

Les questions relatives aux conditions d'attribution/d'éligibilité ou de modulation des ASC ne concernent pas vraiment la loi.

Lorsqu'un membre du CSE étudie la validité de ces conditions, il doit étudier la position des juges et de l'URSSAF puisque le Code du travail est muet en la matière.

En effet, le Code du travail précise que le CSE est libre en matière d'ASC puisqu'il « 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 » (Article L. 2312-78 du Code du travail).

Autrement dit, selon la loi, les élus déterminent librement les personnes éligibles à l'ASC mise en place, ainsi que ses modalités d'octroi ou de modulation.

Etant précisé que les ASC sont établies prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (Articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du Code du travail).

Le Code du travail ne donne aucune indication pratique quant à la modulation des ASC.

Pour bénéficier de cette liberté de gestion, l'œuvre mise en place doit avoir la nature d'une activité sociale et culturelle (ASC).

Or, le Code du travail ne donne pas de définition d'une ASC. C'est dans cette optique que la partie réglementaire du Code du travail et la jurisprudence sont intervenues pour clarifier la notion. Le Code du travail établit une énumération de plusieurs activités pouvant être considérées comme telles (Article R. 2312-35 du Code du travail).

La jurisprudence considère que cette énumération n'est pas limitative et accorde la qualification d'ASC à des actions qui ne sont pas visées par l'article R.2312-35 du Code du travail. La Cour de cassation a consacré une définition générale de l'ASC. Il résulte de cette définition que pour être considérée comme une ASC, l'attribution doit présenter les caractéristiques suivantes (Cass. Soc. 13 novembre 1975, n°73-14.848) :

- Avoir un caractère facultatif (Cela ne doit pas relever d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur) ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel ;
- Être destinée prioritairement aux salariés de l'entreprise, leur famille, les stagiaires et subsidiairement aux anciens salariés de l'entreprise ;
- Être non discriminatoire (Cass. Soc., 16 avril 2008, Pourvoi n° 06-44.839).

Ces conditions sont cumulatives. C'est-à-dire qu'une activité doit réunir l'ensemble de ces critères afin d'être qualifiée d'ASC.

L'URSSAF applique cette définition à propos des exonérations sociales. Elle vérifie notamment le caractère non discriminatoire des attributions du CSE.

Malheureusement, il n'existe pas de base de données concernant les positions de l'URSSAF quant à ses redressements fondés sur le principe de non-discrimination. De plus, ces questions n'arrivent que très rarement devant un juge.

Critère	Décision	Référence
Durée du travail Bons d'achat de Noël dont le montant varie en fonction de la durée du travail des salariés, ceux travaillant à temps partiel bénéficiant de montants inférieurs à ceux travaillant à temps plein	Critère discriminatoire Redressement	CA Douai , chambre sociale, 31 mai 2016, n°113/16

Ancienneté Bon d'achat de 150 euros pour les personnes ayant plus de 5 ans d'ancienneté et de 75 euros pour celles ayant une condition d'ancienneté de 2 ans	Critère discriminatoire Redressement	CA Nancy , chambre sociale, 22 mars 2019, n°17/00195
Site géographique et classification Bons d'achats alloués dont les montants varient en fonction, d'une part, des établissements et, d'autre part, de la classification du salarié	Critères discriminatoires Redressement	CA Bordeaux , chambre sociale sect. B, 19 juin 2014, n°12/00883
Age des enfants et niveau d'imposition Bons d'achat Noël par enfant de moins de 10 pour les agents dont l'impôt sur le revenu est inférieur à un à un certain montant	Critère non discriminatoire Pas de redressement	CA Douai , chambre sociale, 29 sept. 2017, n°348/17

Présence minimale sur l'année Bons d'achat dont le montant varie en fonction notamment de la durée de présence dans l'entreprise pendant l'année considérée. D'où un montant différent pour les permanents et pour les saisonniers, au prorata de leur temps de présence sur l'année	Critères discriminatoires Redressement	CA Pau , chambre sociale, 8 sept. 2016, n° 14/01450
Niveau de rémunération du salarié Chèques-vacances avec participation du comité d'entreprise en fonction du niveau de rémunération, classée en quatre catégories	Critère discriminatoire car considéré comme professionnel et non social en ce qu'il ne prend pas en compte les revenus du ménage Redressement	CA Pau , chambre sociale, 8 sept. 2016, n° 14/01450
Durée de présence Avantages du comité d'entreprise bénéficiant seulement aux salariés justifiant d'une durée de présence minimale sur l'année (6 mois en 2009 et 3 mois en 2010 et 2011)	Critère discriminatoire car revenant à poser une condition de présence effective dans l'entreprise et aboutissant à l'exclusion des salariés absents pour maladie, en congé parental, etc. Redressement	CA Douai , chambre sociale, 21 déc. 2018, n° 517/18
Durée du travail Bons d'achat dont le montant variait en fonction de la durée effective de travail et dont ne bénéficiaient pas les salariés travaillant moins de 10 heures par mois et les salariés en congés de longue maladie	Critère discriminatoire Redressement	CA Paris , 12 oct. 2018, n° 15/03285
Nature du contrat de travail Prestations du comité d'entreprise uniquement ouvertes au personnel titulaire d'une chambre de commerce et d'industrie, et parfois aux autres salariés selon des critères liés à la durée ou à la nature de leur contrat	Critère discriminatoire Redressement	CA Douai , chambre sociale, 29 juin 2018, n° 252/18