

## Le CSE ne peut plus imposer une condition d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles !

La question de l'ancienneté dans l'attribution des [œuvres sociales et culturelles](#) (ASC) est un sujet ancien, qui revient de façon récurrente dans l'actualité. Une réponse ministérielle de 2014 semblait avoir définitivement clos le sujet, en estimant que le critère d'ancienneté était discriminatoire.

L'URSSAF, en 2022, dans son [guide pratique du Comité social et économique \(CSE\)](#) se positionnait clairement, sur la possibilité de mettre en place une condition d'ancienneté. Il s'agissait d'une évolution importante de la doctrine.

C'était sans compter sur la Cour de cassation, qui vient de rendre un arrêt, totalement en contradiction avec la position de l'URSSAF.

De quoi y perdre son latin ! Éclairage sur une situation confuse...

### Définition d'une œuvre sociale et culturelle

Définir une œuvre sociale et culturelle n'est pas simple. La loi est peu précise. Au fil du temps, la

jurisprudence a dégagé un certain nombre de principes.

**Principe fondamental : les œuvres sociales et culturelles sont des activités ou actions non obligatoires, non rémunératoires, menées en faveur des salariés et de leur famille en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie.**

La Cour de cassation a complété cette définition : **l'œuvre doit être non obligatoire, non discriminatoire et concourir à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel.**

Tout ce qui incombe légalement à l'employeur en matière sociale échappe à la gestion du comité social et économique et ne peut être qualifié d'activité sociale et culturelle.

### Qui peut bénéficier des œuvres sociales et culturelles ?

Le Code du travail précise que le CSE doit réserver les activités sociales et culturelles « **prioritairement** » au bénéfice des salariés, de leur famille

## Éditorial

### 700 décès par an au travail

En France, chaque année, près de 700 personnes meurent des suites d'un accident de travail.

On compte également plus d'un million d'accidents de travail ou de trajet.

### Comment lutter contre ce phénomène ?

Une grande initiative à venir a été annoncée par Gabriel ATTAL. L'exécutif envisage notamment de :

- Renforcer la prévention,
- Recréer des postes de médecin du travail,
- Encourager davantage les employeurs à réduire l'usure professionnelle.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ce sujet, dans nos prochaines newsletters.

et **aux stagiaires** ([C. trav., art. L. 2312-78](#)).

Les activités sociales et culturelles doivent bénéficier à tous les salariés, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de formation en alternance, etc.).

La loi prévoit que les salariés embauchés en CDD et ceux titulaires de CDI sont placés sur un pied d'égalité ([C. trav., art. L. 1242-14](#)).

### Les œuvres sociales et culturelles doivent être attribuées sans discrimination

Une activité sociale et culturelle doit s'adresser à l'ensemble du personnel et ne doit en aucun cas être discriminatoire (Cass. soc., 24 févr. 1983, no 81-14.118 ; Rép. min., JO Ass. Nat. Q. no 84460, 13 déc. 2011 ; Rép. min., JOAN Q no 43931, 6 mai 2014, p. 3688).

Sont considérés comme discriminatoires les critères suivants : « son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de

santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

### Quid du critère d'attribution basé sur l'ancienneté du salarié ?

D'après le ministère du Travail, l'ancienneté et la présence effective sur l'année sont considérées comme des éléments discriminatoires (Rép. min., JOAN Q no 43931, 6 mai 2014, p. 3688). La Cour de cassation (Cass. 2e civ., 28 nov. 2019, no 18-15.605) a une position identique.

### La situation paraissait donc limpide...

L'Urssaf pouvant donc réintégrer dans l'assiette des cotisations, par exemple, les bons d'achat ou cadeaux attribués sur la base de critères discriminatoires.



### Enfin, pas vraiment...

C'était sans compter sur la publication par l'URSSAF, en 2022, d'un nouveau guide pratique du Comité social et économique, dans lequel, elle aborde les principes applicables en matière de cotisations sur les prestations.

Il est précisé dans un encadré du guide :

En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE sont exonérées de cotisations et contributions sociales. Cela concerne les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (détente, sports, loisirs) au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.

**À noter : ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois.**

Il « semblait » donc possible pour les CSE d'imposer une condition d'ancienneté aux bénéficiaires des œuvres sociales et culturelles, sans pouvoir dépasser 6 mois.

L'URSSAF ne « devait » donc plus désormais opérer de redressement de cotisations sociales sur les ASC délivrées sur la base d'une condition d'ancienneté inférieure ou égale à 6 mois.

Il fallait toutefois apporter une réserve à cette possibilité. Il s'agissait d'une simple tolérance administrative, non opposable aux juges.

La Cour d'appel de Paris (arrêt du 24 mars 2022) confirmait ce changement d'analyse : **« l'ancienneté est un critère objectif, non discriminatoire, dès lors qu'il s'applique indistinctement à tout salarié quel qu'il soit et notamment quel que soit son âge »**.

Le débat n'était pas totalement clos, mais il semblait bien qu'un CSE pouvait intégrer une condition d'ancienneté, sans crainte d'être soumis à cotisations, en raison du principe de discrimination.

## Coup de théâtre : la Cour de cassation invalide la condition d'ancienneté

La Cour de cassation dans un [arrêt du 3 avril 2024](#) rebat les cartes : « **un CSE ne peut subordonner le bénéfice de ses ASC à une condition d'ancienneté, quelle qu'elle soit** ».



Dans son arrêt, la Cour de cassation pose pour principe 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* ».

**Pour la chambre sociale, aucune condition d'ancienneté, quelle qu'en soit la durée, ne peut être opposée aux salariés,** de même qu'aux stagiaires, qui peuvent donc bénéficier des ASC dès leur entrée dans l'entreprise et du seul fait de cette qualité.

Cet arrêt du 3 avril 2024 proscrit ainsi clairement la pratique, pourtant répandue, des conditions d'ancienneté en matière d'ASC. Et contrairement à la position tenue par l'Urssaf dans son guide pratique relatif aux prestations versées par le CSE, le fait d'exiger une ancienneté inférieure à six mois n'y change rien.

## Une posture idéologique de la Cour de cassation ?

La position de la Cour de cassation est basée sur le **principe de non-discrimination**. Principe désormais érigé en dogme par les juges suprêmes, dont l'abus d'utilisation, dans la moindre affaire judiciaire devient ridicule.

Il nous semble (comme l'a précisé la Cour d'appel de Paris sur cette même affaire) qu'appliquer un critère d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles :

- Appliquée de la même manière à l'ensemble des salariés, lesquels sont tous placés dans la même situation au regard d'un critère objectif qui ne prend pas en compte les qualités propres du salarié ;
  - Ayant pour objet d'éviter un « effet d'aubaine résultant de la possibilité de bénéficier, quelle que soit l'ancienneté, des actions sociales et culturelles du comité réputées généreuses » ;
- Ne constitue pas une discrimination.

## Que doit faire le CSE ?

Les CSE qui ont mis en place une condition d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles doivent revoir leur politique d'attribution des ASC, pour se conformer à la position de la Cour de cassation.

## Quelles conséquences financières pour le CSE ?

Pour certains CSE d'entreprises, les conséquences financières

pourraient être importantes. En effet, ceux-ci font devoir gérer un déséquilibre entre les subventions perçues (calculées sur la masse salariale) et les œuvres sociales à verser (la masse salariale des salariés ayant peu d'ancienneté contribuant faiblement au montant de la subvention versée au CSE).



Certains CSE, aux budgets « serrés » vont devoir réduire, par exemple, le montant des [chèques cadeaux](#) ou des chèques vacances attribués à chaque salarié, pour ne pas mettre en péril les équilibres financiers.

## Conclusion

La Cour de cassation vient d'inventer « **la discrimination à l'envers** », qui consiste à « pénaliser » non plus les salariés ayant peu d'ancienneté, mais à « pénaliser » les salariés ayant une année complète d'activité !

Les juges de la Cour de cassation voient de la discrimination, là, ou en réalité, seules des considérations budgétaires entraînent en ligne de compte.

Cette posture (idéologique ?) des juges nous semble non fondée et quelque peu ridicule.

À force de voir le mal partout, on ne voit plus le bien...

# Pourquoi le CSE doit surveiller le turn-over et l'absentéisme dans l'entreprise ?

L'absentéisme en entreprise est un phénomène complexe qui peut entraîner des conséquences significatives sur la productivité, le climat de travail et la santé financière d'une organisation. Le [Comité Social et Économique](#) (CSE) joue un rôle crucial dans la gestion de cet enjeu.

## L'absentéisme et le turn-over en baisse dans les entreprises françaises en 2023

En 2023, le taux d'absentéisme dans les entreprises françaises a diminué à **5,06 %**, par rapport à un pic de 5,64 % en 2022, selon les données de [l'Observatoire de Diot-Siaci](#). Toutefois, ce taux reste plus élevé que celui de 2019, qui était de **4,78 %**. L'année 2023 a vu une baisse notable du taux d'absence parmi les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), mais une baisse moins marquée pour les contrats à durée indéterminée (CDI).



Malgré la diminution du nombre d'arrêts courts, notamment ceux liés à la COVID-19, la durée moyenne des arrêts pour maladie a augmenté (20,8 jours). **Les longues absences, dépassant 90 jours, ont atteint des**

**niveaux record en 2023.** De même, les absences dues à des accidents de travail ou des maladies professionnelles sont à leur plus haut niveau historique. Ces éléments soulignent des enjeux critiques pour la santé au travail et la nécessité de vigilance.

Le secteur de la santé et de l'immobilier a vu une augmentation de l'absentéisme, tandis que d'autres secteurs ont connu une stabilisation ou une baisse. Les taux d'absence sont les plus élevés dans les régions des Hauts-de-France et du Grand Est, et les plus bas en Île-de-France, notamment en raison de la concentration de cadres qui sont moins touchés par les absences.

**L'étude révèle également une baisse du taux de turnover en 2023 (il était de 14,95 %)**, bien que ce taux reste supérieur à ceux de 2020 et 2021. Les motifs de démission sont souvent liés à la charge de travail, au manque de reconnaissance, et à des conditions de travail stressantes.

65 % des télétravailleurs déclarent, par ailleurs, que ce mode d'organisation leur a permis d'éviter un arrêt de travail. Au total, 60 % des travailleurs admettent ne pas avoir sollicité d'arrêts alors qu'ils étaient malades.

Il est crucial pour les élus du personnel de comprendre ces tendances pour mieux soutenir les salariés, en promouvant des politiques de prévention, de reconnaissance et en améliorant les conditions de travail pour répondre

aux besoins et aux attentes des employés.

## Le rôle du CSE dans la surveillance de l'absentéisme

Le CSE, en tant qu'organe représentatif du personnel, a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il est donc naturellement impliqué dans la prévention et la gestion de l'absentéisme. Le CSE peut, par exemple, proposer des actions de prévention des risques professionnels, contribuer à l'amélioration du climat social ou encore participer à la mise en place de politiques de ressources humaines favorisant l'engagement des salariés. Le CSE peut confier à la [commission santé, sécurité et conditions de travail](#) (CSSCT) toute étude jugée utile sur ce sujet sensible.

Mais le rôle du CSE ne s'arrête pas là. Il est également important pour le CSE de suivre le **taux de turn-over**, c'est-à-dire le taux de rotation du personnel. Ce ratio, qui mesure le nombre de départs (volontaires ou non) par rapport à l'effectif moyen sur une période donnée, est un indicateur clé de la santé d'une entreprise. Un taux de turn-over élevé peut être le signe de problèmes sous-jacents, tels que des conditions de travail insatisfaisantes, un manque de reconnaissance ou une mauvaise gestion des ressources humaines.

Le suivi du taux de turn-over permet au CSE d'identifier les problèmes potentiels et de proposer des solutions adaptées. Par exemple, si le taux de turn-over est particulièrement élevé dans un département spécifique, le CSE peut recommander une enquête pour

identifier les causes et proposer des mesures correctives.

### Conclusion

Le rôle du CSE dans la gestion de l'absentéisme et le suivi du taux de

turn-over est essentiel. En agissant comme un véritable partenaire social, le CSE peut contribuer à créer un environnement de travail sain et productif, bénéfique à la fois pour les salariés et pour l'entreprise.

## Les chèques-vacances : un succès qui ne se dément pas !

Les **chèques-vacances** sont une solution de paiement qui permet aux salariés bénéficiaires d'accéder à une offre très large de prestations dans le domaine des vacances et des loisirs. Tour d'horizon d'un succès qui ne se dément pas !

### Les chèques-vacances, un moyen de paiement

Les chèques-vacances sont des titres de paiement. Ils permettent de régler certaines dépenses faites auprès d'organismes ayant signé une convention avec l'ANCV ([Agence Nationale pour les Chèques Vacances](#)).

Lancé en 1982, ce dispositif de coupons d'achat subventionnés a pour but de favoriser les départs en vacances pour le plus grand nombre de Français.



Les titres de paiement prennent la forme de coupures ou de « e-chèque-vacances » dématérialisés.

#### Chèque-Vacances sous format papier

Il est distribué sous la forme de coupures de 10, 20, 25 et 50 € non sécables. Utilisable toute l'année, le Chèque-Vacances papier bénéficie à toute la famille et permet de payer des prestations de tourisme et de loisirs variées auprès d'un vaste réseau de professionnels du secteur.

#### Chèque-Vacances dématérialisés

La version dématérialisée du Chèque-Vacances permet de régler, *via* l'application mobile de paiement sans contact, sur place, à distance et en ligne les dépenses au centime près, dès 20 € d'achat.

Elle est acceptée par de nombreuses enseignes des vacances et des loisirs en France et dans l'Union européenne.

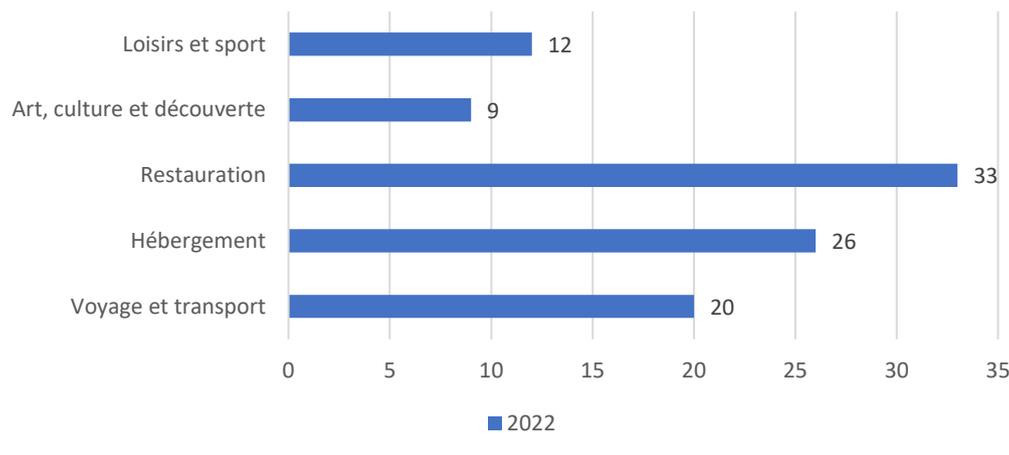
### Le chèque vacances a le vent en poupe

Salariés, agents publics, travailleurs indépendants, chefs d'entreprise... En 2022, le Chèque-Vacances a été utilisé par 4,76 millions de personnes, 11 millions si l'on prend en compte les membres de leurs familles. Un vrai succès qui se confirme au fil des ans (statistiques ANCV).

L'émission de chèques-vacances a représenté en 2022, plus de 1,7 milliard d'euros. 18 500 [comités sociaux et économiques](#) (CSE) en distribuent. Près de 130 000 professionnels (tourisme et loisir) acceptent ce moyen de paiement.

Le premier poste d'utilisation des chèques-vacances est la restauration (33 % des dépenses), suivi de l'hébergement (26 % des dépenses).

## Répartition des dépenses ANCV 2022 (en %)



2

### Une utilisation importante par les CSE

Les **CSE (comités sociaux et économiques)** estiment que le chèque-vacances correspond bien aux attentes des salariés et privilégient ce dispositif dans leurs arbitrages de dépenses.



Il faut dire que c'est un système simple qui peut bénéficier à tous les salariés de toutes les entreprises, grandes, petites, privées, publiques.

Les chèques-vacances sont surtout utilisés pendant les congés d'été pour payer l'hébergement, les transports et la restauration. Mais l'utilisation est plus large : parcs de loisirs, billets de train. En effet, il peut être utilisé tout au long de l'année, et pas seulement pendant les périodes de vacances.

Le CSE peut intervenir de deux manières :

- Premièrement, en abondant sur le compte-chèques-vacances de l'employeur,
- Deuxièmement, en attribuant lui-même les chèques-vacances, avec ou sans participation du salarié.

Le deuxième procédé est de loin le plus avantageux. Lorsque les chèques vacances sont intégralement acquis par le CSE (sans participation de l'employeur), l'aide aux vacances qu'il attribue ainsi aux salariés de l'entreprise en fonction des critères qu'il détermine librement est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales. Mais attention aux **conditions discriminatoires**, dans le choix des règles d'attribution (notamment l'ancienneté)...

Le chèque vacances est devenu l'un des outils d'actions sociales, les plus utilisés. Les comités consacrent souvent une partie importante de leur budget social et culturel, au financement de cette aide.

### Régime social applicable :

Lorsque le CSE a acheté seul (sans participation de l'employeur) les chèques, ceux-ci ne sont soumis à aucune cotisation sociale ni CSG, ni RDS. En effet, cette participation ne constitue pas une rémunération, telle que définie par la Sécurité Sociale.



Attention, en cas de financement conjoint par l'employeur et le comité, et dans le cas où l'employeur est l'acquéreur, la participation du comité, constitue une rémunération soumise à cotisations. Il s'agit donc d'une option à ne pas retenir !

### Sur quel budget imputer l'achat des chèques vacances ?

L'achat des chèques [s'impute sur le budget des œuvres sociales et culturelles](#). De même, les frais de dossier s'imputent sur ce même budget.

Pour terminer, il est utile de rappeler que les chèques vacances sont nominatifs et qu'ils sont valables jusqu'au 31 décembre de la deuxième année civile suivant l'année d'émission.

Un régime social favorable, une souplesse d'utilisation, le chèque vacances a encore de beaux jours devant lui !

## Accident d'un salarié signalé fatigué : attention à la faute inexcusable de l'employeur !

En cas d'accident d'un salarié fatigué, l'employeur peut être condamné pour faute inexcusable.



Selon l'article L. 4131-4 du code du travail, « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé ».

La Cour d'appel de Grenoble a retenu que « le salarié justifie par production d'une ordonnance des urgences pédiatriques de la veille pour son enfant, et des attestations de deux collègues, corroborées par une attestation produite par l'employeur, de ce qu'il a alerté ce dernier le 10 novembre 2016 de son état de fatigue important lié à l'absence de repos durant la nuit, signalant ainsi à l'employeur un risque auquel il se trouvait exposé au regard de son poste de chauffeur. Il relève ensuite qu'un accident de la route impliquant le salarié est survenu ce 10 novembre 2016. Il ajoute que dès lors que le salarié, dont le poste de chauffeur nécessite un état de vigilance particulièrement soutenu, avait signalé à son employeur une situation de fait de nature à le mettre en danger, il convient de lui accorder le bénéfice de la faute inexcusable de droit. »[1]



Pour la Cour de cassation, « en l'état de ces énonciations et constatations caractérisant le risque signalé à l'employeur, la cour d'appel, qui n'avait pas à rechercher si le salarié avait sollicité et encore moins exercé son droit de retrait, et qui a fait ressortir le lien entre la fatigue signalée et les fautes de conduite de la victime à l'origine de l'accident, a légalement justifié sa décision. »[2]

[1] Cour d'appel de Grenoble – ch. Sociale 30 novembre 2021 / n° 19/04901

[2] Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 16 novembre 2023, 22-10.357

**Eric ROCHEBLAVE**

Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale Barreau  
de Montpellier

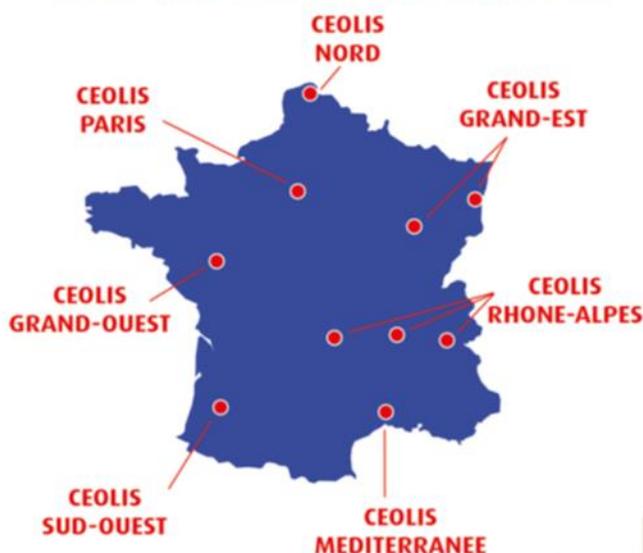
<https://www.rocheblave.com/>

# Céolis



## Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis