

# LA PLUME

**ATLANTES  
AVOCATS**  
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

## ÉDITO

# UNE NOUVELLE FAÇON DE NÉGOCIER ?

Certaines pratiques internationales feraient elles des émules ?

Plutôt pour la recherche d'économies et NON pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dans ce cas.

L'ancien 1er ministre dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026 avait notamment annoncé :

- La suppression de 2 jours fériés : lundi de Pâques et 8 mai
- La modification des règles d'indemnisation du chômage afin d'économiser 2 à 2,5 milliards par an de 2026 à 2029 puis a minima 4 milliards à partir de 2030.

Les lettres de cadrage sur ces 2 thèmes avaient été adressées aux organisations syndicales le 8 août 2025 avec une surprise à la clé : le principe de la suppression des 2 jours fériés n'était pas négociable !

Nouveau 1er Ministre, nouvelles méthodes ?

Rien n'est moins sûr. En tout état de cause, amener les organisations syndicales à la table des négociations, ne pourra se faire qu'en présence de réelles marges de manœuvre, ce qui en l'état n'est pas le cas, avec un objectif affiché d'un rendement de 4,2 milliards dès 2026 dans le secteur privé !

Qu'en sera-t-il des projets pour l'Assurance Chômage avec la recherche de 3,2 à 4,5 milliards d'économies : durcissement des conditions d'affiliation et de prise en charge, renforcement de la contracyclicité ... Et celui sur la Modernisation du droit du Travail qui visait une augmentation du temps de travail et un recul des droits des travailleurs publics comme privés (monétisation 5ème semaine de CP, assouplissement du forfait jours, réforme indemnités journalières, assouplissement du recours aux CDD et intérim ...) ...

Espérons que cela ne soit pas la marque de l'affirmation d'une nouvelle forme de « dialogue social » sur le fond comme sur la forme. La mobilisation de toutes les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, Solidaires), qui ont appelé à la grève et à des manifestations dans toute la France le 18 septembre, est en tout cas une première réponse.

Dans ce nouveau monde que l'on nous promet, plus que jamais ATLANTES réaffirme son engagement indéfectible auprès de vous.

**Evelyn BLEDNIAK**  
**Laurence CHAZE**  
**Diego PARVEX**  
**ASSOCIÉS**

P. 2/3  
LES ASC DU CSE ET L'URSSAF :  
SÉCURISER LES PRATIQUES !

P. 4  
EN BREF  
EN DÉBAT  
LE GUIDE DES ÉLUS DU CSE



## LES ASC DU CSE ET L'URSSAF : SÉCURISER LES PRATIQUES !

Entre les positions disparates des inspecteurs URSSAF, des tolérances administratives ne liant pas le juge ou encore des idées reçues, le respect des règles URSSAF dans la gestion des ASC s'avère complexe.

La décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 sanctionnant la condition d'ancienneté dans l'octroi des activités sociales et culturelles du CSE en est un bon exemple. La Cour de cassation enfonce le clou le 12 mars 2025 en refusant la modulation des ASC en fonction de l'ancienneté.

Quelques conseils donc !

### QUE CONTRÔLE L'URSSAF ET QUI ?

► Par principe, toute somme ou avantage en nature versé par le CSE à un salarié est soumis à cotisations et contributions sociales, sauf si :

- l'avantage est versé à titre de secours ;
- l'exonération est prévue dans une loi ou un décret (ex. Les services à la personne et la garde des enfants) ;
- l'exonération est tolérée administrativement :
  - tel est le cas des cadeaux et bons d'achat
  - et par exception des prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE toutefois sous certaines conditions (Lettre-circ. ACOSS n° 86/17, 14 févr. 1986 Instr. 17 avr. 1985).

**Rappel :** La position de l'administration ne constitue qu'une simple tolérance qui ne lie ni tribunaux, ni les agents de l'URSSAF ! LE Guide URSSAF, utile mais sans valeur contraignante.

L'URSSAF vérifie notamment :

- si l'avantage revêt bien le caractère d'ASC : il doit avoir un caractère facultatif, contribuer à l'amélioration des conditions de vie/travail, être destiné aux salariés de l'entreprise ou à leur famille et surtout **sans discrimination**;
- le respect des règles d'exonération ;
- si les prestations ne correspondent pas à une obligation légale ou contractuelle de l'employeur.

Pour en savoir plus : [accéder au lien](#)

Contrairement aux idées reçues, l'URSSAF ne s'intéresse pas :

- au respect de la séparation des 2 budgets : ASC et fonctionnement
- aux éventuels irrégularités ou détournements.

**À noter :** si l'URSSAF se trouve souvent confrontée à une absence ou insuffisance de comptabilité, elle peut opérer un redressement forfaitaire sur la base de la dotation versée.

► C'est à l'occasion du contrôle par l'URSSAF de l'entreprise que le CSE va y être intégré.

Cela signifie que **l'employeur est le seul interlocuteur** de l'URSSAF pour le contrôle des budgets du CSE

C'est donc l'employeur qui reçoit :

- la lettre d'observation qui recense les sommes soumises à redressement et/ou des observations pour l'avenir
- la mise en demeure, qui expose la cause, la nature et le montant des sommes réclamées, les majorations et pénalités, la période à laquelle elle se rapporte ou l'avis de crédit.

Tous ces documents sont importants et sont envoyés directement à l'employeur qui devra donc donner copie au CSE des éléments le concernant.

Le trésorier /secrétaire du CSE doit être extrêmement vigilant et notamment sur la lettre d'observation qui ouvre un seul et unique délai de contestation de 30 jours. Dans ce cadre, le CSE, avec l'appui de son expert et avocat devra transmettre à l'employeur ses arguments et éléments à adresser à l'URSSAF pour obtenir l'annulation ou la minoration du redressement.

### ► Qui doit s'acquitter des sommes en cas de redressement ?

Si, vis-à-vis de l'URSSAF, c'est l'employeur qui est redevable du versement des cotisations sur les avantages servis par le CSE, légalement il ne doit pas pour autant en supporter la charge financière, les avantages ayant été consentis par le CSE.

L'employeur est donc fondé à demander au CSE le remboursement ou la compensation sur les subventions à venir avec son accord, voire à agir en justice pour l'obtenir.

## LIMITER LES RISQUES D'UN REDRESSEMENT : LES BONNES PRATIQUES

**Sur tous les points suivants, que le CSE n'hésite pas à prendre un professionnel pour se faire conseiller !**

Formulation des conditions d'attribution des différentes prestations : **l'écueil de la discrimination.**

Pour chaque prestation, le CSE doit traiter de manière identique, sans distinction entre eux, tous les bénéficiaires placés dans la même situation.

**Bénéficiaires :** Quelle que soit leur date d'entrée dans l'entreprise, les salariés CDI, CDD, temps partiel, salariés en suspension de contrat (maladie, maternité ...), stagiaires.

La différence de traitement entre bénéficiaires ne peut que reposer sur des critères objectifs. Si tel est le cas, exit le risque de discrimination.

L'URSSAF reconnaît comme objectifs : les revenus du foyer, la composition de la famille, l'âge des enfants.

La notion de famille doit être utilisée avec précaution sachant qu'il y a de plus en plus de familles recomposées. L'Urssaf, sur son site, précise : « *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* ».

#### ► De bonnes pratiques de gestion !

- Formaliser par écrit les règles d'attribution : le CSE doit pouvoir démontrer que des procédures d'attribution des ASC existent (formalisées via l'intranet ou un catalogue par exemple) qu'elles sont appliquées et portées à la connaissance des salariés

**CONSEIL ATLANTES** : Attention à faire émarger les remises de cartes ou chèques cadeaux et de conserver les listes d'émargement

- Définir pour chaque prestation les justificatifs à produire : sauf indications de l'URSSAF, le CSE déterminera la nature des documents à demander à chaque salarié lui permettant de justifier de sa situation matrimoniale, familiale ou financière : avis d'imposition, bulletin de salaire, quotient familial, certificat de mariage/Pacs/certificat de concubinage, copie du livret de famille, extrait d'acte de naissance des enfants ...

RGPD : le CSE doit se limiter aux informations strictement nécessaires pour respecter le RGPD.

Il a été jugé que la fourniture par le salarié de sa déclaration de revenus de l'année précédente ne peut être exigée pour l'octroi de chèques-vacances. Cette exigence constitue une atteinte à la vie privée : la déclaration de revenus comporte des renseignements qui ne sont pas tous utiles au comité. Le CSE devra dans ce cas avertir le salarié réfractaire de son droit de refus, mais aussi le prévenir que son refus entraînera la perte du tarif réduit auquel il pourrait prétendre ou parfois, ne permettra pas de participer à l'activité.

- Tenir avec rigueur la comptabilité : une comptabilité rigoureuse et sincère, c'est conserver toutes les pièces justificatives et mettre en place des procédures.

#### L'APPUI DE DE L'URSSAF VIA DIVERS OUTILS

- le site bien documenté de l'URSSAF
- la prise de contact en :
  - posant une question sur l'espace personnel sur le site de l'URSSAF, qui a une obligation de réponse dans les 48 heures
  - envoyant un courrier à l'organisme dont dépend le CSE.
- **la procédure de rescrit social** : elle permet à tout cotisant d'interroger l'URSSAF et d'obtenir une décision explicite sur la législation ou un cas particulier. L'URSSAF dispose d'un délai de 3 mois à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue pour notifier au CSE sa réponse. À noter que **la position de l'URSSAF est opposable** à d'éventuels redressements futurs.

**Conseil : se faire aider pour la rédaction du rescrit** qui doit être précis et ciblé  
<https://www.urssaf.fr/accueil/services/rescrit-social.html>

#### LA MEDIATION : ET POURQUOI PAS ?

Il s'agit d'une voie de résolution alternative au litige (saisine de la Commission de Recours Amiable, recours contentieux, transaction avec le directeur de l'URSSAF ...)  
Elle doit être introduite avant toute procédure précontentieuse ou contentieuse, mais rien n'empêche ensuite le CSE de décider à tout moment d'utiliser l'une des autres voies de recours. Le médiateur formulera, auprès de l'URSSAF, des recommandations dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'engagement d'une médiation suspend les délais de recours prévus pour les réclamations en cours jusqu'à ce que le médiateur ait communiqué ses recommandations aux deux parties.



## EN BREF

### ARRÊT DE TRAVAIL

Depuis le 1er juillet 2025, le professionnel de santé qui prescrit un arrêt de travail sous format papier doit obligatoirement utiliser un nouveau formulaire homologué sur papier sécurisé (Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 : transmission des avis d'arrêt de travail).

### ALLOCATIONS CHÔMAGE

Revalorisation au 1er juillet 2025 de 0,5% des allocations d'assurance chômage (Décision du CA de l'UNEDIC du 25 juin 2025).



## EN DÉBAT

### LES FRANÇAIS TRAVAILLENT-ILS MOINS QUE LEURS VOISINS EUROPÉENS ?

Depuis quelques mois, le gouvernement ne cesse de marteler que l'augmentation du temps de travail des Français créerait de la richesse économique et donc des recettes fiscales ... En juillet dernier, le Premier Ministre optait pour la suppression de 2 jours fériés. De quoi ravir certains.

La question est alors la suivante : quel est le nombre moyen d'heures de travail effectuées chaque semaine en 2024 dans l'Union Européenne ?

Une étude d'EUROSTAT parue en mai 2025 balaie certaines certitudes.

EUROSTAT montre que les Européens travaillent en moyenne 36 heures par semaine, si l'on comptabilise l'ensemble des personnes occupées. Et ce point est important : l'OCDE pour sa part met la France en queue de peloton mais **en divisant ses données par la population totale !**

Attention donc aux biais méthodologiques !

### CHALEUR INTENSE

L'atteinte du seuil de niveau de vigilance « jaune, orange ou rouge » du dispositif Météo-France signifie « épisode de chaleur intense ». Dans le cadre d'évaluation des risques liés à l'exposition des travailleurs, désormais, l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer ; cette eau en quantité suffisante doit être maintenue au frais tout au long de la journée en cas de chaleur intense (Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 : Protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, Arrêté du 27 mai 2025).

### LES CONSTATS D'EUROSTAT SONT LES SUIVANTS :

La moyenne européenne est à **36h/semaine**

Le calcul pour la France est à **35,8 h** soit dans la moyenne des pays de l'UE.

C'est en Grèce que l'on travaille le plus : 39,8 h.

En raisonnant uniquement sur les temps pleins (des pays tel que l'Allemagne compte de nombreux emplois à temps partiel), la moyenne est à :

- **38,8** heures par semaine dans l'UE
- **38,8** pour l'Allemagne
- Et **38,3** heures hebdomadaires pour la France et donc ... dans la moyenne communautaire.

Où travaille-t-on le moins d'heures par semaine selon EUROSTAT ? Aux Pays-Bas, au Danemark, en Autriche et Allemagne (**33,9h**) alors que l'Allemagne présente le PIB le plus important de l'Union.

À méditer ...

## LE GUIDE PRATIQUE DES ÉLUS DU CSE !

Rédigé par nos juristes et avocats, experts en droit du travail collectif et individuel, il vous accompagnera au quotidien. À jour des évolutions légales et jurisprudentielles et des enjeux écologiques, il vous donne des conseils concrets et des retours d'expérience pour structurer vos actions, éviter les pièges, défendre les droits des salariés et renforcer le rôle du CSE dans un monde du travail en mutation.

**ATLANTES  
AVOCATS**

CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00

LA FORMATION : 01 56 53 65 05 • FORMATION@ATLANTES.FR

NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE

AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK

CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

ASSISTANCE JURIDIQUE

CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

ATLANTES CABINET D'AVOCATS

(BARREAU DE PARIS - TOUQUE K093)

SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :

13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS

RCS 445 382 344 RCS PARIS

NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :

FR77 445 382 344

