



LA CHRONIQUE SOCIALE

8 janvier 2021

Les activités sociales et culturelles du CSE : quelle(s) pratique(s) ?

Vous avez déjà entendu un ami vous dire « non mais avec mon CE je fais des super voyages », « je vais souvent à Disneyland et puis avec mon CE ça ne me coûte quasiment rien ».

CE pour comité d'entreprise. Cette institution n'existe plus depuis les ordonnances de septembre 2017, celles-ci réformé en profondeur l'architecture des institutions représentatives du personnel. En effet, les anciennes et traditionnelles IRP (CE, CHSCT et délégué du personnel) sont abandonnées au profit d'une instance unique : le CSE (comité social et économique).

Revenons quelque peu sur ces phrases enjouées qui sont juridiquement incorrectes ou du moins imprécises. Ces événements extérieurs à l'entreprise sont permis par le comité d'entreprise au titre de son budget alloué pour les activités sociales et culturelles (ASC). Cependant, le législateur n'est pas venu préciser ce qui se cachait derrière cette notion. Pourtant une définition juridique aurait été opportune afin de s'assurer de ce que recouvrait effectivement cette activité. Dans le silence des textes, et pour éviter toute incompréhension, la chambre sociale de la Cour de cassation définit les ASC comme « *toute activité non obligatoire légalement, quels qu'en soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie personnel au sein de l'entreprise¹* ». Un décret du 29 décembre 2017 donne quelques exemples de ce que peuvent être des activités sociales et culturelles à travers deux grandes catégories : d'une part les activités qui ont pour vocation de promouvoir le bien-être en général (les jardins familiaux, les colonies de vacances, toutes activités liées aux loisirs ou au sport, etc.), d'autre part les activités s'attachent à la qualité de vie au travail (machine à café, activités de détente dans l'entreprise, etc.). Les ASC sont un moyen pour fidéliser les salariés à l'entreprise tout en promouvant la cohésion sociale.

¹ Cass. Soc. 13 novembre 1975 n°73-14848.

Finalement les activités sociales et culturelles répondent à trois critères :

- (1) **Caractère facultatif de l'activité initiée par l'employeur** (autrement dit les mesures ne sont imposées par aucune disposition légale)
- (2) **Activités bénéficiant à l'ensemble des salariés de l'entreprise** (et à leur famille) sans tenir compte du contrat de travail du salarié (CDD, CDI) ou de la durée du travail (temps partiel, temps plein). La mise en œuvre des activités sociales et culturelles ne doit entraîner aucune discrimination entre les bénéficiaires. Le principe d'égalité de traitement existe incontestablement. Par exemple, s'il est envisagé d'offrir 150€ de carte cadeau à des salariés, il n'est pas possible d'en proposer que 75€ pour les salariés à temps partiel. Ces derniers bénéficient des mêmes droits que les salariés exerçant leurs fonctions à temps plein. Autrement dit, la durée du travail n'est pas un critère légitime pour moduler les mesures mises en œuvre par les activités sociales et culturelles. En revanche, il est admis de moduler les avantages proposés en fonction des ressources du ménage, c'est-à-dire que qu'il est admissible de corriger les différences de rémunération.
- (3) Finalité de l'activité qui répond effectivement à **l'amélioration des conditions de travail**. Par exemple, n'a pas la qualité d'activités sociales et culturelles les mesures de l'employeur consistant à récompenser par un voyage un groupe déterminé de salariés pour le travail fourni².

Comment sont financées les activités sociales ? Le budget des ASC est une contribution versée chaque année par l'employeur dont le montant est déterminé par un accord collectif. En l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente. Ce budget spécifique n'existe que dans les entreprises de plus de 50 salariés. En effet, si ce seuil n'est pas atteint (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), le CSE n'a pas de budget (ni de fonctionnement ni activités sociales et culturelles).

Notons que depuis les ordonnances de 2017, le CSE peut transférer l'excédent du budget annuel de fonctionnement au financement des activités sociales (tout en respectant la limite de 10% de cet excédent).

Le lieu de travail est un lieu de vie. Il est nécessaire que les salariés s'y sentent bien. Il convient donc d'assurer une connexion entre « conditions de vie » et « conditions de travail ».

L'équipe FO-Cadres.

² Cass. Soc. 2 décembre 2008 n°07-16818.