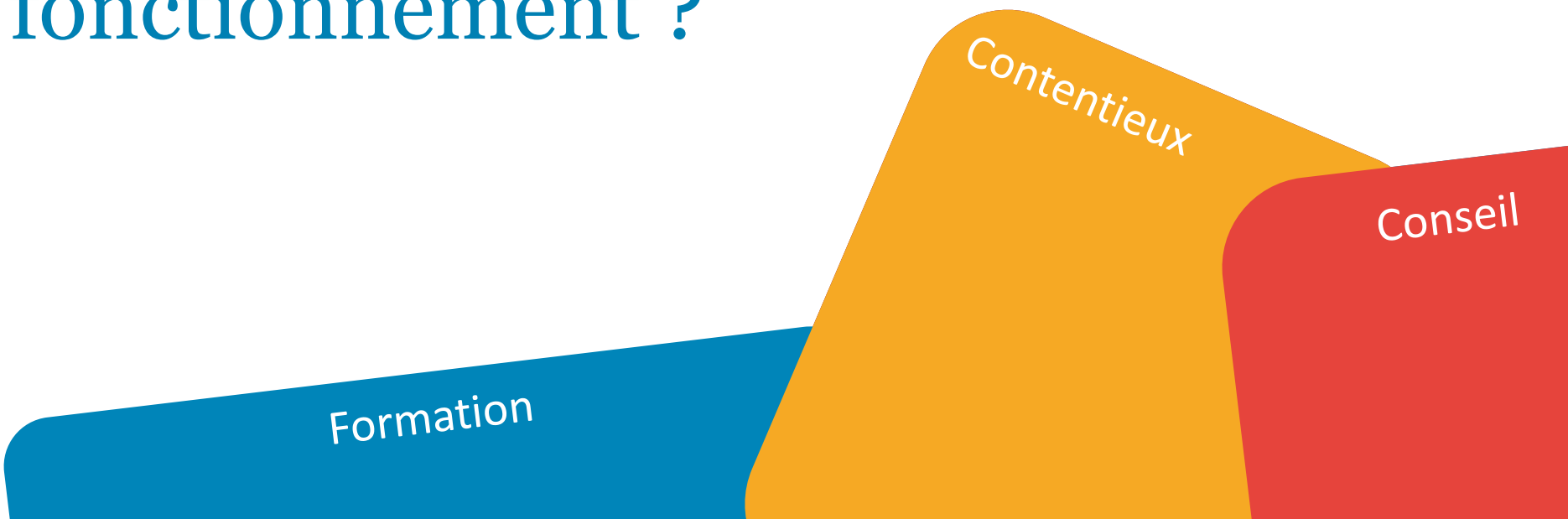
SECAFI
GROUPE ALPHA

ATLANTES
AVOCATS

Activités sociales et culturelles : Comment sécuriser votre fonctionnement ?



LA NOTION D'ASC ET LE RESPECT DES REGLES URSSAF

Rappel de la définition des Activités Sociales et Culturelles

Articles L.2312-78 à L.2312-80; R.2312-35 du Code du travail; Cass. soc. 13 novembre 1975, n°73-14848

Pour qu'une activité soit qualifiée d'Activité Sociale et Culturelle, 4 critères cumulatifs doivent être caractérisés. Elle doit être…

- **Facultative et non rémunératoire:**
  - Ne se confond pas avec une obligation de l'employeur.
  - Ne doit pas constituer un revenu pour le salarié.

- **Non discriminatoire:**
  - Possibilité de distinguer l'octroi des activités sociales selon des critères objectifs tel que le quotient familial ou le revenu.
  - Pas de prise en compte du type de contrat, de l'appartenance à une catégorie professionnelle ou à un syndicat, etc.

- **Principalement destinée au personnel de l'entreprise et à leur famille:**
  - Bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise : CDI, CDD, apprentis, contrat de professionnalisation, stagiaires.
  - Possibilité d'étendre le bénéfice des ASC aux anciens salariés retraités ou licenciés pour motif économique.
  - Nécessité de définir la notion de « famille » (conjoint et enfant).

- **Destinée à améliorer les conditions de vie et d'emploi :**
  - Lié à l'historique des ASC : l'activité peut concerner la vie professionnelle ou personnelle du salarié.

- Préalable : la **notion de « non-discrimination » ne doit pas être confondue avec la notion de stricte « égalité ».** Les activités sociales du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, mais pas forcément de la même manière.

- Ainsi, il est **possible de moduler l'octroi d'une activité sociale et culturelle, en s'appuyant sur un critère objectif et non discriminatoire** de distinction.

- Ces critères ne devant pas être discriminants, ils ne peuvent résulter d'éléments tels que la personne, sa catégorie professionnelle, le coefficient hiérarchique, l'affiliation à un syndicat, la nature du contrat.

  - Semblaient uniquement admis la modulation des prestations du CSE établie en fonction :
    - **des revenus** (a priori revenu fiscal du foyer et non « salaire »)
    - **du quotient familial** *(délibération CNIL n°2006-230).*

Vigilance pratique : deux notions fiscales qui nécessiteront de réclamer au salarié un relevé d'imposition

  - Pour l'heure, il ressort du site de l'URSSAF qu'il « ***n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction du niveau de rémunération du salarié (mais le CSE peut adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération)*** » (extrait du site de l'URSSAF du 22/01/20)

  - Par ailleurs en pratique la condition liée au montant du salaire pourrait être lourde en terme de gestion : prise en compte des augmentations annuelles, transmission du justificatif , etc.

- Notion de « salarié » :
  - Il s'agit de **l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail avec votre entreprise**.
  - Toutes les natures de contrat sont visées :
    - CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation,
    - temps plein comme temps partiel,
    - et depuis la loi L. n° 2011-893 du 28 juillet 2011, les stagiaires

➢ **Il n'est donc pas possible d'exclure certains salariés en raison de la nature de leur contrat, ni de moduler les avantages selon ce même critère.**

- Ne sont pas bénéficiaires les salariés d'entreprises sous traitantes ou les intérimaires.
  - Est en revanche admis l'octroi d'activités sociales aux anciens salariés retraités (Cass. Soc. 23 sept 1992, n°90-11752) ou licenciés pour motif économique.
- Il existe une incertitude sur la possibilité **de prévoir une condition minimale d'ancienneté, ou la fin de la période d'essai comme condition d'octroi** des activités sociales : le site de l'URSSAF ne mentionne plus la possibilité de prévoir une condition d'ancienneté comme condition d'accès aux ASC.

Bon à savoir

Ce sont les conditions d'attribution des avantages alloués par le CSE, et non l'avantage en lui-même, qui guident l'appréciation de l'Urssaf et déterminent si une somme versée par le CSE peut s'analyser comme un avantage exonéré ou doit être considérée comme un complément de rémunération soumis aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Le principe de non-discrimination interdit aux CSE de réserver ces avantages à certains salariés en fonction de leur statut professionnel. Il n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction :

- du niveau de rémunération du salarié (mais le CSE peut adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération) ;
- la forme du contrat (CDD, CDI, temps partiel)... ;

[...]

Il est exclusivement permis de moduler les prestations selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (*exemple : aide aux vacances modulée selon les revenus du ménage, différenciation des bons d'achat de rentrée scolaire selon l'âge ou le niveau d'études de l'enfant*...).

Attention :

- **Sur ces sujets, le site de l'URSSAF peut être régulièrement amené à être modifié : il faut donc régulièrement le consulter…**
- **En cas de doute sur un critère que vous souhaiteriez instaurer: penser à la procédure de rescrit social.**

ATLANTES AVOCATS

SECAFI GROUPE ALPHA

Focus sur les bons d'achat et cadeaux en nature

L'URSSAF tolère que les bons d'achat et cadeaux en nature soient exonérés de cotisations mais dans la limite d'un Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) apprécié le cas échéant en deux temps

- **Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié sur l'année civile est inférieur à 5% du PMSS (171 € pour 2021)**

- **Le montant global des bons d'achat attribué au salarié est exonéré de cotisations**

Pensez à consulter le site internet de l'URSSAF !

N.B.: Il ne s'agit que d'une simple tolérance de l'URSSAF qui ne lie pas les tribunaux

- **Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié sur l'année civile est supérieur à 5% du PMSS (171 € pour 2021)**

ALORS

- **Chaque bon d'achat ou cadeau en nature attribué sera exonéré de cotisations si 3 conditions cumulatives sont satisfaites:**
  - Attribution en relation avec un évènement identifié par l'URSSAF comme le permettant:
    - Mariage, Pacs,
    - Naissance,
    - Départ à la retraite,
    - Fêtes des pères, Fête des mères
    - Sainte Catherine (célibataire femme qui fête ses 25 ans), Saint Nicolas (célibataire homme qui fêtent ses 30 ans),
    - Noël des adultes,
    - Noël des enfants (enfant = jusqu'à 16 ans révolus pendant l'année civile)
    - Rentrée scolaire (enfant = jusqu'à 25 ans révolus pendant l'année civile)
  - Avoir une utilisation déterminée
  - Être d'un montant conforme aux usages (5% PMSS) **c'est-à-dire inférieur à 171 € pour 2021(plafond à respecter par événement !).**

Précision dans le cas où deux conjoints travaillent dans la même entreprise et ont le cas échéant un enfant en commun :

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Ainsi, en cas de mariage de deux salariés travaillant dans l'entreprise, chacun étant concerné par l'événement « mariage » peut recevoir un bon d'achat de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en franchise de cotisations et de contributions sociales.

Il en est de même en cas de naissance, pour la rentrée scolaire et pour le Noël des enfants.

Exemple Noël des salariés et Noël des enfants :

Un CSE souhaite octroyer un bon d'achat de 80 € par salarié et de 110 € par enfant.

Deux salariés de l'entreprise ont un enfant commun :

Il est admis que le CSE octroie à chacun des salariés un bon d'achat pour le Noël des salariés (soit au total 160 € pour les deux salariés), mais également à chacun d'eux un bon d'achat pour le Noël des enfants (soit au total 220 € pour leur enfant).

A l'instar des bons de rentrée scolaire, c'est bien le montant de chaque bon servi à chaque salarié pour son enfant, soit 110 € (et non le montant cumulé pour les deux conjoints salariés de la même entreprise - 220 €), qui est apprécié au regard du seuil de 5 % du plafond mensuel.

Modification des règles URSSAF sur le noël des enfants et la rentrée scolaire :

- **Pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par salarié :** chaque salarié peut prétendre au bon pour son enfant. Ce n'est plus le montant cumulé des deux bons qui est comparé au 5%.

- **Pour le noël des enfant et des salariés le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié** : le seuil de 171 euros sera apprécié par bon d'achat pour chaque salarié et par bon d'achat pour l'enfant en commun.

Chèques vacances

- L'Urssaf prévoit une exonération sans plafonnement si :
  - le CSE les gère seul (sans l'employeur)
  - ils sont attribués « selon des critères » (impossibilité de prévoir un montant uniforme pour l'ensemble des salariés). Le CSE est tenu de fixer des critères d'attribution; c'est-à-dire que les salariés puissent bénéficier de chèques vacances, mais pour une valeur différente.

- **ATTENTION** : si l'aide aux vacances est attribuée par le CSE, sous forme de participation aux chèques-vacances acquis par l'employeur, la participation du CSE est considérée comme un complément de rémunération et les cotisations et contributions sociales sont dues !

Chèques culture (disque/lire)

- L'Urssaf prévoit une exonération sans plafonnement. Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

Pour rappel, ces deux types de chèques ne sont pas concernés par le plafonnement des 5% du PMSS qui vise les bons d'achat et cadeaux en nature.

Ils peuvent donc constituer une solution éventuelle en lieu et place ou en complément des bons d'achat et cadeaux en nature.

L'Urssaf (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et des Allocations Familiales) a notamment pour mission l'encaissement des cotisations sociales et le contrôle du calcul des cotisations.

- Depuis la fin des années 80, elle encaisse et contrôle également les prestations allouées par les Comités au titre des activités sociales et culturelles qui peuvent être soumises à cotisations sociales au même titre qu'un salaire et selon les mêmes modalités. L'agent de l'URSSAF, s'il relève des anomalies ou des erreurs opérera un redressement.

- Lorsque l'Urssaf intervient, c'est l'entreprise qu'elle contrôle en 1er lieu. En pratique **l'URSSAF contrôle le CSE à l'occasion du contrôle de l'entreprise :** l'employeur est donc l'intermédiaire.

- Ainsi, **si une anomalie est observée pour les prestations du CSE, c'est l'employeur qui devra payer le surplus de cotisations réclamé, puis qui se retournera vers le comité** pour être remboursé ou réduira au prorata le versement du budget l'année suivante.

- Un contrôle ne peut avoir lieu que tous les 3 ans ; les contrôleurs ne peuvent remonter que trois ans en arrière et l'année en cours pour opérer des redressements *(art. L. 244-3 CSS)*.

- A l'occasion du contrôle, le CSE doit **fournir des justificatifs** pour chaque salarié ayant bénéficié d'un avantage (*bordereau nominatif faisant apparaître les coordonnées du bénéficiaire, la nature de l'avantage alloué sa valeur, sa date de versement)* et les justificatifs qui lui permettent de ne pas tenir compte de l'avantage dans l'assiette des cotisations.

Exemple de pratique ayant entrainé un redressement de la part de l'Urssaf

- De nombreuse pratiques entrainent des risques Urssaf et peuvent aller jusqu'au redressement. La présente liste n'est pas exhaustive et rappelle des cas de redressement dont nous avons été témoin :
  - Application de critères non conformes et considérés comme discriminant :
    - Ancienneté trop importante
    - Utilisation des catégories (cadre/non cadre).
    - Utilisation des coefficients de convention collective
  - Utilisation du budget de fonctionnement pour faire des cadeaux aux salariés sous couvert d'une opération de communication.
  - Utilisation de la subvention de fonctionnement pour financer un site internet du CSE lequel est utilisé pour les ASC (il est nécessaire de ventiler les dépenses).
  - Fourniture d'une carte de réduction ou financement d'une plateforme donnant lieu à des réductions dans différentes enseignes.
  - Non respect des plafonds.
  - Non fourniture des justificatifs nécessaires (certificat de scolarité, de mariage etc.…).
  - Valeur d'un cadeau dans le cadre d'un loto trop importante (une voiture d'une valeur de plus de 12000 euros).
  - Etc…

Vers la soumission des ASC aux cotisations de sécurité sociale ?

- Sur le fondement de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, la Cour de Cassation a toujours considéré que **tous les avantages en espèce ou en nature accordés par les CSE au titre des ASC devaient être soumis aux cotisations sociales** (hormis pour les sommes ayant un caractère de secours notamment) (Cass. Soc. 9 juin 1992 n° 89-13410).

- La Sécurité sociale quant à elle considère, pour l'heure, **qu'il n'y a pas lieu d'assujettir ces prestations (en nature ou en espèce) aux cotisations de sécurité sociale**.

- Attention : en 2017 et en 2019, la Cour de cassation a rappelé que **les circulaires et lettres ministérielles sont dépourvues de toute portée normative et donc ne s'imposent pas aux organismes de recouvrement,** aux URSSAF notamment (Cass. Civ. 2., 30 mars 2017, n° 15-25453 ; Cass. Civ. 2., 14 février 2019, n° 17-28047) :
  - Mais ces tolérances sont généralement appliquées par les URSSAF.

- Ces divergentes positions entre l'URSSAF notamment et la jurisprudence amènent régulièrement le gouvernement à tenter de limiter les ASC qui pourraient être exclues des cotisations de sécurité sociale

NE PAS OMETTRE DE RESPECTER LES REGLES DE GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE

Articles L.2315-61 et suivants ; L.2312-81 et suivants du Code du travail

Le CSE bénéficie, en principe, de 2 budgets qu'il importe de distinguer

Budget dit « de fonctionnement » :

- Minimum de montant fixé par la loi : **0.2% de la masse salariale brute annuelle** (0,22% pour les entreprises d'au moins 2000 salariés)**.**
- **Permet au comité de fonctionner**

  Ex: rémunérer une sténodactylo, un expert à la préparation des travaux, un avocat…

  Ex: acheter des fournitures supplémentaires pour le local,

  Ex: rembourser les frais de déplacements, hors plénières, des élus.
- **Possibilité,** après délibération à la majorité des membres titulaires CSE présents, **de financer les formations des représentants de proximité et des DS**

Budget dit « social » :

- **Pas obligatoire légalement** donc pas de montant minimum prévu par la loi (il peut être mentionné dans la CCN).
- Le budget est calculé soit en €, soit en % de la masse salariale, en fonction des dépenses en matières sociales et culturelles que l'employeur effectuait de lui-même avant la mise en place du 1er CSE.
- Lorsqu'il existe, l'employeur verse chaque année une contribution dont les **modalités de calcul sont définies par accord d'entreprise,**
- A défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente
- **Permet au CSE de financer les ASC destinées aux salariés et les frais annexes.**

L'assiette de calcul des budgets

- **Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI** (par application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) (Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-16086; Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-24231).

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

- En pratique, prendre la masse salariale de référence de l'année N-1 avec régularisation en fin d'année.

Le versement de ces budgets

- **Budgets annuels mais sans qu'une périodicité soit imposée par les textes**: à prévoir dans le règlement intérieur de CSE mais ne doit en aucun cas bloquer le comité dans ses projets.

La séparation stricte de ces budgets mais…

- **Principe de dualité des budgets est d'ordre public : risque de sanctions en cas de non respect**
  - Action en annulation de la délibération du CSE affectant un fonds à une activité ; en référé pour empêcher le déblocage des sommes.
  - Action en délit d'entrave ou abus de confiance.
- Sont susceptibles d'agir : les membres du CSE, l'employeur, un salarié ou un syndicat s'il démontre un intérêt légitime à agir.

… il est possible de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers la subvention destinée aux ASC et réciproquement

- **Concernant le reliquat de la subvention ASC :**
  - Une partie de l'excédent du budget ASC peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations mais dans la limite de 10% de cet excédent
- **Concernant le reliquat de la subvention fonctionnement :**
  - Le décret n°2018-920 du 26 octobre 2018 précise que : « *L'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré au budget destiné aux activités sociales et culturelles conformément à l'article L. 2315-61, dans la limite de 10 % de cet excédent* ».
  - Cela étant, lorsque le financement des frais d'expertise est pris en charge par l'employeur en application du 3° de l'article L.2315-80 du code du travail (dans le cas où le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise décidée au cours de la consultation sur les orientations stratégiques ou de l'ensemble des consultations ponctuelles devant en principe être financées par le CSE à hauteur de 20%), le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les 3 années suivantes.

L'ensemble des CSE est soumis aux règles suivantes :

- Elaboration de **comptes annuels** (ou documents simplifiés pour les « petits » CSE) ;
- Elaboration d'un **rapport d'activité et de gestion** comportant des informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du CSE ;
- Elaboration d'un **rapport sur les conventions** passées « *directement ou indirectement ou par personne interposée entre le comité social et économique et l'un de ses membres* » ;
- **Arrêté des comptes**, selon des modalités prévues par le RI du CSE, par certains élus du CSE désignés par lui;
- **Approbation des comptes par les membres élus du CSE réunis en séance plénière** dédiée à cela et donnant lieu à un procès-verbal spécifique.
  - Approbation dans les 6 mois de la clôture de l'exercice.
  - Au plus tard 3 jours avant la réunion, les comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion devront être transmis aux membres du CSE.
- **Information « par tout moyen » des salariés sur les comptes annuels et le rapport de gestion du CSE**
- Elaboration d'un **compte-rendu de fin de mandat**
- Conservation des **documents comptables et justificatifs pendant 10 ans.**

Synthèse des obligations comptables selon la taille du CSE

Articles L.2315-64 et suivants; D.2315-33 et suivants du Code du travail et D.612-5 du Code de commerce

« Petits CSE »

Ressources du CSE inférieures à 153 000 € (1)

Application d'une **comptabilité ultra simplifiée**

« Moyens CSE »

Ressources du CSE supérieures à 153 000 € (1) et si le CSE ne remplit pas au moins 2 des 3 critères suivants :

- **50 salariés du CSE en ETP**
- **1,55 M€ de bilan**
- **3,1 M€ de ressources (2)**

Obligation de recourir à un expert-comptable. Application possible d'une **comptabilité simplifiée**

« Gros CSE »

Au moins 2 des 3 critères suivants sont remplis:

- **50 salariés du CSE en ETP**
- **1,55 M€ de bilan**
- **3,1 M€ de ressources (2)**

Obligation de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes. Application d'une **comptabilité de droit commun**

Voir annexes

1 – Pour l'appréciation du seuil de 153 000 €, les ressources annuelles sont égales au total du montant de la subvention de fonctionnement prévue à l'article L.2315-61, du montant des ressources mentionnées à l'article R.2312-50, à l'exception des produits de cession d'immeubles pour les revenus mentionnés au 8° dudit article ; après déduction, le cas échéant, du montant versé au CSE Central ou au CSE interentreprises en vertu de la convention prévue respectivement aux articles D.2326-7 et R.2312-44.
2 – Pour l'appréciation du seuil de 3,1 M€, les ressources annules sont égales au total du montant de la subvention de fonctionnement, des ressources activités sociales après déduction éventuelle des montants versés au CSE Central ou au CSE interentreprises .

Synthèse des obligations comptables selon la taille du CSE

Articles L.2315-64 et suivants; D.2315-33 et suivants du Code du travail et D.612-5 du Code de commerce

« Petits CSE »	« Moyens CSE »	« Gros CSE »
Ressources du CSE inférieures à 153 000 € (1)	**Ressources du CSE supérieures à 153 000 € (1) et si le CSE ne remplit pas au moins 2 des 3 critères suivants :** • **50 salariés du CSE en ETP** • **1,55 M€ de bilan** • **3,1 M€ de ressources (2)**	**Au moins 2 des 3 critères suivants sont remplis:** • **50 salariés du CSE en ETP** • **1,55 M€ de bilan** • **3,1 M€ de ressources (2)**
Application d'une **comptabilité ultra simplifiée**	Obligation de recourir à un expert-comptable. Application possible d'une **comptabilité simplifiée**	Obligation de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes. Application d'une **comptabilité de droit commun**

1 – Pour l'appréciation du seuil de 153 000 €, les ressources annuelles sont égales au total du montant de la subvention de fonctionnement prévue à l'article L.2315-61, du montant des ressources mentionnées à l'article R.2312-50, à l'exception des produits de cession d'immeubles pour les revenus mentionnés au 8° dudit article ; après déduction, le cas échéant, du montant versé au CSE Central ou au CSE interentreprises en vertu de la convention prévue respectivement aux articles D.2326-7 et R.2312-44.

2 – Pour l'appréciation du seuil de 3,1 M€, les ressources annules sont égales au total du montant de la subvention de fonctionnement, des ressources activités sociales après déduction éventuelle des montants versés au CSE Central ou au CSE interentreprises .

L'INCIDENCE DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE MONTANT DES SUBVENTIONS DU CSE ET LEUR UTILISATION

Impact du chômage partiel sur les budgets CSE

Sauf disposition conventionnelle contraire, la base de calcul des budgets du CSE est constituée par la MSB issue des declarations sociales nominatives, qui comprend donc les sommes soumises à charges sociales.

Or, l'indemnité versée aux salariés dans le cadre de l'activité partielle (assimilée à un revenu de remplacement) n'est pas soumise à charges sociales (sauf pour la partie correspondant au complément versé par l'employeur, et ce, depuis le 1er mai).

Du 1er mars au 30 avril : complément versé par l'employeur exonéré de charges sociales au même titre que l'indemnité légale d'activité partielle

Depuis le 1er mai : Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux dans une certaine limite :

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales ;

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 31,97 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.
Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

- Ainsi, seules les heures non chômées et l'éventuel complément versé par l'employeur dans le cadre du dispositif d'activité partielle en application d'un accord collectif ou d'une decision unilatérale peuvent être assujetties à contributions et cotisations sociales.

- En l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le recours au chômage partiel selon la période sur laquelle il s'étend, selon le nombre d'heures chômées et le nombre de salariés concernés, aura, ainsi, un impact sur les subventions du CSE.

- La **négociation** entre le CSE ou les organisations syndicales d'une part, et l'employeur d'autre part, reste une possibilité envisageable pour obtenir que les budgets du CSE ne soient pas impactés par la mise en œuvre de l'activité partielle. En effet, la **préservation du budget ASC et celle des moyens du CSE** (au regard du financement des expertises) **s'avèrent indispensables dans une période d'incertitude économique.**

NB : la disposition introduite par l'assemblée afin que le CSE puisse decider de consacrer jusqu'à la moitié de son budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles a été **supprimée du texte définitif**.

- **Une adaptation de l'offre des prestations sociales à destination des salariés** :
  - Compte tenu des restrictions d'accès aux lieux artistiques, culturels et sportifs, le CSE peut souhaiter modifier l'affectation du bubdget des ASC afin de proposer de nouvelles prestations.
  - Si le CSE devait modifier l'affectation de son budget ASC, il devra être vigilant quant au choix des biens et prestations, mais également à la procédure de validation de cette nouvelle affectation, notamment au regard des éventuelles stipulations prévues dans le règlement intérieur du CSE

- **Des secours et des prêts à taux zéro ou réduit peuvent-ils être consentis aux salariés ?**
  - Le CSE devra être vigilant quant à la justification de l'octroi d'un secours ou d'un prêt dans la mesure où la propagation de l'épidémie du Covid-19 et ses incidences pourraient concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise.
  - il devra suivre les règles en vigueur au sein de l'instance, et à défaut de stipulation spécifique dans son règlement intérieur, soumettre au vote une résolution pour décider d'un budget dédié et des critères pour l'octroi des éventuels prêts.

Des dons aux associations peuvent-ils être envisagés ?

- Pour rappel, les articles L. 2312-84 et R. 2312-51 du Code du travail prévoient la possibilité pour le CSE d'effectuer des dons à des associations (et pas seulement aux associations humanitaires comme par le passé) selon les modalités suivantes :
  - à partir d'une part de l'excédent annuel de son budget des ASC, ce qui implique que la subvention de fonctionnement ne pourra pas être utilisée à cet effet ;
  - dans la limite de 10% de l'excédent du budget des ASC de l'instance.
- Pour déterminer ce seuil de 10%, il conviendra de prendre en compte :
  - les dons consentis aux associations ;
  - les éventuels transferts effectués vers le budget de fonctionnement de l'instance.
- Quel que soit son montant, le don devra faire l'objet d'une délibération votée en réunion du CSE. Il est donc bien possible de faire des dons à des associations dans le contexte actuel même si le cadre est relativement contraignant.

Annulation et/ou report possible de certaines prestations?

- L'ordonnance spécifique n° 2020-315 du 25 mars 2020 traite des problématiques d'annulation des voyages et séjours organisés par le CSE
- Et une autre ordonnance du 8 mai 2020 est venue apporter des réponses à la question du sort de certains contrats de prestations culturelles ou sportives dont l'exécution a été ou est rendue impossible en raison de la crise sanitaire.

ATLANTES
AVOCATS

NOS FORMATIONS

Sur votre site - En nos locaux - En visio

5 axes de formations

CSE

CSE/CSSCT et la Santé

Agenda social

Défendre les salariés

Posture

Formation Pilotée

Après votre formation,

Passez de la théorie à la pratique

Formation sur Mesure

18 modules pour construire

votre formation

Nouveau catalogue 09/2021-06/2022

À découvrir sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

ATLANTES
AVOCATS

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES

Assistance Juridique
En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

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

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

Guide juridique CSE
Commande sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

Votre assistance juridique au quotidien

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

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

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

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

NOUVEAU

Audit & Diagnostic de votre CSE

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

Une politique sociale et culturelle sans risque

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

Un fonctionnement de votre CSE plus efficace

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

La conformité du traitement des données personnelles collectées par votre CSE

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

Sécurisez les conventions et les contrats de votre CSE

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

Validez les contrats de travail que votre CSE établit

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

Conseil et négociation, faites-vous assister

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

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

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

Contentieux, en droit privé et public, soyez bien défendus

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

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