



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'achats 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 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 ;

Éditorial

L'écologie entre les mains du CSE

Avec la loi contre le dérèglement climatique, le Comité social et économique (CSE) va jouer un rôle plus important en matière d'environnement et d'écologie.

En effet, le CSE devra rendre un avis sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette nouvelle thématique sera intégrée dans les trois grandes consultations annuelles obligatoires (situation économique et financière, politique sociale, orientation stratégique).

La BDES (base de données économiques et sociales) est rebaptisée BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales).

Pour rendre un avis sur ces questions très techniques, les élus devront se former et se faire assister d'Experts.

Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

- b. De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité 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'achats et cadeaux,
- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

1 Bons d'achat et cadeaux :

1^{re} règle :

Si la valeur cumulée des bons d'achats, chèques-cadeaux et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **171 euros** (en 2021), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

2^{ème} 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 2021), 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^{er} 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) bénéficient du seuil d'exonération de 171 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des événements cités précédemment).

Loi Santé au travail : gadget ou véritable outil de prévention ?

[La loi Santé au travail](#) a été publiée au journal officiel le 3 août 2021. Issue de l'accord national interprofessionnel ([ANI](#)), elle vise à renforcer la prévention en santé au travail. Elle s'articule autour de quatre axes :

- Améliorer la prévention des risques dans l'entreprise,
- Lutter contre la désinsertion professionnelle,
- Renforcer la formation en santé et sécurité au travail,
- Redéfinir le rôle et les missions des services de santé au travail.

Améliorer la prévention des risques dans l'entreprise

La prévention des risques professionnels est l'un des axes majeurs de la loi Santé au travail. Le [document unique d'évaluation des risques professionnels](#) (DUER) devient l'outil central de la démarche de prévention. Le contenu du DUER est actualisé : il doit non seulement répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels les salariés

sont exposés (ce qui est déjà le cas aujourd'hui), mais également assurer la traçabilité collective de ces expositions.



Autre nouveauté, tout employeur doit définir des actions de prévention au regard des résultats de l'évaluation des risques, qui doivent être formalisés dans un plan annuel de prévention (liste détaillée des mesures à prendre, identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées, calendrier de mise en œuvre).

Le DUER est conservé par l'employeur pendant au moins 40 ans, avec toutes ses versions

successives. Il sera déposé sous une forme dématérialisée sur un portail numérique.

Dans le cadre du dialogue social, le CSE ([comité social et économique](#)) et sa commission CSSCT ([commission santé, sécurité et conditions de travail](#)) seront parties prenantes à l'analyse des risques dans l'entreprise.

Le CSE sera consulté sur les mises à jour du DUER.

La loi intègre le sujet de la qualité des conditions de travail dans la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Lutter contre la désinsertion professionnelle

Le suivi médical des salariés est amélioré.

Un « rendez-vous de liaison » entre l'employeur et le salarié, associant le service de prévention et de santé au travail sera organisé pour les arrêts

Une visite médicale de mi-carrière est instaurée durant l'année civile des 45 ans. Cette visite a pour objectif de faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels. À l'issue de cette visite, le médecin du travail pourra proposer les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

La formation à la santé et sécurité au travail est renforcée. Tous les élus du CSE (quelle que soit la taille de l'entreprise) bénéficieront d'une formation de 5 jours, lors du premier mandat.

Redéfinir le rôle et les missions des services de santé au travail

Énième réforme, sans résultat ou réelle volonté de faire de la santé au travail, un sujet prioritaire ?

L'ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017 qui a acté la fusion des instances représentatives du personnel (création du CSE), et, la disparition du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des

A close-up photograph of a brown canvas shoe with white laces and a white sole, positioned just above a banana peel on a brown tiled floor. The banana peel is partially peeled, showing the white flesh and the yellow, brown-spotted skin. The scene is set against a plain brown background, emphasizing the imminent slip-and-fall accident.

On a donc les plus grandes peines à comprendre la logique de tout ce processus.

S'agit-il d'une énième réforme « d'affichage » ou la volonté de faire de la santé au travail, un thème prioritaire ? Les années à venir nous apporteront la réponse.



Cartographie des travailleurs détachés et travailleurs immigrés en France

La [DARES](#) (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques) a publié simultanément deux études :

- [Qui sont les travailleurs détachés en France ?](#)
- [Quels sont les métiers des immigrés en France ?](#)

Les travailleurs détachés en France

Le détachement est le fait pour un employeur établi à l'étranger de faire travailler en France ses salariés pour un objet défini et une durée limitée.

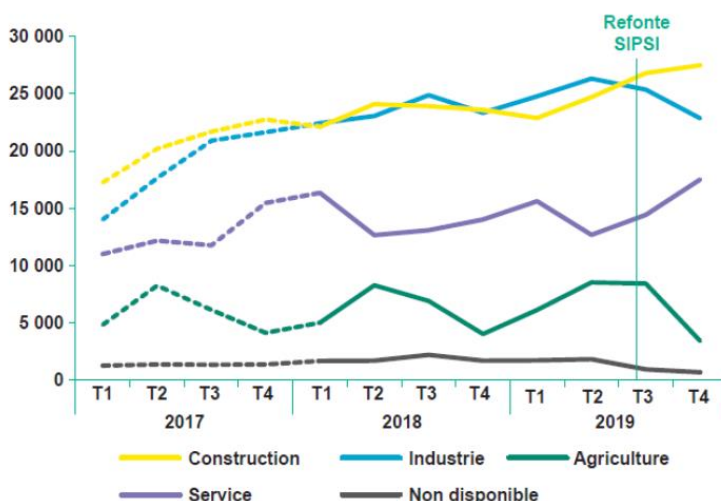
Au cours de l'année 2019, **675 300 détachements** de salariés ont été effectués en France par des entreprises établies à l'étranger. Chaque salarié détaché effectuant plusieurs missions de détachement au cours d'une année, ces

détachements ont concerné **261 300 salariés détachés au moins une fois** en 2019.

Le nombre de travailleurs détachés est en progression par rapport à 2018 (+5,9 %).

C'est dans la construction et l'industrie que le nombre de travailleurs détachés est le plus important.

GRAPHIQUE 2 | Emploi de travailleurs détachés par secteur en France en fin de trimestre de 2017 à 2019



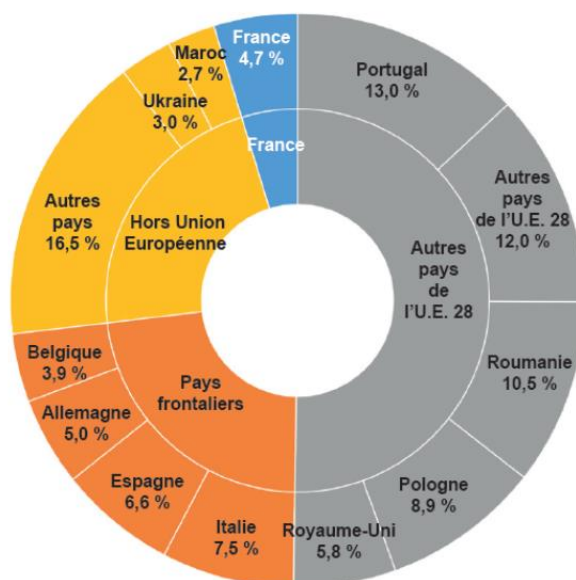
Les travailleurs détachés sont concentrés dans les six régions suivantes : Île-de-France (13 600 en 2019), Auvergne-Rhône-Alpes (12 400), Provence-Alpes-Côte d'Azur (9 500), les Pays de la Loire (8 200),

Grand Est (6 700) et Hauts-de-France (5 800).

Les travailleurs détachés sont **majoritairement des hommes** (92 % en 2019) et sont pour la plupart

natifs d'un pays membre de l'Union Européenne (78 %). La nationalité portugaise est la plus fréquente (13 % de l'emploi de travailleurs détachés), principalement dans la construction.

GRAPHIQUE 7 | Nationalités des travailleurs détachés en 2019



En 2019, un travailleur est détaché en moyenne 101 jours en France.

Les métiers des immigrés en France

En France, en 2017, 2,7 millions de travailleurs sont immigrés, c'est-à-dire résidents en France et nés étrangers à l'étranger (certains ayant pu par la suite être naturalisés français). **Ils occupent un emploi sur dix.**



En 2017, le taux d'emploi des immigrés âgés de 15 à 64 ans (56,1 %) est inférieur à celui des non-immigrés (65,8 %).

Ces immigrés sont surreprésentés dans 35 métiers qui se caractérisent

globalement par des conditions de travail plus contraignantes que la moyenne, liées à des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.

13 familles professionnelles concentrent près de la moitié des emplois où les immigrés sont surreprésentés. Elles se situent dans les services aux particuliers d'une part et le bâtiment et les travaux publics d'autre part. Parmi elles, quatre familles professionnelles comptent au moins un quart d'immigrés dans leurs effectifs : les employés de maison (39 %), les agents de gardiennage et de sécurité (28 %), les ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction (27 %) et les ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment (25 %).

Trois métiers de l'hôtellerie, restauration et alimentation et deux autres du transport et de la logistique concernent pour leur part près d'un quart des emplois où les immigrés sont surreprésentés.

Les emplois des immigrés sont fortement concentrés en Île-de-France.

Les immigrés originaires d'Afrique, globalement un peu plus récemment installés en France que les natifs européens, constituent 45 % des immigrés en emploi en 2017. Les travailleurs nés en Algérie, Maroc ou Tunisie en représentent à eux seuls 27 %.

13 % de l'ensemble des immigrés sont nés en Afrique subsaharienne, c'est-à-dire en Afrique centrale, guinéenne ou sahélienne. Ils sont très présents parmi les agents de gardiennage et de sécurité, les professionnels de la politique et du clergé ou encore dans les métiers liés à la restauration – cuisiniers ou employés ou agents de maîtrise de l'hôtellerie- restauration. Les natifs

de l'Afrique centrale et guinéenne exercent plus souvent dans des métiers du *care*, en tant qu'aides à domicile ou aides-soignants.

Les immigrés d'origine asiatique partagent une très forte spécialisation dans les métiers de la restauration et du textile.

Les natifs de Chine se sont récemment installés en France : les trois quarts sont arrivés après 1996.

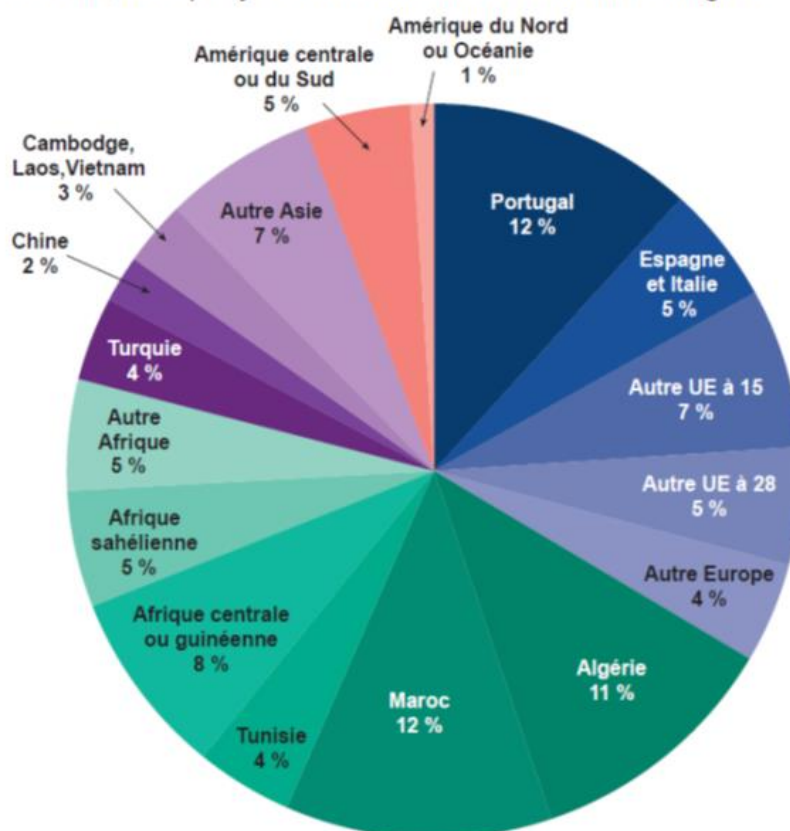
Ils sont surreprésentés dans le domaine commercial. Davantage diplômés de l'enseignement supérieur, ils exercent aussi plus souvent dans des métiers très qualifiés, comme les ingénieurs informatiques ou les personnels d'études et de recherche.

À l'opposé, les immigrés d'origine turque (4 % de l'ensemble des immigrés), peu diplômés, s'orientent davantage vers les

métiers du BTP et, dans une moindre mesure, vers les postes d'ouvriers de l'industrie (de process, de travail du métal, de la mécanique ou du bois).

Peu nombreux (1 % de l'ensemble des immigrés en emploi), les natifs d'Amérique du Nord ou d'Océanie occupent quant à eux des métiers très spécifiques, axés sur des professions intellectuelles.

GRAPHIQUE 4 | Pays de naissance des travailleurs immigrés



Lecture : 12 % des immigrés en emploi sont nés au Portugal.

Champ : 15-64 ans en emploi en France (hors Mayotte).

Source : Insee, recensement de la population 2017 ; traitements : Dares.

L'employeur qui exige le pass sanitaire à des salariés non concernés est punissable d'un an d'emprisonnement et 45.000 € d'amende

En effet, la LOI n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire dispose :

« F- Hors les cas prévus aux 1° et 2° du A du présent II, nul ne peut exiger d'une personne la présentation d'un résultat d'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende le fait d'exiger la présentation des documents mentionnés au premier alinéa du présent F pour l'accès à des lieux, établissements, services ou événements autres que ceux mentionnés au 2° du A du présent II. »

Ainsi, tous les employeurs ne peuvent pas demander à leurs salariés de présenter un pass sanitaire.



La présentation d'un pass sanitaire n'est exigible que dans les lieux, établissements, services ou événements prévus au 1° et 2° du A du II de la LOI n° 2021-1040 du 5

août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire :

« II.-A.-A compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, le Premier ministre peut, par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 :

« 1° Imposer aux personnes âgées d'au moins douze ans souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ;

« 2° Subordonner à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 l'accès à certains lieux, établissements, services ou événements où sont exercées les activités suivantes :

« a) Les activités de loisirs ;

« b) Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;

« c) Les foires, séminaires et salons professionnels ;

« d) Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés. La personne qui justifie remplir les conditions prévues au présent 2° ne peut se voir imposer d'autres restrictions d'accès liées à l'épidémie de covid-19 pour rendre visite à une personne accueillie et ne peut se voir refuser l'accès à ces services et établissements que pour des motifs tirés des règles de fonctionnement et de sécurité de l'établissement ou du service, y compris de sécurité sanitaire ;

« e) Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux au sein de l'un des territoires mentionnés au 1° du présent A, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;

« f) Sur décision motivée du représentant de l'Etat dans le département, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, les grands magasins et

centres commerciaux, au delà d'un seuil défini par décret, et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.



« Cette réglementation est rendue applicable au public et, à compter du 30 août 2021, aux personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue. »
« Cette réglementation est applicable aux mineurs de plus de douze ans à compter du 30 septembre 2021.

« L'application de cette réglementation ne dispense pas de la mise en œuvre de mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus si la nature des activités réalisées le permet. »

Eric ROCHEBLAVE

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

Salons des CSE

Retrouvez nous sur notre stand !



LE **SALON** DES ÉLUS DE CE/CSE ET
DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Lyon : 14 et 15 septembre 2021 (*Halle Tony Garnier*)

Paris : 28, 29 et 30 septembre 2021 (*Paris La Défense Arena*)

Dijon : 5 octobre 2021 (*Zénith*)



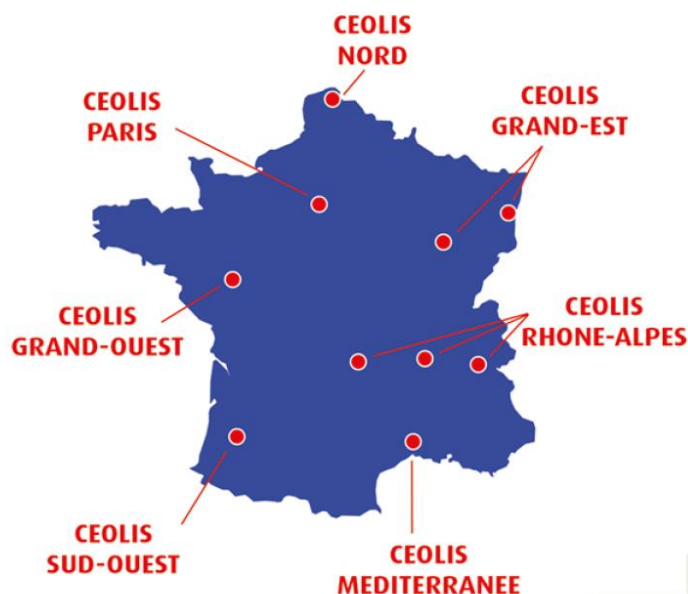
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (octobre 2021)

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

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr