

Le comité d'entreprise n'est pas entièrement libre dans le choix des bénéficiaires des activités sociales et culturelles. Vérifiez que vous respectez bien les règles.

Qui a droit aux ASC du CE ?

Les prestations distribuées par le comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles (ASC) ont principalement pour objet d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Même s'il est admis que certaines ASC peuvent avoir pour objet de réduire et/ou corriger les inégalités entre les salariés, celles-ci doivent être attribuées dans le respect du principe de non-discrimination.

Ainsi, aucun critère tel qu'il résulte de l'article L. 1132-1 du Code du travail ne peut être utilisé pour déterminer l'attribution d'une prestation au titre des ASC. Ces critères tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion, etc., sont discriminatoires. Par exemple, le CE ne peut pas réserver au seul bénéfice des femmes une prime de crèche ou une prime de naissance (*Cass. soc., 8 oct. 1996, n° 92-42.291*). De la même manière, le CE ne peut pas privilégier l'appartenance syndicale des salariés pour leur faire bénéficier des ASC en priorité. Est donc discriminatoire le fait pour un CE de rembourser les salariés ayant assisté à une formation en modulant sa participation en fonction du syndicat organisateur du stage (*Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.839*). Ce principe étant rappelé, il convient de revenir sur l'ensemble des bénéficiaires. En effet, selon l'article L. 2323-83



par

Marianne Deniau

*Codirectrice du Lamy
CE en collaboration avec
Laurine Clément Juriste
en droit social*

du Code du travail « le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice **dessalariésoudeleurfamille** , quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ».

SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Les ASC doivent être réservées principalement au personnel de l'entreprise.

Dès lors que le salarié est lié par un contrat de travail à l'employeur, il relève du CE de l'entreprise et est donc bénéficiaire de ses prestations (sous réserve de remplir les conditions d'attribution que le CE peut décider de mettre en place pour accorder le bénéfice de celles-ci).

Ainsi, **les salariés titulaires d'un CDI en sont bénéficiaires mais également les titulaires d'un CDD**. La seule différence de nature du contrat de travail ne peut pas être invoquée par le CE pour refuser l'octroi des prestations à un salarié en CDD (*C. trav., art. L. 1242-14*).

En revanche, une **condition d'ancienneté** peut être mise en place. Elle s'applique alors à l'ensemble des salariés de l'entreprise, indistinctement entre les CDD et CDI. Par exemple, le CE peut exiger une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise pour pouvoir s'inscrire à un voyage proposé par lui.

Cette même condition d'ancienneté s'appliquera aux **salariés en cours de période d'essai** qui sont des salariés à part entière et doivent être traités dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

En revanche, **le stagiaire en entreprise** n'est pas lié par un contrat de travail à l'employeur. À ce titre, il n'est pas salarié de l'entreprise et n'est donc pas bénéficiaire de droit des ASC du CE. Ce dernier pourrait néanmoins les prendre en compte pour le bénéfice des ASC en définissant des conditions objectives dans son règlement intérieur par exemple.

À NOTER

Les salariés titulaires de contrats aidés (contrat de formation en alternance, contrat d'apprentissage) ne doivent pas être écartés du bénéfice des ASC en raison de la nature de leur contrat de travail. Un autre critère objectif pourra être retenu par le CE, comme l'ancienneté dans l'entreprise.

De la même manière, **le CE ne peut pas exclure les salariés à temps partiel** du bénéfice des ASC. Ils en sont bénéficiaires au même titre que les salariés à temps plein.

Salariés dont le contrat est suspendu

Tant que le contrat de travail n'est pas rompu, le salarié peut bénéficier des ASC du CE. Il s'agit notamment des salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un arrêt maladie mais aussi de la maternité (congé maternité et paternité ou congé parental d'éducation).

Il en est de même pour les salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un congé sans solde, congé sabbatique ou création d'entreprise, ou congé individuel de formation. En effet, le salarié en congé continue de faire partie de l'effectif de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des droits collectifs dont les prestations offertes par le CE.

Salariés dont le contrat est rompu

Le Code du travail précise que « les anciens salariés » ont la qualité de bénéficiaires des ASC du CE (*C. trav., art. R. 2323-20*). Il s'agit principalement des retraités de l'entreprise. La jurisprudence a confirmé que le CE avait la faculté d'attribuer des ASC au profit des anciens salariés tels que les retraités, en considération des services qu'ils avaient effectués dans l'entreprise (*Cass. soc., 13 nov. 1974, n° 73-14.848 ; Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 90-11.752*).

Il est rare que le CE continue à verser des ASC au profit d'anciens salariés démissionnaires ou licenciés. La jurisprudence a admis que les salariés licenciés pour ●●●

QUID DES CADRES ET DIRIGEANTS DE L'ENTREPRISE ?

Le CE ne peut pas distinguer entre les salariés cadres ou non cadres pour octroyer le bénéfice de ses ASC. De manière générale, l'appartenance à une catégorie professionnelle ne peut pas être un critère d'attribution ou non des œuvres sociales. Un tel critère serait considéré discriminatoire par la Cour de cassation. Il a ainsi été jugé qu'un employeur ne pouvait pas valablement réserver le bénéfice de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise (*Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601*). En revanche, un critère d'attribution valable peut être le revenu des salariés mais dans ce cas le CE ne pourra pas exiger qu'ils lui fournissent leur déclaration de revenus (*Cass. 1^{ère} civ., 29 mai 1984, n° 82-12.232*). Les dirigeants de sociétés (PDG, gérant...) ne sont pas bénéficiaires de droit des ASC délivrées par le CE. Le CE pourrait valablement décider de les intégrer au bénéfice des ASC. De plus, le chef d'entreprise ou son président (en cas de personne morale) bénéficient des aides du CE en matière de service à domicile ou à la personne (ménage, garde d'enfants) (*C. trav., art. L. 7233-5*).

En revanche, les cadres dirigeants qui cumulent leur mandat social avec une fonction salariée (ex : gérant de société et directeur commercial) sont intégrés dans les bénéficiaires des œuvres sociales en leur qualité de salarié.

●●● motif économique pouvaient bénéficier d'une aide exceptionnelle prélevée sur le budget des ASC du CE en vue d'une action en contestation de l'application du plan de sauvegarde de l'emploi (*Cass. soc.*, 26 janv. 1999, n° 97-10.552). Dans cette affaire, l'employeur ne respectait pas les mesures du plan social, mesures que le CE avait examinées dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Mais un CE ne pourrait pas valablement allouer une aide financière au titre des ASC à un salarié pour contester son licenciement pour motif personnel.

En tout cas le salarié démissionnaire ou licencié, qui est en cours de préavis, peut toujours bénéficier des ASC du CE et cela même s'il n'exécute pas sa prestation de travail. En effet, au cours du préavis, le contrat de travail n'est pas rompu.

Salariés venant d'entreprises extérieures

Ces salariés bénéficient en principe des prestations du CE de leur entreprise d'origine. Néanmoins, ils peuvent, et notamment **les salariés intérimaires**, avoir accès « aux moyens de transport collectif et aux installations collectives au même titre que les salariés de l'entreprise » (*C. trav.*, art. L. 1251-24). Il s'agit notamment de l'accès au restaurant d'entreprise. Le CE ne peut pas valablement décider d'exclure les salariés extérieurs à l'entreprise du bénéfice du restaurant dont il assure la gestion en refusant par exemple de distribuer des cartes d'accès (*Cass. soc.*, 22 nov. 1990, n° 89-13.056).

À NOTER

Les dépenses supplémentaires induites du fait de l'accès de ces salariés aux installations collectives sont prises en charge par le CE de l'entreprise d'accueil qui peut alors se faire rembourser dans les conditions éventuellement prévues dans la convention de mise à disposition de personnel. C'est pour cette raison que le CE de l'entreprise d'accueil ne peut pas demander à l'employeur d'intégrer la rémunération des intérimaires dans le calcul de la contribution patronale au budget du CE, et donc d'augmenter le montant de cette contribution (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-21.529).

Dans les mêmes conditions, **les salariés mis à disposition** par une entreprise extérieure ne bénéficient pas des ASC

distribuées par le CE de l'entreprise d'accueil. Ils restent pendant la durée de leur mise à disposition salariés de leur entreprise d'origine et sont donc bénéficiaires des ASC du CE de cette entreprise.

Les salariés détachés au sein d'une entreprise extérieure restent également salariés de l'entreprise qui les détache et continuent à bénéficier du CE de leur entreprise.

FAMILLE DU SALARIÉ DE L'ENTREPRISE

Le CE dans le cadre de l'attribution des ASC peut également s'intéresser aux membres de la famille du salarié ou de l'ancien salarié (*C. trav.*, art. R. 2323-20). En effet, les ASC doivent être distribuées prioritairement au bénéfice des salariés de l'entreprise **ou de leur famille** (*C. trav.*, art. L. 2323-83).

Aucune autre précision n'est donnée par les textes. Il appartient ainsi au CE de définir les personnes relevant de la famille du salarié et bénéficiaires des ASC.

En pratique, le règlement intérieur du CE peut préciser la notion de « famille » pour déterminer les membres qui peuvent prétendre au bénéfice des ASC.

Les membres de la famille du salarié sont notamment ceux qui vivent au foyer et ceux dont il a la charge effective. Il s'agit principalement :

– du conjoint ou concubin, mais également du partenaire de PACS (pacte civil de solidarité) qui doit être considéré comme le conjoint du salarié (*Délib. n° 2009-132, 30 mars 2009*) ;

– des enfants du salarié et ceux dont il a la charge. En effet, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) est venue préciser que les enfants du concubin d'un salarié ne doivent pas être exclus du bénéfice des ASC, sauf à caractériser une discrimination en raison de la situation de famille (*Délib. n° 2009-131, 16 mars 2009, Les Cahiers Lamy du CE n° 87, nov. 2009*). Pour elle, il appartient au CE de prendre en compte également les enfants dont le salarié a la charge effective et permanente et cela même en l'absence de tout lien de filiation. La prise en charge effective et permanente constitue un critère objectif sur lequel le CE peut se fonder pour octroyer aux enfants des salariés une ASC.

Les ascendants du salarié peuvent également bénéficier des œuvres sociales du CE dans les conditions qu'il aura déterminées. ■