Céolis

Expert-comptable du CSE

TOUTE L'ACTUALITÉ DU CSE

SEPTEMBRE 2024

Fin de la condition d'ancienneté dans les CSE : mise en conformité obligatoire d'ici 2026

L'Urssaf a récemment annoncé un changement important concernant les critères d'attribution des prestations sociales et culturelles (ASC) du Comité Social et Économique (CSE). Cette décision fait suite à une jurisprudence récente de la Cour de cassation **qui interdit de subordonner l'accès aux ASC à une condition d'ancienneté**.

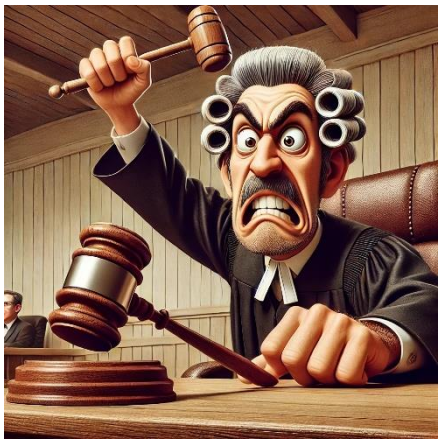
Voir notre article sur le sujet : Le CSE ne peut plus imposer une condition d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles.

Dans son guide pratique 2024, **l'Urssaf apporte une précision importante sur le délai de mise en conformité des CSE.**

Jusqu'à présent, l'Urssaf tolérait que les CSE imposent une condition d'ancienneté (au plus de six mois) pour bénéficier de ces prestations, sans que cela ne remette en cause le bénéfice des exonérations sociales.

Un délai accordé aux CSE pour se conformer aux nouvelles règles

Jusqu'au 31 décembre 2025, les CSE concernés peuvent encore appliquer cette condition d'ancienneté, mais ils doivent utiliser ce temps pour modifier leurs critères d'attribution des prestations. **À partir du 1er janvier 2026, toute persistance de cette condition pourra entraîner un redressement des cotisations et exonérations sociales accordées par l'Urssaf.**



Le contexte juridique : la décision de la Cour de cassation

Cette évolution trouve son origine dans un arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024. Dans cette décision, la Cour a clairement établi que **l'accès aux ASC ne pouvait être conditionné par une ancienneté minimale**. Bien que l'affaire jugée ne concernait pas directement le

Éditorial

Ancienneté des salariés, rentrée scolaire, cadeaux de Noël

La rentrée de septembre 2024 sera particulièrement chargée pour les élus du personnel.

La mise en conformité des conditions d'ancienneté, en matière d'attribution des œuvres sociales et culturelles, sera un chantier prioritaire de nombreux CSE.

Comme chaque année, des CSE accompagneront financièrement, la rentrée scolaire, des enfants des salariés.

Enfin, il sera temps de préparer l'arbre de Noël et les chèques cadeaux de fin d'année…

Bref, des journées particulièrement chargées pour les élus du personnel.

Bonne reprise du travail à tous !

Céolis

régime social des prestations, elle portait sur la validité d'une clause du règlement intérieur du CSE imposant un critère d'ancienneté, ce qui a indirectement remis en question la tolérance antérieure de l'Urssaf.

Quelles sont les implications pour les CSE ?

Les élus du personnel doivent être particulièrement vigilants face à cette nouvelle exigence. Il est crucial de revoir les règlements intérieurs et les modalités d'attribution des prestations pour s'assurer qu'aucune condition d'ancienneté n'est maintenue après la date limite. En cas de contrôle avant cette échéance, l'Urssaf se contentera de demander une mise en conformité pour l'avenir. Cependant, après le 31 décembre 2025, toute non-conformité pourrait avoir des conséquences financières lourdes pour le CSE.

Conclusion : vers une mise en conformité indispensable

Ce changement de position de l'Urssaf **impose aux CSE une révision de leurs pratiques** pour respecter les nouvelles règles en matière d'attribution des ASC. Pour sécuriser leur gestion, il est recommandé de procéder dès maintenant à cette mise en conformité, afin d'éviter tout risque de redressement à l'avenir.

Ce délai accordé jusqu'à fin 2025 doit être mis à profit par les CSE pour ajuster leurs pratiques et garantir que tous les salariés et stagiaires puissent bénéficier des prestations sociales et culturelles sans aucune discrimination fondée sur l'ancienneté.

Pour aller plus loin : Guide pratique URSSAF 2024 du CSE

Le rôle du CSE en matière d'aide à la rentrée scolaire

La rentrée scolaire est une période cruciale pour les familles, marquée par des dépenses significatives pour les fournitures scolaires, les vêtements, et parfois les frais de scolarité. Les comités sociaux et économiques (CSE) jouent un rôle essentiel pour alléger cette charge financière pour les salariés. Cet article explore comment les CSE peuvent apporter un soutien précieux à la **rentrée scolaire** et les différentes actions qu'ils peuvent entreprendre pour aider les familles des salariés.

1. Comprendre le cadre légal

Le rôle du CSE en matière d'aide à la rentrée scolaire est encadré par des dispositions légales spécifiques. Les CSE peuvent allouer des budgets pour des prestations sociales et culturelles, y compris des aides pour la rentrée scolaire. Il est essentiel pour les élus du personnel de bien comprendre ce cadre pour maximiser l'impact de leurs actions tout en restant conformes à la législation.

Selon l'article L2312-78 du Code du travail, les CSE peuvent financer des activités sociales et culturelles bénéficiant aux salariés, anciens salariés et à leurs familles. L'aide à la rentrée scolaire s'inscrit dans ce cadre, et les élus doivent s'assurer que les aides octroyées respectent les conditions fiscales et sociales pour éviter toute requalification en avantage en nature imposable.

Le CSE veillera également à ne pas appliquer de conditions discriminatoires, notamment en matière d'ancienneté : voir notre

article : https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/720-le-cse-ne-peut-plus-imposer-une-condition-deanciennete-dans-leattribution-des-euvres-sociales-et-culturelles.html

2. Les différentes formes d'aide à la rentrée scolaire

Les CSE disposent de plusieurs leviers pour soutenir les salariés lors de la rentrée scolaire :

a. Bons et chèques cadeaux :

Les CSE peuvent distribuer des bons d'achat ou des chèques cadeaux spécifiques pour les fournitures scolaires. Ces aides sont exonérées de cotisations sociales sous certaines conditions :

- L'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- L'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement (c'est le cas de la rentrée scolaire),
- L'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans les rayons « fournitures scolaires » du magasin,
- Le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages. **Le plafond est de 193 euros par enfant pour 2024**.

b. Remboursement de frais :

Les CSE peuvent choisir de rembourser tout ou partie des frais engagés par les parents pour l'achat de fournitures scolaires, de manuels, ou encore de vêtements. Ce remboursement doit être justifié par des factures et respecté pour chaque enfant scolarisé.

c. Fournitures scolaires directes :

Certaines entreprises optent pour l'achat en gros de fournitures scolaires qu'elles redistribuent ensuite aux salariés. Cette méthode permet souvent de bénéficier de tarifs avantageux grâce aux achats groupés.

3. Les avantages de l'implication du CSE

L'implication du CSE dans l'aide à la rentrée scolaire présente plusieurs avantages :

a. Amélioration du climat social :

En soutenant les salariés dans une période financièrement difficile, le CSE contribue à améliorer le bien-être et le moral des employés. Cela renforce le sentiment d'appartenance à l'entreprise et peut augmenter la motivation et la productivité.

b. Renforcement de l'attractivité de l'entreprise :

Des actions sociales et culturelles bien gérées font de l'entreprise un employeur attractif. Les aides à la rentrée scolaire peuvent être un argument de poids dans la fidélisation et l'attraction de nouveaux talents.

c. Soutien aux familles :

En apportant un soutien tangible aux familles, le CSE montre son engagement envers les salariés et leurs proches. Cela crée un environnement de travail plus harmonieux et solidaire.

4. Mise en place de l'aide à la rentrée scolaire

Pour mettre en place une aide efficace à la rentrée scolaire, les élus du CSE doivent suivre plusieurs étapes :

a. Évaluation des besoins :

Il est essentiel de réaliser une enquête auprès des salariés pour identifier leurs besoins spécifiques. Cela peut inclure des questionnaires anonymes ou des consultations directes.

b. Élaboration d'un budget :

Le CSE doit définir un budget alloué à l'aide à la rentrée scolaire, en

tenant compte des ressources disponibles et des priorités définies par les salariés.

c. Sélection des fournisseurs :

Si l'option choisie inclut l'achat de fournitures ou de bons d'achat, le CSE doit sélectionner des fournisseurs offrant le meilleur rapport qualité-prix. Les achats groupés peuvent permettre des économies substantielles.

d. Communication et distribution :

Il est crucial de communiquer clairement les modalités de l'aide aux salariés. La distribution des aides doit être organisée de manière équitable et transparente pour éviter toute frustration ou malentendu.

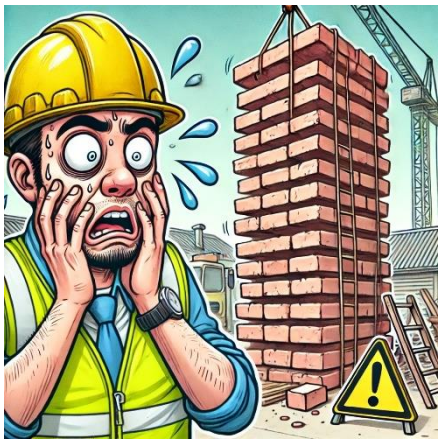
Conclusion

Le rôle du CSE en matière d'aide à la rentrée scolaire est crucial pour soutenir les salariés et leurs familles. En proposant des aides adaptées et bien organisées, les CSE peuvent significativement alléger la charge financière de la rentrée et contribuer à améliorer le climat social au sein de l'entreprise. Les élus du personnel doivent rester attentifs aux besoins des salariés et veiller à la mise en œuvre de solutions efficaces et équitables. En agissant ainsi, ils renforcent non seulement la solidarité au sein de l'entreprise, mais également son attractivité et sa cohésion.

En tant qu'expert-comptable spécialisé dans les CSE, je reste à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de ces aides et pour garantir leur conformité aux règles fiscales et sociales en vigueur. Ensemble, nous pouvons faire de la rentrée scolaire une période plus sereine pour tous vos salariés.

Risque grave : Liberté d'audition pour l'Expert du CSE

Le comité social et économique (CSE) joue un rôle crucial dans la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Lorsqu'un **risque grave** est constaté, le CSE peut faire appel à un expert habilité pour réaliser une expertise. Récemment, un arrêt de la Cour de cassation a renforcé les prérogatives de cet expert **en matière d'audition des salariés**, sans nécessiter l'autorisation préalable de l'employeur. Cet article vise à expliquer cette décision et ses implications pour les élus du personnel.



Contexte légal et juridique

Selon l'article L. 2315-94 du Code du travail, le CSE peut recourir à un expert habilité lorsqu'un risque grave est détecté dans l'établissement. Cet expert a alors un accès libre à l'entreprise (article L. 2315-82) et **peut demander la communication de tous les documents nécessaires à sa mission** (article L. 2315-83). La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juillet 2024, a précisé que l'expert peut également auditionner les salariés, à condition que ceux-ci y consentent, et ce, **sans l'accord préalable de l'employeur**.

Cas pratique : expertise pour risque grave

L'affaire ayant mené à cet arrêt concernait un CHSCT d'un groupe hospitalier qui avait sollicité une expertise pour risque grave suite à des signalements de souffrance au

travail parmi les agents du service des ressources humaines. L'expert avait prévu de réaliser 70 entretiens avec les salariés, ce qui avait conduit l'employeur à contester le coût et l'étendue de l'expertise. Le juge, saisi par l'employeur, a néanmoins validé le droit de l'expert à procéder à ces auditions sans l'autorisation de l'employeur.

Auditions des salariés : nécessité et consentement

L'arrêt du 10 juillet 2024 stipule que l'expert, dans le cadre d'une expertise pour risque grave, **peut auditionner les salariés si cela est jugé nécessaire pour accomplir sa mission**. Le consentement des salariés concernés est obligatoire, mais l'accord de l'employeur ne l'est pas. En cas de contestation par l'employeur, il appartient au juge d'apprécier la nécessité de ces auditions.

Cette décision se fonde sur **l'obligation de sécurité de l'employeur**, qui doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail). La mission de **prévention des risques professionnels**, qui relevait auparavant du CHSCT, est désormais dévolue au CSE, incluant la possibilité de diligenter une expertise en cas de risque grave (articles L. 2312-9 et L. 2315-94).

Demande de documents : large pouvoir de l'expert

En plus des auditions, l'expert a le droit de demander tous les documents qu'il juge nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Dans le cas du groupe hospitalier, l'employeur contestait également le grand nombre de documents demandés, arguant qu'ils dépassaient le périmètre des services concernés par l'expertise. **La Cour de cassation a rejeté cet argument**, soulignant que le juge doit apprécier la nécessité des informations réclamées par l'expert.

Le tribunal avait constaté que l'expertise nécessitait l'analyse de documents touchant l'ensemble de l'hôpital, notamment pour comprendre les interactions entre différents services. Parmi ces documents figuraient l'organigramme, les procès-verbaux des CHSCT des deux années précédentes, le bilan social, le bilan hygiène et sécurité, les rapports annuels, et le document unique d'évaluation des risques.

Conclusion

L'arrêt du 10 juillet 2024 de la Cour de cassation **renforce les prérogatives des experts habilités** dans le cadre des expertises pour risque grave, en leur permettant d'auditionner les salariés sans l'aval de l'employeur. Cette décision s'inscrit dans le cadre plus large de l'obligation de sécurité de l'employeur et du rôle de prévention des risques professionnels dévolu au CSE. Les élus du personnel doivent être informés de ces évolutions pour mieux accompagner les entreprises dans la gestion des risques et la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Elus du CSE en vacances : les clés pour un été serein

L'été arrive à grands pas, et avec lui, les douces mélodies des cigales, l'odeur enivrante de la crème solaire, et bien sûr, les vacances tant attendues ! Mais pour les élus du CSE (comité social et économique), la période estivale peut aussi rimer avec un casse-tête administratif. Comment profiter pleinement de ses vacances tout en assurant la continuité du CSE ? Pas de panique, chers élus ! Voici quelques conseils pour passer un été relaxant tout en gardant votre CSE sur les rails.

Organisez-vous avant de partir

La clé d'un été serein réside dans l'anticipation. Avant de vous envoler vers des destinations ensoleillées, assurez-vous que toutes les tâches urgentes sont bouclées. Planifiez une réunion du CSE avant les vacances pour finaliser les points importants. Une to-do list claire et précise permettra à chacun de savoir ce qu'il doit faire, même en votre absence.

Déléguez, déléguez, déléguez

N'oubliez pas que vous n'êtes pas seul ! La délégation est votre meilleure alliée. Confiez certaines tâches à vos collègues de confiance. Assurez-vous que chacun a une bonne compréhension de ses responsabilités. Et pourquoi ne pas nommer un « chef de vacances » qui supervisera les opérations courantes pendant que vous sirotez votre mojito ?

Restez connecté, mais pas trop !

Il est tentant de tout débrancher et de jeter son téléphone dans la mer. Cependant, rester un minimum connecté peut éviter bien des tracas. Fixez-vous des moments précis pour vérifier vos mails et les urgences éventuelles. Cela peut être au petit-déjeuner ou juste avant l'apéro. Le reste du temps, déconnectez-vous et profitez de vos vacances !

Prévoyez les imprévus

Même avec une organisation en béton, il peut toujours y avoir des imprévus. Préparez un petit guide de survie pour vos collègues restés sur le terrain. Il pourrait inclure les contacts utiles, les procédures à suivre en cas d'urgence, et quelques conseils pour gérer les situations courantes. Cela rassurera tout le monde et vous permettra de partir l'esprit tranquille.

Profitez des moments de détente pour réfléchir

Loin du stress quotidien, l'été est le moment idéal pour prendre du recul et réfléchir à de nouveaux projets pour le CSE. Pourquoi ne pas noter vos idées entre deux séances de bronzage ? Vous reviendrez avec des propositions fraîches et innovantes qui seront accueillies avec enthousiasme par vos collègues.

Conclusion

Chers élus, les vacances d'été sont une période précieuse pour se ressourcer et revenir en pleine forme. Avec un peu d'organisation et beaucoup de délégation, vous pouvez profiter de ce temps de repos sans compromettre les activités du CSE. N'oubliez pas, l'essentiel est de trouver le juste équilibre entre la responsabilité et la détente. Alors, préparez vos valises, enfilez vos lunettes de soleil et partez à la conquête des plages avec la sérénité d'un CSE bien géré. Bonnes vacances à tous !

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

Coordonnées CEOLIS :
Tél : 09 67 22 32 35
www.groupe-ceolis.fr
Mail : *contact@groupe-ceolis.fr*

Céolis