements d'employeurs, salariés de sous-traitants, salariés de prestataires de services, etc.) ne bénéficient pas des activités sociales et culturelles.

Le CE n'a aucune obligation envers les salariés détachés. La rémunération du personnel détaché n'entre pas dans l'assiette de calcul du budget des ASC du comité, leur rémunération est seulement prise en compte pour le calcul du budget de fonctionnement.

Toutefois le comité d'entreprise peut ouvrir le bénéfice des activités sociales et culturelles aux personnes extérieures à l'entreprise sous réserve de ne pas

priver les salariés de l'entreprise et leur famille.

### **e) Associations humanitaires**

En cas de reliquat budgétaire, le comité peut verser, après s'être prononcé par un vote majoritaire, des fonds limités à 1 % de son budget à des associations humanitaires reconnues d'utilité publique en vue de favoriser des actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Enfin, nous pouvons nous interroger sur les propres **salariés du CE** : ont-ils droit aux activités sociales et culturelles ? La réponse est non. En effet, les salariés du comité d'entreprise sont extérieurs à l'entreprise, ils sont donc dépourvus de tout lien juridique avec l'entreprise elle-même.

Par conséquent, les salariés du CE n'ont droit à aucun des avantages distribués par les élus dans le cadre de leurs fonctions.

Le CE, en tant qu'employeur, peut tout à fait concéder des avantages à ses salariés.

Attention cependant car ces avantages sont considérés comme des avantages en nature assimilé à du salaire et soumis à charges sociales. Bien entendu, le personnel du CE mis à disposition par l'entreprise conserve son droit aux ASC.

## **D. Le budget des activités sociales et culturelles**

Pour exercer ses missions, le CE dispose de 2 budgets distincts :

- le budget de fonctionnement,
- le budget des activités sociales et culturelles.

Le budget des activités sociales et culturelles permet au comité d'entreprise d'assurer ses missions dans ce domaine : gérer les activités que le C.E. propose aux salariés, aux anciens salariés retraités et aux ayants droit.

Le budget des activités sociales et culturelles et le budget de fonctionnement et ne se confondent pas. Ces deux budgets doivent donc être comptabilisés et utilisés distinctement.

### **a) La nécessité d'un budget**

L'employeur ne doit doter le CE d'un budget pour les activités sociales et culturelles que si l'entreprise affectait des crédits à des dépenses sociales avant l'existence du CE (article L2323-86).

### **Article L 2323-86**

*La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.*

*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 définie au 1<sup>er</sup> alinéa.*

La loi ne fixant aucun montant minimum pour le budget des activités sociales et culturelles, de nombreuses inégalités existent entre les entreprises. En effet, la gestion des œuvres sociales a été transférée aux CE ainsi que les moyens financiers correspondants aux dépenses effectuées auparavant par l'employeur.

Dans les entreprises où les employeurs ne géraient aucune activité sociale ou culturelle avant le transfert aux CE, le budget est inexistant.

En application des règles de fixation de ce budget, certains comités d'entreprise n'ont droit à aucun financement de leurs activités sociales : c'est le cas, par exemple, des comités élus dans des entreprises nouvelles. C'est également le cas pour les entreprises qui ne finançaient pas de telles activités avant la création du CE ou avant que le comité déjà créé ne les prenne en charge.

Cependant, l'employeur peut toujours décider de verser une subvention à un CE sans ressource. Il devra en tenir compte pour les budgets suivants.

### **b) Le calcul du montant du budget**

La loi ne fixe pas de montant minimum obligatoire comme c'est le cas pour le budget de fonctionnement. Un accord ou une disposition conventionnelle peut toutefois fixer un montant obligatoire.

### **Article L 2261-22**

*I.- Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion, prévues aux articles :*

...

*1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;*

*2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et **le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités ;***

Ainsi, 40 % des 305 conventions collectives nationales contiennent un budget minimum que l'employeur doit verser au CE. Dans ce cas l'employeur est tenu de verser au CE le montant prévu par la convention collective.

Dans tous les cas, le budget du CE ne peut être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales de l'entreprise au cours des 3 dernières années qui ont précédé la prise en charge de ces activités par le comité. Le budget du CE ne pourra être inférieur au total des dépenses sociales de l'année la plus forte des 3 dernières années.

Comme pour le budget de fonctionnement, la contribution des activités sociales et culturelles doit être versée chaque année. Cependant, il peut y avoir d'abord une provision puis une régularisation, à condition que le CE puisse exercer correctement sa mission

## **E. La gestion du CE**

### **a) Le rôle du CE**

Le CE a nécessairement un rôle prédominant en matière d'activités sociales et culturelles.

En effet, le CE dispose d'un monopole de gestion en matière d'activités sociales et culturelles, et son rôle consiste à assurer, contrôler ou participer à leur gestion.

Dès lors, si l'employeur met en place une telle activité, le comité est en droit d'en revendiquer la gestion directe et le budget connexe. Il peut même modifier l'affectation des sommes qui lui sont allouées ou supprimer purement et simplement l'activité en question pour la remplacer par une autre.

L'employeur ne peut donc garder le contrôle d'une activité sociale ou culturelle que si le comité lui en a tacitement ou expressément délégué la gestion.

### **Article L 2323-83**

*Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.*

Si la loi réserve au comité la gestion ou le contrôle des activités sociales établies

dans l'entreprise, elle n'oblige pas l'employeur à mettre gratuitement à la disposition du comité les locaux nécessaires au fonctionnement de ces activités.

Le trésorier est chargé de gérer le budget du comité. Ce budget étant autonome par rapport à celui de l'entreprise, le comité dispose presque toujours d'un compte courant ouvert à son nom, sur présentation d'une copie de la délibération désignant la ou les personne(s) chargée(s) de s'occuper de ce compte et habilitée(e) à signer les chèques.

A la fin de chaque année, le comité d'entreprise doit faire un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel par affichage. Ce compte rendu doit indiquer :

- le montant et la nature des ressources dont il a disposé dans l'année ;
- le montant des dépenses effectuées pour le fonctionnement du comité et pour la gestion des activités sociales et culturelles ;
- le budget particulier de chacune de ses activités.

### **b) Disparition de l'entreprise**

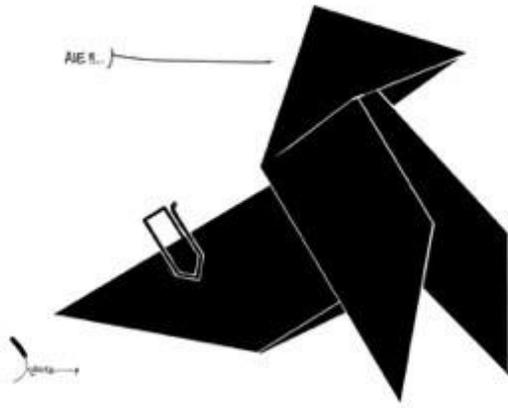
En cas de disparition de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens et des sommes dont il dispose. Il opère cette liquidation sous la surveillance du directeur départemental du travail.

Les biens ne peuvent pas être répartis entre les salariés de l'entreprise ou entre les membres du comité. Ils doivent être obligatoirement attribués :

- soit à un autre comité d'entreprise ou interentreprises,
- soit à des institutions sociales d'intérêt général.

En cas de fermeture d'un établissement, le comité doit désigner comme bénéficiaires de ses biens les comités dans lesquels le personnel a été muté ou d'autres comités d'établissement de l'entreprise.

Si une entreprise cesse d'avoir un comité d'entreprise, soit par suite de carence, soit par diminution de l'effectif en-dessous de 50, le fonctionnement des activités sociales et culturelles est assuré par l'employeur et les délégués du personnel.



## **2. Les activités sociales du CE : nouveautés 2016**

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe soumises aux cotisations de Sécurité sociale, car elles représentent des *sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail*.

Exemples :

- les sommes versées pour le compte de l'employeur, en application d'une obligation légale ou contractuelle de l'employeur (telles que les indemnités complémentaires aux IJSS destinées à maintenir en tout ou partie le salaire, ou les prestations familiales non exonérées),
- les sommes qui représentent un complément de rémunération,
- et les sommes versées aux salariés de manière automatique et non personnalisée,

représentent des *sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail* qui doivent à ce titre être soumises aux cotisations sociales.

Il en va de même, notamment, pour :

- les primes de fêtes (fête des mères, des pères, de Noël, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas),
- les primes de vacances,
- les primes de préretraite, retraite.

Les avantages servis par le comité d'entreprise soumis aux cotisations sociales doivent figurer sur le bulletin de paie.

Certaines prestations ou services réalisés par les comités d'entreprise continuent à être exonérées totalement ou partiellement pour l'année 2016.

Ce sont les prestations suivantes :

## **A. Les chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle**

Ces chèques sont totalement exonérés de charges sociales.

L'ensemble des chèques culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent au sens strict, des bons d'achat et des avantages attribués par l'employeur *en contrepartie ou à l'occasion du travail*.

Ces sommes devraient donc, en principe, être soumises aux mêmes règles, à savoir : exonération en deçà d'un plafond et assujettissement à cotisations et contributions de Sécurité sociale en dehors des tolérances ministérielles applicables.

Toutefois, l'Urssaf fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérance, que sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

L'Urssaf considère que l'ensemble des chèques-culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle, versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle.

A ce titre, l'Urssaf admet ainsi l'exonération de cotisations et contributions sociales de ces avantages, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culturel suivants, quand ils sont financés par le comité d'entreprise :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques,
- concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques,
- places de cinéma,
- billets d'accès aux musées, monuments historiques,
- livres et bandes dessinées,
- supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.

La participation financière du comité d'entreprise destinée à financer l'accès à des produits culturels via Internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité d'entreprise non soumise aux cotisations et contributions sociales.

Par ailleurs, ne sont pas concernés par la tolérance :

- le chèque-culture échangeable contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (lecteur DVD...),
- la prise en charge par le comité d'entreprise du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...).

## **B. L'attribution de cadeaux et de bons d'achat**

**Principe :** Lorsque le montant global des bons d'achat attribués à un salarié pour l'année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale, ils sont exonérés de cotisations sociales.

En 2016 le plafond est de 161 euros par salarié (159 euros en 2015).

Cas particuliers des bons d'achat de Noël (et de certains autres événements)

Lorsque ce seuil est dépassé, les bons d'achat pourront tout de même être exonérés des cotisations sociales.

Il y a 3 conditions à respecter :

- le bon d'achat doit être attribué à l'occasion des événements suivants : mariage, naissance ou adoption, départ en retraite, fête des pères, fête des mères, Sainte-Catherine (25 novembre), Saint-Nicolas (6 décembre), Noël des enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, Noël des salariés et rentrée scolaire ou universitaire des enfants jusqu'à 25 ans révolus dans l'année civile.
- l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement. Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Les produits alimentaires de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis. Pour le Noël des enfants, il doit permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs, etc. La valeur de chaque bon d'achat attribué à l'occasion de l'un des événements ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 161 € pour 2016.
- si pour un même événement, par exemple Noël, un salarié reçoit un bon d'achat et un cadeau, leurs montants doivent être additionnés pour apprécier le respect du seuil de 5 %. Pour la rentrée scolaire ou

universitaire des enfants, le seuil de 5 % est apprécié par enfant. Comme pour Noël, il est apprécié par enfant et par salarié.

Donc si ces 3 conditions sont remplies les bons d'achat ne seront pas soumis aux cotisations.

---

### **Exemple :**

Dans une entreprise, le comité d'entreprise alloue des bons d'achat aux salariés lors de leur mariage, lors de la naissance d'un enfant et pour la rentrée scolaire. Au cours de l'année 2016, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- un bon d'achat d'une valeur de 50 € pour son mariage,
- un bon d'achat d'une valeur de 80 € pour la naissance de son enfant,
- un bon d'achat d'une valeur de 90 € pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 6 ans.

#### **• Dans un premier temps :**

Le montant des bons d'achat excède sur l'année le seuil de 5 % du plafond mensuel

Addition du montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et comparez-le au seuil de 5 % du plafond mensuel (soit : 161 € en 2016).

$$50 + 80 + 90 = 220 \text{ €}.$$

Ce montant dépasse le seuil de 5 % du plafond mensuel.

#### **• Dans un deuxième temps :**

Le seuil de non-assujettissement annuel des bons d'achat est dépassé. Il convient alors d'apprécier si les conditions d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat.

#### **Bon de 50 € attribué pour le mariage :**

- l'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les 3 conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour le mariage est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

#### **Bon de 80 € attribué pour la naissance d'un enfant :**

- l'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé

dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant.

- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les 3 conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la naissance est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

### **Bon de 90 € attribué pour la rentrée scolaire :**

- l'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- l'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans les rayons « fournitures scolaires » du magasin.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les 3 conditions étant ici respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la rentrée scolaire est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

---

### **C. Les prêts consentis aux salariés**

Le principe en matière de prêt demeure celui de l'assujettissement aux charges sociales, mais néanmoins il existe une tolérance qui permet d'en être exonéré par l'URSSAF.

Pour être qualifiés de prestations sociales au sens de l'instruction ministérielle et, à ce titre, exclus des assiettes sociales, les prêts consentis par le comité d'entreprise sans intérêt ou à taux réduits doivent répondre aux critères des activités sociales et culturelles et présenter un caractère social.

Pour être qualifié comme tel, le prêt doit cumulativement :

- être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise
- être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination : les situations identiques doivent être traitées de manière semblable, sans conduire à une attribution systématique des prêts en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies ;
- ne pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle ;
- avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail : la demande de prêt doit donc être circonstanciée.

A défaut, le prêt sera considéré comme un complément de salaire qui devra être assujéti aux charges sociales.

#### **D. Les cartes donnant accès à des réductions tarifaires**

Ces cartes sont exonérées des charges sociales dès lors que les réductions se rattachent exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles.

#### **E. La participation du CE aux frais de cantine scolaire**

La participation à ces frais pourra être exonérée des charges sociales, à condition que l'aide prenne la forme :

- d'un secours,
- d'une aide financière exceptionnelle attribuée en fonction d'une situation particulière digne d'intérêt,
- d'un état de gêne temporaire.

Dans les autres cas, la participation du comité d'entreprise aux frais de cantine scolaire pour les enfants des salariés entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

#### **F. Les cours de cuisine et de bricolage**

Ces cours sont exonérés du moment qu'ils s'adressent à des débutants.

La participation du comité d'entreprise au financement de cours de cuisine ou bricolage peut être admise dans le périmètre des activités sociales et culturelles (et être exonérée de charges sociales à ce titre), dans la mesure où les cours de cuisine ou de bricolage constituent une initiation pour amateur.

En revanche, l'achat de matériel de cuisine ou de bricolage n'entre pas dans le champ de la tolérance ministérielle.

## Questions

### Questions 1

**Le CE peut-il exclure de l'accès aux activités sociales et culturelles les salariés des catégories professionnelles les plus élevées ? Ceux ayant les salaires les plus élevés ?**

Le CE ne peut pas par principe exclure de l'accès aux activités sociales et culturelles les salariés des catégories professionnelles les plus élevées ou ceux ayant les salaires les plus élevés. Cela serait discriminatoire. Or les activités sociales et culturelles doivent bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination.

En revanche, le CE peut décider de moins financer les activités sociales et culturelles au profit des salariés ayant des salaires plus élevés. Il ne peut pas en revanche se baser sur la seule catégorie professionnelle pour moduler sa participation à certaines prestations. Impossible en effet de soutenir que le financement par le CE d'une activité sera plus important pour les non cadres que pour les cadres, car cette différence ne repose pas sur des raisons objectives et pertinentes. Un jeune cadre débutant peut avoir un salaire moindre par rapport à un agent de maîtrise ayant plusieurs années d'ancienneté et une grande expérience professionnelle.

Si l'on veut tenir compte des revenus des salariés pour fixer la participation du CE au financement de certaines activités, il serait plus judicieux d'établir des grilles de salaires et de moduler la participation du CE en fonction de l'appartenance à ces grilles de salaire.

#### **Exemple :**

- jusqu'à 1.000 euros brut : participation du CE de X % au financement de l'activité,
- de 1.001 à 2.000 euros, participation du CE de X % au financement de l'activité, de 2.001 à 3.000 euros, participation du CE de X % au financement de l'activité,
- de 3.001 à 4.000 euros, participation du CE de X % au financement de l'activité,
- au-delà de 4.000 euros, pas de participation.

## Questions 2

### **Le comité d'entreprise peut-il être poursuivi en justice en cas d'accident dans le cadre d'une activité ?**

Des accidents peuvent survenir dans le cadre des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise. Pour autant, la gestion de ces activités par le comité d'entreprise implique-t-elle qu'il peut être considéré comme responsable des accidents qui surviennent dans ce cadre ?

Contrepartie naturelle de son pouvoir de décision, le comité d'entreprise est responsable du préjudice éventuel qu'il peut causer à travers les activités sociales et culturelles. Cela signifie que sa responsabilité tant civile que pénale peut être recherchée en cas d'accident survenu au cours des activités sociales et culturelles.

Quand on parle de responsabilité civile, on vise les cas où une personne (physique ou morale) doit réparer le préjudice qu'elle a causé à autrui. Contrairement à la responsabilité pénale, il ne s'agit pas d'un risque d'emprisonnement, mais des conséquences pécuniaires d'un acte ou d'une omission.

## Le cabinet RIERA remercie DOBRITZ pour sa collaboration exceptionnelle à notre New letter.

Les illustrations de l'article précédent sont tirées de son dernier ouvrage qui vient de paraître :

