



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

**WEBINAIRE : BUDGETS ASC
et fonctionnement
Le mardi 18 février
2024**

CONDITION D'OCTROI

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir :

Objet	Budget de fonctionnement	Activité Sociale et Culturelle (ASC)
Le montant	Subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute (+ 50 à – 2000) et 0,22 % (+2000 salariés).	La contribution est fixée par accord d'entreprise
L'obligation	OUI	NON Il n'y a aucune obligation légale concernant le versement d'une subvention par l'employeur . En l'absence d'accord d'entreprise, la participation de l'employeur aux ASC ne peut être inférieure à celle de l'année précédente.
Pour qui ?	Les élus CSE <i>L'utilisation de ce budget est réservée aux dépenses qui permettent aux élus d'être opérationnels</i>	Les salariés, leurs familles, les stagiaires

CONDITION D'OCTROI



Fep-Cfdt :

Objet	Budget de fonctionnement	Activité Sociale et Culturelle (ASC)
Masse salariale	masse salariale issue de la déclaration sociale nominative (DSN) celle de l'année du versement du budget de fonctionnement. Cependant, ce montant n'est connu qu'en fin d'exercice. L'employeur doit donc se baser sur le montant de l'année précédente, puis régulariser.	
Périodicité	Budgets annuels sans qu'une périodicité soit imposée par les textes	
Vote	Les élus du CSE	
Transfert	l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget ASC et inversement, dans la limite de 10% de cet excédent (articles L2312-84 et L2315-61 C.trav.).	

CONDITION D'OCTROI

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir :

Budget de fonctionnement

Activité Sociale et Culturelle (ASC)

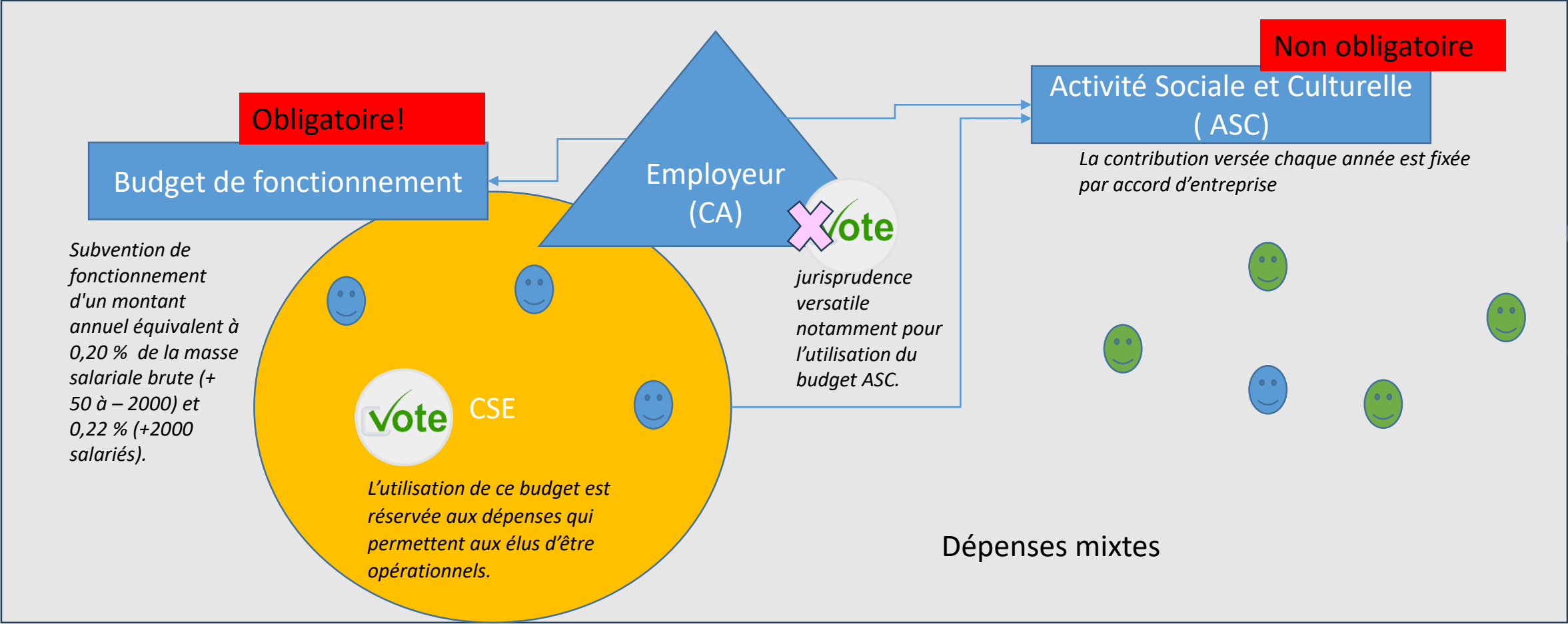
CSEC Par accord entre le comité central et les comités d'établissement.

A défaut d'accord, les modalités de constitution du budget de fonctionnement du comité central sont déterminées par décret en Conseil d'Etat (Art. L. 2315-62 C. Trav.).

la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les ASC du comité est effectuée au niveau de l'entreprise ...

La répartition de la contribution entre les comités est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (Art. L. 2312-81 C. Trav.).

Conditions d'octroi



Sert-elle un objectif économique et professionnel ou un objectif lié à une activité sociale et culturelle ?

COMMENT UTILISE-T-ON LES BUDGETS ?



LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir :

Le budget de fonctionnement (AEP= attributions économiques professionnelle) doit servir à financer des dépenses qui permettent au CSE d'assumer ses **missions économiques et professionnelles.**

- les frais de formations pour les élus titulaires et suppléants (hors formation santé, sécurité et conditions de travail dont les coûts sont à la charge de l'employeur).
- les frais de documentation technique incluant les abonnements juridiques, sociaux et fiscaux, ou les revues et magazines spécialisés.
- les rémunérations et les charges sociales des salariés du comité social et économique qui ne s'occupent pas des activités sociales et culturelles.
- les honoraires des experts ou avocats externes recrutés par le CSE pour mener des études économiques, juridiques ou financières liées à sa mission, y compris experts-comptables et commissaires aux comptes.
- les frais liés à l'information des salariés, les sondages et enquêtes non-liés aux activités sociales et culturelles.
- les consommables et matériels de bureau.

⇒ formation « rôle du/de la secrétaire du CSE ».

⇒ Légisocial...

⇒ salarié du CSE pour la prise de note.

⇒ ordinateurs, imprimantes...



Fep-Cfdt :

LE BUDGET ASC (ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES)

Ce budget est mis à disposition des CSE pour financer les activités sociales et culturelles. Le CSE **assure, contrôle ou participe à la gestion** de toutes les ASC établies dans l'entreprise . Ces activités diverses et variées s'adressent aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise et à leur famille.

Quelles œuvres sociales peuvent être financées par le budget ASC?

Il peut notamment s'agir :

- les ASC qui ont pour objectif l'amélioration des conditions de bien-être:
- les ASC concernant les loisirs et l'organisation sportive :
- 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 ;
 - mais aussi de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur

⇒ *cantines, coopératives de consommation pour acheter des biens en gros, logements, jardins familiaux, crèches ou colonies de vacances, etc.*

⇒ *mise en place de chèques culturels, de chèques vacances, de bons d'achat ou chèques-cadeaux d'entreprise dans des grands magasins ou des sociétés de ou de vente par correspondance, des cadeaux aux salariés pour des occasions comme Pâques, Noël (comme des chocolats de Noël)*

⇒ *Apéritif intégration en début d'année pour faire connaissance avec les nouveaux venus.*



Fep-Cfdt :



Mais aussi de ...

- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels
- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif, attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle
- le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

⇒ *centres d'apprentissage et de formation professionnelle, bibliothèques, cercles d'études, cours de culture générale, etc.)*



BIEN DEFINIR SA POLITIQUE D'ASC

Entre pouvoir d'achat et activités conviviales

Il ne faut pas hésiter à mélanger les approches et les activités pour pouvoir remplir les 2 missions principales du budget ASC :

- **améliorer les conditions de vie** (besoins individuels, pouvoir d'achat)
- **améliorer la qualité de vie au travail QVT** (animer la collectivité)

Des ASC pour répondre à des besoins individuels



AIDER

FAIRE PLAISIR

=> Certaines prestations individuelles peuvent être soumises à cotisations sociales.

limiter les ASC à l'octroi de bons d'achat

=> représente un coût très élevé

=> Une seule action limite la visibilité du CSE auprès des salariés.



Des ASC au service de la qualité de vie au travail (QVT)

FEDERER et ANIMER le collectif

Plus nombreux sont les échanges extra-professionnels :

- ⇒ plus les comportements de solidarité, de collaboration et de reconnaissance sont nombreux.
- ⇒ plus la cohésion sociale se renforce.



Etablir le Budget prévisionnel :

les questions à se poser pour choisir ses ASC

- les activités proposées permettent-elles de fédérer les salariés ?
- les activités proposées permettent-elles une amélioration des conditions de travail ?
- quel est le taux d'adhésion aux différentes activités ?
- quel est le niveau de satisfaction des salariés sur les différentes propositions de l'année ?
- quel est le coût global de chaque activité ?
- les activités les plus coûteuses ont-elles été les plus bénéfiques en termes de pouvoir d'achat et/ou de convivialité ? Et les moins coûteuses ?
- comment est structuré le budget annuel global des ASC entre chaque type d'activité ?

Adopter une approche responsable

Il s'agit pour les élus de questionner leur positionnement social et environnemental dans leurs ASC.

Pour ce faire, il convient de raisonner en « **coût global** » de la prestation.

La responsabilité environnementale et sociale du CSE

Le CSE dispose de leviers importants en délivrant des prestations aux salariés :

- moins émettrices en carbone ou moins impactantes sur la biodiversité
- favorisant le maintien de l'emploi local, de la cohésion du territoire, du modèle social.



Pour mener ces changements en douceur,

- **panacher son budget** pour laisser au salarié le choix entre une carte-cadeau engagée et une généraliste.
- **soigner la communication** sur les alternatives proposées, donner envie, sans mettre comme seul argument la transition écologique

Conditions d'attribution des ASC

Bénéficiaires concernés

Ouvrants droits

Ayants droits

Les salariés / leurs familles

Le type de contrat (CDD, CDI, apprentissage...) n'a pas à être pris en compte. Il est important que le CSE encadre la notion de famille

Les stagiaires

Le bénéfice des activités sociales et culturelles aux stagiaires a été ajouté par une loi du 28 juillet 2011

Les tiers

Les intérimaires et salariés mis à disposition ne bénéficient pas des activités sociales et culturelles

Les anciens salariés

Cela devient rare. La loi ne précise pas ce qu'il faut entendre par « anciens salariés ». On estime généralement qu'il s'agit des retraités ou préretraités n'exerçant plus aucune activité

I

Les enfants, conjoints ...



Critères d'attribution

Selon le [guide de l'Urssaf](#), les prestations du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, sans discrimination entre eux dans l'attribution des avantages. Ainsi, pas de distinction liée à :

- Des critères d'ordre professionnel, notamment au contrat de travail (CDI/CDD) ;
- La catégorie professionnelle ;
- Temps de travail (temps plein/temps pareil) ;
- La présence effective.

MAIS.....

Bénéficiaires concernés

Les prestations du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, sans discrimination entre eux dans l'attribution des avantages : pas de distinction liée à des critères d'ordre professionnel, notamment au contrat de travail (CDI/CDD), à la catégorie professionnelle, au temps de travail (temps plein/temps pareil), à la présence effective.

Ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois.

Une modulation du montant de l'avantage est possible, selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (quotient familial / revenu fiscal de référence), connus de tous au sein de l'entreprise et fixés par les accords et conventions collectives. **Important** : la modulation ne doit pas conduire à priver certains salariés du bénéfice de l'avantage.

Selon une jurisprudence récente, la Cour de cassation a retenu que le bénéfice des ASC est un droit qui doit bénéficier à l'ensemble des salariés et stagiaires présents dans l'entreprise.

- Un CSE ne peut donc pas instaurer une condition d'ancienneté pour le bénéfice des ASC. Cour de cassation dans un arrêt du 03 avril 2024.
- **Article CFDT ici Activités sociales et culturelles : un droit pour tous les**

Il existe donc une dualité de positionnement entre la tolérance de l'Urssaf et la jurisprudence récente.

→ Pas de redressement possible par Urssaf mais attaque du salarié n'ayant pas touché la prestation au tribunal prud'hommes du CSE est possible


Alors, que faire?

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir !

- ❖ Formaliser par écrit les règles d'attribution des prestations
- ❖ Le CSE doit démontrer que les critères d'attribution des prestations existent, qu'ils sont applicables et portés à la connaissance des salariés.
- ❖ Il doit définir pour chaque prestation la nature des justificatifs à produire, dont le but est de justifier de la situation familiale et/ou financière. Les justificatifs sont les suivants :
 - ✓ Le quotient familial ;
 - ✓ La copie du livret de famille ;
 - ✓ L'extrait d'acte de naissance ;
 - ✓ Le certificat de mariage, de Pacs ou de concubinage, etc.
- ❖ La collecte des informations et des justificatifs doit être proportionnée par rapport aux prestations ASC pour respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

- Établir un **GUIDE** des ASC avec **montants et conditions d'attributions** remis aux collègues chaque année ;
- En réunion, bien dater les évènements  et remise de prestations car les ouvrants droits sont ceux à la **date de l'évènement**.

OBLIGATIONS COMPTABLES du CSE

art L2315-64 et suivants de code du Travail et L123-12 du code du commerce

1. Dualité des budgets Fonctionnement et ASC

⇒ Ordre public

⇒ Calculs distincts, utilisations distinctes, comptabilité distincte

2. Dépenses

⇒ Adoption d'une résolution en séance plénière

⇒ budget prévisionnel annuel par budget



3. Règles comptables et rapports

⇒ Selon le montant des ressources



3. Règles comptables et rapports (-153k€)

Les Obligations quotidiennes

Elaboration des comptes annuels : tenir un livre de compte sur support papier ou dématérialisé en indiquant chronologiquement les montants, l'origine des dépenses ou des recettes, l'affectation des dépenses, ..

REGISTRE DES ACHATS (EXEMPLE)

Date	Référence de la pièce	Fournisseur	Nature	Montant	Mode de paiement

REGISTRE DES RECETTES (EXEMPLE)

Date	Référence de la pièce	Client	Nature	Montant	Mode d'encaissement

Conseils

- Archiver les justificatifs (scan / papier)
- Mettre en place un formulaire note de frais pour les frais de déplacement ou de bouche
- Prévoir les listes d'épargne pour l'octroi des bons d'achats, chèques et cadeaux
- Réaliser des rapprochements bancaires régulièrement.
- Communiquer sur les règles applicables (aux élus & aux salariés)

3. Règles comptables et rapports (-153k€)

Les Obligations annuelles

- 1) Elaboration d'un rapport qualitatif sur l'activité et la gestion financière du CSE
- 2) Elaboration d'un rapport sur les conventions passées/conflits d'intérêt.
- 3) Arrêté des comptes.
- 4) Approbation des comptes annuels et du rapport qualitatif sur l'activité/gestion
- 5) Informations par tout moyen des salariés sur les comptes annuels et rapport qualitatif d'activité/gestion

Conseils

- Dynamisez la présentation de vos comptes : livret illustratif, présentation PowerPoint, vidéo...
- Présenter vos comptes aux collègues (budget de fonctionnement) : afterwork, petit-déjeuner de présentation, ...
- Communiquer sur les actions du CSE tant sur le social que sur le fonctionnement !

Pour un « petit » comité, le rapport qualitatif doit comprendre les informations permettant d'éclairer l'analyse des comptes.

Le rapport comporte les informations relatives à ...	En détails, on doit retrouver a minima ...
L'organisation du comité	Nombre de siège légal Nombre d'élus Effectif salariés du CSE Nombre et nature des commissions organigramme du CSE
L'utilisation du budget de fonctionnement	Expertise et missions économiques <i>(honoraires experts, rémunération des salariés du CSE, frais de déplacement, frais de documentation)</i> Dépenses de formation <i>(frais de formation, transport, hébergement)</i> Dépenses de communication Autres frais Montant éventuellement versé au CSE central
Utilisation du budget social	Données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires

3. Règles comptables et rapports (-153k€)

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir :



Les Obligations en fin de mandature

Elaboration d'un compte rendu de fin de mandat (R2315-39)

Archivage

La conservation des documents pendant 10 ans



4. URSSAF et obligations du CSE



- Déclarer l'embauche d'artistes et techniciens lors de l'organisation d'un spectacle.
- Déclarer et verser les cotisations des salariés du CSE
- Informer mensuellement l'employeur des sommes versées aux salariés pour le paiement des cotisations et contributions sociales.

4. URSSAF et obligations du CSE

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir !

Toute somme ou avantage en nature versé à un collègue par le CSE est soumis à cotisations et contributions sociales sauf si :

- **cette somme est versée à titre de secours ;**
- **son exonération est prévue expressément par une loi ou un décret ;**
- **elle entre dans le champ de la tolérance administrative.**

Les règles de tolérance administrative de l'URSSAF définissent

- les montants exonérés de cotisations selon la nature de la prestation
- mais aussi les critères d'attribution.

Un manquement à ces règles peut entraîner un redressement de l'URSSAF.

=> Les règles URSSAF doivent être connues des élus du CSE.

Guide CSE 2024 :

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssafr/files/outils-documentation/guides/Guide-CSE.pdf>



4. URSSAF et obligations du CSE

FOCUS

BONS D'ACHAT – CADEAUX EN NATURE – CHEQUES EVENEMENTS et les tolérances URSSAF

Aucune cotisations et contributions sociales si :

Cas n°1 : Le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale : 194 € en 2024.

Cas n°2 : le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année dépasse 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale **MAIS** 3 conditions cumulatives sont réunies pour chaque cadeaux/bon d'achat

1. La naissance, l'adoption
2. Le mariage, le pacs
3. Le départ à la retraite,
4. La fête des mères, des pères,
5. La Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas
6. Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile
7. La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).



4. URSSAF et obligations du CSE

1. Attribution au cours de l'année :

- d'un bon d'achat de 90 € pour la rentrée scolaire ;
- d'un bon d'achat de 50 € non lié à un événement.

- Total de 140 € attribués dans l'année.
- Respect du seuil de 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale.
- Les bons sont exonérés de cotisations et contributions sociales.



2. Attribution au cours de l'année :

- d'un bon d'achat de 90 € pour la rentrée scolaire ;
- d'un bon d'achat de 140 € pour Noël.

- Total de 230 € attribués dans l'année.
- Non-respect du seuil de 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, mais respect du seuil par événement.
- Les bons sont exonérés de cotisations et contributions sociales (respect des 3 conditions).



3. Attribution au cours de l'année :

- d'un bon d'achat de 90 € pour la rentrée scolaire ;
- d'un bon d'achat de 140 € non lié à un événement.

- Total de 230 € attribués dans l'année.
- Non-respect du seuil de 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale.
- Respect des 3 conditions pour le bon de 90 €. Il est exonéré de cotisations et contributions sociales.
- Non-respect des 3 conditions pour le bon de 140 € qui n'est pas lié à un événement. Il est soumis à cotisations et contributions sociales.



4. URSSAF et obligations du CSE

Cfdt:

Fep-Cfdt :

Le pouvoir d'agir !

CONCLUSION

Il n'y a rien d'illégal à délivrer un avantage en nature ou en espèces qui devra être soumis à cotisations de sécurité sociale. **Ce qui est illégal, c'est de ne pas payer les cotisations dues !**



En cas de contrôle

- ⇒ porte sur l'année en cours et les 3 ans précédentes (conservations des justificatifs des salariés pendant 4 ans + les guides URSSAF)
- ⇒ Tous les établissements d'une même entreprise sont contrôlés
- ⇒ L'employeur est le payeur des cotisations de ses salariés donc il paye l'amende. Mais il peut se retourner contre le CSE.

Au moindre doute : contactez l'URSSAF ou utilisez la procédure de rescrit social.



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

MERCI ET À BIENTÔT