

Pages 377 à 412

AU SOMMAIRE :

**→ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 109 à 117)

PAGE 381

→ FICHE PRATIQUELe contrat de chantier
ou d'opération

PAGE 407

→ CHIFFRES ET TAUXEn vigueur
au 15 décembre 2019

PAGE 410

DOSSIER SPÉCIAL**LES ACTIVITÉS SOCIALES
ET CULTURELLES
DES COMITÉS SOCIAUX
ET ÉCONOMIQUES**

PAGE 385

Prix : 7,50€

ÉDITORIAL ■ La grosse ficelle de la sécurisation
Par Laurent Milet – PAGE 379

379 EDITORIAL

La grosse ficelle de la sécurisation

Par Laurent Milet

381 L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

- **Maladie, accident, inaptitude médicale**
Inaptitude médicale (n° 109) 381
- **Licenciement** 381
Indemnisation du licenciement (n° 110 et 111) 381
Licenciement nul (n° 112) 382
- **Comité social et économique** 382
Composition (n° 113) 382
Comité de groupe (n° 114) 383
- **Élections professionnelles** 383
Protocole d'accord préélectoral (n° 115) 383
- **Protection des élus et mandats** 383
Licenciement sans autorisation (n° 116) 383

PROTECTION SOCIALE

- **Accident du travail** 384
Faute inexcusable (n° 117) 384

385 DOSSIER

Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques

Par Fabrice Signoretto

- 1 Le monopole de la gestion des ASC reconnu au CSE 386
- A – Le principe d'exclusivité du comité** 386
- B – Un principe d'exclusivité assis sur une définition jurisprudentielle des ASC** 387
 - a) Une définition jurisprudentielle 387
 - b) Premier critère : activité facultative 387
 - c) Deuxième critère : améliorer les conditions de vie et de travail 388
 - d) Troisième critère : prioritairement pour les salariés, anciens salariés et stagiaires 388
 - e) Quatrième critère : absence de discrimination 389
- C – Une gestion patronale possible par accord** 390
- D – Étendue des pouvoirs de gestion du comité** 391
 - a) Création, modification et suppression des ASC par le comité 391
 - b) L'employeur est dessaisi de ses droits de propriétaire 391

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc. :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale. [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Cass. crim. :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét. :** Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site
- **Appel :** Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH :** Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI :** Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI :** Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT :** Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte :** Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO :** Journal officiel, (disponible sur [www.legifrance.fr]).
- **Bull. :** Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT. :** Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc. :** Les Cahiers sociaux.
- **D :** Recueil Dalloz.
- **Dr ouv. :** Droit ouvrier.
- **Dr soc. :** Droit social.
- **JCP :** La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS :** Liaisons sociales.
- **RDT :** Revue de droit du travail.
- **RJS :** Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS :** Revue pratique de droit social.
- **SSL :** Semaine sociale Lamy.

- c) Modalités d'octroi des diverses prestations aux salariés 391
- 2 Le budget des activités sociales et culturelles 392
- A – Distinguer le budget des ASC du budget de fonctionnement du comité (0,2%)** 392
 - a) Le principe de distinction 392
 - b) Les dérogations apportées par les ordonnances 393
- B – Le calcul de la contribution patronale** 394
 - a) Pas de minimum légal 394
 - b) Détermination du montant de la contribution 394
- C – Assiette de calcul de la contribution patronale** 395
 - a) Les rémunérations visées ou exclues 395
 - b) Cas particulier des sommes versées aux salariés mis à disposition 395
- D – Entreprises comprenant des établissements distincts** 396
 - a) Un taux unique 396
 - b) Accord privilégiant les effectifs de chaque établissement 396
- E – Autres ressources du comité** 396
- 3 Mise en œuvre du pouvoir de gestion 397
- A – Voter un budget prévisionnel** 397
- B – Les différentes prestations possibles** 397
 - a) Prestations en espèces 398
 - b) Prestations en nature 398
- 4 Gestion décentralisée ou centralisée des ASC 401
- A – Les différentes modalités de gestion d'activités communes par un CSE central** 401
 - a) Les différents accords 401
 - b) L'établissement d'une convention de gestion 401
 - c) Un CSE d'établissement peut-il se retirer d'une activité commune ? 401
- B – L'hypothèse du comité des activités sociales et économiques interentreprises** 401
 - a) Les particularités de ces comités 401
 - b) Composition et fonctionnement 402
 - c) Financement du comité des ASC interentreprises 402
- C – Autres hypothèses de gestion commune des ASC** 402
- 5 Les cotisations de Sécurité sociale et la fiscalité des ASC 403
- A – L'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale : règle jurisprudentielle et tolérances administratives** 403
- B – La fiscalité des activités sociales et culturelles** 403
- C – Tableau des assujettissements** 404

407 FICHE PRATIQUE

Le contrat de chantier ou d'opération

Par Laurent Milet

- Quelles sont les conditions du recours au contrat de chantier ou d'opération ? 407
- Que se passe-t-il à la fin du chantier ou de l'opération ? 407
- Quelle est la procédure applicable ? 408

AUTRES RUBRIQUES

- Rétrospective 380
- Chiffres et taux 410

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 74^e année
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directeur: Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef:
Laurent Millet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction:
Tél.: 01 49 88 68 82
Fax: 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction:
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:
Bénédictine Leconte.

Secrétariat de rédaction:
Cécile Bondeelle, Anne Lamblin

Éditeur: SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directeur de la publication:
Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro: 7,50 €
(numéro double: 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement:**
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93 516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement
Tél.: 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet:**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com :
139 €).

Copyright:
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:
RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN: 0399-1148



La grosse ficelle de la sécurisation

Le présent numéro de notre revue contient un dossier spécial consacré aux activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques, ce qui nous donne l'occasion de revenir sur une question désormais récurrente.

Les pouvoirs publics tentent, depuis quelques années, de généraliser la soumission à cotisations sociales des prestations servies par les comités d'entreprise ou les comités sociaux et économiques, sous prétexte de sécuriser ceux-ci et les entreprises. L'idée dominante est de limiter, par un plafonnement forfaitaire annuel, le régime d'exonération de cotisations, sans référence à des événements précis (Noël, rentrée des classes etc.) comme c'est le cas aujourd'hui.

Le gouvernement a d'abord reculé devant les protestations unanimes des organisations syndicales et des professionnels intervenant dans le secteur des activités sociales et culturelles⁽¹⁾. Mais, au printemps 2019, une mission conjointe a été confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection des finances (IGF) afin « d'analyser la pertinence et le respect des règles actuelles de tolérance au vu des pratiques rencontrées permettant d'atteindre l'objectif de sécurisation énoncé par le gouvernement ». Elle a également en charge « d'identifier les marges de manœuvre disponibles et les actions à mettre en œuvre pour tenir cet objectif et garantir la sécurisation juridique de ce dispositif, tout en permettant une harmonisation des pratiques ». L'IGAS et l'IGF ont ainsi procédé à diverses auditions et consultations, à la fois d'organisations syndicales, d'élus de comités d'entreprise, ou comités sociaux et économiques, et de prestataires des comités (voyages, billetterie, tourisme social, etc.) en leur soumettant un questionnaire détaillé sur les pratiques rencontrées (notamment la proportion de bons d'achat distribués, la gestion ou non de centres de vacances, les critères d'attribution des avantages, etc.). Les organisations professionnelles (Association nationale des DRH, mais aussi l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale), patronales (Union des industries et métiers de la métallurgie, Medef) et syndicales (CGT, CFDT, etc.) ont été invitées à diffuser ce questionnaire afin d'obtenir une meilleure image de la situation, avec des données chiffrées.

Quant aux suites prévisibles du rapport, le gouvernement a précisé que toute évolution dans le domaine des avantages, cadeaux et bons d'achat délivrés par les CE et CSE « devra se faire sur la base d'un diagnostic partagé entre les parties prenantes et d'une vision commune des orientations souhaitables, ce qui requiert des travaux préparatoires approfondis. Une mission parlementaire devrait ainsi être constituée afin de mener à bien cette concertation et d'atteindre les objectifs que le gouvernement s'est fixé »⁽²⁾.

La grosse ficelle de la sécurisation n'efface pas la crainte, très présente chez les organisations syndicales et les acteurs prestataires des comités, que la question des activités sociales et culturelles ne soit appréhendée que sous le seul angle du pouvoir d'achat et des cotisations sociales, surtout au regard des effets négatifs qu'elle risque de générer⁽³⁾.

Pour notre part, nous pensons que l'objectif de sécurisation juridique des comités et des entreprises pourrait être atteint en légalisant les actuelles tolérances administratives qu'il conviendrait d'actualiser. Par ailleurs, une véritable réflexion sur les activités sociales et culturelles devrait intégrer les voies et les moyens qui permettraient à l'ensemble des salariés, quels que soient leurs revenus et leur situation familiale et/ou personnelle de disposer, via leur CE ou CSE, d'activités sociales et culturelles diversifiées (accès à une culture émancipatrice, à la pratique sportive, à des vacances de qualité, etc.)⁽⁴⁾.

Laurent Millet



Bapouistro

(1) Il était question de soumettre à cotisation les prestations versées par le comité dès lors qu'elles excéderaient, par bénéficiaire, plus de 332 € d'attributions par an. Cela s'appliquerait à l'ensemble des activités proposées par le comité.

(2) JO-QR n° 11350, publié au JO du 6 août 2019, p. 7349.

(3) Voir sur ce point « Syndicats, élus et prestataires des CE/CSE attendent un retour de la mission sur les ASC » Actuel-CE.fr, 11 sept. 2019.

(4) Voir notre éditorial « Activités sociales ou droit de tirage ? », RPDS 2019, n° 884, p. 379.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 884 (décembre 2018) au numéro 895 (novembre 2019)

CHÔMAGE

- Assurance-chômage : ce qui change au 1^{er} novembre 2019 2019, p. 371 (n° 895)
- La chasse est ouverte ! 2019, p. 219 (n° 891)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- L'insuffisance des réponses de l'employeur peut justifier le déclenchement du droit d'alerte 2019, p. 139 (n° 888)
- Activités sociales ou droit de tirage ? 2018, p. 379 (n° 884)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel 2019, p. 335 (n° 894)
- BDES, ambitions et réalités 2019, p. 183 (n° 890)
- Les formations des élus au comité social et économique 2019, p. 207 (n° 890)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Qu'est-ce qu'un salarié ? 2019, p. 223 (n° 891)
- Les contrats saisonniers 2019, p. 173 (n° 889)

DROIT SYNDICAL

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

DURÉE DU TRAVAIL

- Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable 2019, p. 205 (n° 890)
- Les conventions de forfait 2019, p. 83 (n° 887)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- L'art délicat de la représentation équilibrée 2019, p. 75 (n° 887)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'apprentissage (2^e partie) : statut des apprentis et fin du contrat 2019, p. 351 (n° 895)
- L'apprentissage (1^{re} partie) : formation et exécution du contrat 2019, p. 317 (n° 894)

HARCÈLEMENT

- Le harcèlement moral dans l'entreprise 2019, p. 155 (n° 889)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2017-2018 2019, p. 5 (n° 885)

LICENCIEMENT

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France 2019, p. 67 (n° 886)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Contrat de sécurisation professionnelle : faut-il l'accepter ? 2019, p. 365 (n° 895)
- Les plans de sauvegarde de l'emploi 2018, p. 389 (n° 884)

MALADIES PROFESSIONNELLES

- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

PROTECTION SOCIALE

- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)
- Le contentieux de la Sécurité sociale 2019, p. 191 (n° 890)

PRUD'HOMMES

- Comparaire en bonne et due forme 2019, p. 169 (n° 889)

- L'exécution des décisions prud'homales 2019, p. 135 (n° 888)

- Juges, ne jugez pas ! 2019, p. 111 (n° 888)

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France 2019, p. 67 (n° 886)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

RETRAITE

- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)

SANTÉ AU TRAVAIL

- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international 2019, p. 331 (n° 894)
- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

SALAIRE ET AVANTAGES

- La rémunération du travail 2019, p. 119 (n° 888)
- Les conventions de forfait 2019, p. 83 (n° 887)
- Saisie des rémunérations, quelles limites ? (barème 2019) 2019, p. 103 (n° 887)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018, p. 255 (n° 892-893)
- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)
- Jurisprudence de droit social 2017-2018 2019, p. 5 (n° 885)
- Les plans de sauvegarde de l'emploi 2018, p. 389 (n° 884)



Voter et s'organiser

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

• Disponible sur boutique.nvo.fr •

12 €

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Laurent Milet et Estelle Suire.

DROIT DU TRAVAIL

Maladie, accident, inaptitude médicale

Inaptitude médicale

109 Obligation de reclassement – Absence de demandes de précisions auprès du médecin du travail, par l'employeur, sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

La salariée peut refuser les postes proposés par l'employeur si celui-ci ne procède pas à une recherche sérieuse de reclassement. Tel est le cas si l'employeur ne sollicite pas le médecin du travail pour avoir des précisions sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste afin qu'il corresponde à «*un environnement de travail différent*». Le licenciement de la salariée pour inaptitude physique est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-15081*).

Commentaire: Le salarié inapte médicalement peut refuser l'emploi proposé à partir du moment où ce poste ne correspond pas aux exigences définies par le médecin du travail. Ainsi, si l'employeur n'adapte pas le poste de travail du salarié pour lui permettre de travailler en toute sécurité, ce dernier peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail qui produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cette affaire, le salarié ne va pas jusque-là. Il refuse le poste de reclassement car non conforme à l'avis du médecin du travail. À ce stade, l'employeur aurait dû solliciter à nouveau l'avis du médecin sur les mesures d'adaptation à prendre afin que le poste soit effectivement conforme. L'employeur doit, par la suite, proposer un autre poste. Et si cela s'avère impossible, procéder au licenciement. Si l'employeur méconnaît les étapes de cette procédure, le licenciement est, en cas d'action judiciaire du salarié, considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse. **E.S.**

Licenciement

Indemnisation du licenciement

110 Faute grave pendant l'exécution du préavis – Calcul de l'ancienneté – Incidence sur le montant de l'indemnité de licenciement

Si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat. Ainsi, la faute grave commise au cours de l'exécution de son préavis par la salariée, qui n'en était pas dispensée, a pour effet d'interrompre le préavis, et

de prendre en compte cette interruption pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement (*Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-12606*).

Commentaire: Le préavis est un délai de prévenance que l'employeur doit respecter une fois qu'il notifie au salarié son licenciement. Ce n'est qu'à l'issue du préavis que la relation de travail se termine définitivement. Le salarié a alors droit à des indemnités de licenciement dont le montant s'apprécie en tenant compte de l'ancienneté et donc de la fin du préavis. Mais, si le salarié commet une faute grave au cours du préavis, l'employeur peut interrompre le préavis et rompre immédiatement le contrat. Le salarié ne perd pas pour autant le bénéfice de l'indemnité de licenciement car son droit à cette indemnité s'apprécie à la date de la notification du licenciement. En revanche, comme le montant de l'indemnité dépend de l'ancienneté acquise à la date d'expiration du contrat, la faute grave, dans la mesure où elle interrompt le préavis (lorsqu'il est effectué), vient nécessairement réduire l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité. **E.S.**

111 Licenciement injustifié – Montant de l'indemnité – Barème d'indemnisation – Conformité aux textes internationaux – Possibilité d'une appréciation *in concreto* sur demande du salarié

Sur la question de l'effet direct des textes conventionnels :
«*Il résulte de la lecture de l'ensemble des textes conventionnels invoqués, et spécialement des articles 10 de la convention n° 158 de l'OIT et 24 de la Charte sociale européenne révisée, qui sont tous deux rédigés de façon très proche, qu'ils bénéficient d'un tel effet direct permettant à M. XX de s'en prévaloir dans le litige prud'homal qui l'oppose au liquidateur de la société qui l'employait.*»

Sur la conformité *in abstracto* du barème aux textes internationaux :

«*Le plafonnement instauré par l'article L.1235-3 du Code du travail présente des garanties qui permettent d'en déduire qu'au regard de l'objectif poursuivi, l'atteinte nécessaire aux droits fondamentaux n'apparaît pas en elle-même, disproportionnée. En d'autres termes, le contrôle de conventionalité exercé de façon objective et abstraite sur l'ensemble du dispositif, pris dans sa globalité, et non tranche par tranche, conduit à conclure, peu importe la situation de M. XX, à la conventionalité de celui-ci.*»

Sur la non-conformité *in concreto* du barème Macron :
«*Toutefois, ce contrôle de conventionalité ne dispense pas, en présence d'un dispositif jugé conventionnel, d'apprécier s'il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné, c'est-à-dire en lui imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché. En*

revanche, la recherche de proportionnalité, entendue cette fois, in concreto et non in abstracto, doit avoir été demandée par le salarié.» (Appel Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003).

Commentaire: Mesure phare des ordonnances Macron, le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est désormais plafonné par un barème, fixé essentiellement en fonction de l'ancienneté du salarié (*art. L. 1235-3 du Code du travail*). Après le refus de plusieurs conseils de prud'hommes d'appliquer ce barème, la Cour de cassation s'est prononcée, le 17 juillet 2019, en faveur de sa compatibilité avec le droit international, et ce à l'encontre de tous les arguments établissant une violation manifeste des textes supra-légaux. Cet avis de la Cour de cassation était très attendu aussi bien par les opposants au barème Macron que par ceux qui le soutiennent pour mettre un terme à cette divergence d'appréciation. En effet, on pouvait penser que les décisions à venir s'aligneraient sur cet avis. Mais s'agissant d'un simple avis, les juges n'y sont pas formellement tenus.

Le 25 septembre 2019, la cour d'appel de Reims alimente à nouveau les débats. D'un côté, elle confirme, comme la Cour de cassation, que le barème est conforme aux normes internationales à savoir «*une réparation adéquate et appropriée du préjudice*». De l'autre, elle tempère en précisant que les juges peuvent toujours évaluer au cas par cas le montant de l'indemnisation.

Applicabilité directe des textes internationaux pour des litiges entre particuliers. Selon l'avis de la Cour de cassation du 17 juillet 2019, l'article 24 de la Charte sociale européenne, ne s'applique pas directement aux litiges entre particuliers (employeurs/salariés)... Au contraire, selon la cour d'appel de Reims, un salarié peut tout à fait invoquer directement ce texte devant le conseil des prud'hommes. Elle avait été précédée par la cour d'appel de Paris quelques jours auparavant. Pourquoi en serait-il autrement sachant que la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) permet cette application directe et que sa rédaction est très proche de cet article 24.

Le barème Macron serait in abstracto conforme aux textes internationaux. Ce barème semble pouvoir s'appliquer sans porter atteinte aux engagements internationaux de la France. Peu importe, selon la cour d'appel de Reims, que la Finlande ait été condamnée en 2016 par le Comité européen des droits sociaux au sujet d'un plafonnement à 24 mois des indemnités de licenciement injustifié. Peu importe également qu'individuellement un salarié soit lésé par cette mesure ; le plafonnement, (construit sur «*des moyennes constatées qu'il n'appartient pas au juge judiciaire de remettre en cause*») présenterait des garanties qui ne portent pas nécessairement atteinte aux droits fondamentaux. Et si atteinte il y a, elle n'apparaît pas en elle-même disproportionnée. Ainsi, dans sa globalité, et de manière abstraite, il serait possible de conclure à sa conventionalité. Ce raisonnement alambiqué, voire absurde, ne convainc pas les opposants au barème Macron que nous sommes.

Le barème peut s'avérer incompatible in concreto. Pour autant, lorsqu'une situation concrète se pose aux juges, ces derniers peuvent ne pas tenir compte du barème si, concrètement, il porte une atteinte disproportionnée aux droits des salariés pour une réparation adéquate de leur préjudice. Il s'agit là d'une ouverture louable pour ne pas appliquer le barème. En revanche, cette recherche de proportionnalité ne peut pas être exercée d'office par le juge. C'est au salarié d'en faire la demande. Ainsi, si un salarié omet de demander au juge ce contrôle lors de la saisine du conseil de prud'hommes (CPH), le barème devra s'appliquer. Voici une difficulté supplémentaire pour les salariés moins avertis afin d'obtenir gain de cause.

Une histoire à suivre... Les conseillers prud'hommes du CPH de Limoges ont décidé à quatre reprises de rejeter le barème Macron au regard des

textes internationaux puisqu'il ne permet pas, selon eux, une indemnisation adéquate du préjudice du salarié. Dans trois affaires, ce dernier avait moins d'un an d'ancienneté et ne pouvait pas prétendre à plus d'un mois de salaire. Le conseil de prud'hommes ne prend pas à son compte la distinction faite par la cour d'appel de Reims entre conventionalité appréciée de manière abstraite ou concrète. **E.S.**

Licenciement nul

112 Indemnité versée au salarié après sa réintégration – Déduction des sommes perçues dans un autre emploi et soumission à cotisations sociales

La somme allouée au salarié réintégré, après l'annulation de son licenciement, correspondant à la réparation du préjudice subi entre le licenciement et la réintégration est plafonnée au montant des salaires dont il a été privé. Cette somme entre dans l'assiette des cotisations sociales (*Cass. soc. 16 oct. 2019, n° 17-31624*).

Commentaire: Selon la jurisprudence, le salarié dont le licenciement est nul, et qui demande sa réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires perçus, c'est-à-dire déduction faite des revenus de remplacement et des rémunérations perçues pendant cette période (*Cass. soc. 14 fév. 2018, n° 16-22360*). Ce n'est qu'en cas de violation d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantie que le salarié peut prétendre à une indemnité forfaitaire, sans déductions de toute nature. En l'espèce, le salarié estimait que le licenciement intervenu pendant la période de protection pour accident du travail, en l'absence d'une faute grave ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat, caractérisait une atteinte au droit à la protection de la santé garanti par la Constitution. Pour les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, le licenciement n'était pas fondé sur l'état de santé mais sur la violation de la protection accordée au salarié en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, qui ne porte pas atteinte à une liberté fondamentale. En conséquence, la déduction des revenus de remplacement perçus par le salarié était justifiée.

En revanche, contrairement à ce qu'avaient décidé les juges du fond, le salarié a obtenu la régularisation des cotisations sociales sur les sommes versées au titre de la réparation de son préjudice et la remise des bulletins de salaire correspondants. En effet, le salarié ayant demandé et obtenu sa réintégration, il a perçu les sommes à l'occasion du travail. **L.M.**

Comité social et économique

Composition

113 Représentant syndical au comité – Entreprise d'au moins 50 salariés – Impossibilité de désigner un suppléant

Un salarié ne peut pas siéger simultanément dans le même comité social et économique en qualité de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci. Il ne peut, en effet, au sein d'une même instance et, dans le même temps, exercer les fonctions

délibératives – qui sont les siennes en sa qualité d'élu – et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale. Un tribunal d'instance a donc à bon droit enjoint au salarié élu, membre suppléant du CSE, d'opter entre cette fonction et celle de représentant syndical à ce même comité, sous peine de nullité de la désignation (*Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-23764*).

Précision : Cet arrêt confirme le jugement du tribunal d'instance que nous avons commenté dans notre numéro 886 de février 2019, somm. n° 004.

Comité de groupe

114 Attributions – Expert comptable du comité – Droit de consulter les comptes et tous les documents nécessaires – Limites – Entreprise en difficulté

L'expert-comptable du comité de groupe intervenant dans le cadre de l'examen annuel des comptes, ne peut exiger d'accéder aux documents liés à la désignation d'un mandataire *ad hoc* dans le cadre de la prévention des difficultés d'une entreprise visée aux articles L. 611-13 et L. 611-15 du Code de commerce. Cette procédure est placée sous le sceau de la confidentialité en raison de la mission que ce mandataire doit mener, comme par exemple la recherche d'un repreneur (*Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-15305*).

Commentaire : Les dirigeants d'une entreprise qui connaît des difficultés sans être dans le cas d'une ouverture de procédure collective, peuvent obtenir du tribunal de commerce la nomination d'un mandataire *ad hoc* pour les aider à résoudre leurs difficultés, notamment avec les créanciers. La mission du mandataire *ad hoc* est notamment de favoriser la négociation et la recherche d'un accord avec les créanciers mais aussi la recherche de solutions de nature à permettre de pérenniser l'entreprise. Selon l'arrêt commenté, le respect de l'obligation de confidentialité est opposable à l'expert-comptable désigné par le comité de groupe alors qu'il est lui-même tenu par une obligation de confidentialité. Notons toutefois que par la suite, si un projet est finalisé, les élus doivent être informés et consultés et leur expert retrouve la plénitude de ses attributions. **L.M.**

Élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral

115 Déloyauté de l'employeur dans la négociation – Conséquences – Nullité de l'accord même signé à la double majorité – Conditions

Le manquement à l'obligation de négociation loyale du protocole d'accord préélectoral en ne fournissant pas aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales, constitue une cause de nullité de l'accord même si celui-ci a été signé à la double majorité. La contestation du protocole préélectoral doit toutefois avoir été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et

ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats (*Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 19-10780, société BF... agricole*).

Commentaire : L'employeur est tenu d'une obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral (comme, d'ailleurs, dans d'autres matières). Il doit, en conséquence, fournir aux organisations syndicales négociant le protocole préélectoral les éléments nécessaires au contrôle des effectifs de l'entreprise et des listes électorales, lorsqu'elles en font la demande (*Cass. soc. 13 mai 2009, n° 08-60530*). À cet effet, il peut :

- ▶ soit mettre à la disposition des organisations syndicales le registre unique du personnel et les déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation ;
- ▶ soit leur communiquer des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés (*Cass. soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975, Dr ouv. 2016.368, note C. Ménard*).

Un syndicat qui n'obtient pas gain de cause peut assigner l'employeur avant le scrutin, pour le faire condamner sous astreinte à communiquer les documents nécessaires. Mais le défaut de loyauté de l'employeur, par exemple parce qu'il n'a pas transmis les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et des listes électorales, peut-il être évoqué ensuite pour demander au juge l'annulation des élections ? Jusqu'alors, la Cour de cassation s'y refusait. Si le protocole avait valablement été signé – c'est-à-dire remplissant l'exigence de double majorité –, il ne pouvait être contesté devant le juge judiciaire que s'il contenait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment parce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral (*Cass. soc. 4 mai 2017, n° 16-18297*). Cette jurisprudence n'était guère incitative, pour les employeurs, à respecter l'obligation de loyauté dans la négociation.

Dans cet arrêt du 9 octobre 2019, la Cour de cassation juge finalement que le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, même si celui-ci a été signé à la double majorité, à condition que la contestation du protocole préélectoral ait été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats. **L.M.**

Protection des élus et mandatés

Licenciement sans autorisation

116 Indemnité pour violation du statut protecteur – Salarié proche de la retraite – Pas de minoration de l'indemnité

Lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois, quand bien même il aurait été susceptible de partir à la retraite avant l'expiration de cette période (*Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-15952*).

Commentaire: En l'espèce, le salarié était élu du personnel depuis plus de trente ans et avait 44 ans d'ancienneté. Il avait obtenu aux prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif d'une discrimination syndicale.

Conformément à la jurisprudence en la matière, le salarié demandait une indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à 28 mois de salaire jusqu'à la fin de sa période de protection d'élu. En vue d'obtenir une réduction de cette indemnité, la direction avançait comme argument que le salarié, âgé de 61 ans, n'était pas loin de pouvoir faire liquider

ses droits à retraite et que la véritable date de la fin de la période de protection était incertaine.

Cet argument est heureusement écarté par la Cour de cassation : le salarié peut bien prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, dans la limite de 30 mois. Le fait qu'il puisse partir prochainement à la retraite est indifférent. La sanction civile du comportement illicite de l'employeur ne peut, en effet, faire l'objet d'une minoration au risque de lui faire perdre son caractère dissuasif. **L.M.**

PROTECTION SOCIALE

Accident du travail

Faute inexcusable

117 Syndrome anxiodépressif peu après l'entretien d'évaluation du salarié par son supérieur hiérarchique – Accident présumé imputable au travail même en l'absence de stress au travail – Absence de faute inexcusable

Doit être pris en charge au titre d'accident du travail le syndrome anxiodépressif dont a été victime un salarié peu après l'entretien d'évaluation auquel il a été procédé par son supérieur hiérarchique, et pour lequel un arrêt de travail a été prescrit, dès lors qu'il apparaît que ce syndrome est la conséquence directe dudit entretien, et que la preuve d'une cause étrangère au travail n'est pas rapportée.

En revanche, la faute inexcusable de l'employeur ne peut pas être retenue compte tenu de la soudaineté de l'événement traumatique. En effet, celui-ci ne pouvait pas, dans ces conditions, donner lieu à des actions de prévention de l'employeur faute pour lui d'être en mesure d'avoir conscience du danger encouru par l'intéressé (*Appel Caen, 2 mai 2019, n° 16/02573*).

Commentaire: Si, dans cette affaire, la reconnaissance de l'accident du travail ne faisait guère de doute eu égard aux circonstances (événement survenu à une date certaine auquel on pouvait rattacher le syndrome anxiodépressif dont souffrait le salarié), on s'étonnera de la mansuétude des juges à l'égard de l'employeur s'agissant de la reconnaissance d'une faute inexcusable de ce dernier demandée par la victime. En effet, selon la Cour de cassation, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait, ou aurait dû, avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger (*encore récemment: Cass. civ. 2^e, 20 juin 2019, n° 18-19175*). Les circonstances dans lesquelles sont susceptibles de se dérouler un entretien d'évaluation devraient pourtant faire partie des éléments permettant de considérer que l'employeur avait, ou aurait dû, avoir conscience du danger auquel est exposé le salarié puisque ce dernier peut réagir plus ou moins bien aux remarques de son interlocuteur. **L.M.**

➔ Bibliographie

CSE: Comprendre les comptes de l'entreprise et leurs enjeux – Olivier Sévénon et Jérôme Szlifke

Voilà un ouvrage original que nous nous devons de présenter aux lecteurs de notre revue qui sont bien souvent des élus et mandatés. Il porte sur tous les thèmes comptables, financiers, économiques et sociaux susceptibles d'interpeller les membres du comité social et économique. Le champ d'investigation est vaste : comptabilité générale, soldes intermédiaires de gestion, comptabilité analytique, comptes consolidés, indicateurs sociaux, etc.

S'intéresser aux comptes de l'entreprise suppose de désacraliser les tableaux chiffrés issus de la comptabilité et de l'analyse financière. Ce livre répond à cet objectif par une approche pédagogique :

- il expose ce que l'analyse des comptes peut concrètement apporter au CSE, au travers d'exemples simples, sélectionnés parce qu'ils correspondent aux problématiques classiques auxquelles les représentants du personnel sont confrontés ;
- il explique des concepts parfois complexes dans un langage à la portée de tous, en proposant des exercices pratiques ;
- il précise les enjeux et explicite les circonstances dans lesquelles le CSE sera amené à s'intéresser aux comptes de l'entreprise : consultations périodiques, projets de la direction (réorganisation, licenciements économiques, opération de croissance externe...), contrôle des budgets alloués ou de l'intéressement et de la participation ;
- il replace les prérogatives économiques du comité dans leur contexte, en indiquant leur cadre légal et les principes de fonctionnement sur lesquels les élus s'appuieront pour exercer au mieux leurs missions.

L'analyse des comptes de l'entreprise devient en effet primordiale à une époque où la répartition des richesses créées par les salariés bénéficie de plus en plus aux actionnaires, alors que la part du personnel est, parallèlement, réduite au minimum. Le CSE aborde ces problématiques avec un regard qui lui est propre : il a pour première mission de défendre les intérêts des salariés, en particulier en termes d'emploi et de rémunération. Dès lors, ce livre prend soin de coupler analyses financières et sociales, sachant que l'important est au final de mettre les élus du personnel en capacité d'agir. **L.M.**

Guide pratique, Gereso édition 2019, 297 pages, 29 euros.
Disponible sur www.gereso.com/edition (existe aussi en version eBook).

Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques

PAR FABRICE SIGNORETTO*



➔ Sachez-le vite

Comme la loi le reconnaissait auparavant aux comités d'entreprise, les comités sociaux et économiques possèdent le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles de leur entreprise. Les élus peuvent donc reprendre à leur compte la gestion de toute activité « *facultative, visant à améliorer les conditions de vie et de travail, profitant prioritairement aux salariés, anciens salariés et stagiaires* », cette gestion devant être dépourvue de toute discrimination.

Cette exclusivité leur permet de créer, modifier ou même supprimer des ASC et donc de concevoir leur propre politique en la matière.

Pour ce faire, la loi leur reconnaît le droit de disposer d'un budget spécifique pour la gestion des ASC, dès lors cependant que l'employeur avait accepté, avant la constitution du CSE, de consacrer des dépenses à la mise en œuvre d'ASC. La loi ne prévoit pas, en effet et malheureusement, de minimum légal.

Pour la gestion de leurs ASC, les élus du personnel doivent être soucieux des régimes juridiques sociaux et fiscaux de ces activités. En effet, *a priori* et selon le juge, les avantages financiers attribués aux salariés par les comités sont assimilés à des salaires et assujettis aux cotisations de Sécurité sociale.

Enfin, les modalités de gestion des ASC sont multiples. Elles peuvent notamment être centralisées ou décentralisées selon les besoins et la volonté des élus.

Depuis 1945, les comités d'entreprise (CE), remplacés aujourd'hui par les comités sociaux et économiques (CSE), jouissent légalement d'une exclusivité de gestion des activités sociales et culturelles (ASC).

Malgré un financement très inégal d'une entreprise à une autre et presque toujours insuffisant pour les comités des petites entreprises, le dynamisme et la créativité des élus du personnel a produit des réalisations souvent remarquables en matière d'ASC. La musique et le théâtre se sont ainsi déplacés vers les entreprises et les usines, de nombreuses bibliothèques ont été créées par les comités et l'accès à des loisirs longtemps réservés aux plus aisés comme les sports d'hiver ou le tourisme aura été l'œuvre de ces élus.

Mais, depuis une vingtaine d'années, sous l'effet de différents facteurs (éclatement des collectifs de travail, éloignement des salariés de leur lieu de travail, diminution des budgets corrélatifs à la diminution des effectifs, etc.) l'on assiste à une monétarisation accrue des prestations servies par les comités, notamment sous forme de chèques-vacances, bons d'achat de toutes sortes, billetterie, etc.

L'évolution des mentalités privilégiant l'individualisme aux dépens des notions de solidarité et d'émancipation et un pouvoir d'achat qui stagne, voire baisse, conduisent ainsi les salariés à percevoir leur comité comme un rouage de l'entreprise, auprès duquel ils peuvent espérer obtenir sous une forme ou sous une autre des compléments de revenus.

Pourtant, l'enjeu qui consiste à ne pas cantonner les comités à un rôle de simple distributeur d'un complément de revenu et à faire en sorte qu'ils redeviennent des créateurs de « *lien social* », est plus que jamais d'actualité à l'heure des risques psychosociaux et autres burn-out toujours plus nombreux.

Mais on peut aussi relever des actions de résistance à cette marchandisation. Des fêtes de fin d'année ou des conférences sur des sujets d'actualité par exemple sont toujours organisées dans nombre d'entreprises et des aides, comme la création de crèches communes à plusieurs entreprises, sont plus adaptées aux difficultés de notre époque.

Plus généralement la mise en œuvre d'ASC communes à plusieurs entreprises, destinées à alléger les salariés de leurs contraintes quotidiennes, se fait jour.

La loi permet, en effet, aux comités de s'associer pour être plus efficaces et plus créatifs et ainsi mieux répondre aux nouveaux besoins de leurs mandants.

* Formateur consultant.

PLAN

1. LE MONOPOLE DE LA GESTION DES ASC RECONNU AU CSE	386	C - Assiette de calcul de la contribution patronale	395	C - Autres hypothèses de gestion commune des ASC	402
A - Le principe d'exclusivité du comité	386	a) Les rémunérations visées ou exclues	395	5. LES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET LA FISCALITÉ DES ASC	403
B - Un principe d'exclusivité assis sur une définition jurisprudentielle des ASC	387	b) Cas particulier des sommes versées aux salariés mis à disposition	395	A - L'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale : règle jurisprudentielle et tolérances administratives	403
a) Une définition jurisprudentielle	387	D - Entreprises comprenant des établissements distincts	396	B - La fiscalité des ASC	403
b) Premier critère : activité facultative	387	a) Un taux unique	396	C - Tableau des assujettissements	404
c) Deuxième critère : améliorer les conditions de vie et de travail	388	b) Accord privilégiant les effectifs de chaque établissement	396		
d) Troisième critère : prioritairement pour les salariés, anciens salariés et stagiaires	388	E - Autres ressources du comité	396	ENCADRÉS	
e) Quatrième critère : absence de discrimination	389	3. MISE EN ŒUVRE DU POUVOIR DE GESTION	397	> Définition de la discrimination	389
C - Une gestion patronale possible par accord	390	A - Voter un budget prévisionnel	397	> L'employeur ne vote pas les résolutions relatives aux ASC	390
D - Étendue des pouvoirs de gestion du comité	391	B - Les différentes prestations possibles	397	> Régime juridique des locaux affectés aux ASC	391
a) Création, modification et suppression des ASC par le comité	391	a) Prestations en espèces	398	> Respecter la vie privée des salariés	392
b) L'employeur est dessaisi de ses droits de propriétaire	391	b) Prestations en nature	398	> Le versement de la contribution patronale	397
c) Modalités d'octroi des diverses prestations aux salariés	391	4. GESTION DÉCENTRALISÉE OU CENTRALISÉE DES ASC	401	> Les différentes formes juridiques de gestion	400
2. LE BUDGET DES ASC	392	A - Les différentes modalités de gestion d'activités communes par un CSE central	401	TABLEAUX	
A - Distinguer le budget des ASC du budget de fonctionnement du comité (0,2%)	392	a) Les différents accords	401	> Exemples jurisprudentiels	388
a) Le principe de distinction	392	b) L'établissement d'une convention de gestion	401	> Le calcul du budget des ASC avant et après les ordonnances	393
b) Les dérogations apportées par les ordonnances	393	c) Un CSE d'établissement peut-il se retirer d'une activité commune ?	401	> Rémunérations incluses ou exclues de la base de calcul de la subvention des ASC	395
B - Le calcul de la contribution patronale	394	B - L'hypothèse du comité des ASC interentreprises	401	> Prestations, soumises ou non, aux cotisations de Sécurité sociale selon les tolérances des Urssaf	404
a) Pas de minimum légal	394	a) Les particularités de ce comité	401		
b) Détermination du montant de la contribution	394	b) Composition et fonctionnement	402		
		c) Financement du comité des ASC interentreprises	402		

1 LE MONOPOLE DE LA GESTION DES ASC RECONNU AU CSE

La législation de l'après la guerre en 1945 substitua à la direction paternaliste des œuvres sociales dénommées « *Activités Sociales et Culturelles* » (ASC) par l'une des lois Auroux en 1982, une gestion indépendante de ces œuvres par le comité d'entreprise. Corrélativement, le législateur décréta que les ASC existantes devaient être transférées aux comités, tout en reconnaissant à ces derniers un monopole de leur gestion.

Aujourd'hui, ce sont les comités sociaux et économiques (CSE), institués par les ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018 ⁽¹⁾, qui gèrent les ASC en remplacement des comités d'entreprise (CE) selon le même principe d'exclusivité.

(1) Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et Loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018.

A - Le principe d'exclusivité du comité

Selon la loi, « *le CSE 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* » ⁽²⁾.

Le monopole de la gestion des ASC ne souffre pas d'exception. Il permet aux élus du personnel de revendiquer à tout moment la gestion des ASC existantes gérées par l'employeur et d'en réclamer les sommes afférentes, s'ils désirent modifier ou supprimer ces activités. Peu importe que l'employeur ait assuré cette gestion pendant un certain temps ou désire encore le faire. Il ne peut pas refuser au comité la prise en charge de cette activité, dès lors que celui-ci démontre que l'activité a pour objet d'améliorer le bien-être du personnel de l'entreprise. Il en a été jugé ainsi à propos d'un « *pot de fin d'année* » et d'un « *repas des retraités* » organisés par l'employeur ⁽³⁾.

La Cour de cassation a cependant considéré, en sens contraire, et de façon critiquable à notre avis,

(2) Art. L. 2312-78 et R. 2312-37 et s. C. trav.

(3) Cass. soc. 13 oct. 1988, n° 87-11505.

qu'une soirée annuelle organisée par l'employeur, alors même qu'elle se déroulait dans un cadre festif, ne constituait pas une ASC. Cette soirée avait pour objet pour l'employeur de présenter au cours d'un discours le bilan annuel et les perspectives de la société, tout en créant une cohésion au sein de l'entreprise, ses salariés étant répartis sur différents sites en Île-de-France. La soirée constituait, selon le juge, un élément de gestion du personnel. D'autant que même si celle-ci présentait un caractère festif, elle n'était pas, selon le chef d'entreprise, organisée dans ce but mais dans un but professionnel. Pourtant, la présence des salariés n'y était pas obligatoire, elle était organisée en dehors des heures de travail, et aucun conjoint ni membre de la famille n'y était convié (4).

À notre avis, et afin d'éviter tout contournement du principe d'exclusivité du comité consacré par la loi, le juge doit vérifier si les éléments qualifiés par l'employeur de « *gestion du personnel* », ne sont pas en réalité autant de prétextes permettant d'échapper au monopole de gestion des membres du CSE. Ainsi, le juge a pu estimer que des voyages en Martinique, payés par l'employeur à des commerciaux en contrepartie d'un travail particulier et de l'obtention de résultats déterminés, ne constituaient pas des ASC (5). Ces voyages signifiaient que leurs objectifs annuels avaient été atteints, et avaient pour but de maintenir leur motivation et d'améliorer leurs performances à venir. En l'espèce, ces voyages pouvaient donc être considérés comme rétribution de leur engagement particulier et non comme un avantage leur étant offert, sans lien avec l'exécution de leur prestation de travail.

Encore faut-il pour appliquer ce principe d'exclusivité de gestion des ASC, savoir précisément ce qu'on entend par une « *activité sociale et culturelle* ».

B - Un principe d'exclusivité assis sur une définition jurisprudentielle des ASC

Si la loi pose un principe d'exclusivité de la gestion des ASC, elle ne définit pas pour autant la notion d'activité sociale et culturelle. Seule une liste indicative est fournie par l'article R. 2312-35 du Code du travail aux termes desquels :

« *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 mutuel ;*

2° *Les ASC 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 ;*

(4) *Cass. soc. 9 juil. 2014, n° 13-18577.*

(5) *Cass. soc. 2 déc. 2008, n° 07-16818.*

3° *Les ASC 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 :*

– *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 ;*

– *de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur ;*

6° *Le service de santé au travail institué dans l'entreprise ».*

La jurisprudence considère depuis 1965, que cette énumération n'est pas limitative (6).

a) Une définition jurisprudentielle

Dans un arrêt important de 1975, la Cour de cassation a ainsi défini une activité sociale et culturelle comme « *toute activité, non obligatoire légalement, qu'elle 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* » (7).

Il ressort de cette définition jurisprudentielle quatre critères.

b) Premier critère : activité facultative

Une activité non « *obligatoire légalement* » précise la Cour de cassation. En ce sens, ne peuvent constituer des ASC :

1° Les activités imposées à un employeur par la loi ou un règlement, telles que :

- le service médical du travail ;
- les outils et moyens du travail ;
- les dispositifs d'hygiène et de sécurité imposés par la loi ou un règlement ;
- les salaires, accessoires du salaire et avantages en nature assimilés aux salaires.

Ces activités étant imposées par la loi, un CSE ne peut en revendiquer la gestion.

2° Les avantages prévus par un accord collectif. À leur égard, une distinction doit être faite entre les avantages prévus par la convention ou les accords collectifs de branche applicables dans l'entreprise et les accords d'entreprise signés par l'employeur.

Concernant les premiers, lorsqu'ils s'imposent à l'employeur, soit parce que la convention collective ou ses avenants ont été étendus, soit parce que l'employeur

(6) *Cass. ch. réun. 20 mai 1965, n° 63-13144, Dr. soc. 1965.558, obs. J. Savatier.*

(7) *Cass. soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848.*

est adhérent à une organisation professionnelle signataire de ladite convention, ces avantages doivent être considérés comme légalement obligatoires. Ils n'entrent donc pas dans le champ des ASC. Le comité ne peut pas, comme dans l'hypothèse précédente, en revendiquer la gestion.

Concernant les seconds, ceux-ci ne doivent pas, à notre avis, être considérés comme « *légalement obligatoires* », car rien n'obligeait l'employeur à signer l'accord d'entreprise les prévoyant. L'employeur peut par ailleurs personnellement dénoncer l'accord et ainsi se désengager unilatéralement. Les avantages en résultant présentent donc bien un caractère facultatif.

3° Enfin, les avantages trouvant leur source dans un accord atypique (conclu avec les élus du personnel et non avec une ou des organisations syndicales) ou un usage d'entreprise, doivent aussi être considérés comme des avantages facultatifs selon le même raisonnement appliqué ci-dessus aux accords d'entreprise.

c) Deuxième critère : améliorer les conditions de vie et de travail

Ce critère est très vaste. Il peut viser par exemple, la mise en place d'une cantine, de distributeurs de boissons, des colonies de vacances, une aide en faveur des emplois familiaux par le financement de chèques-services ou une aide au financement de crèches ou de garderies.

En fait, toutes les activités améliorant les conditions de vie physique et morale des salariés et de leurs familles sont visées. Aujourd'hui, une assistance juridique organisée par un CSE pour le compte des salariés, une convention conclue avec un cabinet d'avocat⁽⁸⁾ ou encore une aide exceptionnelle versée à d'anciens salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, à effet d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social⁽⁹⁾, sont autant d'avantages devant être considérés

comme des activités visant à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés d'une entreprise.

d) Troisième critère : prioritairement pour les salariés, anciens salariés, stagiaires

Aux termes de l'article L. 2312-78 du Code du travail, les ASC bénéficient prioritairement (et non plus exclusivement) aux salariés de l'entreprise ou à leur famille, auquel il faut ajouter en vertu :

- de l'article R. 2312-35 du Code du travail, les anciens salariés de l'entreprise et leur famille, le mot famille étant entendu ici au sens du Code civil, sans limitation de degré; peuvent donc être bénéficiaires des ASC, les conjoints non divorcés, les veufs et veuves et les enfants légitimes, naturels ou adoptifs; les comités y ajoutent en pratique les personnes vivant maritalement Pacsés ou non;
- et de l'article L. 612-12 du Code de l'éducation, les stagiaires dans les mêmes conditions que les salariés⁽¹⁰⁾.

1. Priorité aux salariés et bénéficiaires extérieurs à l'entreprise

La loi du 17 juillet 2001⁽¹¹⁾ ayant prévu, au profit des salariés, une priorité d'accès aux ASC a modifié la jurisprudence (citée ci-dessus) au terme de laquelle une activité sociale et culturelle devait bénéficier « principalement » aux salariés. Cette inflexion de la définition des ASC doit être comprise comme une plus grande ouverture de l'accès aux ASC d'une entreprise à des personnes n'appartenant pas à son personnel. Un restaurant d'entreprise peut par exemple accueillir les salariés d'établissements voisins et ainsi permettre de rentabiliser les installations.

En d'autres termes, dès lors que la priorité est toujours accordée au personnel de l'entreprise et que, par exemple, les listes d'attente au bénéfice d'une activité sociale et culturelle respectent cette priorité, le nombre

(8) TGI Paris, 4 juin 2013, Dr. Ouv. 2013.545.

(9) Cass. soc. 21 juil. 1986, n° 85-13424.

(10) Loi n° 2011-893, 28 juil. 2011, art. 27.

(11) Loi n° 2001-624 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel du 17 juil. 2001, art. 35.

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

Activité jugée non obligatoire pour l'employeur	Activité jugée obligatoire pour l'employeur
<ul style="list-style-type: none"> • la prise en charge volontaire par l'employeur, en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle, pour chacun des salariés décidant d'adhérer à une mutuelle, d'une partie de la cotisation d'adhésion du salarié, peu important que cet avantage puisse donner lieu au versement de cotisations sociales (Cass. soc. 22 juin 1993, n° 91-17686). • la prise en charge par l'employeur de cotisations à une institution, destinées au financement de prestations familiales complémentaires, ce service ne correspondant pas à une obligation légale ou conventionnelle incombant à l'employeur, peu important que lesdits avantages puissent présenter un caractère de complément de rémunération au regard de la législation de Sécurité sociale (Cass. soc. 11 mai 1988, n° 84-10617). 	<ul style="list-style-type: none"> • le casse-croûte des équipes et les allocations de service militaire qui présentent le caractère de compléments de rémunération versés obligatoirement par l'employeur en contrepartie de l'exécution du contrat de travail (Cass. soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848). • le paiement d'un voyage en Martinique à des commerciaux qui était la contrepartie d'un travail particulier et l'obtention de résultats déterminés. Les objectifs commerciaux reposaient sur des données concrètes relatives à la situation de commandes et à la facturation (Cass. soc. 2 déc. 2008, n° 07-16818).

des bénéficiaires extérieurs n'est pas limité quantitativement. Les salariés de l'entreprise et les membres de leur famille peuvent donc ne pas constituer la majorité du nombre de bénéficiaires d'une ASC, dès lors toutefois qu'ils en restent les bénéficiaires prioritaires.

Précisons que le critère de la priorité peut avoir des conséquences au point de vue fiscal, notamment sur l'application du taux réduit de la TVA concernant les cantines d'entreprise (ou les titres-restaurants) permettant d'accueillir des salariés travaillant dans de petites entreprises environnantes ou encore sur les chèques-vacances ⁽¹²⁾.

2. Que doit-on entendre par anciens salariés ?

Cette catégorie de bénéficiaires comprend bien entendu les retraités et préretraités n'exerçant plus aucune activité ⁽¹³⁾, mais sont également visés les anciens salariés ayant démissionné, les salariés licenciés, ou encore ceux qui étaient liés à l'entreprise par un contrat à durée déterminée arrivé à son terme, etc. Les anciens salariés chômeurs font partie des bénéficiaires, même s'ils sont indemnisés par Pôle Emploi.

La seule condition requise par les textes, est que les intéressés aient été liés à l'entreprise par un contrat de travail, peu important la nature de celui-ci : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage ou contrat à temps partiel.

Toutefois, si les anciens salariés peuvent toujours être considérés comme des bénéficiaires, les ressources des CSE étant limitées (car assises sur les salaires des actifs), un comité peut réserver ses prestations aux seuls salariés actifs ou fixer des conditions ou des seuils plus restrictifs pour faire bénéficier les anciens salariés de leurs ASC.

3. Cas particuliers des intérimaires et des salariés mis à disposition

A priori, les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont salariés de l'entreprise de travail temporaire et non de l'entreprise utilisatrice.

Ils bénéficient des ASC de l'entreprise de travail temporaire. N'étant pas salariés de l'entreprise utilisatrice ils ne sont pas bénéficiaires des ASC de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, l'article L. 1251-24 du Code du travail dispose expressément que « les salariés temporaires 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 ».

Certaines de ces activités, parce qu'elles sont identifiées comme des ASC, peuvent être gérées par le CSE d'une entreprise. En ce cas, les élus du personnel ne peuvent pas décider d'exclure les intérimaires de l'accès au

(12) Sur ces différents points, se reporter à M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe*, LGDJ 2019, n° 2201.

(13) Pour exemple, voir Cass. soc. 23 sept. 1992, n° 90-11752.

restaurant, ces derniers devant légalement bénéficier de cette activité sociale ⁽¹⁴⁾. Décider le contraire revient à prendre une mesure discriminatoire. De même, les intérimaires doivent pouvoir accéder à l'ensemble des « installations collectives » comme les bibliothèques, les crèches, les installations sportives, les salles de repos.

En revanche, selon l'administration du travail, il n'en va pas de même, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, pour les colonies ou les centres de vacances, des voyages ou bien encore de l'arbre de Noël, qui sont autant d'œuvres sociales auxquelles les intérimaires ont accès, par l'entreprise de travail temporaire ⁽¹⁵⁾.

Enfin, la loi prévoit expressément à propos des intérimaires, que lorsque des dépenses supplémentaires incombent au CSE, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Rappelons également que, selon l'article L. 8241-2 du Code du travail, les salariés mis à disposition dans le cadre d'une opération de main-d'œuvre à but non lucratif ont également accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

e) Quatrième critère : absence de discrimination

Tous les salariés, anciens salariés et membres de leurs familles doivent pouvoir bénéficier des ASC, sans discrimination. Un CSE ne saurait ainsi s'appuyer sur des critères discriminatoires comme l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'appartenance à une religion ou à un syndicat pour refuser d'allouer une prestation à des salariés. De même, les membres d'un CSE ne peuvent exclure du bénéfice des ASC une catégorie

(14) En ce sens, Cass. soc. 21 nov. 1990, n° 89-13056.

(15) Circ. DRT, n° 92-14, 29 août 1992, n° 65.



➔ Définition de la discrimination

La discrimination est une inégalité de traitement reposant sur un motif illicite. Ainsi, il y a discrimination au sens de la loi, lorsque le traitement moins avantageux d'une personne est directement lié à son appartenance à un groupe particulier ou à une caractéristique personnelle spécifique comme le sexe, l'origine sociale ou ethnique, la langue, la religion, les convictions politiques, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, etc.

Une discrimination se compose ainsi de trois éléments :

- une inégalité de traitement entre des personnes placées dans des situations comparables ;
- ayant pour conséquence un dénigrement injustifié ;
- et qui se fonde sur un critère distinctif non autorisé par la loi.

L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit ainsi expressément vingt motifs sur lesquels peut reposer une différence de traitement, dont les plus connus sont ceux cités ci-dessus.

professionnelle: des cadres ou des salariés dépassant un certain coefficient hiérarchique ⁽¹⁶⁾, ou des salariés en fonction de l'appartenance syndicale ⁽¹⁷⁾, ou de leur participation ou non à une grève ⁽¹⁸⁾.

La Halde (aujourd'hui Défenseur des droits) a par exemple considéré que le fait de n'octroyer des avantages qu'aux enfants dont une filiation avec les salariés est établie, à l'exclusion de tout autre enfant dont ils ont la charge effective et permanente, caractérise une discrimination en raison de la situation de famille ⁽¹⁹⁾.

Toutefois, ce principe de non-discrimination ne peut être invoqué pour revendiquer une égalité totale de contribution ou de prestation entre tous les salariés. Il ne doit pas être compris comme une interdiction d'établir des barèmes de ressources ou des tarifs différenciés et de moduler ses prestations en conséquence.

En ce sens, il est possible d'utiliser comme critères de modulation, les revenus, le quotient familial, l'ancienneté, etc. Le comité reste, en effet, maître de sa politique d'activité sociale et culturelle. Ses ressources étant limitées, celui-ci peut donc, en fonction de la politique des ASC qu'il s'est fixée, réserver ses prestations aux seuls salariés actifs, ou fixer des conditions ou des seuils (liens de parenté, durée des services, barème de ressources, etc.) pour en faire bénéficier les anciens salariés et/ou les membres des familles du personnel. Ce qui lui est interdit, c'est de prévoir des conditions discriminatoires tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social, à l'affiliation syndicale du salarié ou encore à l'exercice du droit de grève.

Par exemple, un comité ne peut exclure de la distribution de jouets à Noël, les enfants de la direction générale de l'entreprise, dès lors que les membres de cette dernière sont salariés de l'entreprise. En revanche, un comité peut subventionner une association sportive, sans que cela puisse être compris comme une discrimination par rapport aux salariés qui ne sont pas sportifs.

C - Une gestion patronale possible par accord

Les comités sociaux et économiques ne sont pas obligés de gérer les ASC de leur entreprise. Ils peuvent très bien en laisser la gestion à leur employeur. Mais en ce cas, il garde un droit de regard impliquant un droit de contrôle. Il en est souvent ainsi des restaurants d'entreprise qui se révèlent être la plupart du temps, des activités chronophages pour les élus du personnel.

Le comité a, en effet, le droit de déléguer ses pouvoirs de gestion. En ce cas, la jurisprudence considère que l'employeur accepte un mandat tacite du comité et que celui-ci agit de plein droit « pour le compte du comité ».

(16) TGI Paris, 18 avril 1979 et TGI Rouen 16 juin 1981, RPDS 1980, somm. 329.

(17) Cass. soc. 16 avril 2008, n° 06-44839, Dr. Ouv. 2008, note C. Ménard.

(18) Cass. ch. réunies, 20 mai 1965, n° 63-13144, n° 63-13144.

(19) Délib. Halde, n° 2009-131, 16 mars 2009.

ce qui implique un droit de contrôle du comité ⁽²⁰⁾ et corrélativement le droit pour l'employeur de cesser à tout moment d'assurer cette gestion.

Toutefois, la délégation de pouvoir doit être expresse, si l'employeur entend bénéficier des exonérations sociales attachées à l'activité sociale et culturelle gérée pour le compte du comité ⁽²¹⁾. À défaut, l'employeur risque de faire l'objet d'un redressement par l'Urssaf compétente.

Le comité conserve donc le droit de reprendre en charge à tout moment la gestion des ASC déléguées à l'employeur. Et si l'employeur supprime unilatéralement une activité sociale et culturelle, le comité peut en revendiquer la prise en charge avec les moyens consacrés à celle-ci. Il en a été ainsi jugé à propos de la prise en charge par l'employeur d'une partie des cotisations d'adhésion des salariés à une mutuelle ⁽²²⁾, peu important que cet avantage soit susceptible de donner lieu au versement de cotisations de Sécurité sociale.

Enfin, si la gestion de l'employeur produit des économies, il doit reverser celles-ci au CSE. Ce dernier doit, en effet, continuer à bénéficier de la même contribution. Il en a été jugé ainsi, à propos d'un restaurant qui avait été géré par l'employeur. Ce dernier avait diminué le montant des sommes affectées à cette activité au cours des années 2002 à 2004, grâce à une économie résultant de la mise en concurrence de divers prestataires, le comité s'en apercevant, avait saisi le juge afin de faire condamner l'employeur à lui verser, au titre de la contribution sociale et culturelle des années considérées, le montant des sommes économisées sur l'activité restauration. Il résulte de la solution retenue par la Cour de cassation, que les éventuelles économies réalisées par l'employeur dans sa gestion d'ASC ne sont pas perdues et qu'elles doivent revenir au comité d'entreprise. De même, le comité a droit à un rappel au titre

(20) Cass. soc. 28 janv. 1971, n° 69-13861.

(21) Cass. civ. 2°, 21 janv. 2015, n° 13-27267.

(22) Cass. soc. 22 juin 1993, n° 91-17686, RPDS 1994, p.44, comm. M. Cohen.



► L'employeur ne vote pas les résolutions relatives aux ASC

Il a été jugé dans une affaire que le chef d'entreprise ne peut pas participer au vote d'une résolution portant sur la gestion des ASC, ce vote constituant une consultation des membres élus du comité, en tant que délégation du personnel ⁽¹⁾. S'il ne peut pas participer aux votes relatifs aux résolutions concernant les ASC, il peut en tant que membre du CSE, donner son avis quant aux décisions de création, modification ou suppression d'ASC. Mais, il ne peut ni interdire ni empêcher ces décisions.

(1) Cass. soc. 25 janv. 1995, n° 92-16778.

de la contribution, si l'employeur, auquel est déléguée la gestion du restaurant d'entreprise a consacré à cette activité une somme moindre que celle prévue par la délibération du comité lui en déléguant la gestion ⁽²³⁾.

D - Étendue des pouvoirs de gestion du comité

a) Création, modification et suppression des ASC par le comité

Maître de sa politique sociale, le comité est libre de créer, modifier ou supprimer ses ASC pour les remplacer par d'autres ou pour utiliser les fonds dégagés au profit d'autres activités. La Cour de cassation considère qu'un comité ne saurait être tenu de maintenir une œuvre sociale antérieurement existante ⁽²⁴⁾.

La décision de créer, modifier ou supprimer doit résulter d'une délibération. Le CSE étant une instance collégiale, la décision doit être prise en réunion plénière, à la majorité des membres titulaires de l'instance. Le fait pour un membre du CSE, le trésorier ou le secrétaire par exemple, de prendre seul ce type de décision sans y avoir été autorisé par la majorité des membres du CSE, est susceptible de constituer un délit d'entrave.

b) L'employeur est dessaisi de ses droits de propriétaire

Le monopole de gestion, reconnu par la loi au CSE, implique nécessairement le transfert au comité de l'utilisation et de la gestion de tous les biens meubles et immeubles appartenant à l'employeur et affectés au fonctionnement des ASC prises en charge par le comité.

⁽²³⁾ *Appel Paris, 3 mars 2011, n° 10-1833.*

⁽²⁴⁾ *Cass. soc. 24 fév. 1983, n° 81-14118.*

La loi reconnaît au comité un droit de jouissance perpétuel qui dessaisit l'employeur de ses droits de propriétaire. Le comité peut ainsi modifier la destination des biens dans le cadre de sa gestion des ASC, alors que l'employeur doit, par exemple, continuer à entretenir l'immeuble fourni (sauf si les frais d'entretien ont été pris en compte dans le calcul de la subvention). Et si l'employeur veut vendre un bien géré par le comité, ce bien reste affecté du droit de jouissance du comité, même entre les mains de l'acheteur ⁽²⁵⁾.

En revanche, si un local est remis à la gestion du comité était loué par l'employeur, le comité dispose des mêmes droits que ce dernier, mais pas davantage. Le comité ne peut pas, par exemple, s'opposer au droit du bailleur de refuser le renouvellement du bail. Dans ce cas, le comité peut demander à l'employeur un autre local, car le coût de la location fait partie des dépenses sociales affectées aux ASC et donc fait partie du budget ASC auquel a droit le comité.

c) Modalités d'octroi des diverses prestations aux salariés

1. Les conditions d'octroi sont librement déterminées

Sous réserve de ne pas pratiquer de discrimination, les conditions d'octroi des prestations sociales et culturelles sont librement déterminées par les membres élus des CSE.

Un comité peut ainsi moduler les prestations selon des critères objectifs tels que :

- les revenus du foyer ;
- la composition de la famille ;

⁽²⁵⁾ *En ce sens, voir M. Cohen et L. Milet, Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe, 15^e éd., LGDJ 2019, n° 2337 et s.*

➔ Régime juridique des locaux affectés aux ASC

Le droit de jouissance du CSE des locaux affectés aux ASC lui permet de modifier les conditions d'utilisation de ces locaux. Toutefois, les élus ne sauraient en céder la jouissance à un tiers sans rapport avec les ASC. S'il veut se dessaisir du local, le comité doit le restituer à l'employeur.

En cas de réorganisation de l'entreprise pouvant conduire à un changement de local, les nouveaux lieux d'exercice des ASC doivent être convenables. En ce cas, l'employeur doit fournir au comité un local équivalent répondant aux besoins des utilisateurs ⁽¹⁾.

Pour l'accès aux locaux mis à disposition du comité, celui-ci a la possession des clefs. Il a été jugé que, même possédant un double des clefs, l'employeur ne peut l'utiliser pour y entrer sans prévenir le comité, au risque de commettre le délit de violation de domicile. Le CSE doit toutefois, permettre l'accès à ces locaux aux services d'entretien et de sécurité de l'employeur.

Par ailleurs, l'accès des personnes étrangères aux locaux de l'entreprise pour les besoins des ASC ne peut être interdit par l'employeur,

dès lors que ces personnes respectent les règles de circulation internes à l'entreprise et prévues par le règlement intérieur.

Enfin, les CSE, ayant la jouissance des locaux, sont tenus d'y exercer une certaine discipline (horaire, entretien, sécurité, etc.). L'employeur est également dessaisi de ce pouvoir dans leur enceinte, sauf cas grave mettant en péril son droit de propriété. Il en résulte que les fautes commises par des salariés dans les locaux du comité en dehors du temps de travail relèvent de la compétence du comité et non du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Toutefois, si un accident survient dans les locaux du CSE, la jurisprudence considère que celui-ci est un accident du travail, l'accident étant survenu « à l'occasion du travail... en quelque lieu que ce soit » reçoit cette qualification plus avantageuse pour les salariés.

⁽¹⁾ *Appel Grenoble, 18 mai 1983, Neyrpic, Jurisp. UIMM 1984.178; Cass. crim. 30 mars 1977, n° 76-91591.*

➤ l'âge du ou des enfants, la présence effective des bénéficiaires lors des événements (cadeaux de Noël par exemple).

En revanche, les critères suivants sont interdits car discriminatoires (pour une définition de la discrimination, voir l'encadré p. 389) :

- l'âge des salariés ;
- le sexe des salariés ;
- le statut de cadre ou de non-cadre ;
- le niveau de rémunération.

2. La condition d'ancienneté est-elle discriminatoire ?

Une réponse ministérielle du 6 mai 2014 a considéré, à propos des cadeaux et des bons d'achat que la condition d'ancienneté ou de présence effective des salariés dans l'entreprise ⁽²⁶⁾ pouvait être considérée comme discriminatoire. Selon le ministère du Travail une différence de traitement entre salariés au regard d'un même avantage, doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes.

Soulignons cependant que la condition d'ancienneté n'est pas, en soi, un motif expressément interdit par l'article L. 1132-1 du Code du travail qui énumère les différents motifs interdits de discrimination. Toutefois, son application peut indirectement conduire à exclusion

⁽²⁶⁾ *Rép. Min. QE, n° 43931, JOAN, 6 mai 2014, p. 3688.*



➔ Respecter la vie privée des salariés

Les conditions d'octroi décidées par le comité peuvent l'amener à demander aux salariés des justificatifs de leurs ressources familiales. Dans ce cas, il doit respecter la vie privée des salariés conformément à l'article 9 du Code civil. Le CSE ne pourra donc pas subordonner l'octroi d'une activité à la présentation par le salarié de sa déclaration de revenus de l'année précédente, celle-ci comportant des informations relevant de la vie privée ⁽¹⁾. En revanche, les élus du personnel peuvent demander aux salariés de leur fournir la copie de leur avis d'imposition.

Les salariés peuvent aussi ne pas souhaiter transmettre au CSE ces documents permettant d'évaluer les ressources familiales. De même qu'ils peuvent s'opposer à ce que leur employeur fournisse au comité des données les concernant. En ces cas, le comité pourra considérer que ces salariés ne bénéficient pas des tarifs les plus favorables, sans toutefois les exclure totalement du bénéfice de la ou des activités faisant l'objet des conditions de ressources, au risque de pratiquer une discrimination.

Enfin, les CSE qui mettent souvent en place un fichier du personnel pour la gestion de leurs ASC sont dispensés par la CNIL des formalités déclaratives accompagnant en principe la mise en œuvre de ces traitements informatiques. Une délibération de cet organisme précise les conditions de transmission de données par le service de gestion du personnel de l'entreprise.

⁽¹⁾ *Cass. civ. 1^{re} ch., 29 mai 1984, n° 82-12232.*

du bénéfice d'une activité sociale et culturelle une catégorie de salariés et ainsi devenir source de discrimination, notamment pour les salariés embauchés avec une période d'essai ou sous contrat à durée déterminée.

Pour autant, ce critère semble encore admis par les Urssaf et des CSE utilisent aujourd'hui encore ce critère notamment pour les ASC les plus coûteuses (les voyages par exemple). À notre avis, l'ancienneté ne devrait pas être une condition systématique pour bénéficier de toutes les ASC. Elle devrait à tout le moins être modulée en fonction de l'activité concernée (trois mois pour les grands voyages et un mois pour les week-ends de voyages, par exemple).

3. Le CSE peut-il plafonner ?

Certains CSE pratiquent le plafonnement individuel qui permet de répartir plus justement les moyens financiers des comités. Un salarié qui profite rapidement dans l'année des ASC proposées par son CSE verra ainsi sa consommation freinée pour permettre que les autres salariés puissent aussi en bénéficier. Cette condition d'octroi n'est pas interdite.

2 LE BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017 ratifiées par la loi du 29 mars 2018 ont considérablement modifié le mode de calcul de la contribution patronale aux ASC dans un sens défavorable aux CSE.

Elles apportent également une première dérogation à l'étanchéité devant en principe exister entre la subvention de fonctionnement et le budget destiné à financer les ASC du CSE. (voir tableau ci-contre)

A - Distinguer le budget des ASC du budget de fonctionnement du comité (0,2 %)

L'employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés ou équivalent à 0,22 % dans celles employant au moins deux mille salariés.

Et le nouveau dispositif légal précise (comme l'ancien) que cette subvention de fonctionnement s'ajoute à la subvention destinée aux ASC ⁽²⁷⁾.

a) Le principe de distinction

Tout CSE élu dans une entreprise d'au moins cinquante salariés doit donc bénéficier de deux subventions. La première doit permettre au comité d'assumer ses dépenses de fonctionnement et la seconde doit être consacrée au financement des ASC, du moins lorsque de telles activités existaient avant la constitution du CSE.

⁽²⁷⁾ *Art. L. 2315-61 du C. trav.*

Il en résulte qu'il ne peut pas y avoir de confusion entre les deux subventions. Celles-ci doivent faire l'objet de versements distincts, de comptabilités distinctes et d'utilisations distinctes.

Il s'ensuit que les sommes restant au comité au titre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %, à la fin de l'année, ne peuvent pas être transférées sur le budget des ASC, et vice-versa. Ces sommes doivent être reportées sur l'année suivante, sans condition ni limitation (sauf dérogation décrite ci-dessous). Même si le CSE ne dispose d'aucun budget pour financer des ASC, les sommes versées au titre du budget de fonctionnement ne doivent en aucun cas être utilisées pour financer une activité sociale et culturelle.

Le principe de l'étanchéité est tel, que la jurisprudence considère que le salaire d'une secrétaire dont la principale affectation concerne les ASC ne peut pas être imputé, même en partie, sur la subvention de fonctionnement ⁽²⁸⁾. Il a été jugé de même à propos de frais engagés par un CE pour les besoins du fonctionnement d'un comité interentreprises créé pour la gestion des activités sociales communes ⁽²⁹⁾.

b) Les dérogations apportées par les ordonnances

Les nouvelles dispositions légales ont ouvert la possibilité aux CSE de décider, après délibération, de

⁽²⁸⁾ Cass. soc. 23 oct. 1991, n° 90-11105.

⁽²⁹⁾ Cass. soc. 21 sept. 1993, n° 91-12214.

transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC dans des conditions et limites fixées par décret ⁽³⁰⁾. Le CSE qui dispose en fin d'exercice d'un excédent de son budget de fonctionnement est ainsi autorisé à l'affecter au financement des ASC ⁽³¹⁾.

Cette possibilité est toutefois limitée, le transfert ne pouvant excéder 10 % des sommes de l'excédent constaté ⁽³²⁾. La somme transférée et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE ou, le cas échéant dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et d'autre part, dans le rapport annuel.

Enfin, l'article L. 2315-61 précise que le transfert est interdit pendant trois ans si l'employeur a dû prendre en charge la part du cofinancement (à hauteur de 20 %) de certaines expertises normalement à la charge du comité parce que le budget de fonctionnement du comité s'était révélé insuffisant.

EXEMPLE. Soit un CSE bénéficiant d'une subvention de fonctionnement égale à 20000 €.

À la fin de l'exercice comptable de l'année 2019, le CSE constate que 3000 € n'ont pas été dépensés. Il peut décider de transférer sur le budget ASC 10 % de cette somme, soit 300 €.

⁽³⁰⁾ Art. L. 2315-61 du C. trav.

⁽³¹⁾ Pour une critique de cette faculté de transfert, lire M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités sociaux et économiques*, 15^e éd., LGDJ 2019, n° 1059.

⁽³²⁾ Art. R. 2315-31-1 du C. Trav.

LE CALCUL DU BUDGET DES ASC AVANT ET APRÈS LES ORDONNANCES

Les règles de calcul pour les CE	Les règles de calcul pour les CSE
Il n'y avait pas de minimum légal ; autrement dit, le budget des ASC n'était pas obligatoire.	Il n'y a toujours pas de minimum légal. Aucun montant minimum en valeur ou en pourcentage n'est prévu pour fixer la contribution de l'employeur.
Dans les entreprises qui avaient des dépenses sociales avant la constitution d'un CE, la contribution de l'employeur pour financer les ASC ne pouvait pas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées à ces dépenses au cours des trois années précédant la prise en charge des ASC par le CE. La loi ajoutait que le rapport de cette contribution au montant global des salaires ne pouvait pas non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus.	Désormais, à défaut d'accord, il faut se référer au montant en euros des dépenses sociales (ou de la contribution) de l'année précédente et diviser ce montant par celui de la masse salariale de l'entreprise au cours de la même année. En cas d'accord, ce minimum ne s'applique pas. Le taux de la subvention fixé conventionnellement peut être inférieur. L'accord peut donc être moins favorable que les dispositions supplétives légales.
Lorsque le CE était confronté à une potentielle baisse de ressources, suite notamment à des réductions d'effectif, celui-ci pouvait demander à bloquer la subvention au montant le plus avantageux atteint au cours des trois années précédant sa demande.	Désormais, le montant de la subvention résulte uniquement de l'accord ou à défaut du minimum en pourcentage (comme indiqué ci-dessus) de la masse salariale qui ne peut être inférieur à celui de l'année précédente. Les employeurs peuvent ainsi adapter immédiatement le montant de la subvention à la masse salariale, sauf accord plus favorable.
Selon la jurisprudence, pour déterminer la masse salariale servant d'assiette pour le calcul de la subvention, il fallait prendre en compte les revenus figurant au compte 641 du plan comptable général. Étaient notamment comprises les différentes indemnités de rupture d'un contrat de travail (indemnités de départ à la retraite, indemnités de rupture conventionnelle, indemnités de licenciement).	Désormais, il faut se référer à l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale. Il pourrait en résulter une diminution importante du montant de la subvention de certains CSE.

B - Le calcul de la contribution patronale

a) Pas de minimum légal

Contrairement à la subvention de fonctionnement, la loi n'a jamais prévu pour fixer la contribution de l'employeur en matière d'ASC, de minimum en valeur ou en pourcentage. Bien que cela puisse paraître surprenant, le budget ASC n'est donc pas obligatoire.

C'est le cas notamment lorsque l'employeur, avant la constitution du CSE, n'a jamais financé aucune activité sociale et culturelle. En ce cas, le CSE n'a droit qu'à une subvention de fonctionnement qui ne peut (comme indiqué ci-dessus) contribuer au financement d'ASC.

b) Détermination du montant de la contribution

Aux termes de l'article L. 2312-81 du Code du travail, « la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. [...] À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »

1. Montant fixé par accord

Comme en toute matière, priorité est donnée à la négociation collective pour fixer la contribution de l'employeur. L'accord collectif est un accord de droit commun. Il doit donc être conclu selon les dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail avec possibilité de référendum si l'accord ne revêt pas de caractère majoritaire.

Les anciens accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant les ordonnances de 2017, qui comportaient des stipulations régissant les ASC des entreprises qui y étaient assujetties, sont devenus caducs à compter du premier tour de la mise en place du CSE. Ainsi, les dispositions conventionnelles qui prévoyaient une contribution minimum ou un mode de calcul, ne s'appliquent plus.

L'accord visé par les nouvelles dispositions doit donc avoir été négocié au moment de la première élection du CSE. Sachant néanmoins, que le patrimoine du comité sortant doit être transféré au CSE, il ne serait donc pas illogique que le CSE dispose de ressources au moins identiques à celles du comité d'entreprise qui l'a précédé. Mais rien ne s'oppose à ce qu'un accord puisse revoir à la baisse ou à la hausse la contribution de l'employeur.

2. Calcul dans une entreprise où il n'y avait pas de CE

S'il n'y avait pas de CE avant l'élection d'un CSE, il faut faire l'inventaire des dépenses sociales effectuées par la direction de l'entreprise, dans l'hypothèse où ces dépenses existaient.

Il faudra confronter ces dépenses à la définition des ASC (voir p. 389) et déterminer le montant en euros des dépenses répondant à cette définition.

Il est donc toujours nécessaire d'examiner l'antériorité des dépenses sociales au moins sur l'année

précédant la mise en place du CSE, ou la prise en charge par celui-ci des ASC et ce, afin de pouvoir comparer le rapport de la contribution à la masse salariale brute.

Toutes les dépenses sociales de l'entreprise doivent être prises en compte, quelles que soient leurs appellations et quel que soit le poste de la comptabilité de l'entreprise dans lequel elles sont inscrites : matériel, personnel, services extérieurs. Seules en sont exclues les dépenses légalement à la charge de l'employeur (voir p. 387).

Les frais de personnel (éventuellement proportionnés) et les avantages en nature (locaux, eau, gaz,...) nécessaires au fonctionnement d'une ASC doivent aussi être inclus dans le montant des dépenses sociales.

Sont en revanche exclues de l'assiette de la contribution, les dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Des dépenses relativement récentes peuvent être temporaires si elles constituent des frais de premier établissement non renouvelables. Il en a été ainsi jugé à propos du financement par l'employeur de l'installation d'un court de tennis⁽³³⁾ ou du matériel de restaurant à l'occasion d'un changement de locaux⁽³⁴⁾.

3. Minimum en pourcentage à défaut d'accord

À défaut d'accord, le Code du travail instaure un minimum en pourcentage⁽³⁵⁾, obtenu en divisant le montant en euros des dépenses sociales de l'année précédente, ou le montant en euros de la contribution de l'année précédente, par le montant en euros de la masse salariale de l'entreprise au cours de la même année selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Dépenses de l'année précédente ou montant de la contribution de l'année précédente}}{\text{Masse salariale brute de la même année}}$$

EXEMPLE.

• 1^{re} hypothèse : Montant minimum de la contribution aux ASC dans une entreprise pour l'année 2019 à défaut d'accord, sachant qu'en 2018 les dépenses sociales se montaient à 80 000 euros et que le montant de la masse salariale de cette même année s'élevait à 10 000 000 euros :

Le rapport était égal à : $80\,000 / 10\,000\,000 \times 100 = 0,8 \%$.

En 2019, la masse salariale ayant augmenté pour atteindre 10 200 000 euros, la subvention en 2019 était donc égale à :

$0,8 \% \times 10\,200\,000 = 81\,600$ euros (au lieu de 80 000)

• 2^e hypothèse : la masse salariale a diminué. Elle atteint 9 500 000 euros. Le rapport étant de 0,8 %, le montant de la contribution pour 2019 est égal à $0,8 \% \times 9\,500\,000 = 76\,000$ euros (au lieu de 80 000).

(33) Cass. soc. 31 janv. 1989, n° 87-17858.

(34) Cass. soc. 7 oct. 1992, n° 89-21225.

(35) Art. L. 2312-81 du C. trav.

C - Assiette de calcul de la contribution patronale

Selon les nouvelles dispositions législatives, l'assiette de calcul de la contribution patronale au budget des ASC est la masse salariale brute de l'entreprise. Celle-ci est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Il est précisé que les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont exclues de cette assiette ⁽³⁶⁾.

La loi de ratification du 29 mars 2018 a également soustrait de la base de calcul les sommes versées aux salariés au titre de l'intéressement et de la participation aux bénéfices de l'entreprise.

a) Les rémunérations visées ou exclues

Selon l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale qui se réfère à l'article L. 136-1-1 relatif à l'assiette de la CSG, sont incluses dans l'assiette de calcul de la contribution patronale aux ASC, « ... toutes les sommes, ainsi

⁽³⁶⁾ Art. L. 2315-61 du C. trav.

que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte ».

b) Cas particulier des sommes versées aux salariés mis à disposition

La rémunération versée à ces salariés par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base de calcul à la subvention patronale aux ASC.

Toutefois, la Cour de cassation considère que si les dépenses supplémentaires incombent au CSE de l'entreprise utilisatrice (transport ou restauration par ex.), celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies dans le contrat de mise à disposition ⁽³⁷⁾.

Le même raisonnement s'applique aux salariés intérimaires en vertu de l'article L. 1111-2 du Code du travail (voir p. 389).

⁽³⁷⁾ Cass. soc. 7 fév. 2018, n° 16-24231.

RÉMUNÉRATIONS INCLUSES OU EXCLUES DE LA BASE DE CALCUL DE LA SUBVENTION DES ASC

Rémunérations incluses	Rémunérations exclues
Les salaires mensuels bruts	Les remboursements de frais professionnels supportés par les salariés lors de l'accomplissement de leurs missions.
Les salaires d'inactivité versés notamment en cas de maladie, en cas de congé de conversion ou de fin de carrière.	Les prestations en espèces versées par la Sécurité sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par l'entremise de l'employeur.
Concernant les rémunérations versées au cours d'un contrat de sécurisation professionnelle, c'est la part supportée par l'employeur et non celle versée par Pôle emploi qui entre dans la masse salariale brute.	Les contributions versées par les employeurs pour le financement des régimes de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC, ...) en application d'une disposition législative ou réglementaire ou d'un accord national interprofessionnel.
La compensation salariale versée à la suite d'une réduction du temps de travail, qu'elle prenne la forme d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire, d'une conversion monétaire d'un compte épargne temps ou d'une contrepartie en repos.	Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par une mutuelle, un organisme de prévoyance ou une compagnie d'assurances lorsque ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou une partie d'entre eux.
Les salaires versés aux dirigeants titulaires d'un contrat de travail, à l'exception de la rémunération du mandat social.	Les contributions au financement d'opérations de retraite (régimes supplémentaires de retraite), dans certaines limites (au-delà l'abondement de l'employeur est pris en compte dans l'assiette).
Les sommes versées par les caisses de congés payés (BTP par ex.) servant à la rémunération des indemnités de congés payés des salariés des professions concernées.	Les provisions pour congés payés, ces sommes ne figurant pas dans la DADS.
L'indemnité compensatrice de préavis.	Les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.
L'indemnité compensatrice de congés payés.	L'indemnité de rupture conventionnelle dans le cas où le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

D - Entreprises comprenant des établissements distincts

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs CSE d'établissement et un CSE central, comment se répartit le budget activité social et culturel, sachant que sauf accord ou usage différent, le CSE central n'a légalement ni dotation financière propre, ni attribution sociale propre et que les CSE d'établissement sont les créanciers directs de la contribution patronale au financement des ASC ⁽³⁸⁾ ?

a) Un taux unique

Selon l'article L. 2312-82 du Code du travail, la détermination du montant global de la contribution patronale est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-81. Autrement dit, la contribution est fixée par accord. À défaut, le taux de la contribution doit être recherché dans le cadre de l'entreprise, en divisant les dépenses sociales totales de l'année précédente par la masse salariale de toute l'entreprise. Le taux obtenu est unique pour toute l'entreprise. Il est ensuite appliqué distinctement à la masse salariale de chaque établissement.

EXEMPLE.

Soit une entreprise employant 1 200 salariés, et ayant financé en 2018, 80 000 euros d'ASC pour un montant de 8 000 000 euros de masse salariale (MS) cette même année. Le taux légal s'appliquant à défaut d'accord est égal à : $80\,000 / 8\,000\,000 \times 100 = 1\%$.

Dans cette entreprise il existe 4 établissements :

Un établissement 1 employant 300 salariés pour 2 000 000 € de MS

Un établissement 2 employant 250 salariés pour 1 500 000 € de MS

Un établissement 3 employant 500 salariés pour 3 000 000 € de MS

Un établissement 4 employant 150 salariés pour 1 500 000 € de MS

L'établissement 1 percevra : $2\,000\,000 \times 1\% = 20\,000\text{ €}$ pour 300 salariés

L'établissement 2 percevra : $1\,500\,000 \times 1\% = 15\,000\text{ €}$ pour 250 salariés

L'établissement 3 percevra : $3\,000\,000 \times 1\% = 30\,000\text{ €}$ pour 500 salariés

L'établissement 4 percevra : $1\,500\,000 \times 1\% = 15\,000\text{ €}$ pour 150 salariés

On peut constater une répartition injuste du budget ASC entre les différents établissements. L'établissement 4 qui emploie principalement des salariés cadres et ingénieurs bénéficiant des salaires les plus élevés perçoit un budget proportionnellement plus élevé par rapport à ses effectifs.

b) Accord privilégiant les effectifs de chaque établissement

La spécialisation professionnelle des différents établissements d'une même entreprise conduit souvent à rassembler les cadres ou les commerciaux dans les sièges sociaux ou les centres de recherches, provoquant ainsi des disparités importantes en termes de masse salariale entre établissements, et par conséquent, des injustices en termes de contribution patronale aux ASC. Afin d'y remédier, le deuxième alinéa de l'article L. 2312-82 dispose qu'un accord d'entreprise peut prévoir que la répartition de la contribution entre les CSE

d'établissement est fixée au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. Et ce n'est qu'à défaut d'accord que cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

EXEMPLE.

Soit la même hypothèse que dans l'exemple présenté ci-contre (1 200 salariés et un taux de 1 %).

1°) Si la répartition se fait au prorata des effectifs, la contribution que recevra chaque établissement sera égale à :

Établissement 1 : $300 / 1\,200 \times 80\,000 = 20\,000\text{ €}$ (sans changement)

Établissement 2 : $250 / 1\,200 \times 80\,000 = 16\,666,666$ (au lieu de 15 000 €)

Établissement 3 : $500 / 1\,200 \times 80\,000 = 33\,333,333$ (au lieu de 30 000 €)

Établissement 4 : $150 / 1\,200 \times 80\,000 = 10\,000$ (au lieu de 15 000 €)

Comme on peut le constater, la répartition est plus juste.

2°) Si la répartition se fait en combinant les deux critères (prorata de la masse salariale et prorata des effectifs de chaque établissement) avec une répartition à 50 % de la masse salariale de l'entreprise pour chaque critère (50 % de 80 000 € = 40 000 €), la contribution de chaque établissement sera de :

Au prorata de la masse salariale :

Établissement 1 : $(2\,000\,000 / 8\,000\,000) \times 40\,000\text{ €} = 10\,000\text{ €}$

Établissement 2 : $(1\,500\,000 / 8\,000\,000) \times 40\,000\text{ €} = 7\,500\text{ €}$

Établissement 3 : $(3\,000\,000 / 8\,000\,000) \times 40\,000\text{ €} = 15\,000\text{ €}$

Établissement 4 : $(1\,500\,000 / 8\,000\,000) \times 40\,000\text{ €} = 7\,500\text{ €}$

Puis au prorata des effectifs :

Établissement 1 : $300 / 1\,200 \times 40\,000 = 10\,000\text{ €}$

Établissement 2 : $250 / 1\,200 \times 40\,000 = 8\,333,33\text{ €}$

Établissement 3 : $500 / 1\,200 \times 40\,000 = 16\,666,66\text{ €}$

Établissement 4 : $150 / 1\,200 \times 40\,000 = 5\,000\text{ €}$

Ainsi au total :

L'établissement 1 : $10\,000 + 10\,000 = 20\,000\text{ €}$

L'établissement 2 : $7\,500 + 8\,333,333 = 15\,833,333\text{ €}$

L'établissement 3 : $15\,000 + 16\,666,666 = 31\,666,666\text{ €}$

L'établissement 4 : $7\,500 + 5\,000 = 12\,500\text{ €}$

En combinant les deux critères, on tombe logiquement sur une solution médiane.

E - Autres ressources du comité

Outre la contribution patronale devant être versée par l'employeur pour financer les institutions sociales de l'entreprise, les CSE peuvent également percevoir, aux termes de l'article R. 2312-49 :

- les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;
- le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité pour couvrir sa responsabilité civile ;
- les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- les dons et legs ;
- les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité (participation des usagers aux ASC comme les centres de loisirs, les tombolas, les cantines, etc.) ;

(38) Cass. soc. 30 juin 1993, n° 90-14895 ; cette jurisprudence rendue à propos des comités d'entreprise devrait être maintenue par la Cour de cassation.

- les revenus des biens meubles et immeubles du comité (loyer ou produits de placement par ex.);
- l'excédent annuel du budget de fonctionnement versé par l'employeur, après délibération du comité, en application du cinquième alinéa de l'article L. 2315-61 (voir p. 393) et dans la limite de 10 % de cet excédent ⁽³⁹⁾.

Rappelons que l'employeur doit aussi rembourser aux CSE, l'usage (qui est un droit par les salariés temporaires ou les salariés détachés) des installations collectives comme les restaurants d'entreprise, les transports, etc. ⁽⁴⁰⁾.

3 MISE EN ŒUVRE DU POUVOIR DE GESTION

Les ASC peuvent être nombreuses et variées, la liste donnée par l'article R. 2323-20 n'étant pas limitative. En tout état de cause, c'est aux élus du CSE de définir librement les ASC qu'ils entendent mettre en œuvre. Ils peuvent faire preuve d'imagination pour s'adapter aux nouvelles habitudes en matière de loisirs et concevoir une politique sociale prenant en compte les difficultés contemporaines des salariés et de leurs familles.

A - Voter un budget prévisionnel

Le CSE est une instance collégiale dont les décisions sont prises en réunion plénière (c'est-à-dire en présence

⁽³⁹⁾ Art. R. 2315-31-1 C. trav.

⁽⁴⁰⁾ Art. L. 1251-24 C. trav.

de l'employeur) à la majorité des élus titulaires présents, l'employeur ne prenant pas part au vote. Afin de permettre au CSE d'adopter un fonctionnement fluide, il est conseillé, en matière d'ASC de voter un budget prévisionnel qui prévoira pour toute l'année les prestations proposées aux salariés. Lors de l'adoption de ce budget, les élus prévoiront également les éventuelles conditions à remplir pour en être bénéficiaire.

Ce mode de fonctionnement présente l'avantage de voter en une seule fois les différentes ASC qui seront proposées et d'adopter une politique sociale cohérente, volontariste et consciente, résultant de choix sociaux et économiques, les budgets des CSE étant par définition limités.

Il faudra cependant prévoir d'éventuels votes ultérieurs en cas de modification du budget prévisionnel, modification due à de multiples raisons (une ASC bouddée par les salariés ou au contraire ayant leur faveur, etc.). À cette fin, le trésorier ayant la responsabilité d'exécuter et de respecter le budget prévisionnel présentera opportunément et régulièrement (tous les trimestres par ex.) un suivi de l'exécution de ce budget.

Toutefois, procéder à un vote activité par activité reste possible. Il conviendra en ce cas de prévoir des votes réguliers sur les ASC en réunion plénière.

B - Les différentes prestations possibles

Les ASC sont nombreuses et variées. La liste donnée par l'article R. 2312-35 n'est pas limitative. Dès lors qu'elles correspondent à la définition jurisprudentielle, les élus du personnel peuvent créer celles qu'ils imaginent être en adéquation avec les attentes des salariés

➔ Le versement de la contribution patronale

Le versement de la contribution patronale est annuel. Il ne doit pas être confondu avec celui de la subvention de fonctionnement de 0,2 %.

L'employeur ne peut pas se livrer avant celui-ci à un contrôle préalable de légalité de l'utilisation des fonds par le comité; ce faisant, celui-ci commettrait un délit d'entrave ⁽¹⁾. Il a en ce sens été jugé que si un employeur est en droit d'assigner le comité d'établissement pour obtenir réparation du préjudice qui lui est causé par la carence du fonctionnement d'une cantine, il ne peut pas pratiquer sans titre une retenue sur des sommes qu'il est légalement obligé de verser ⁽²⁾. En d'autres termes, l'employeur ne peut pas se faire justice à lui-même, il doit saisir le juge s'il entend faire annuler ou suspendre une décision du comité.

En cas d'établissements multiples, chaque CSE d'établissement est le créancier de sa propre subvention assise sur la masse salariale de l'établissement.

Un calcul du budget au niveau de l'entreprise, avec une répartition consécutive par la direction ou par le CSE central (en cas d'ASC communes, voir p. 401), ne s'impose qu'aux comités d'établissement ayant donné leur accord, celui-ci pouvant toujours être dénoncé par

un établissement, sous réserve du respect de ses obligations relatives aux activités communes dont il ne s'est pas retiré.

Selon la jurisprudence, l'employeur peut échelonner ses versements, bien que la loi évoque une « contribution versée chaque année » ⁽³⁾. Mais ce paiement fractionné ne doit pas gêner le comité dans sa gestion des ASC. En pratique, la périodicité des paiements varie d'une entreprise à une autre. Il peut être mensuel ou trimestriel. La recherche d'un accord sur ce point est souhaitable.

En l'absence de paiement, le comité peut engager une action judiciaire devant le tribunal de grande instance, sachant que tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts se prescrit par cinq ans ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Appel Versailles 26 juin 1980, Dr. Ouv. 1980.451.

⁽²⁾ TGI Toulouse, 18 janv. 1971, Dr. Ouv. 1971.334.

⁽³⁾ Cass. soc. 18 mars 1971, n° 70-11502; Cass. soc. 6 juil. 1976, n° 74-13188.

⁽⁴⁾ Art. 2277 du Code civil.

de leur entreprise ou de leur établissement. Vous trouverez ci-dessous les particularités de certaines de ces activités.

a) Prestations en espèces

1. Les prêts aux salariés

Accorder des prêts sans intérêt ou à taux réduit aux salariés peut constituer une activité sociale et culturelle. Toutefois, pour être ainsi qualifiés, les prêts doivent cumulativement être mis en place :

- principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
- être circonscrits, c'est-à-dire avoir pour finalité l'amélioration des conditions de vie ou de travail ;
- être attribués selon des critères objectifs (c'est-à-dire non discriminatoires) ;
- et répondre à des conditions préétablies (l'attribution ne doit pas être systématique).

Les CSE doivent rédiger un contrat de prêt avec les salariés bénéficiaires précisant le montant du prêt, les modalités de remboursement car ce n'est pas un don, notamment la périodicité et le début du remboursement et les aménagements possibles en cas de départ du salarié de l'entreprise ou de difficultés de remboursement rencontrées.

Sur le régime juridique, notamment social, de cette ASC particulière, il est conseillé aux CSE de se rapprocher de leur Urssaf.

2. Secours aux salariés en difficulté

Contrairement aux prêts, les secours sont des dons d'argent. Ils sont exonérés de cotisations sociales dès lors qu'ils sont attribués, selon la Cour de cassation « dans des situations individuelles exceptionnelles particulièrement dignes d'intérêt »⁽⁴¹⁾. Les Urssaf qui adoptent une définition similaire considèrent que le secours est « défini par l'attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt. »

Pour être exonéré de cotisations sociales le secours doit donc être :

- exceptionnel ; il ne doit être accordé ni à l'ensemble du personnel ni à une catégorie de salariés indistinctement ;
- son attribution doit être fondée sur l'état de gêne personnelle du salarié concerné résultant de certaines circonstances (maladie, accident, décès, etc.), il est donc individuel et son montant n'est pas uniforme ;
- le secours ne peut pas dépendre de conditions comme l'ancienneté, l'assiduité ou la position hiérarchique du salarié.

En cas de contrôle Urssaf, le CSE devra être en mesure de démontrer que le secours a été attribué

(41) Cass. soc. 17 avril 1996, n° 94-17315

après instruction d'un dossier étayé et non sur simple demande.

Enfin, en tout état de cause, le montant du secours reste relativement modeste.

3. Les chèques-vacances

Les chèques-vacances sont exonérés de cotisations sociales lorsque le comité les gère seul indépendamment de l'employeur. Leur valeur ne peut pas être uniforme. Elle doit dépendre de critères librement déterminés par le CSE qui ne doivent pas, toutefois, être discriminants. Un critère fondé sur la catégorie professionnelle (cadres/non cadres) est ainsi considéré comme discriminant. En revanche, un critère de modulation fondé sur le quotient familial est considéré comme licite.

Rappelons que si les chèques-vacances sont gérés par l'employeur, l'éventuelle aide du CSE est considérée comme un complément de rémunération soumis à cotisations.

4. Aides aux associations

Dès lors que l'activité subventionnée profite prioritairement au personnel et aux membres des familles du personnel et qu'elle répond plus généralement à la définition des ASC, un CSE peut subventionner une association même si son activité profite également à des personnes étrangères à l'entreprise (sur la nécessité d'établir une priorité au personnel de l'entreprise, voir p. 388). Il en est ainsi même si le comité n'est pas membre de l'association subventionnée.

Par ailleurs, le Code du travail admet, en cas d'excédent budgétaire que les CSE puissent aider financièrement des associations humanitaires reconnues d'utilité publique, afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale. Le montant total pouvant être transféré est limité à 10 % du montant de l'excédent⁽⁴²⁾.

b) Prestations en nature

1. Activités culturelles

Le CSE peut au titre de ses ASC favoriser l'accès à la culture. Les CSE des grandes entreprises ont ainsi souvent créé des bibliothèques et vidéothèques.

Mais les CSE peuvent aussi organiser la vente de places de spectacles pour les salariés de l'entreprise. L'avantage est de proposer aux salariés des prestations culturelles à tarif réduit, les réductions étant prises en charge par le comité. En ce cas, les CSE bénéficient d'une exonération de cotisations sociales (voir le tableau, p. 404).

Ils peuvent enfin adhérer, moyennant le paiement d'une cotisation, à des associations culturelles, dès lors que les avantages sont offerts à tous les salariés de l'entreprise, sans discrimination ni condition d'ad-

(42) Art. R. 2312-51, C. trav.

hésion syndicale, quand bien même cette association émanerait d'une organisation syndicale ⁽⁴³⁾.

2. Réunions sur des problèmes d'actualité

L'article L. 2315-26 dispose que « *le CSE peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité* ». Il est ainsi possible d'aborder l'actualité sociale, économique, politique, culturelle, sportive ou autre.

Le comité peut aussi inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres.

Ces réunions ne sont pas ouvertes à un public extérieur. Elles ont lieu dans le local mis à la disposition du comité et se déroulent en dehors du temps de travail des participants.

Toutefois, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Enfin, des personnalités extérieures, non syndicales, peuvent être invitées à ces réunions, dès lors que le chef d'entreprise y consent. S'il s'agit d'une personnalité syndicale, l'accord du chef d'entreprise n'est pas nécessaire.

3. Voyages

Le CSE peut organiser des voyages soit par l'intermédiaire d'une agence de voyages, soit par lui-même. Il peut aussi rembourser des voyages aux salariés, sur justificatifs. Quelles que soient les modalités, l'aide accordée pour favoriser les voyages touristiques est exonérée de cotisations sociales.

Si le comité organise lui-même un voyage ou une excursion, il doit savoir :

- qu'il n'a pas le droit de faire des bénéfices en vendant des voyages, d'une part parce qu'il n'agit pas à des fins lucratives et d'autre part parce qu'il n'a pas de licence de voyages ;
- qu'il doit obtenir un agrément de tourisme à la préfecture. Pour cela, il doit aussi être titulaire d'une garantie financière suffisante et d'une assurance responsabilité civile professionnelle pour l'activité de loisirs ⁽⁴⁴⁾.

À défaut, le comité peut aussi adhérer à une association spécialisée ou à une union de comités agréée afin de se prévaloir de l'agrément de tourisme de cette association.

Si le CSE contracte avec une agence de voyages, il n'est pas déchargé de toute responsabilité. Aussi doit-il :

- vérifier que l'agence possède toutes les garanties légales (agrément, garantie financière permanente, etc.) ;
- vérifier que les documents que l'agence demande aux salariés de signer sont réguliers ;

- demander à l'agence un acte de cautionnement bancaire.

Enfin, l'organisation de voyages peut éventuellement entraîner des dommages qui peuvent mettre en cause la responsabilité du comité. Il est à cet égard nécessaire de vérifier les garanties prévues par le contrat d'assurance responsabilité civile du CSE. Si ces garanties sont jugées insuffisantes, le comité peut alors étendre les dommages couverts en fonction des événements organisés ou souscrire une assurance particulière pour l'événement organisé.

4. Loisirs et vacances

À côté des aides financières (voir les chèques-vacances, p. 398) favorisant le départ en vacances des salariés, les CSE peuvent aussi louer, acheter, aménager des centres de vacances, des terrains de camping et de caravanning, et prêter du matériel (sur leur régime juridique, voir le tableau, p. 405).

5. Enfance

Les comités peuvent organiser des centres de vacances ou de loisirs du mercredi, éventuellement par l'intermédiaire d'associations. S'il organise lui-même un centre de vacances, il doit en faire la déclaration deux mois à l'avance à la Direction départementale de la jeunesse et des sports ⁽⁴⁵⁾.

Il est aussi possible de participer à la création ou à la gestion d'une crèche pour les enfants du personnel. Il peut alors prétendre aux subventions de fonctionnement des caisses d'allocations familiales.

6. Groupements d'achat et coopératives

Les CSE n'étant pas des commerçants et ne pouvant pas faire de bénéfices, ils ne peuvent pas procéder à des ventes auprès des salariés.

La démarche est envisageable à condition de créer une « *coopérative de consommation* », dont l'organe de direction doit comprendre pour moitié des représentants du CSE. La responsabilité de la gestion de ces coopératives incombe à leurs administrateurs.

Pour créer une coopérative, il faut déposer une déclaration d'existence auprès du Préfet du département, ainsi qu'auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Attention, la loi sur le démarchage interdit la remise de marchandises en dépôt à un CSE.

⁽⁴³⁾ Appel Rennes, 31 mars 1982, Dr. Ouv. 1983, p. 66.

⁽⁴⁴⁾ Art. L. 211-18 et R. 211-26 du Code du tourisme.

⁽⁴⁵⁾ Art. 2 du décret n° 2002-883 du 3 mai 2002 et arrêté du 10 janv. 2003, Jeunesse et sports.

7. Restauration

La prise en charge d'une activité de restauration par un CSE peut :

- soit être gérée directement par lui avec son propre personnel ;
- soit être confiée par lui à une société spécialisée en concluant un contrat de gérance libre ou un contrat de mandat ;

➤ être confiée à l'employeur, en se bornant à en suivre la gestion.

À défaut de restauration, le comité peut contribuer au financement de titres-restaurants fournis aux salariés (sur le régime social, voir le tableau p. 406).

➔ Les différentes formes juridiques de gestion

Aux termes de l'article L. 2312-78 du Code du travail, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les ASC établies dans l'entreprise. Le Code du travail prévoit ainsi plusieurs formes de gestion des ASC. Le comité gère directement les activités dépourvues de la personnalité civile, c'est-à-dire les plus simples, il participe à la gestion de celles dotées de la personnalité civile, à savoir les associations, clubs sportifs, mutuelles, sociétés coopératives, et contrôle la gestion de cinq types d'ASC énumérées par l'article R. 2312-41 du Code du travail (voir ci-dessous).

1°) Les ASC dépourvues de la personnalité civile comme les restaurants, les fêtes et spectacles, les voyages et week-end, les colonies de vacances, les crèches et garderies, etc. sont gérées en direct par le comité. Mais la gestion de ces activités peut aussi être assurée selon l'article R. 2312-36 par :

- une commission spéciale du comité (une commission voyages par exemple) ;
- des personnes désignées par le comité (l'employeur par exemple, mais la désignation doit être expresse) ;
- des organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité, précisent les dispositions de l'article R. 2312-36. Toutefois, ces personnes ou organismes (associations par ex.) ne doivent pas se substituer au comité dans la gestion des activités dont elles ont reçu délégation, leur champ d'action doit se limiter à procurer au comité « *seulement des moyens d'action dans le cadre de ses activités légales* » (1).

2°) La gestion des activités ayant la personnalité civile est assurée avec le concours d'une association, les activités sportives par exemple sont souvent gérées de cette façon. Le comité alloue ainsi un budget annuel à une association dont les adhérents sont chargés d'assurer la gestion de l'activité. La loi impose que le CSE soit représenté pour moitié au moins dans les organes de direction de l'association et que le bureau doit comprendre un membre désigné par le comité (2). C'est pour cette raison que la gestion de ces activités est dénommée « gestion mixte ». Les membres représentant le comité peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires desdites institutions. Les institutions pour lesquelles le CSE participe à la gestion, peuvent également être des coopératives de consommation, ayant pour objet la

fourniture à leurs adhérents de marchandises à des tarifs préférentiels, un comité n'ayant en principe pas le droit d'accomplir des actes de commerce. En ce cas, les représentants du comité au conseil d'administration de ces coopératives sont choisis obligatoirement parmi les adhérents à la société.

Les représentants du comité dans ces associations ou coopératives siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres.

3°) La gestion de certaines institutions sociales est simplement contrôlée par les CSE. L'article R. 2312-41 énumère limitativement cinq types d'activités :

- les organismes de Sécurité sociale ;
- les sociétés mutualistes ;
- les logements ouvriers ;
- les jardins ouvriers ;
- les centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Cette représentation est assurée par deux délégués désignés par le comité, choisis de préférence parmi les participants de ces institutions. Les délégués assistent aux réunions de ces conseils et commissions et l'un d'eux assiste à toutes les réunions de bureau. Les délégués informent le comité de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux ainsi que de la marche générale de l'institution.

Le contrôle de ces activités s'exerce également par la consultation obligatoire du comité sur toute délibération de ces organismes relative à la modification des statuts de l'institution, à la création d'activités nouvelles, à la transformation ou à la suppression d'activités existantes.

Toutefois, il a été jugé qu'en l'absence de tout pouvoir de gestion ou de participation à la gestion de ces organismes (en l'espèce une mutuelle d'entreprise), les comités n'ont pas qualité pour poursuivre judiciairement l'annulation des délibérations de l'assemblée générale et des décisions adoptées par cette assemblée (3). De même, ces attributions de contrôle ne permettent pas au comité de convenir avec l'employeur d'un prélèvement de cotisations au profit de la mutuelle, sans l'accord des salariés concernés (4).

(1) Cass. soc. 21 juil. 1986, n° 85-13424.

(2) Art. R. 2312-39 et R. 2312-40 C. trav.

(3) Cass. soc. 15 oct. 2002, n° 00-20910.

(4) Cass. soc. 27 mars 1996, n° 92-44933

4 GESTION DÉCENTRALISÉE OU CENTRALISÉE DES ASC

La loi est claire. Elle dispose que les comités sociaux et économiques d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les ASC ⁽⁴⁶⁾. Le législateur a donc opté pour une gestion de proximité des ASC d'une entreprise dans les entreprises composées de plusieurs établissements.

Toutefois par accord, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes. La pratique a par ailleurs inventé d'autres formes de coopération : adhésion à des associations ou à des agences spécialisées, création de comités interentreprises, ou encore regroupement de plusieurs établissements pour la gestion d'activités communes.

A - Les différentes modalités de gestion d'activités communes par un CSE central

a) Les différents accords

En principe, chaque CSE d'établissement gère ses propres ASC. Mais par accord, les CSE d'établissement ou les organisations syndicales peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes. Plusieurs voies juridiques peuvent être empruntées pour le réaliser :

- soit par la conclusion d'une convention de gestion (contrat de droit commun régi par le Code civil) confiant au CSE la gestion d'une ou plusieurs activités sociales communes comme les voyages ;
- soit par un accord collectif majoritaire conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui peut fixer les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement ; en ce cas, l'accord s'impose aux CSE d'établissement qui ne peuvent pas s'opposer à la gestion commune voulue par l'accord ; toutefois, cela ne prive pas le CSE d'établissement du droit à la perception directe de sa contribution ⁽⁴⁷⁾. L'accord collectif doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections professionnelles.

b) L'établissement d'une convention de gestion

Quel que soit le type d'accord conclu (accord collectif ou de droit commun), une convention de gestion doit être établie ⁽⁴⁸⁾. Celle-ci comporte notamment :

- 1° la description de l'activité ou des activités dont la gestion est transférée au CSE central ;
- 2° le financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;

⁽⁴⁶⁾ Art. L. 2316-23 C. trav.

⁽⁴⁷⁾ Cass. soc. 30 juin 1993, n° 90-14895.

⁽⁴⁸⁾ Art. L. 2316-23 C. trav.

3° le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du CSE central pour chaque année d'exécution de la convention ;

4° les modalités de financement de ce transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;

5° les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des établissements concernés ;

6° la durée de la convention et sa date d'entrée en vigueur ;

7° les modalités de révision et de dénonciation de la convention.

c) Un CSE d'établissement peut-il se retirer d'une activité commune ?

Un CSE peut vouloir se retirer pour de multiples raisons de la gestion d'une ou plusieurs activités communes, pour la ou les reprendre à son compte.

Si la gestion commune résulte d'un accord collectif majoritaire conclu par une ou des organisations syndicales avec l'employeur, le comité devra attendre la fin de l'accord collectif ⁽⁴⁹⁾.

En revanche, si elle résulte d'un accord de droit commun, le CSE d'établissement pourra le dénoncer en respectant un délai de prévenance qui aura été précisé dans la convention de gestion et en versant éventuellement une indemnisation au CSE si la gestion de l'activité commune a entraîné des investissements.

B - L'hypothèse du comité des activités sociales et économiques interentreprises

a) Les particularités de ce comité

Le comité interentreprises d'avant les ordonnances a été renommé par celle-ci « *comité des ASC interentreprises* », ce, en raison de la création d'un comité interentreprises pouvant être mis en place par accord pour représenter les salariés de plusieurs entreprises (d'un centre commercial par exemple).

Un comité d'ASC interentreprises permet à plusieurs entreprises juridiquement distinctes de mettre en place une gestion commune d'ASC dont leurs salariés pourront profiter. Ce comité commun permet de gérer à plusieurs des avantages tels que des restaurants d'entreprise, des colonies de vacances, des étangs de pêche, etc.

Il peut notamment être mis en place en cas de scission ou de filialisation d'entreprise pour continuer une gestion commune des ASC de l'entreprise ayant fait l'objet de l'opération juridique.

La création d'un tel comité est subordonnée à un accord entre les différents comités d'entreprise concernés. Cet accord doit fixer les règles de la constitution du

⁽⁴⁹⁾ Rappelons qu'à défaut de stipulations contraires, les accords collectifs sont, depuis les ordonnances, conclus pour une durée déterminée (5 ans maximum).

comité commun et de son fonctionnement. Il doit être écrit et peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Un employeur ne peut pas s'y opposer. Il peut aussi être conclu par les organisations syndicales présentes et représentatives dans les différentes entreprises. En ce cas, les règles spécifiques de dénonciation des accords collectifs doivent être respectées.

Le comité des ASC interentreprises est doté de la personnalité civile et possède les mêmes prérogatives qu'un CSE d'entreprise en matière d'ASC. Il est présidé par un des chefs d'entreprises concernées.

b) Composition et fonctionnement

Aux termes de l'article R. 2312-44 du Code du travail, le comité des ASC interentreprises comprend :

1° un représentant d'employeurs, désigné par eux, et qui, assisté d'un ou de deux suppléants, préside le comité;

2° des représentants des salariés de chaque CSE, choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de salariés, à raison de deux délégués par comité et sans que leur nombre ne puisse dépasser douze, sauf accord collectif contraire conclu avec les organisations syndicales ou, à défaut d'accord, sauf dérogation accordée expressément par l'inspecteur du travail. En revanche, le comité des ASC interentreprises ne comprend pas de représentants syndicaux.

Sauf accord collectif contraire, les différentes entreprises sont représentées par deux représentants quels que soient leurs effectifs respectifs et leur contribution financière au comité commun. Les meilleurs payeurs ne sont donc pas forcément majoritaires ⁽⁵⁰⁾.

L'article R. 2312-44 ne précise pas comment sont désignés les représentants des salariés. Il convient donc, sauf règles différentes prévues par l'accord constitutif de les désigner par un vote majoritaire des membres titulaires de chaque CSE, comme pour toutes les décisions qu'un CSE entend prendre ou encore comme son règlement intérieur le précise.

Selon l'article R. 2312-47, les règles suivantes des comités sociaux et économiques s'appliquent aux comités des ASC interentreprises :

- les dispositions de l'article L. 2314-47 relatives aux élections partielles ;
- celles de l'article L. 2314-43 relatives à la durée et au nombre de mandats successifs (trois maximum) ;
- celles de l'article L.2314-36 relatives à la révocation ;
- celles de l'article L.2314-37 relatives au remplacement des élus en cours de mandat ;
- celles de l'article L.2315-23 relatives à la personnalité civile ;

- celles de l'article L.2315-7 à L. 2315-14 relatives aux heures de délégation ;
- celles de l'article L.2315-28 à L. 2315-35 relatives aux dispositions supplétives à défaut d'accord sur les réunions du comité.

Le comité des ASC interentreprises est soumis aux règles de la responsabilité civile. Une assurance du même type que celle des CSE doit donc être souscrite par celui-ci.

c) Financement du comité des ASC interentreprises

Aux termes de l'article R. 2312-54, les ressources du comité sont constituées par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le financement des ASC leur incombant. Autrement dit, le comité des ASC interentreprises doit s'adresser aux différents CSE d'entreprise adhérents pour percevoir ses recettes.

Et selon l'article R. 2312-53, les dépenses nécessaires au fonctionnement du comité interentreprises sont à la charge des entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles emploient.

Le comité des ASC interentreprises est soumis aux mêmes règles comptables que celles prévues pour les comités sociaux et économiques.

C - Autres hypothèses de gestion commune des ASC

D'autres hypothèses de gestion commune d'ASC que celles expressément prévues par la loi sont envisageables.

Ainsi, est-il possible à plusieurs CSE d'établissement d'une même entreprise, sans solliciter le CSE central de conclure un accord de droit commun soumis aux règles du droit civil.

Une convention de gestion devra bien entendu être conclue entre les différents CSE d'établissement, qui désignera notamment le CSE d'établissement chargé de gérer la ou les ASC communes.

Les CSE d'établissement peuvent également créer une association ou une société pour gérer la ou les activités communes. Cette possibilité est également reconnue aux CSE d'entreprises ⁽⁵¹⁾. Cette forme de gestion est licite dès lors qu'elle profite à tous les salariés sans discrimination.

Il est enfin possible d'adhérer à des associations nationales spécialisées (souvent créées par des syndicats) qui pratiquent des tarifs avantageux et peuvent aussi gérer les équipements des comités.

⁽⁵⁰⁾ *En ce sens, M. Cohen et L. Milet, Le droit des CSE et des comités de groupe, 14^e éd., LGDJ 2019, n° 2446.*

⁽⁵¹⁾ *Cass. soc. 28 oct. 1975, n° 74-11814.*

5 LES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET LA FISCALITÉ DES ASC

A - L'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale : règle jurisprudentielle et tolérances administratives

Se fondant sur l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, la Cour de cassation a toujours jugé que tous les avantages en espèces ou en nature accordés par les comités au titre des ASC sont soumis aux cotisations de Sécurité sociale, quel que soit leur montant ou leur valeur (ce qui d'un strict point de vue juridique est incontestable), à l'exception des sommes ayant un caractère de secours (pour une définition, voir p. 364) ou de dommages-intérêts, une indemnité versée dans le cadre d'un PSE par exemple⁽⁵²⁾. Toutefois, les Urssaf sont beaucoup moins sévères comme le montre le tableau, p. 404.

L'administration de la Sécurité sociale a adopté une position plus souple que celle du juge, en considérant qu'il n'y a pas lieu d'assujettir aux cotisations les prestations en espèces ou en nature, qui se rattachent directement aux ASC des comités⁽⁵³⁾.

Toutefois la Cour de cassation a réaffirmé en 2017 que circulaires et lettres ministérielles sont dépourvues de toute portée normative et ne s'imposent pas aux organismes de recouvrement⁽⁵⁴⁾. Les Urssaf sont en effet des organismes autonomes non assujettis aux directives de l'Acoss.

Cela étant, elles appliquent généralement ces directives et les tolérances qui y sont préconisées. Les CSE n'ont donc pas intérêt à contester en justice l'ampleur d'une tolérance, puisque la jurisprudence est plus restrictive.

Ces positionnements différents de la jurisprudence et des Urssaf incitent périodiquement les pouvoirs publics à tenter de généraliser et d'uniformiser la soumission à cotisations sociales des prestations servies par les comités, sous prétexte de sécuriser ces derniers et les entreprises. L'idée dominante serait de limiter par un plafonnement forfaitaire annuel le régime d'exonération sans référence à des événements précis.

La crainte que la question des ASC ne soit appréhendée que sous le seul angle du pouvoir d'achat et des cotisations sociales est cependant très présente chez les organisations syndicales et les acteurs prestataires des comités, surtout au regard des effets négatifs qu'un tel

plafonnement risque de générer⁽⁵⁵⁾ (voir notre analyse critique dans l'éditorial du présent numéro).

Précisons que le CSE n'est pas le débiteur des éventuelles cotisations. C'est en effet toujours l'employeur qui l'est, même pour les prestations décidées par les élus du comité. La responsabilité des déclarations et du versement des cotisations sociales à l'Urssaf lui en incombe⁽⁵⁶⁾. Les redressements lui sont donc logiquement notifiés, l'employeur peut, après avoir payé les cotisations en demander le remboursement au comité⁽⁵⁷⁾.

Les contrôleurs des Urssaf doivent en principe s'adresser à l'employeur lorsqu'ils entendent opérer un contrôle sur les prestations ASC des comités. Mais en pratique, ils prennent souvent contact directement avec les comités qui mettent leurs documents comptables à disposition des contrôleurs, bien qu'ils n'y soient pas obligés. Les comités ont tout intérêt à ce que les rapports avec l'administration de la Sécurité sociale ne soient pas conflictuels.

Enfin, si un CSE a des doutes sur la soumission ou non à cotisation de tel ou tel avantage attribué aux salariés, il peut interroger l'Urssaf compétente pour lui demander de prendre position. La réponse de l'organisme, qui doit être notifiée dans les trois mois suivant la demande, lie celui-ci. Cette procédure d'interrogation de l'Urssaf est dénommée rescrit social. Selon un décret du 25 octobre 2016, le recours à cette procédure doit être effectué par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception. L'organisme dispose de vingt jours pour faire connaître par tout moyen les éventuelles pièces ou informations manquantes.

B - La fiscalité des activités sociales et culturelles

Conformément au Code général des impôts⁽⁵⁸⁾, les CSE sont exonérés du paiement de la TVA sur leurs recettes (résultant de villages-vacances, campings, crèches, cantines, etc.) comme tout organisme sans but lucratif ayant un caractère social ou culturel. En revanche, comme pour tout consommateur, leurs achats de biens et services sont soumis à cet impôt.

Par ailleurs, le Code des impôts permet, dans la limite de six manifestations par an, une exonération de la TVA sur les recettes résultant des fêtes diverses et manifestations culturelles organisées par les CSE⁽⁵⁹⁾.

Concernant les autres impôts, les CSE doivent s'acquitter de l'ensemble des taxes relatives aux salaires lorsqu'ils emploient des salariés, sauf exceptions prévues par la réglementation fiscale en cas de manifesta-

(55) Voir sur ce point Syndicats, élus et prestataires des CE/CSE attendent un retour de la mission sur les ASC, Actuel CE. fr, 11 sept. 2019.

(56) Cass. soc. 11 mai 1988, n° 85-18557.

(57) Cass. soc. 13 mai 1993, n° 91-14362.

(58) CGI, art. 261, 7, 1° a et 1° b.

(59) CGI, art. 261, 7, 1° c et d.

(52) Cass. soc. 9 juin 1992, n° 89-13410.

(53) Instruction du 17 avril 1985, Bull. jur. Ucaans n° 10-1986, Lettre-circ. Acoss n° 86/17, 14 févr. 1986.

(54) Cass. soc. 30 mars 2017, n° 15-25453.

tions de bienfaisance et de soutien (pour les musiciens, artistes, les personnels de buvette, etc.) ⁽⁶⁰⁾.

Si le comité est propriétaire, il est redevable de la taxe foncière et de la taxe d'habitation, sauf pour les colonies de vacances et les salles de sport. Les loyers qu'il encaisse dans le cadre des ASC ne sont pas soumis à l'impôt sur les sociétés, sauf si la location est permanente et s'il dépasse une certaine somme (63 059 € en 2019), ni à la TVA si l'ensemble des recettes ne dépasse pas 82 200 € dans l'année.

⁽⁶⁰⁾ Instr. n° 67 du 12 avril 1983, BODGI 5 I-7-83.

Enfin, les repas servis dans les restaurants d'entreprise, y compris ceux des CSE, se voient appliquer une TVA de 10 % ⁽⁶¹⁾.

C - Tableau des assujettissements

Ce tableau synthétise la liste des tolérances aux principes jurisprudentiels. Par ailleurs, l'ACOSS a publié un *Guide CE* (applicable aux CSE) gratuit que vous pourrez trouver dans chaque Urssaf et sur le site internet : urssaf.fr/profil/employeur/guides.

⁽⁶¹⁾ CGI art. 279, a bis.

PRESTATIONS, SOUMISES OU NON, AUX COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE SELON LES TOLÉRANCES DES URSSAF		
Prestations visées	Soumises à cotisations	Exonérées de cotisations
Aide financière pour des services à la personne et gardes d'enfant (activités de garde d'enfant hors du domicile, soutien scolaire ou cours à domicile, accueil des enfants scolarisés aux heures précédant et suivant la classe), les centres aérés ou de loisirs du mercredi, assistance aux personnes âgées ou handicapées.	Oui. Aides dépassant 1 830 € ou 3 660 € selon les cas. Seules les sommes dépassant cette limite sont visées. Il n'y a pas réintégration au premier euro.	Non. Aides du CSE versées aux salariés exonérées des cotisations de Sécurité sociale, du FNAL, de la CSG, de la CRDS et du versement transport dans la limite de 1 830 € par année civile et par bénéficiaire (pour 2 personnes : 3 660 €).
Allocations pour enfants à charge.	Oui.	Non.
Allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale.	Oui.	Non.
Primes versées pour l'anniversaire de l'entreprise.	Oui.	Non.
Bons d'achat et chèques-cadeaux.	Oui, au-delà du plafond mensuel de la sécurité sociale soit 171 € en 2020.	Exclus de l'assiette des cotisations si l'ensemble des bons délivrés pendant une année civile à un même salarié n'excède pas la valeur de 5 % du plafond mensuel des cotisations (soit 171 €). Si deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux, soit 342 € au total. Pour la rentrée scolaire, le seuil est de 171 € par enfant. Exclus de l'assiette également malgré le dépassement de 171 € si le bon d'achat remplit simultanément les trois conditions suivantes : - être attribué en relation avec un événement concernant le salarié (naissance ou adoption, mariage ou pacs, départ à la retraite, fête des mères ou des pères, Sainte-Catherine ou Saint Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans, rentrée scolaire pour les salariés parents d'enfants de moins de 26 ans) ; - avoir une utilisation déterminée (le bon 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) ; - être d'un montant conforme aux usages, un seuil de 5 % est appliqué par événement et par année civile.
Bonifications d'intérêts remboursés aux salariés emprunteurs accédant à la propriété.	Oui.	Non.
Bourses d'étude.	Oui.	Non.

PRESTATIONS, SOUMISES OU NON, AUX COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE SELON LES TOLÉRANCES DES URSSAF

Prestations visées	Soumises à cotisations	Exonérées de cotisations
Cantine, restaurant d'entreprise (participation aux repas).	Oui. Si la participation du salarié au prix du repas du restaurant ou de la cantine est inférieure à 2,425 € ; les cotisations sont dues sur la valeur d'un avantage en nature (4,85 € pour un repas en 2019), déduction faite de la participation salariale (4,85 € – la participation du salarié).	Oui. Si la participation du salarié au prix du repas est au moins égale à 2,425 €.
Chèques-cadeaux, cadeaux en nature, jouets.	Se reporter à la ligne bons d'achat.	Se reporter à la ligne bons d'achat.
Chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture, chèques-disques (CD audio, CD rom, DVD).	Non.	Entièrement exonérés quel que soit leur montant.
Chèques-événements.	Se reporter à ligne bons d'achat.	Se reporter à ligne bons d'achat.
Chèques-transports.	Oui. Si l'aide du comité, cumulée à celle de l'employeur, atteint ou dépasse le prix de l'abonnement, ou 100 euros pour un chèque-carburant, elle est soumise à cotisations.	Exonérés de cotisations si le comité prend en charge tout ou partie du chèque-transport restant à la charge du salarié et si cette aide cumulée avec celle de l'employeur, n'excède pas pour une année le prix de l'abonnement aux transports collectifs. En cas de chèque-carburant, la limite est de 10 € par an.
Chèques-vacances.	Oui. Si l'aide aux vacances est attribuée par le comité sous la forme de participation aux chèques-vacances acquis par l'employeur, elle est considérée comme un complément de salaire et entièrement soumise à cotisations.	Oui. Si l'aide aux vacances est attribuée par le comité sous forme de chèques-vacances acquis par le comité, en fonction de critères qu'il détermine librement et sans intervention de l'employeur.
Classe de neige, classe verte et colonie de vacances.	Non.	Oui. La participation du CSE favorisant le départ des enfants en colonie de vacances est exonérée de cotisations, sous réserve d'attestations d'inscriptions à fournir par le salarié au CSE.
Congé de formation économique, sociale et syndicale (indemnité de compensation de perte de salaire).	Oui.	Sont totalement exonérées les indemnités destinées à couvrir les frais supportés par le salarié (transport, hébergement, documentation) avec justificatifs.
Cours de langue.	Oui.	Non.
Crèche, nourrice, garde d'enfant (aide au financement).	Se reporter à la ligne 1.	Se reporter à la ligne 1.
Décès (aide à un salarié dont un membre de la famille est décédé).	Oui.	Oui. Si la somme versée est assimilable à un secours (pour une définition, voir p. 398) et si elle est d'un montant raisonnable, la somme alors est exonérée.
Départ à la retraite (chèques-cadeaux).	Voir la ligne bons d'achat.	Voir la ligne bons d'achat.
Emplois familiaux.	Voir la ligne 1.	Voir la ligne 1.
Indemnités journalières maladie (compléments).	Oui.	Non.

PRESTATIONS, SOUMISES OU NON, AUX COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE SELON LES TOLÉRANCES DES URSSAF

Prestations visées	Soumises à cotisations	Exonérées de cotisations
Mariage (primes et bons d'achat).	Voir la ligne bons d'achat. Les primes sont soumises à cotisations	Voir la ligne bons d'achat.
Maternité (allocations du CSE).	Oui.	Non.
Médaille du travail (prime lors de l'attribution).	Oui. Si la prime globale (celle du comité cumulée à celle de l'employeur) versée à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail est supérieure au salaire mensuel de base de l'intéressé, la fraction excédentaire est soumise à cotisations.	Oui. Si la prime globale (celle du comité cumulée à celle de l'employeur) versée à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail est inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé elle est exonérée de cotisations.
Médaille d'entreprise.	Oui.	Non.
Mère et père (prime pour la fête).	Oui. Si prime. Non, dans les conditions prévues pour les bons d'achat (se reporter à la ligne en traitant).	Non. Si prime. Oui, dans les conditions prévues pour les bons d'achat (se reporter à la ligne en traitant).
Mutuelle, prévoyance et retraite supplémentaire (participation du comité).	Oui. Sauf voir ci-contre. Soumis à la CRDS et à la CSG élargie et à la taxe de 6 % pour financer les prestations complémentaires de prévoyance.	Oui. Si le régime financé est obligatoire et présente un caractère collectif (bénéficie à l'ensemble ou à une catégorie des salariés). En outre la participation du comité ajoutée à celle de l'employeur ne dépasse pas, par an et par salarié pour une période d'emploi à temps plein, 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 2 054,40 € en 2020).
Naissance (prime).	Oui.	Non.
Noël (prime).	Oui. Sauf bons d'achat, voir la ligne correspondante.	Non. Voir ligne bons d'achat.
Perte de salaire.	Oui.	Non.
Rentrée scolaire (prime).	Oui.	Non.
Retraite et préretraite (prime de départ).	Oui	Non
Secours.	Non.	Oui.
Séjour linguistique des enfants à l'étranger.	Non.	Oui.
Soutien scolaire à domicile.	Non. Dans certaines limites (voir ligne 1).	Oui. Dans certaines limites (voir ligne 1).
Spectacles (réductions tarifaires).	Non.	Oui.
Sports (réductions tarifaires).	Non.	Oui.
Titres-restaurants.	Non. Si la participation du comité ajoutée à celle de l'employeur est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre. Elle est exonérée dans la limite de 5,52 € en 2019.	Oui. Si la participation du comité ajoutée à celle de l'employeur est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre. Elle est exonérée dans la limite de 5,52 € en 2019.
Vacances de la famille ou des enfants seuls (participation).	Non. Sauf si les primes uniformes sont allouées à tous les salariés avec ou sans justificatifs.	Oui. Sous réserve des justificatifs des dépenses de vacances engagées par le salarié.
Voyages touristiques (réductions tarifaires).	Non.	Oui.

LE CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Par Laurent Milet

Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les entreprises peuvent, dans certaines branches ou certains secteurs, conclure des contrats de travail pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée mais qui est, de fait, à durée déterminée !

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI), mais avec un terme précis : celui de la fin du chantier ou de l'opération. Sa qualification de CDI est en soi une aberration puisqu'à la fin du chantier, le contrat cesse de lui-même.

C'est une source d'instabilité et de précarité pour le salarié. Il n'était auparavant possible d'y recourir que dans des cas très limités, dans le secteur du bâtiment. Les ordonnances de 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018 ont autorisé de recourir à ce type de contrat dans d'autres branches et secteurs.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DU RECOURS AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION ?

Depuis le 23 septembre 2017, le recours à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, est soumis aux conditions fixées par une convention ou un accord collectif de branche étendu⁽¹⁾.

Cet accord collectif détermine⁽²⁾ :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;

- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Il convient donc de se reporter à l'accord de branche pour connaître dans le détail le statut des salariés embauchés sous ce type de contrat.

S'il n'existe pas d'accord de branche étendu, ce contrat peut être conclu dans des secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017⁽³⁾.

QUE SE PASSE-T-IL À LA FIN DU CHANTIER OU DE L'OPÉRATION ?

La loi se contente de déclarer que repose sur une cause réelle et sérieuse, la rupture du contrat de chantier ou d'opération intervenant à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée⁽⁴⁾. Elle n'est pas soumise aux dispositions légales relatives au licenciement pour motif économique.

Mais la jurisprudence rendue jusqu'alors à propos des anciens contrats de chantier peut être mobilisée pour contester la validité de la rupture du contrat.

Par exemple, il a été jugé que l'achèvement du chantier constitue la cause du licenciement si le contrat a bien été conclu pour la durée du chantier⁽⁵⁾. Inversement, serait dépourvu de

cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé alors que le chantier n'est pas achevé au jour de la fin du contrat de travail du salarié et si les tâches pour lesquelles il a été engagé se sont poursuivies⁽⁶⁾.

Jugé également que :

- la validité du licenciement prononcé en raison de la survenance de la fin d'un chantier est subordonnée à l'existence, dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, d'une clause précisant que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés⁽⁷⁾ ;
- la résiliation de la mission confiée à l'employeur par son client ne saurait constituer la fin de chantier permettant de justifier la rupture du contrat de travail⁽⁸⁾.

En revanche, certaines décisions de justice ont considéré que la rupture du contrat reposait bien sur une cause réelle et sérieuse :

- même si la durée estimée mentionnée dans le contrat de travail a été dépassée⁽⁹⁾ ;
- si la durée d'engagement initialement prévue était inférieure à la durée d'exécution du marché et que les tâches d'autres salariés employés dans d'autres secteurs se sont poursuivies ultérieurement⁽¹⁰⁾ ;
- si le contrat a été suspendu en raison de la maladie. Le juge doit alors rechercher si les tâches pour lesquelles le salarié a été embauché étaient terminées, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur l'existence de perturbations graves dans le fonctionnement de l'entreprise du fait de son absence

(6) Cass. soc. 17 janv. 2018, n°16-16991.

(7) Cass. soc. 29 oct. 2014, n°13-20298.

(8) Cass. soc. 9 mai 2019, n°17-27493.

(9) Cass. soc. 15 nov. 2006, n°04-48672.

(10) Cass. soc. 16 déc. 2008, n°07-43395.

(1) Art. L. 1223-8 du C. trav.

(2) Art. L. 1223-9 du C. trav.

(3) Art. L. 1223-8 du C. trav.

(4) Art. L. 1223-8 du C. trav.

(5) Cass. soc. 18 déc. 2013, n°12-25042.

et entraînant la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif ⁽¹¹⁾.

Ne relevant pas des dispositions sur le licenciement économique, la rupture du contrat n'impose pas à l'employeur une obligation de recherche de réemploi du salarié, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, même si l'entreprise appartient à un groupe ⁽¹²⁾.

Dans toutes ces hypothèses, rappelons que la convention ou l'accord collectif étendu applicable aux contrats conclus après le 23 septembre 2017 peut néanmoins prévoir des dispositions particulières.

QUELLE EST LA PROCÉDURE APPLICABLE ?

Ce type de rupture n'est pas soumis à la procédure de licenciement pour motif économique. En revanche, les dispositions des articles L.1232-2 à L.1232-6 du Code du travail, relatives à l'entretien préalable et à la notification du licenciement, sont applicables ⁽¹³⁾.

(11) Cass. soc. 12 févr. 2002, n°99-41239.

(12) Cass. soc. 11 avr. 2018, n°17-10899.

(13) Art. L. 1236-8 du C. trav.

➔ Et les représentants du personnel ?

Le licenciement pour fin de chantier, ou d'opération, d'un représentant du personnel est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. La demande d'autorisation de licenciement doit être présentée avant la date effective d'achèvement du chantier.

L'administration doit vérifier :

- que le contrat de travail du salarié concerné est bien un contrat de chantier ou d'opération ;
- le respect de la procédure spécifique pour les représentants du personnel (entretien préalable ; consultation du comité social et économique lorsque la nature du mandat le requiert) ;
- le cas échéant, le respect par l'employeur de ses obligations conventionnelles ;
- la réalité de l'achèvement du chantier ou de la réalisation de l'opération ;
- l'absence de lien avec le mandat détenu, brigué ou précédemment exercé par le salarié.

Comme pour les autres salariés, ne s'agissant pas d'un licenciement économique, il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de se prononcer sur les possibilités de reclassement du salarié ⁽¹⁾.

(1) CE 25 mars 1983, n°36037.

Dans certaines branches d'activité, des dispositions conventionnelles prévoient des obligations spécifiques, et notamment l'information et la consultation des représentants du personnel sur les licenciements de fin de chantier, au regard, entre autres, de l'achèvement

des travaux et des possibilités de réemploi. Cette obligation constitue, pour le salarié, une garantie de fond dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ⁽¹⁴⁾.

(14) Cass. soc. 13 juin 2012, n°11-13955.

LE DROIT OUVRIER. Novembre 2019

DOCTRINE

Michèle Bonnechère : La fraternité et le droit

Patrice Adam : Préjudice d'anxiété : l'amiante et au-delà – Sur un changement de cap jurisprudentiel

Michel Henry et Marie-France Bied-Charreton : Tant d'hermine pour une validation aussi contestable du barème Macron

à propos de la procédure prud'homale

Karine Laubie : La saisine du conseil de prud'hommes – De l'oral à l'écrit, une justice du travail à deux vitesses

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Condamnations d'employeurs aux prud'hommes pour harcèlement sexuel au travail
Conseil de prud'hommes de Créteil 25 avril 2019 ; Conseil de prud'hommes de Paris (départage) 13 septembre 2019 – Note Marie-France Bied-Charreton (p. 738)
 Représentativité et critère de la transparence financière : nouvelles précisions sur les exigences comptables des syndicats

Cour de cassation 13 juin 2019 – Note Tristan Chevalier et Michel Favier-Picon (p. 748)

Modification du contrat de travail concomitante à un transfert légal : le droit pour le salarié de s'y opposer, l'interdiction pour l'employeur d'en tirer un motif personnel de licenciement

Cour de cassation 17 avril 2019 – Note Claire Gallon (p. 754)



ledroitouvrier.cgt.fr

COMITÉ SOCIAL ET
ÉCONOMIQUE

Comment se met-il
en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection
pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut,
qui en bénéficie ?

NVodroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9€/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12€/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN

BIC

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2018):

- Aide totale: 1 546 €;
- Aide partielle: de 1 032 € à 1 546 €.

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8951 €;
- deux personnes: 13 427 €;
- trois personnes: 16 112 €;
- quatre personnes: 18 797 €;
- personne en plus: 3 580 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule: 559,74 €;
- 1 enfant: 839,61 €;
- 2 enfants: 1 007,53 €;
- 3 enfants: 1 231,43 €;
- par enfant en plus: + 223,90 €.
- Couple: 839,61 €;
- 1 enfant: 1 007,53 €;
- 2 enfants: 1 175,45 €;
- 3 enfants: 1 399,35 €;
- par enfant en plus: + 239,59 €.
- Parent isolé:
- 1 enfant: 958,36 €;
- 2 enfants: 1 197,95 €;
- par enfant en plus: + 239,59 €;
- femme enceinte: 718,77 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

- 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés;
- 100% du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Indemnité versée à l'employeur:

- 7,74 € par heure chômeuse pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

Garantie mensuelle minimale:

1 480,30 €.

Contingement annuel d'heures indemnisables:

1 000 heures par salarié.

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Conditions d'affiliation:

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail: 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non);
- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail: 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation:

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4:
- moins de 53 ans: 122 jours mini/730 maxi (24 mois);
- entre 53 ans et 55 ans: 122 jours mini/913 maxi (30 mois);
- 55 ans et plus: 122 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations:

- 40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 12 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR; Après 182 jours d'indemnisation, baisse de l'allocation de 0,7 point si l'allocation est comprise entre 84,33 € et 120,47 €.
- Minimum journalier: 29,26 € dans la limite de 75% du SJR;
- Bénéficiaires de l'ARE réalisant une action de formation: allocation plancher de 20,96 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité:

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail:

- Moins de 55 ans: 16,74 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables);
- 55 ans et plus: 16,74 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi;
- Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54^e jour d'indemnisation (18 mois).
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):
- personne seule: 1 171,80 €;
- couple: 1 841,40 €.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

- 36,17 € maximum par jour, soit 1 085,10 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMistes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise):
- personne seule: mini: 651,06 €, maxi: 1 736,16 €;
- couple: mini: 1 410,63 €, maxi: 2 495,73 €.

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Salaires:

- Assurance maladie: supprimée au 1^{er} janvier 2018.

Assurance vieillesse:

- 6,90% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,40% sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage: supprimée au 1^{er} octobre 2018.
- CSG: 9,20% sur 98,25% du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS): 0,5% sur 98,25% du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres:
- Cotisations: 3,15% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 8,10% au-delà (jusqu'à 27 016 €);
- Contribution d'équilibre général (CEG): 0,86% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 1,8% au-delà (jusqu'à 27 016 €);
- Contribution d'équilibre technique (CET): 0,00% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,14% au-delà (jusqu'à 27 016 €).
- APEC (cadres): 0,024% (jusqu'à 13 508 €).

Revenus de remplacement:

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prérétraites FNE: 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 €;
- Pensions et retraites complémentaires: 1% sur la totalité (sauf invalidité).
- Cotisation retraite complémentaire
- Allocations de chômage total: 3% du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.
- CSG, CRDS et CASA
- Indemnités journalières maladie maternité: 6,2% (CSG) + 0,5% (CRDS);
- Prérétraite: 9,2% (CSG) + 0,5% (CRDS) + 0,3% (CASA);
- Allocations de chômage total: 6,2% sur 98,25% du montant de l'allocation (CSG) + 0,5% sur 98,25% du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.
- Taux réduit de CSG de 3,8% si revenu fiscal de référence 2016 compris entre un plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 404 € pour une part de quotient familial + 3 846 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

– Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2016 inférieur ou égal à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire.

- Pensions et retraites complémentaires: 8,3% (CSG) + 0,5% (CRDS) + 0,3% (CASA) sur la totalité; exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire. Taux réduit de 3,8% (voir allocation de chômage).

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire: 3 ans;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail: 2 ans (discrimination: 5 ans);
- Litiges sur la rupture du contrat de travail: 12 mois;
- Traitements des fonctionnaires: 4 ans;
- Sommes dues par la Sécurité sociale: 2 ans;
- Dommages-intérêts: 5 ans;
- Rappel de pension alimentaire: 5 ans;
- Impôts sur le revenu: 3 ans;
- Impôts locaux: 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:

- 1 447,98 € bruts (indice majoré 309);
- Indemnité de résidence (indice majoré 313): zone 1: 44 €; zone 2: 14,66 €.

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité:

1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement:

- un enfant: 2,29 €;
- deux enfants: 73,79 €;
- trois enfants: 183,56 €;
- par enfant en plus: 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

- Allocation de base: 132,21 €;
- Complément:
- 1^{re} catégorie: 99,16 €;
- 2^e catégorie: 268,55 €;
- 3^e catégorie: 380,11 €;
- 4^e catégorie: 598,04 €;
- 5^e catégorie: 752,82 €;
- 6^e catégorie: 1 121,92 €.

Allocation adulte handicapé:

- Allocation de base: 900 €;
- Ressources annuelles:
- personne seule: 10 800 €;
- couple: 19 548 €;
- par enfant à charge: 5 400 €.

➤ Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 270 €;

Autres allocations:

➤ majoration pour vie autonome: 104,77 €;
➤ garantie de ressources (GRPH): 1 039,31 €.

JEUNES

Apprentis (contrats depuis le 1^{er} janvier 2019)

Salaire minimum applicable:

➤ 16 à 17 ans:
• 1^{re} année: 27 % du Smic;
• 2^e année: 39 %; 3^e année: 55 %.
➤ 18 à 20 ans:
• 1^{re} année: 43 % du Smic;
• 2^e année: 51 %;
• 3^e année: 67 %.
➤ 21 à 25 ans:
• 1^{re} année: 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
• 2^e année: 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
• 3^e année: 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

➤ 26 ans et plus:

• 1^{re} année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
• 2^e année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
• 3^e année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion:

Salaire minimum mensuel entre 20 et 35 heures: Smic horaire.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi:

Salaire minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

Contrat de professionnalisation:

Salaire minimum mensuel:

➤ 16 à 20 ans:
• si formation initiale inférieure au bac pro: 55 % du Smic;
• si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65 % du Smic.
➤ 21 à 25 ans:
• si formation initiale inférieure au bac pro: 70 % du Smic;
• si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.

MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,62 €.

PRÉAVIS

Licenciement:

➤ Moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages;
➤ Entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois;
➤ À partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

PRÉRETRAITES

Préretraite ASFNE:

Maxi journalier: 126,92 €;
Mini journalier: 31,98 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales

mensuelles après CRDS:

➤ Revenus annuels ne dépassant pas 68 217 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):
• 2 enfants: 131,55 €;
• 3 enfants: 300,11 €;
• 4 enfants: 468,65 €;
• enfant suppl.: 168,56 €;
• majoration pour âge des enfants: 65,78 €;
• Forfait d'allocation: 83,19 €.

➤ Revenus compris entre 68 217 € et 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

• 2 enfants: 65,78 €;
• 3 enfants: 150,05 €;
• 4 enfants: 234,33 €;
• enfant suppl.: 84,28 €;
• majoration pour âge des enfants: 32,89 €;
• Forfait d'allocation: 41,60 €.

➤ Revenus supérieurs à 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

• 2 enfants: 32,89 €;
• 3 enfants: 75,03 €;
• 4 enfants: 117,17 €;
• enfant suppl.: 42,14 €;
• majoration pour âge des enfants: 16,45 €;
• forfait d'allocation: 20,80 €.

Complément familial:

171,22 € (majoré: 256,85 €).

➤ Ressources annuelles:

• parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 341 € et inférieurs ou égaux à 46 680 € (+ de 3 180 € à 6 360 €) par enfant à charge au-delà de trois.
• ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 081 € et inférieurs ou égaux à 38 159 € (+ de 3 149 € à 6 297 €) par enfant à charge au-delà de trois.

Prestation d'accueil du jeune enfant:

➤ Allocation de base:
• 184,62 € (taux plein);
• 92,31 € (taux partiel);

➤ Prime à la naissance: 923,08 €;
➤ Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

➤ Agirc: 0,4378 €.
➤ Arrco: 1,2588 €.
➤ Ircantec: 0,48031 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

➤ Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 81 048 €;
➤ Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 67 540 €;
➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

Titres restaurant:

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,43 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 377 €.

Avantages en nature:

➤ Nourriture: 4,85 € par repas;
➤ Logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès: maxi: 3 450 €.

Indemnité journalière maladie:

➤ Normale: 45,01 €;
➤ Majorée: 60,02 €.

Indemnité journalière AT:

➤ Maxi: 202,78 €;
➤ À partir du 29^e jour: 270,37 €.

Indemnité journalière maternité:

➤ Maxi: 87,71 €;
➤ Mini: 9,39 €.

Invalidité:

➤ Maxi-pension par mois:
• 30 % = 993,30 €;
• 50 % = 1 655,50 €.

➤ Mini-pension par mois:
• 30 % = 285,61 €;
• 50 % = 285,61 €.

➤ Allocation supplémentaire par an:

• personne seule: 4 913 €;
• ménage: 8 107,54 €;
• tierce personne: 1 121,92 € par mois.

Allocation veuvage:

➤ 616,55 € par mois pendant 24 mois.
➤ Maximum trimestriel de ressources: 2 312,43 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

➤ Métropole et outre-mer:
10,03 €;
➤ Mensuel brut (151,67 heures): 1 521,25 €;

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Jeunes salariés:

• 16 ans: 1 217,00 €;
• 17 ans: 1 369,00 €;
• après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 1 521,25 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort:

➤ TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

Compétence en dernier ressort:

➤ CPH: 4 000 €;
➤ TASS: 4 000 €;
➤ TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4 000 €;
➤ Juge de proximité: 4 000 €;
➤ Taux d'intérêt légal: 3,26 % pour le 1^{er} semestre 2019 (intérêts de retard).

Délais d'appel:

➤ Prud'hommes TI et TGI: 1 mois;
➤ Référé, saisie-arrêt, etc.: 15 jours;
➤ Pénal: 10 jours;
➤ Ord. de non-lieu: 10 jours.

Délais cassation:

➤ Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): 2 mois;
➤ Élections: 10 jours;
➤ Pénal: 5 jours.

VEILLESSE

Allocations:

➤ Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:

• personne seule: 868,20 €;
• couple: 1 347,88 €.

➤ Allocation AVTS par mois: 289,90 €.

➤ Allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:

• personne seule: 578,30 €;
• couple marié: 768,08 €.

➤ Ressources annuelles: personne seule: 10 418,40 €; couple: 16 174,59 €.

Pensions:

➤ Maximum annuel théorique: 20 262 €;

➤ Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50%: 636,56 €;

➤ Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} octobre 2015: 695,59 €;

➤ Majoration pour assistance d'une tierce personne: 1 121,92 €;

➤ Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:

• personne seule: 20 864,20 €;
• couple: 33 379,84 €.

Montant maximum annuel:

10 941,48 €;
Minimum annuel: 3 444,02 €.

pour les
ÉLUS et
MANDATÉS

**TOUT SAVOIR SUR LA MISE EN PLACE,
LA COMPOSITION ET LES POUVOIRS
DES NOUVEAUX CSE**

Rédigé par des experts juridiques,
dans un style clair et accessible,
ce guide vous donne toutes les clés
pour comprendre le fonctionnement
et les attributions des nouveaux comités
sociaux et économiques.

**LE COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE
(CSE)**

Mode d'emploi

Bon de commande du guide *Le CSE: mode d'emploi*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____
 Madame Monsieur
 Nom* _____
 Prénom* _____
 N°* _____ Rue* _____
 Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____
 Fédération ou branche professionnelle _____
 Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Réduction	MONTANT TOTAL
01190763	Le CSE: mode d'emploi	12,00 €			
FRAIS DE PORT					3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE					

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %
10 exemplaires commandés - 15 %

Également disponible
sur nvoboutique.fr

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____
 Banque _____

Code origine : MAG