



## Cadeaux et bons d'achat dans les CSE : connaître les seuils Urssaf pour ne pas être taxé !

Comme chaque année, à l'approche des fêtes de fin d'année, les élus du [comité social et économique \(CSE\)](#) engagent des démarches auprès des fournisseurs, pour attribuer aux salariés des cadeaux et bons d'achat. Il convient de connaître les seuils URSSAF, afin d'éviter un redressement...

Les cadeaux et bons d'achat sont des œuvres sociales et culturelles (ASC). De quoi s'agit-il ?

### Définition des « Activités sociales et culturelles »

#### *Il n'existe pas de définition légale !*

Le Code du travail ne définit pas précisément ce qu'est une activité sociale et culturelle ; il se borne, dans l'[article R2312-35](#), à en dresser une liste (non limitative) :

1. Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites 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 :
  - a. 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 ;
  - b. De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

## Éditorial L'agenda social du gouvernement pour 2020/2021

L'agenda social 2020/2021 du gouvernement est un agenda de crise.

17 sujets seront abordés avec les partenaires sociaux, dont, le plan de relance, le plan jeunes, les métiers en tension, le télétravail, la santé au travail, l'assurance chômage, le travail des seniors, la retraite, etc.

Ces négociations se dérouleront dans un climat social, économique et épidémique très tendu.

Ces négociations vont-elles aboutir ? Bien difficile à dire à ce jour.

La Covid 19 rend toute prévision incertaine...

d'entreprise et par l'employeur ;

6. Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Cette absence de définition légale a conduit la jurisprudence à préciser les conditions cumulatives qui doivent être réunies pour qu'une activité soit considérée comme relevant des attributions sociales et culturelles du CSE. Celle-ci doit être :

1. Facultative et non rémunératoire,
2. Non discriminatoire,
3. Exercée principalement au bénéfice des salariés de l'entreprise,
4. Destinée à améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

### Facultative et non rémunératoire

#### Activité facultative

Une activité dont la mise en œuvre dans l'entreprise est obligatoire (de par une loi, un décret, un arrêté) ne peut pas être considérée comme une ASC ; l'employeur ne peut pas en confier la gestion au CSE. Il en est de même lorsque l'activité est imposée par une convention collective ou un accord d'entreprise.

#### Activité non rémunératoire

L'activité ne doit pas se substituer à du salaire et ne doit pas être la contrepartie d'un travail.

### Non discriminatoire

#### La discrimination est interdite

L'ensemble du personnel doit avoir accès aux activités sociales et culturelles, sans discrimination ni exclusion. Sont considérés comme des critères discriminatoires l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance à une religion, un parti politique, un syndicat, l'appartenance à une catégorie professionnelle...



Mais la discrimination peut être également : l'exclusion des salariés en arrêt longue maladie, le fait de réserver une aide financière aux frais de garde d'enfant aux seules mères salariées (à l'exclusion des pères), le fait de réserver la prise en charge du congé de formation syndical aux seuls membres d'un syndicat précis...

L'ancienneté et la présence effective sur l'année sont aussi considérées comme des éléments discriminatoires.

#### Mais la modulation en fonction de critères objectifs est possible !

Si les critères discriminatoires sont interdits, l'attribution d'une aide ou la modulation de son montant est possible si elle est basée sur des critères objectifs : le nombre d'enfants ou de personnes à charge, le quotient familial ou les revenus du salarié, la situation familiale du salarié...

### Exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise

#### Priorité aux salariés et à leur famille

L'article L2312-78 stipule que « Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (...) ».

Tous les salariés de l'entreprise doivent en bénéficier, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés) et la durée du temps de travail (temps complet, temps partiel). De même, les salariés en période d'essai, en préavis, dont le contrat a été suspendu (congé maladie, congé parental, congé maternité...) doivent y avoir accès.

#### Stagiaires

Comme écrit ci-dessus, les stagiaires, bien que n'étant pas salariés, ont accès aux ASC.

#### Dirigeants d'entreprise

Les dirigeants d'entreprise ne bénéficient des ASC que dans la mesure où, en plus de leur mandat social, ils sont également salariés de l'entreprise.

#### Anciens salariés et personnes extérieures à l'entreprise

Bien que n'étant pas un public prioritaire, les anciens salariés, retraités, préretraités voire licenciés pour motif économique, peuvent également bénéficier des ASC sur décision du CSE.

De même, le CSE peut décider d'inclure dans les bénéficiaires les personnes extérieures à l'entreprise,

mais travaillant habituellement dans les locaux de celle-ci (prestataires, intérimaires). Pour ces personnes, la loi leur permet de bénéficier au minimum des installations collectives de l'entreprise utilisatrice (moyens de transport collectifs, restauration...).

### **Destinée à améliorer les conditions de vie de travail et d'emploi**

Une activité sociale et culturelle doit avoir pour finalité d'améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

Cette obligation est généralement interprétée de façon large, mais il existe quand même certaines restrictions. Par exemple, l'action syndicale n'est pas considérée par les juges comme étant une activité sociale et culturelle. De même, si l'employeur organise une soirée festive dans le but de présenter le bilan annuel de l'entreprise et d'assurer une cohésion au sein de celle-ci, cette soirée ne peut être une ASC (ce qui est le cas si elle est uniquement festive !).

### **Bons d'achat, chèques-cadeaux ou cadeaux**

La remise de **cadeaux et de bons d'achat** aux salariés, pour la fin d'année, est l'une des activités sociales et culturelles les plus répandues dans les CSE. Il est utile de rappeler la règle URSSAF applicable, afin d'éviter des redressements de cotisations.

Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achat aux salariés est

soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achat et cadeaux,
- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

#### **1 Bons d'achat et cadeaux :**

##### **1<sup>re</sup> règle :**

Si la valeur cumulée des bons d'achat, chèques-cadeaux et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **171 euros** (en 2020), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.



##### **2<sup>ème</sup> règle :**

Si le montant global dépasse le seuil, il faut alors examiner chaque bon d'achat (ou chèques-cadeaux ou cadeaux) pour voir si certains d'entre eux bénéficient d'exonérations spécifiques. Pour cela, il est nécessaire (conditions cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),

- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,
- de ne pas dépasser **171 euros** (en 2020), par événement et par année civile.

**Liste des événements :** Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des pères, fête des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

##### **Précisions :**

- *SainteCatherine : la limite d'âge est de 25 ans,*
- *SaintNicolas : la limite d'âge est de 30 ans,*
- *Naissance : la limite de 171 euros s'apprécie par enfant,*
- *Rentrée scolaire : la limite de 171 euros s'apprécie par enfant,*
- *Noël : la limite de 171 euros s'apprécie par enfant et par salarié.*

#### **Attention !**

Lorsque les conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon ou cadeau est soumis, en cas de contrôle de l'URSSAF, aux cotisations sociales pour son montant global (dès le 1<sup>er</sup> euro).

Autre difficulté, la « tolérance » URSSAF n'a selon la Cour de cassation aucune portée normative... Chaque contrôleur URSSAF est donc en droit de redresser un CSE, sans tenir compte des tolérances de l'URSSAF !

## 2 Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

## **3 Bons d'achat de produits alimentaires :**

L'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires courants n'est pas concernée par les seuils d'exonération. Par contre, l'attribution de bons d'achat pour

des produits alimentaires non courants, dont le caractère festif est avéré (foie gras, caviar, champagne) bénéficie du seuil d'exonération de 171 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des événements cités précédemment).

# Selon l'INSEE, la politique d'Emmanuel MACRON a fait « nettement » augmenter les inégalités

La théorie du « ruissellement » a constitué l'un des piliers de la politique de début de mandat présidentiel d'Emmanuel MACRON.

Pour rappel [la théorie du « ruissellement »](#) c'est d'alléger la taxation des plus riches, en espérant que ce supplément de richesse, soit, in fine réinjecté dans l'économie, soit par le biais de la consommation, soit par celui de l'investissement. Cette théorie faisant d'Emmanuel MACRON, le Président des « riches ».

## Cette image qui lui colle à la peau est-elle justifiée ?

Selon l'Insee ([étude INSEE PREMIERE du 9/09/2020](#)), la politique fiscale d'Emmanuel Macron a effectivement creusé les inégalités.

En 2018, le niveau de vie a diminué pour la population la plus modeste de 1,6 %. Ce phénomène s'explique

en grande partie par la baisse des allocations logement.



Pour les ménages les plus aisés, la situation est tout autre. Ils ont bénéficié de l'augmentation des revenus du patrimoine, portée par une forte hausse des dividendes reçus, dans un contexte de fiscalité en baisse, avec la mise en place du [prélèvement forfaitaire unique](#). La suppression de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) a permis aux 5% des Français les plus riches, d'augmenter leur niveau de vie.

Les principaux indicateurs d'inégalités de niveau de vie sont en nette hausse entre 2017 et 2018. Ils dépassent leur niveau de 2008.

Le seuil de pauvreté monétaire concerne en 2018, 9,3 millions de personnes, soit 400 000 personnes de plus qu'en 2017. Le taux de pauvreté monétaire, c'est-à-dire la part de personnes pauvres dans la population, est de 14,8 % en 2018. Il augmente de 0,7 point par rapport à 2017. Et la crise de la covid ne va pas arranger les choses !

Des riches plus riches et des pauvres plus pauvres : voilà malheureusement un bon résumé de l'évolution des niveaux de vie, tel que mesuré par l'Insee.

## La théorie du ruissellement n'a jamais été démontrée !

Aucun économiste n'a jamais démontré la théorie du « ruissellement ». Les résultats attendus de cette théorie, sur l'économie française, se sont manifestement évaporés...

## L'absentéisme des salariés du privé en 2019

Les élus du [CSE \(comité social et économique\)](#) doivent étudier avec la plus grande attention le taux d'absentéisme de leur entreprise. En effet, ce taux et son évolution peuvent être le symptôme de graves problèmes dans l'entreprise.

L'absence récurrente de salariés perturbe le fonctionnement de l'entreprise, et engendre un coût de remplacement élevé. Les élus du personnel doivent donc s'intéresser aux causes de l'absentéisme et déterminer, en concertation avec l'employeur, les mesures à prendre pour l'éviter.

L'absentéisme peut provenir de motifs professionnels ou personnels.

Au niveau professionnel, il peut être le signe d'une mauvaise ambiance, ou une situation de stress. Mais également la conséquence de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.

Des problèmes personnels peuvent aussi entrer en ligne de compte (environnement familial, problèmes de santé non liés au travail, absences de confort, c'est-à-dire qui ne se justifient par aucun motif valable). Et

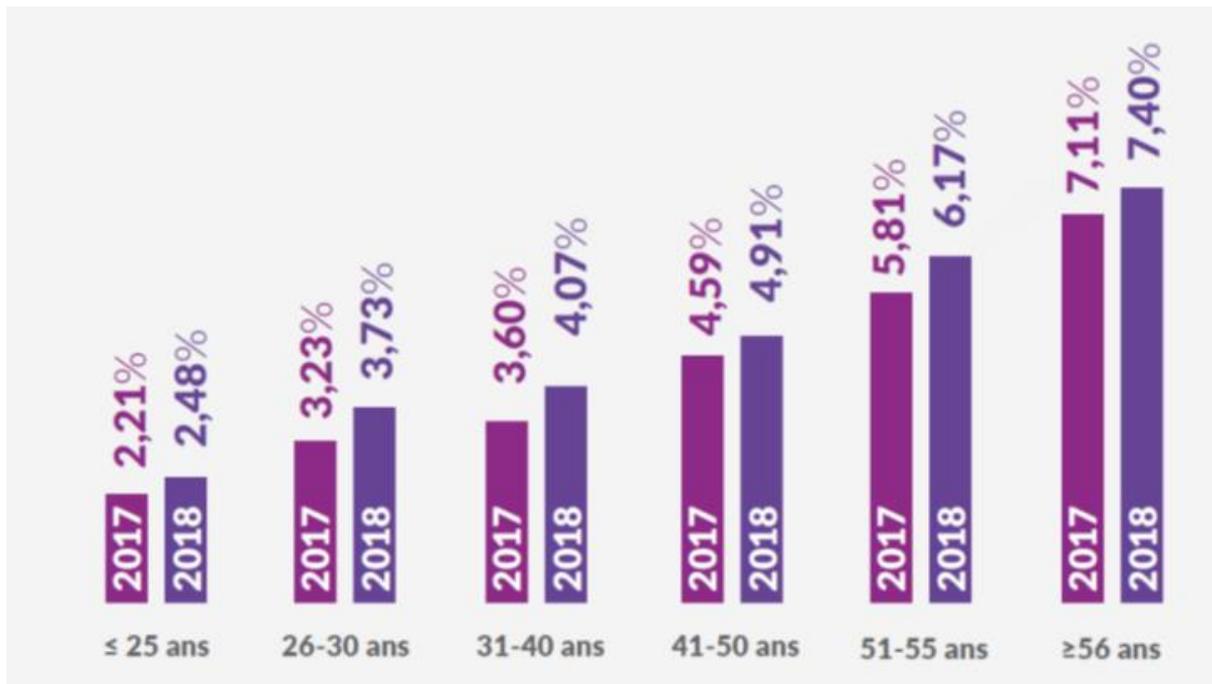
bien sûr, les conséquences de la [Covid-19](#) en 2020...

Le [groupe AYMING](#) vient de publier sa [11<sup>ème</sup> enquête sur l'absentéisme](#) des salariés du privé. Le taux d'absentéisme est de 5,1 %, avec une moyenne de 18,6 jours d'absence par an et par salarié. Sur les trois dernières années, ce taux d'absentéisme est en hausse. La Santé reste le secteur ayant le taux d'absentéisme le plus élevé. Cela s'explique notamment par les fortes contraintes organisationnelles, physiques et psychiques auxquelles sont confrontés les collaborateurs (avant la crise de la Covid-19 !).

Taux d'absentéisme par secteur :



Plus le salarié est âgé et plus le taux d'absentéisme est élevé :



L'écart entre les hommes et les femmes continue de se creuser :



Le taux d'absentéisme des cadres est beaucoup plus faible que celui des autres salariés :



L'absentéisme de longue durée (plus de 90 jours) a fortement augmenté, surtout chez les salariés de moins de 40 ans (+23 % !). Cette situation pourrait s'expliquer, selon AYMING, par une thématique non prioritaire pour les employeurs et par des actions de gestion existantes, mais non identifiées par les salariés.

Plus le salarié est absent longtemps, plus il s'éloigne du quotidien de son entreprise, plus il a du mal à se projeter et plus il risque d'être en situation de désinsertion professionnelle. En effet, 42% des salariés absents depuis plus de 90 jours ne s'imaginent pas faire le même métier dans les 5 ans à venir

et 44% d'entre eux ne se sentent pas concernés par l'avenir de leur entreprise.

Selon les salariés, cette démotivation des salariés, qui conduit à l'absentéisme, s'explique par trois facteurs :

- Le manque de reconnaissance,
- L'absence de développement professionnel,
- Le manque d'éthique de l'entreprise.

**Comment le CSE peut analyser l'absentéisme dans l'entreprise ?**

Le CSE dispose de la [BDES \(base de données économiques et sociales\)](#). Cette base constitue le support d'information des trois grandes consultations annuelles ([orientations stratégiques](#), [situation économique et financière](#), [politique sociale](#)).

Pour la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit mettre à disposition du CSE un grand nombre d'informations dans la base de données économiques et sociales, dont les informations sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail...

# Quelle reconnaissance pour une maladie professionnelle non inscrite au tableau ?

*La reconnaissance d'une maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) constitue un enjeu important. En effet, cette reconnaissance permet entre autres, une meilleure prise en charge des soins et le versement d'indemnités journalières plus importantes pour les salariés.*

Lorsque la maladie figure sur un tableau de maladies et que les conditions fixées par ce tableau sont remplies, la maladie est présumée d'origine professionnelle. Des dizaines de maladies ont été reconnues comme avoir une origine professionnelle.

Est-il possible que la maladie soit reconnue maladie professionnelle lorsqu'elle est hors tableau ? Oui. En effet, une reconnaissance sur expertise individuelle est toujours possible. Cette expertise est confiée au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Pour cela, deux conditions doivent être remplies :

- Que la maladie soit essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime,
- Qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %.

Concernant les pathologies psychiques, la même procédure s'applique.

## Et pour la Covid-19 ?

Concernant cette nouvelle maladie, la question de la reconnaissance de

la maladie professionnelle se pose également. Un projet de décret (non publié à ce jour) prévoit la création d'un tableau n° 100 'affectations respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV-2'. Ce tableau concerne le personnel de soins et assimilé.



Pour les autres personnes, le décret prévoit une procédure aménagée d'instruction des demandes et reconnaissance liée à la Covid-19 qui sera confiée à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique. Cette procédure concerne les personnes qui ne travaillent pas dans le secteur de la santé, si la maladie a entraîné une affection grave.

## Quel rôle peut jouer le CSE en matière de maladie professionnelle ?

Le Comité Social et Économique (CSE) dispose de la possibilité de réaliser des enquêtes « en matière d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ».

L'objet de l'enquête du CSE est de collecter des informations, afin d'analyser et de comprendre la situation ayant entraîné la maladie, et d'en tirer éventuellement des conséquences, par exemple sous

forme de mesures correctives. Elle doit permettre au CSE de faire des propositions pour prévenir le renouvellement des causes ayant favorisé sa survenance en analysant, à partir d'un recueil des faits, les dysfonctionnements qui ont pu se produire.

La décision du CSE de procéder à une enquête doit intervenir à l'occasion d'une délibération prise en réunion. On rappelle que les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Le Code du travail précise que les enquêtes du comité social et économique (ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail) en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant à ce comité.



## Pour que le CRRMP soit saisi, il faut saisir la CPAM...

Saisir le CRRMP permet la prise en charge des Maladies Professionnelles inscrites sur les tableaux des maladies professionnelles mais aussi de celles dont l'IPP (incapacité permanente partielle) est au moins égale à 25% ou ayant entraîné le décès du

patient. Le CRRMP est chargé d'établir le lien direct entre le travail habituel du salarié et sa Maladies Professionnelles.

#### ENCART

#### Qu'est-ce que le CRRMP ?

Le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles a pour mission de

montrer le lien de causalité entre une pathologie et une activité professionnelle. Il y a un CRRMP par région qui est composé de :

- Un médecin inspecteur du travail ;
- Un professeur d'université-praticien hospitalier ;

- Un médecin conseil régional de l'assurance maladie.

Ces trois médecins ont la charge de statuer sur l'origine professionnelle ou non d'une maladie à partir des éléments du dossier de maladie professionnelle de la victime.

## Un salarié positif ou « cas contact » au covid-19 est-il fautif de le cacher à son employeur ?

L'article L 1222-1 du Code du travail dispose que « *le contrat de travail est exécuté de **bonne foi**.* »

L'article L 1222-2 du Code du travail précise que « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses **aptitudes professionnelles**. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. **Le salarié est tenu de répondre de bonne foi** à ces demandes d'informations.* »



**Les renseignements relatifs à l'état de santé d'un salarié ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail.**

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 septembre 2005, 03-44.855

En vertu des articles 9 du Code civil, 4 et 96 du Code de déontologie des médecins issu du décret n° 95-1000 du 6 septembre 1995 et R 241-56 du Code du travail, le dossier médical d'un salarié, couvert par le secret médical qui s'impose au médecin qui le tient, ne peut en aucun cas être communiqué à son employeur.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 2002, 00-40.209

**Un salarié peut être licencié, non pas en raison de son état de santé, mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire.**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 octobre 2017, 16-18.836

En effet, il résulte des dispositions de l'article L 4122-1 du Code du travail qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des

**autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail**



« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, **il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.**

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont

*adaptées à la nature des tâches à accomplir.*

*Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »*

En cas de manquement à l'obligation qui lui est faite par l'article L 4122-1 du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, un salarié engage sa responsabilité et une faute grave peut être retenue contre lui

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 23 mars 2005, 03-42.404

**Les salariés ont l'obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel.**

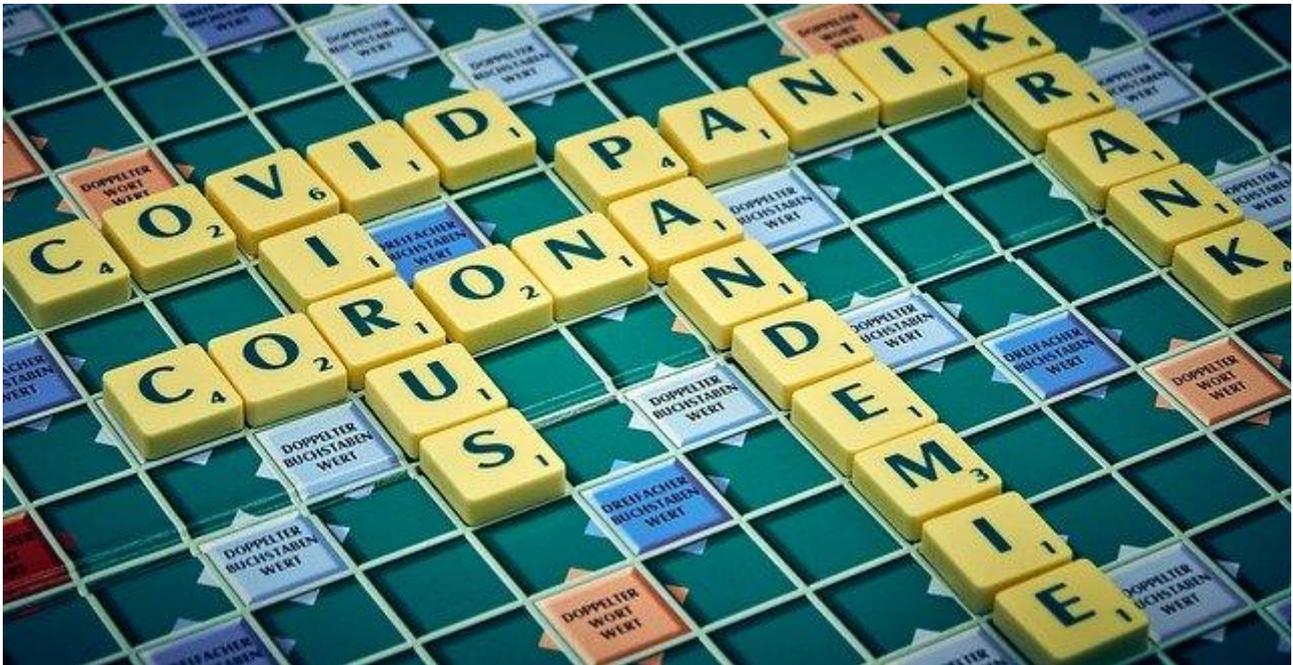
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 octobre 2011, 10-18.862

**Ainsi, les salariés ont l'obligation de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par leur travail : collègues de travail, supérieur hiérarchique, employeur, clients, fournisseurs... etc.**

**En continuant à travailler tout en étant malade, un salarié met en péril la santé et la sécurité des autres personnes concernées par son travail, comportement constituant selon les juges de cassation un motif réel et sérieux de licenciement voire une faute grave.**

**Eric ROCHEBLAVE**

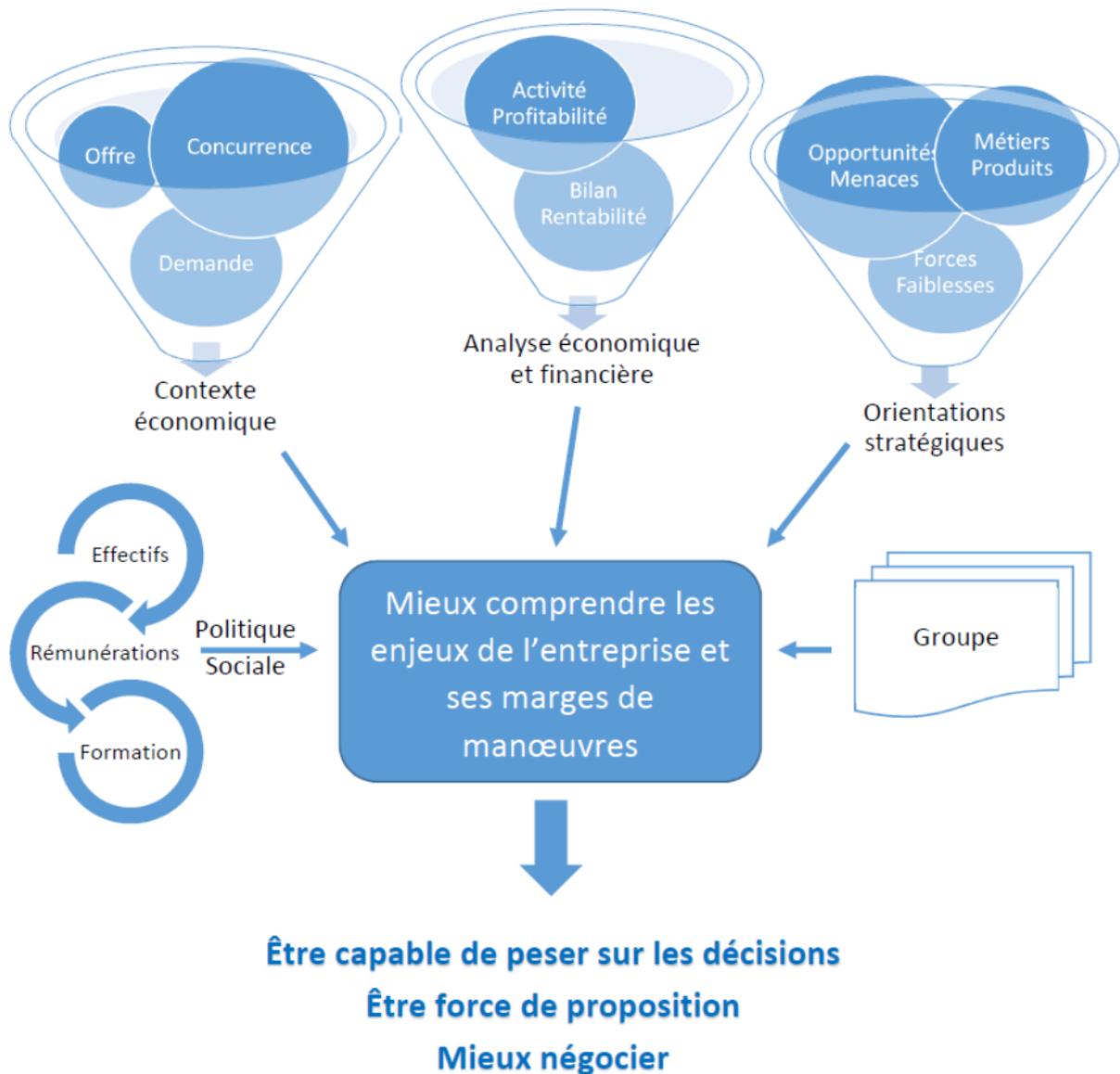
*Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>*



# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

## SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

### POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,  
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

# FORMATION :

## Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle  
économique

Rôle social et  
culturel

CEOLIS est  
organisme de  
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2  
jours

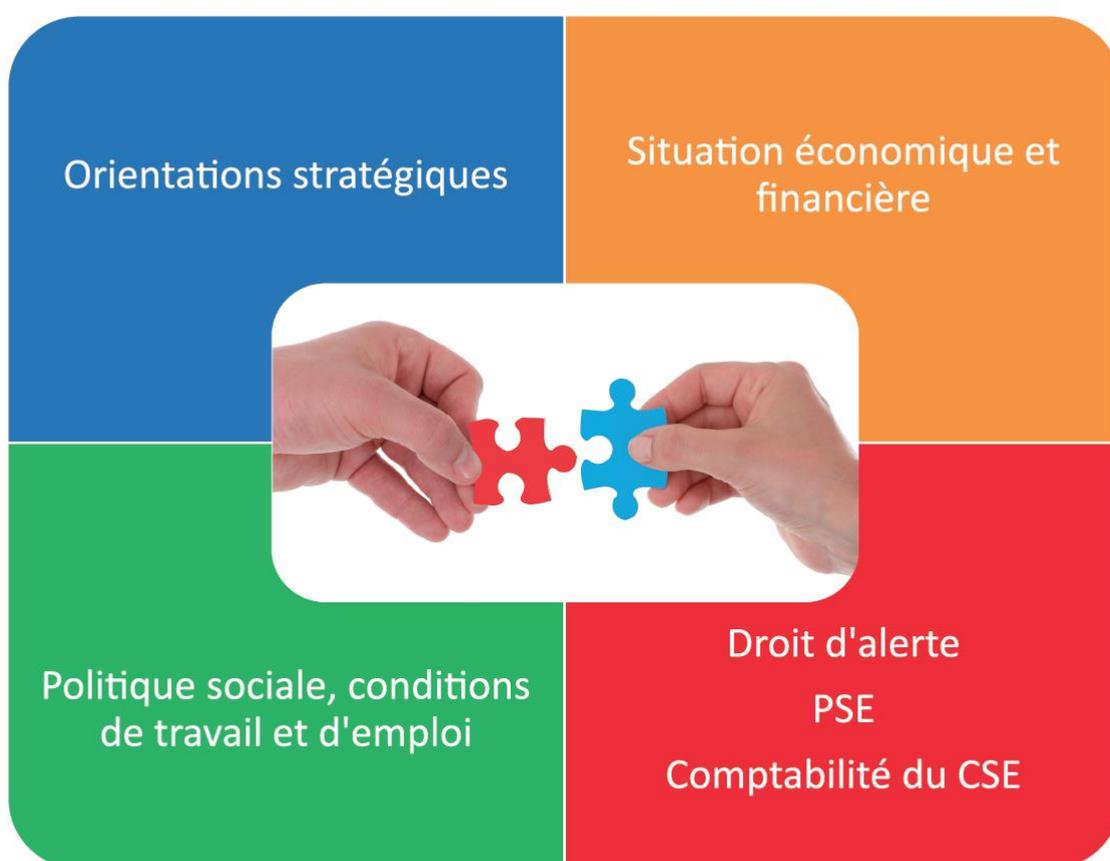
Devis sur simple  
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (octobre 2020)

## EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr) / Tél : 09 67 22 32 35