

Le budget Activités Sociales et Culturelles du CSE

Description

Le [Comité social et économique](#) (CSE) est une entité représentative du personnel, qui a fusionné les précédentes instances existantes. Pour mener à bien ses missions en toute autonomie, le CSE dispose [de deux budgets distincts](#) : un budget opérationnel et un budget consacré aux activités sociales et culturelles (ASC). Dans cet article, nous vous présenterons tout ce que vous devez savoir sur le second budget.

[Télécharger le guide sur le CSE](#)

[Mettre en place mon CSE](#)

Qu'est-ce que le budget ASC du CSE ?

Comme indiqué précédemment, le Comité social et économique (CSE) opère avec deux budgets distincts : le budget de fonctionnement et le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Le premier, financé par une subvention obligatoire de l'employeur basée sur la masse salariale, couvre les frais de fonctionnement courant du comité, les formations, les expertises et les frais de déplacement ; le second, [fixé par accord d'entreprise](#), **n'est pas obligatoire** mais ne peut pas être inférieur à celui de l'année précédente en l'absence d'accord.

Il finance des activités non obligatoires pour les salariés, visant à **améliorer leurs conditions de travail et de vie**. Ainsi, les modalités du budget des activités sociales et culturelles sont prévues au sein du [règlement intérieur du Comité social et économique](#).

Nous vous apporterons un peu plus d'éclaircissements dans les lignes suivantes.

Définition et historique des ASC

Historiquement, tout commence en 1945, face à la pauvreté des ouvriers, les Comités d'Entreprise (CE) sont créés pour améliorer l'accès aux aliments de base, instaurant ainsi les prémices de la restauration collective. Dans l'après-guerre, ils établissent des colonies et villages de vacances pour permettre aux familles modestes de bénéficier des congés payés. Enfin, pour **améliorer les conditions de travail et la santé**, le CE

organise des événements sportifs.

L'article R.2312-35 du Code du travail énumère les activités relevant des activités sociales et culturelles (ASC) bénéficiant aux employés et à leur famille.

Ainsi, les **activités sociales et culturelles bénéficiant aux salariés** et à leur famille comprennent :

- Les institutions sociales de prévoyance et d'entraide ;
- Les activités sociales et culturelles visant à améliorer les conditions de bien-être : les cantines, les logements, les crèches, les colonies de vacances, etc ;
- Les activités sociales relatives aux loisirs et à l'organisation sportive ;
- Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif rattachées à l'entreprise : les centres de formation professionnelle, les bibliothèques, les cours de culture générale, etc ;
- Les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise ;
- Le service de santé au travail.

Bien que le Code du travail ne définisse pas précisément les ASC, **les tribunaux ont établi quatre critères pour les identifier** (Cass, soc. 13 nov. 1975). Ainsi, pour être considérée comme activité sociale et culturelle, l'activité doit :

- Être facultative ;
- Viser à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés ;
- Concerner prioritairement le personnel de l'entreprise ;
- Être attribuée de manière non discriminatoire.

Le budget ASC du CSE avec moins de 50 salariés dans l'entreprise

Si la gestion des activités sociales et culturelles est plus simple pour les CSE de **plus de 50 salariés**, la situation **est plus complexe pour les CSE des entreprises de moins de 50 salariés**, qui n'ont pas le statut de personne morale.

En effet, l'employeur dans une telle situation **ne peut pas directement subventionner le CSE**, que ce soit pour leur fonctionnement ou pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC) bénéficiant aux salariés.

Cependant, les salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et des Petites et Moyennes Entreprises (PME) peuvent bénéficier des avantages d'un grand CSE. Ceci est possible grâce à la mise en place d'une **offre de billetterie CSE adaptée** à un budget plus restreint. Le CSE devra, à cet effet, trouver un accord avec l'employeur.

Le calcul du budget ASC CSE

La subvention allouée pour les activités sociales et culturelles est déterminée par accord d'entreprise. Toutefois, en l'absence d'accord d'entreprise, l'article [L.2312-81 du Code du travail](#) prévoit que le rapport de la contribution aux activités sociales et culturelles **doit être supérieur à celui existant l'année précédente**.

En pratique, ce budget correspond à **0,8% de la masse salariale brute**, selon une estimation du Sénat en 2013. Certaines conventions collectives prévoient des **taux minimaux allant de 0,5% à 1,25%**.

Bon à savoir : la masse de salaire brute est définie par la loi comme l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale à l'exception des indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les règlements URSSAF pour l'exonération des ASC

L'URSSAF, organisme chargé de superviser la collecte des cotisations et contributions sociales **n'autorise pas, en principe, les avantages financiers en plus du salaire**.

Cependant, il existe une exception pour les subventions versées par l'employeur au Comité social et économique (CSE) pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC). L'URSSAF **exempte ces subventions de charges sociales** sous certaines conditions.

Une fois que l'employeur verse cette subvention au CSE, le CSE décide de la manière de dépenser ce budget.

Comment le CSE peut utiliser le budget ASC ?

Comme mentionné précédemment, c'est le CSE qui décide de l'utilisation du budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC), permettant ainsi une utilisation variée. Examinons dans ce chapitre quelques-unes des utilisations courantes du budget ASC.

Des ASC au service du pouvoir d'achat

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) du Comité Social et Économique (CSE) ne sont pas conçues pour couvrir les dépenses de base comme le logement ou l'alimentation. Cependant, elles peuvent aider à augmenter le pouvoir d'achat des employés, lorsqu'elle prend la forme de **bons d'achat ou des chèques-cadeaux** pour des activités de loisirs, culturelles, sportives ou des services.

Ces bons d'achat ou chèques-cadeaux augmentent le pouvoir d'achat des employés car ils permettent aux employés de profiter de ces activités ou services sans avoir à les payer de leur poche. Ils **constituent donc un complément au salaire**, offrant aux employés la possibilité de profiter d'activités ou de services qu'ils ne pourraient pas se permettre autrement.

Attention : Ces "compléments" au salaire doivent respecter certaines règles. Par exemple, le CSE ne doit pas dépasser un seuil fixé par la sécurité sociale (193 € par an et par employé en 2024) et le CSE doit attribuer sans discrimination.

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

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) jouent un rôle crucial dans l'**amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**. La QVT vise à équilibrer l'amélioration du bien-être des salariés avec la productivité de l'entreprise. C'est une mission CSE, et les ASC y contribuent activement.

En organisant **des événements qui renforcent les liens entre les collègues**, les ASC améliorent la QVT. Plus les salariés interagissent en dehors du contexte professionnel, plus ils développent des comportements de solidarité, de collaboration et de reconnaissance, renforçant ainsi la cohésion sociale. Les ASC facilitent ces interactions en proposant des activités où les salariés peuvent se connaître, socialiser et partager des moments conviviaux au-delà de leurs obligations professionnelles.

Qui peut bénéficier des avantages du CSE ?

Il existe une liste de personnes désignées par la loi comme **bénéficiaire de droit des ASC**

, cependant, le CSE peut décider d'attribuer le bénéfice de ces activités à une catégorie de personnes sous certaines conditions. Faisons le point dans ce chapitre.

La liste des personnes éligibles en principe

Selon l'article [L.2312-78 du Code du travail](#), le Comité Social et Économique (CSE) gère ou supervise toutes les Activités Sociales et Culturelles (ASC) mises en place dans l'entreprise, **principalement pour le bénéfice** des :

- Salariés ;
- Membres de leur famille (conjoint, enfants) ;
- Stagiaires.

De plus, l'article [R.2312-35 du Code du travail](#) inclut également les anciens salariés parmi les bénéficiaires des ASC.

A noter: pour ce qui est des membres de la famille des salariés, le CSE doit conserver toutes les preuves de filiations ([PACS](#), mariage, naissance, adoption ...) afin de les présenter en cas de contrôle de l'URSSAF. Le salarié peut refuser de transmettre ses documents à ses risques et périls.

Les critères objectifs pour moduler l'accès aux ASC

En principe, les Activités Sociales et Culturelles (ASC) bénéficient aux salariés, à leur famille et aux stagiaires. Cependant, le CSE, qui gère les ASC, peut décider de manière collective d'ajuster l'accès à ces avantages **sur la base de critères objectifs et non discriminatoires**. Cela signifie que le CSE peut moduler l'accès aux ASC en fonction de certaines conditions, à condition qu'il les applique de manière juste et équitable, sans favoriser ni défavoriser aucun groupe spécifique.

De nombreuses décisions de justice ont réduit la liberté accordée au CSE en matière de critères d'attribution. Voici un **tableau récapitulatif des critères autorisés et non autorisés à ce jour** :

Critères autorisés

Critères interdits

Les ASC peuvent être modulées en fonction des revenus des salariés.

Le CSE peut moduler les ASC en fonction du nombre d'enfants de chaque salarié.

L'ancienneté

Le statut (cadre / non-cadre)

La classification conventionnelle

L'appartenance syndicale

La nature du contrat de travail (CDI/CDD, stage)

L'existence d'une période d'essai

L'existence d'un préavis

La présence effective ou non dans l'entreprise

A noter: [La Cour de cassation a jugé en date du 3 avril 2024](#), que bien que le CSE ait le pouvoir de déterminer ses actions en ce qui concerne ASC, tous les employés et stagiaires de l'entreprise ont le droit de bénéficier de ces activités. Le CSE ne peut pas conditionné ce droit par une exigence d'ancienneté.

Est-ce possible de transférer le reliquat entre les deux budgets du Comité social et économique ?

Selon l'article [L.2312-84 du Code](#), un **surplus budgétaire** peut rediriger 10% de l'excédent vers le budget de fonctionnement ou des associations.

Lorsqu'un transfert de surplus est réalisé, le montant transféré doit être visible :

- Soit dans les comptes annuels du CSE ;
- Soit dans son rapport annuel d'activités.

Attention : Le transfert de surplus entre deux budgets interdit l'usage de subventions pour des fins hors objectif du budget.

FAQ

L'employeur est-il obligé de subventionner les ASC ?

Non, l'employeur n'est pas obligé de subventionner les Activités Sociales et Culturelles (ASC). Le budget des ASC est fixé par accord d'entreprise. Cependant, en l'absence d'accord, la participation de l'employeur aux ASC ne peut pas être inférieure à celle de l'année précédente.

Le CSE peut-il prendre en compte l'ancienneté comme critère objectif afin de bénéficier des ASC ?

Non, le CSE ne peut pas utiliser l'ancienneté comme critère pour les ASC. Un arrêt de la Cour de cassation de 2024 interdit cette pratique discriminatoire. Les ASC doivent être accessibles à tous les salariés sans discrimination.

Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ont-ils droit aux ASC ?

Oui, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier des Activités Sociales et Culturelles (ASC). Cependant, dans ces entreprises, le financement des ASC n'est pas assuré par le CSE, mais peut être pris en charge par l'employeur. Les conditions varient selon la situation de l'entreprise.