



FOCUS SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

LES ASC, C'EST QUOI ?

Les activités sociales et culturelles sont prévues par la loi dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es (équivalent temps plein). Elles peuvent toutefois être mises en place dans les entreprises de moins de 50 salarié-es si un accord le prévoit ou une décision unilatérale l'autorise.

C'est ce que prévoit la Convention Collective Nationale d'ÉCLAT, qui fixe une contribution minimale spécifique aux entreprises de moins de 50 salarié-es.

Il n'y a pas de définition légale, mais la jurisprudence a posé une définition à partir de trois critères :

- Non obligatoire légalement, à entendre pour l'employeur (sinon ça revient à l'employeur de gérer, comme l'administration d'un réfectoire) ;
- A destination principale des salariés de l'entreprise et sans discrimination ;
- Et visant à améliorer les conditions de vie et de travail.

C'est cette définition qui est retenue juridiquement pour déterminer si la gestion de l'activité revient au CSE. Dans ce cas, si l'activité était éventuellement gérée par l'employeur, celui-ci doit en transférer la gestion, et le budget allouée, au CSE.

« toute activité non obligatoire légalement, quels que soient 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

La CGT en livre quant à elle une définition axée sur leur finalité : ce sont « *toutes les activités qui [proposées en complément du travail], participent à l'élargissement des connaissances des salarié.e.s, à un meilleur épanouissement personnel et à l'amélioration des conditions de vie et de travail. Elles favorisent l'émancipation des salariés par un enrichissement de leurs cultures, par le développement de la pratique sportive et un accès facilité aux vacances* ».

Les activités sociales et culturelles sont gérées par le CSE. Historiquement on est passé des « œuvres sociales » marquée par une vision et une direction paternalistes à une gestion indépendante par les représentants du personnels de ces activités. Le CSE bénéficie du monopole de gestion des ASC. Néanmoins, il peut choisir d'en conférer une part à une commission ou une personne du CSE dédiée, ou par une association créée (dans ce cas, la loi impose que le CSE soit représenté au moins pour moitié dans les organes de direction de l'association).

LES ASC, POURQUOI ?

Les ASC sont multiples : l'article R. 2312-35 du code du travail en énumère les grands types (institutions d'entraides, activités pour le bien être, loisirs et organisation sportive...).

Sans être exhaustif, peuvent être prévus : des chèques-cultures, la vente ou le remboursement de billets de spectacle, de cinéma, de musique, une bibliothèque, des activités sportives (organisées par le CSE ou déléguée à une association sportive...), des voyages (organisés ou remboursés par le CSE).

Le CSE ne peut pas en revanche procéder à des ventes auprès des salariés car il s'agit d'une activité commerciale qui n'entre pas dans la fonction du CSE. Le choix des ASC est bien sûr laissé à la liberté du CSE. La CGT considère qu'il y a un rôle syndical à maintenir une véritable dimension sociale et culturelle de ces activités, en favorisant celles qui participent à l'émancipation : enrichissement de la culture, développement de la pratique sportive, accès facilité aux vacances de qualité ; actions de solidarité. Les ASC sont mises en place par délibération du CSE, lors d'une réunion plénière et à la majorité des membres titulaires. L'employeur ne prend pas part au vote. Il est possible de voter un budget prévisionnel, ou activité par activité.

À NOTER

Plusieurs règles sont fixées par l'URSAFF pour déterminer si les sommes utilisées aux ASC sont exonérées ou non de cotisations sociales. Par exemple, les chèques-cadeaux, hors chèque-culture et chèque-vacances, doivent être attribués à certains événements et respecter un plafond (5% du plafond mensuel de sécurité sociale) pour être exonérés.

LES ASC, POUR QUI ?

Les ASC se font «au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires».

Article L2312-78 code du travail

Donc tous les salariés et toutes les salariées sont concernées mais aussi les stagiaires depuis une loi de 2011.. Il est possible d'envisager une attribution spécifiée selon l'avantage, ou des besoins ou revenus des intéressés. Mais ça ne doit pas être discriminatoire.

Quid des salarié-es d'entreprises extérieures (intérimaires...) ?

En droit, ils et elles relèvent de leur employeur.... Il n'y a pas de définition précise de la famille... pas de contentieux dessus.

Les ancienne-ses salarié-es s'entendent, au delà des retraité-es, aux ancien-ses salarié-es qui n'ont pas retrouvé un travail.

A NOTER

Interdiction des discriminations

Le CSE peut moduler ses aides et participations aux activités en fonction de critères objectifs et vérifiables sur la situation des salariés (le niveau du salaire, si des enfants...).

Mais les discriminations sont interdites dans l'attribution des ASC

Sur requête de la CGT, la Cour de cassation a rendu une décision où elle précise que les CSE ne sont pas autorisés à limiter l'accès aux ASC aux salarié.e.s en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Ici, y avait un délai de 6 mois prévus, et le CSE prétendait lutter ainsi contre « un effet d'aubaine » de salarié.es qui bénéficieraient ainsi des « avantages réputés généreux » offerts par le CSE ! Cela avait comme conséquence d'exclure tous les travailleurs précaires.

Par ailleurs, la rémunération de ces salarié-es est quant à elle bien prise en compte dans la base de calcul de la dotation que l'employeur verse au CSE pour financer les ASC. Autrement dit, ils étaient exclus d'un système qu'ils contribuaient à financer.

Cass. soc., 3 avril 2024, n°22-16.812

LES ASC, QUEL FINANCEMENT ?

Le montant du budget des activités sociales et culturelles est prévu dans la loi *par rapport* à ce qui était pratiqué l'année précédente.

La contribution, « versée chaque année, est fixée par accord d'entreprise. À défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. » (Article L. 2312-81 du Code du travail)

Masse salariale brute : tout ce qui est soumis à cotisation

+ subventions éventuelles accordées par les collectivités publiques, dons et legs, recettes créées par les manifestations organisées par le comité, revenus des biens meubles et immeuble. Les sommes versées aux salarié-es mis à disposition, ni les indemnités de rupture du contrat ne sont pas prises en compte.

Le financement se fait soit par accord, ou est fixé de manière unilatérale par l'employeur soit en valeur, soit en pourcentage.

Attention : lors du franchissement du seuil de 50 ETP, il est conseillé de négocier un accord fixant le montant !

A NOTER

Quelle répartition en cas d'entreprise à établissements multiples ?

Le montant est déterminé au niveau de l'entreprise, mais ce sont les cse d'établissement qui gèrent en principe les ASC. Depuis la loi de 2016, il est possible de ventiler par accord d'entreprise le budget entre les établissements en fonction des effectifs ou de la masse salariale, ou en combinaison des deux. A défaut d'accord, ça se fait au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

C'est aux CSE d'établissements de gérer, mais il est possible de prévoir par accord collectif une gestion par le CSE central

Quid du reliquat ?

Une délibération du CSE peut décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel vers le budget de fonctionnement. Si l'inverse est autorisé, cela est vivement déconseillé !

Article L. 2312-84 code du travail

