

Poursuivre son action sociale et culturelle en intégrant les changements liés au budget des ASC

Pour exercer leurs missions sociales et culturelles certains comités d'entreprise (CE) et comités sociaux et économiques (CSE) disposent d'un budget spécifique : le budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Un budget octroyé à certains CE/CSE...

Le budget des ASC, à la différence du budget de fonctionnement, ne relève pas d'une obligation légale, c'est-à-dire que tous les CE/CSE n'en disposent pas. De plus, il n'existe pas de montant minimum imposé par la loi.

Les CE/CSE qui en bénéficient sont généralement ceux dont l'employeur, avant la création d'un comité, consacrait déjà des dépenses aux ASC ou bien ceux dont un accord, une convention collective, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur le prévoit.

... pour mettre en œuvre leur politique sociale et culturelle ...

L'objectif du budget des ASC est, comme son nom l'indique, de financer toutes les activités sociales et culturelles mises en place par le CE/CSE. Il doit donc être considéré comme un moyen de mettre en place la politique sociale et culturelle que les élus auront choisie.

En effet, le CE/CSE a le monopole des activités sociales et culturelles. Le Code du travail lui en donne la gestion pleine et entière. Il en résulte qu'il est libre de mettre en place toute activité qu'il juge nécessaire et d'en définir ses modalités d'accès (*C. trav., art. L.2323-83 pour le CE et art. L.2312-78 pour le CSE*).

Le CE/CSE devra cependant veiller à travers les ASC à respecter quatre critères fixés par la Cour de cassation (*cass. soc. 13 nov. 1975, n°73-14848*) :

Respect des 4 critères

Améliorer les conditions de vie et de travail des salariés

Être à destination prioritairement au personnel de l'entreprise

Avoir un caractère facultatif, c'est-à-dire qui ne relève pas d'une obligation légale de l'employeur

Être un droit ouvert sans discrimination

A noter !

Ne pas faire de discrimination ne veut pas dire donner la même chose à tous les salariés. Il est possible de mettre en place des critères basés sur le quotient familial, le salaire, le revenu imposable... dans l'objectif d'une plus grande équité entre les salariés.

Cette pratique renvoie au rôle social du CE/CSE c'est-à-dire la façon dont le CE, par son action sociale, va favoriser l'accès aux activités (sport, culture, vacances...) aux salariés qui, sans le comité, n'y auraient pas accès.

Attention : La vocation du budget des ASC n'est pas la même que celle du budget de fonctionnement !

En effet, si le budget des ASC est destiné à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés, le budget de fonctionnement doit être utilisé dans le cadre des attributions économiques et professionnelles du CE/CSE et pour son fonctionnement.

... au bénéfice prioritaire des salariés et de leur famille.

Comme vu précédemment, le budget des ASC doit bénéficier en priorité au personnel de l'entreprise, c'est-à-dire à toute personne liée par un contrat de travail à l'entreprise.

Salariés prioritaires :

- Les salariés dont le contrat est suspendu (arrêt maladie, congés maternité/paternité, congés sans solde...) continuent à percevoir les ASC du CE/CSE.
- La famille des salariés et les stagiaires de l'entreprise (*C. trav., art L.2323-83 pour le CE et art. L.2312-78 pour le CSE*).

Salariés non prioritaires

Toutefois, le comité peut aussi désigner un public dit « non prioritaire » (sous réserve de ne priver aucun bénéficiaire prioritaire) :

- Les anciens salariés de l'entreprise (retraités, démissionnaires, licenciés...) en considération des services rendus,
- Les personnes extérieures à l'entreprise (intérimaires, détachés...).

Dossier ASC

Activités Sociales et Culturelles

Le CE peut aussi décider de verser son reliquat budgétaire à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale dans la limite de 1% du budget (*C. trav., art. L.2323-87*).



A noter !

Dans le cadre du CSE, l'association bénéficiaire du don n'a plus l'obligation de présenter un caractère humanitaire et d'être reconnue d'utilité publique (*C. trav., art. L.2312-84*).

De plus, la limite de 1% est relevée à 10% du reliquat.

Gérer le budget des ASC

Le budget des ASC est géré par le CE/CSE. Celui-ci peut décider de constituer une commission spéciale qui sera en charge de gérer les ASC pour le compte du comité.

Le CE/CSE pourra aussi désigner des personnes pour s'en occuper ou déléguer à des organismes qu'il aura créés.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité (*C. trav., art. R.2323-21 pour le CE et art. R.2312-36 pour le CSE*).

Les choix d'utilisation du budget des ASC et la gestion qui en a été faite devront être communiqués aux salariés via le rapport de gestion.



Le rapport de gestion est un moyen pour le CE/CSE de justifier les ASC mises en place, en fonction de la politique sociale et culturelle qui a été fixée. Il est obligatoire de rédiger chaque année le rapport de gestion. (*C. trav., art. L.2325-50 pour le CE et art. L.2315-69 pour le CSE*).

Un nouveau mode de calcul du budget des ASC

Avant février 2018, la base de calcul du budget des ASC et du budget de fonctionnement du CE était assise sur la masse salariale brute définie par le compte 641 du plan comptable général.

Mais par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation par deux arrêts du 7 février 2018, a redéfini

l'assiette de calcul du budget de fonctionnement et de la contribution aux ASC versés au CE.

Il faut désormais se référer à la notion de gains et rémunérations soumis à cotisations en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Ce qui revient à se référer à la DSN (déclaration sociale nominative).

Il en va de même pour le CSE. En effet, l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant institué le CSE prévoit que le calcul du budget de fonctionnement et des ASC s'appuiera sur la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale [...] à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. (*C. trav. art. L.2312-83*).



Par ailleurs l'article L.2323-86 du Code du travail prévoit que « la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. ».

Le pourcentage applicable à la masse salariale au sens de la DSN pour le calcul de la subvention des ASC peut être fixé par accord d'entreprise.

A 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 (*C. trav., art. L.2312-81*).

Qu'en est-il de la dualité des budgets avec l'apparition du CSE ?

La loi est très claire quant à la séparation des deux budgets du CE. En effet, la séparation entre les deux budgets du CE a toujours été affirmée par les tribunaux.

Budget de fonctionnement

finance les attributions économiques et professionnelles

Budget ASC

finance les activités sociales et culturelles

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 instaurant le CSE, bien qu'elle ne remette pas en cause la dualité des budgets, prévoit la possibilité d'effectuer un transfert de reliquat entre les deux budgets.

En effet, l'article L.2315-61 du Code du travail prévoit que le CSE « peut décider, par une délibération, de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers celui des ASC. »

Les limites de ce transfert seront fixées par décret. En aucun cas le CSE ne peut, comme le prévoyait initialement l'ordonnance du 22 septembre 2017, transférer la totalité des excédents annuels.

Cependant, le fait de pouvoir effectuer des transferts de reliquat entre les deux budgets n'autorise pas le CSE à utiliser ses subventions pour un objectif ne correspondant pas à la destination légale du budget (c'est-à-dire que le budget des ASC sert aux ASC et le budget de fonctionnement au financement des attributions économiques et professionnelles).

A noter !

Cas des expertises devant faire l'objet d'un cofinancement CSE/employeur :

- un CSE dont le budget de fonctionnement serait insuffisant, ne pourra pas bénéficier de la prise en charge intégrale par l'employeur des expertises prévues à l'article L.2315-80 du Code du travail s'il a effectué un transfert de reliquat du budget de fonctionnement vers celui des ASC au cours des 3 années précédant ces expertises (*C. trav. art. L.2315-80*)

- lorsqu'une expertise, qui aurait dû être en partie supportée par le CSE a été intégralement prise en charge par l'employeur en raison d'une insuffisance du budget de fonctionnement, celui-ci ne pourra pas transférer d'éventuels excédents du budget de fonctionnement vers celui des ASC pendant les trois années suivant cette expertise (*C. trav. art. L.2315-61*)

Il est donc important de veiller à ne pas trop imputer le budget de fonctionnement en effectuant un transfert de reliquat de manière excessive vers le budget des ASC afin de pouvoir pallier des besoins futurs.

De plus, si un transfert de reliquat permet d'augmenter les ASC, un arrêt de transfert d'une année à l'autre pourrait susciter de l'incompréhension et du mécontentement pour les salariés qui pourraient s'interroger sur une baisse soudaine des ASC.

//Pour aller plus loin :

Les formations CEZAM

- Activités sociales et culturelles : maîtriser le rôle du CE/CSE
- Garantir l'équité entre les salariés dans les ASC
- Préparer la mise en place du CSE

Les accompagnements sur le thème des ASC

- Favoriser le lien social en entreprise via la valorisation des pratiques amateurs des salariés
- Faire évoluer les ASC de son CE/CSE

Le Guide des pratiques sociales, CEZAM publication, 2012