



PRESTO N°127 / AVRIL 2024

Activités sociales et culturelles du CSE : la condition d'ancienneté est-elle discriminatoire ?

PRESTO N°127 / AVRIL 2024

Activités sociales et culturelles du CSE : la condition d'ancienneté est-elle discriminatoire ?

PRESTO N°127 / AVRIL 2024

Activités sociales et culturelles du CSE : la condition d'ancienneté est-elle discriminatoire ?

PRESTO N°127

PRESTO

Dans son arrêt du 6 avril 2024, la Cour de cassation considère pour la première fois que la condition d'ancienneté ne peut pas être opposée aux salariés pour le bénéfice des activités sociales et culturelles du CSE puisqu'elle caractérise une discrimination.

Quelques rappels

Le Comité Social et Economique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Voici un aperçu de ses missions et compétences :

- 1. Présentation des réclamations des salariés :** Le CSE a pour rôle de présenter les réclamations des salariés à l'employeur qu'elles soient collectives ou individuelles. Cela inclut les problématiques liées aux conditions de travail, aux salaires, à la sécurité, etc.
- 2. Organisation des réunions :** L'employeur doit organiser des réunions régulières avec le CSE pour discuter des sujets relatifs au bien-être des salariés et à la vie au sein de l'entreprise.
- 3. Consultation sur les décisions importantes :** Le CSE est consulté sur diverses décisions de l'employeur, telles que les licenciements économiques, les modifications d'organisation, les projets d'investissement, etc.
- 4. Prévention des risques professionnels :** le CSE participe à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.
- 5. Composition du CSE :** Le CSE est composé de représentants élus du personnel et de l'employeur. Le nombre de membres varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

En outre, Selon l'**article L.2312.78 du Code du travail**, le CSE assure et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

La loi ne donne pas de définition précise de la notion d'activités sociales et culturelles, le Code du travail se contente seulement d'établir une liste non-exhaustive à l'**article R.2312-35 :**

- 1. des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite et les sociétés de secours mutuels ;*
- 2. les activités sociales et culturelles 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 ;*
- 3. les activités sociales et culturelles 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, ainsi que ceux chargés 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.*

Selon une jurisprudence bien établie, cette énumération n'est pas limitative. Elle accorde ainsi la qualification d'activité sociale et culturelle à des activités non expressément visées par le Code du travail.

Il résulte des **articles L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail** et des critères posés par la jurisprudence que l'activité sociale et culturelle :

- ✓ ne doit pas être obligatoire pour l'employeur ;
- ✓ ne doit pas être la contrepartie du travail ;
- ✓ doit avoir pour objet l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés (**Cass. soc, 30 mars 2010, n°09-12.074, PB**) ;
- ✓ doit être destinée en priorité aux salariés et anciens salariés de l'entreprise ou à leur famille ou aux stagiaires ;
- ✓ et doit être accessible sans discrimination (**Cass. soc, 16 avril 2008, n°06-44.839 ; Cass. soc, 11 juin 1996, n°94-14.988**).

Pour rappel, toute somme ou avantage en nature versé à un salarié par le CSE est soumis à cotisations et contributions sociales, sauf si :

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

Plus de détails dans le prochain point CSE qui paraîtra avec le Bulletin Fédéral n° 355.

La détermination des bénéficiaires

Si l'employeur a le monopole des ASC, il doit veiller, sous peine d'un redressement de la part de l'Urssaf à ne pas appliquer de critère discriminatoire servant à déterminer ses bénéficiaires (**CA Douai, chambre sociale, 31 mai 2016, n°113/16 ; CA Nancy, chambre sociale, 22 mars 2019, n°17/00195 ; CA Bordeaux, chambre sociale sect. B, 19 juin 2014, n°12/00883**).

Il était appliqué, dans la grande majorité des CSE, l'opposition de la condition d'ancienneté aux salariés pour le bénéfice des ASC depuis de nombreuses années. Les CSE se fondaient sur la position de l'URSSAF qui considère que :

*« 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, à la catégorie professionnelle, au temps de travail (temps plein/temps partiel), à la présence effective.*

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

Si le Ministère du travail a déjà eu l'occasion par le passé de préciser que la prise en compte de l'ancienneté ou de la présence effective dans l'entreprise peuvent être considérées comme des discriminations indirectes (**réponse ministérielle n°43931, JO AN Q 6 mai 2014, p.3688**), la Cour de cassation ne s'était jamais encore prononcée sur la condition de l'ancienneté pour le bénéfice des ASC, notamment au regard de la discrimination.

En l'espèce,

Dans cette affaire, le CSE d'une compagnie d'assurance avait décidé de modifier un article du règlement général relatif aux activités sociales et culturelles afin d'instaurer un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles à compter du 1er janvier 2020.

Un syndicat a fait assigner le CSE et la compagnie d'assurance devant le tribunal judiciaire en demandant au tribunal de considérer illicite et d'annuler ce délai de carence.

La Cour de cassation censure l'arrêt de la Cour d'appel de Paris qui avait considéré que le critère d'ancienneté était objectif et non discriminatoire en considérant sur le fondement des **articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du code du travail** que :

« Il résulte de ces textes que, s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté. »

La position de la Cour de cassation est claire et vient clore le débat sur la question de l'opposition d'une condition d'ancienneté pour l'octroi des ASC aux salariés.

Portée de l'arrêt

Compte tenu de la position de la Cour de cassation il conviendra pour les CSE de revoir leurs pratiques en matière d'ASC en procédant à toutes les modifications nécessaires, notamment du règlement, afin de faire cesser l'opposition de la condition d'ancienneté au bénéfice des ASC.

A défaut, les salariés pourraient introduire une action devant le Conseil des prud'hommes (CPH).

Si a priori, l'URSSAF n'opère pas de redressements pour les entreprises octroyant le bénéfice des ASC sous condition d'ancienneté, il convient de rester prudent et de prendre en compte cette nouvelle jurisprudence. A ce titre, il peut être utile d'interroger l'URSSAF par un rescrit social.

Le **rescrit social** est un dispositif qui vous permet d'obtenir une **décision explicite** de votre organisme de recouvrement (Urssaf ou CGSS) concernant l'application, à une situation précise, de la réglementation.

Concrètement, cela signifie que vous pouvez poser une question précise à l'Urssaf ou à la CGSS concernant vos cotisations et contributions de Sécurité sociale. Vous obtiendrez une réponse officielle sur la manière dont ces règles s'appliquent à votre situation spécifique. Par exemple, si vous avez des doutes sur le calcul de vos cotisations, vous pouvez interroger l'Urssaf via le rescrit social pour obtenir une clarification.

Il est important de noter que vous ne pouvez pas bénéficier de la procédure de rescrit lorsqu'un contrôle a été engagé (avis de contrôle notifié) ou lorsqu'un contentieux en rapport avec votre demande est en cours. En d'autres termes, le rescrit social vous permet d'obtenir une réponse claire et officielle, mais il ne peut pas être utilisé pour remettre en question une décision déjà prise par l'organisme de recouvrement.

Ainsi, afin d'éviter tout risque de contentieux devant le CPH et tout risque de redressement par l'URSSAF, il est nécessaire de procéder rapidement à une mise en conformité pour exclure toute condition d'ancienneté à l'octroi d'avantages par le CSE.



www.fnasfo.fr