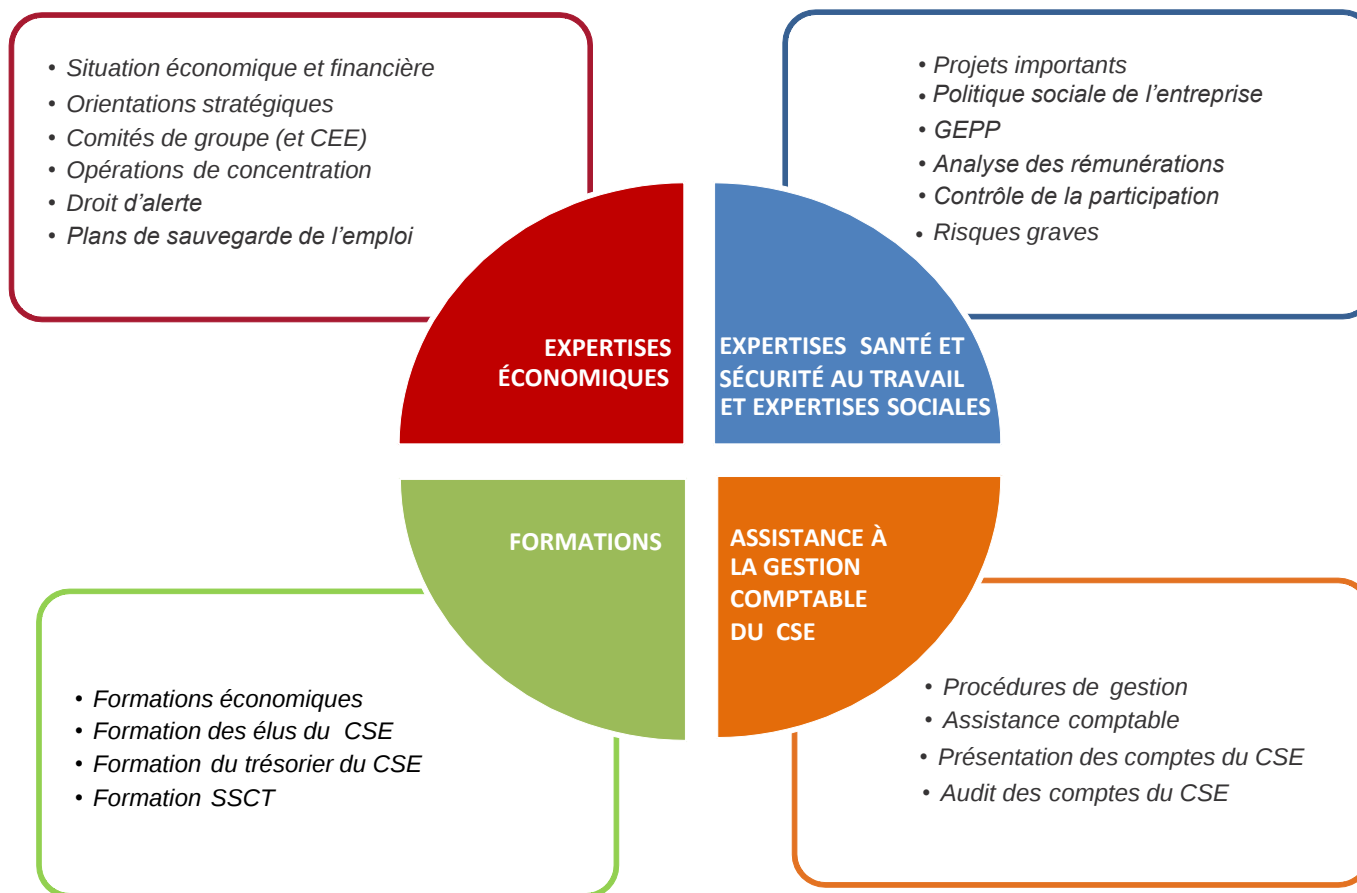


LA GESTION DES SUBVENTIONS AU CSE ET LE CONTRÔLE URSSAF

Novembre 2020

QUI SOMMES-NOUS : AXIA Consultants, expert auprès des IRP

AXIA Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques et sociales, expertises Santé et Sécurité au Travail, formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.



Cabinet d'expertise comptable
Agréé CHSCT- Santé et Sécurité au Travail
Agréé Centre de Formation

Pour plus d'informations, téléchargez gratuitement le Guide du recours aux experts du CSE sur notre site www.axia-consultants.com contactez-nous !

Sommaire

A. Les règles de gestion des subventions des CSE

1. Les règles de calcul des subventions
2. Généralités sur les ASC
3. Les responsabilités des gestionnaires du CSE

B. Les restrictions de l'URSSAF aux ASC

4. Quelles sont les tolérances de l'URSSAF?
5. Comment se déroule le contrôle URSSAF?
6. Les conséquences du contrôle

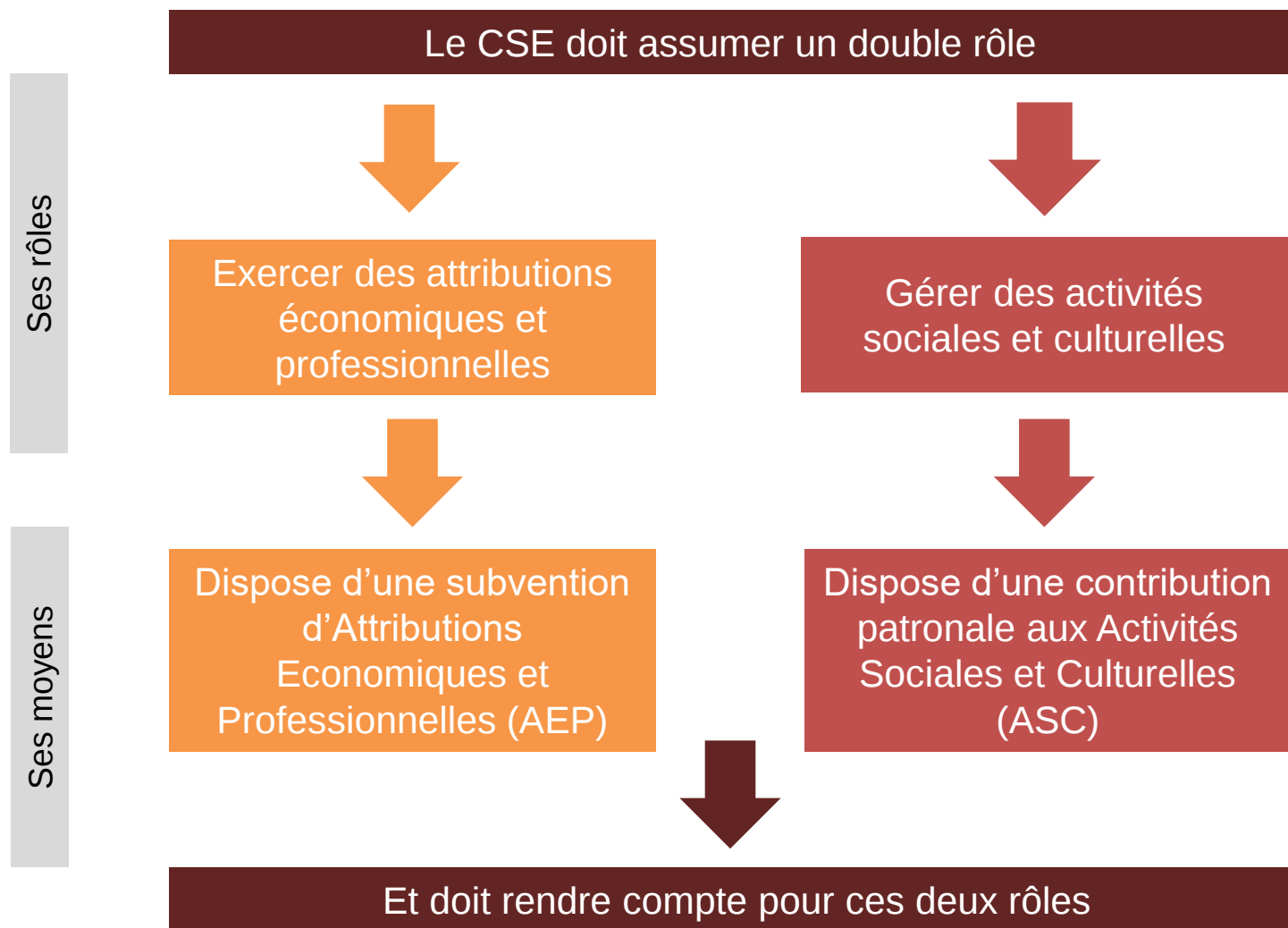
ANNEXES ET CONTACTS

A. Les règles de gestion des subventions du CSE

MODULE 1 : Les règles de calcul des subventions

1.1 LES RESSOURCES DU CSE : Deux rôles, deux subventions

Pour réaliser son rôle, le CSE dispose de deux subventions distinctes.



1.2 LES RESSOURCES DU CSE : Le budget des AEP – le calcul de la masse salariale

La subvention des AEP est légalement obligatoire. La masse salariale brute à prendre en compte pour le calcul de la subvention est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de la législation de sécurité sociale.

Montant annuel minimum (sauf accord plus favorable) de la subvention des AEP versée par l'employeur au CSE est égale à

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises comptant entre 50 et 2000 salariés
- 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Masse salariale brute =

Sauf si l'entreprise a pris un engagement plus favorable (usage, décision unilatérale, engagement pris en réunion de l'instance, dispositions conventionnelles), la masse salariale brute à prendre en compte est celle déclarée au sein des déclarations sociales nominatives (DSN) réalisées par l'employeur.

Les éléments constituant la masse salariale brute :

- Les salaires, gains et traitements,
- Les congés payés (pris),
- Les retenues pour cotisations ouvrières,
- Les primes, gratifications, indemnités,
- Les avantages en nature ou argent,
- Les sommes perçues en tant que pourboire,
- La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail

Les éléments qui n'entrent pas dans l'assiette de calcul :

- La rémunération des administrateurs et mandataires
- Les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail,
- Les indemnités de licenciement,
- Les indemnités de mise à la retraite (à l'exception des indemnités de départ à la retraite, soumises intégralement à cotisations de sécurité sociale).
- Les IJSS,
- Les charges sociales patronales,
- Les remboursements de frais professionnels (et des primes de panier),
- La rémunération des travailleurs intérimaires versée par l'entreprise de travail temporaire,
- Les indemnités transactionnelles, pour la part négociée supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, les indemnités supra conventionnelles versées dans le cadre d'un PSE et les indemnités de rupture conventionnelle qui excèdent ce que prévoient les barèmes légaux et conventionnels.

1.2 LES RESSOURCES DU CSE : Le budget des AEP – le calcul de la masse salariale

La subvention des AEP est légalement obligatoire. La masse salariale brute à prendre en compte pour le calcul de la subvention est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de la législation de sécurité sociale. [Suite].

Déductions possibles :

L'employeur a le droit de déduire du budget de fonctionnement les sommes ou moyens en personnel déjà mis à la disposition du CSE

- Fournitures de bureaux, frais d'affranchissement, de photocopies, de personnel, etc. : ce n'est pas à l'employeur de payer
- La possibilité de déduction est limitée aux sommes ou à la valeur des moyens en personnel octroyées pour les besoins de fonctionnement du comité

La prudence recommande de fixer les règles du jeu sous forme d'accord avec l'employeur ou de les consigner dans le règlement intérieur du CSE

Toutefois, l'employeur a l'obligation de mettre gratuitement à la disposition du CSE un local :

- Le CSE est en droit de refuser un local affecté à un autre usage que le sien.
- Le local mis à la disposition du CSE sert au bon fonctionnement et à la gestion courante du comité.
- Tous les membres du CSE doivent pouvoir librement accéder au local du CSE
- L'accès du local du CSE peut être réglementé pour des raisons de sécurité.
- Le local doit être équipé : un bureau, une table, des chaises, un ordinateur, une imprimante, un téléphone, une ligne téléphonique « protégée » (confidentialité oblige).

1.3 LES RESSOURCES DU CSE : Le budget des ASC – la calcul de la subvention

La loi ne prévoit aucun minima légal pour la subvention des ASC.

La subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles (ASC) est fixée par **accord d'entreprise**.

S'il n'y a pas d'accord ou d'engagement plus favorable pris par l'entreprise (usage, décision unilatérale, engagement pris en réunion de l'instance, dispositions conventionnelles), il faut évaluer les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge. Une fois cela fait, il suffit de diviser la somme obtenue par la masse salariale brute de l'entreprise.

Les sommes destinées au financement des activités sociales et culturelles sont :

- des dépenses sociales engagées par l'employeur, alors qu'il n'y était pas obligé légalement
- Les dépenses temporaires engagées par l'employeur n'ont pas à être prises en compte si les besoins correspondants ont disparu

Pour la masse salariale à prendre en compte est la même que celle qui sert à calculer le budget de fonctionnement du CSE (C. trav., art. L. 2312-81).



1.4 RÉPARTITION DES BUDGETS : Cas de la présence d'un CSE central

Le mode de calcul et de répartition des budgets entre établissements fait l'objet d'un accord.

ASC

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, la **détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise.**

Répartition de la contribution entre les CSE d'établissement fixée par un accord d'entreprise au prorata :

- des effectifs des établissements
- de leur masse salariale
- ou de ces deux critères combinés.

À défaut d'accord :

Cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

DANS LES ENTREPRISES COMPORTANT PLUSIEURS CSE D'ÉTABLISSEMENT

AEP

Il semble que **seul un accord entre le CSE central et les CSE d'établissement soit possible.** Un accord d'entreprise semble donc exclu à ce sujet.

À défaut d'accord et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

MODULE 2 : Généralités sur les ASC

2.1 GENERALITES SUR LES ASC : Les conditions

Il ressort de la définition jurisprudentielle quatre critères cumulatifs des ASC

Les activités sociales et culturelles doivent être (conditions cumulatives) :



Facultatives et qu'elles ne relèvent pas d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur,



Ouvertes à tous les salariés (CDI, CDD, stagiaires, temps partiel, personnel en arrêt maladie etc...). Les prestations peuvent éventuellement être ouvertes aux membres de leur famille et aux anciens salariés,



Attribuées sans discrimination (voir slide suivante), avec des critères objectifs et pertinents,



Et améliorent les conditions de bien-être des salariés et anciens salariés.

Note :

- Il n'existe aucune définition de la famille. C'est donc aux membres du CSE de définir la notion de famille mais il ne faut pas que ça soit discriminatoires.
- Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

2.2 GENERALITES SUR LES ASC : Le principe de non-discrimination

Les membres du CSE déterminent la politique sociale qu'ils souhaitent mener. Toutefois, les ASC doivent être attribuées, sans discrimination.

Le principe de non-discrimination :

Pour chaque prestation, le CSE doit traiter de manière identique, sans distinction entre eux, tous les bénéficiaires placés dans la même situation. Si différence de traitement il y a, elle doit obligatoirement reposer sur des critères objectifs. L'URSSAF reconnaît comme critères objectifs :

- Les revenus du foyer,
- La composition de la famille,
- L'âge du ou des enfant(s),
- La présence effective lors de l'évènement.



Note :

- Notion d'ancienneté : critère à utiliser avec prudence. Si une durée de 6 mois semble admise, une ancienneté de 6 mois conduisant à l'exclusion de tous les stagiaires et de tous les CDD, ne serait pas valable.
- La composition de la famille : la notion d'enfant à charge peut-être utilisée. L'URSSAF précise sur son site que « dans le cas des familles recomposées, les prestations allouées aux enfants du conjoint, concubin, ou pacsé du salarié sont exonérées de cotisations et de contributions ».
- Les critères ci-dessous sont considérés comme discriminatoires : l'âge des salariés, le sexe des salariés, les critères d'ordre professionnel, tels que la durée de travail contractuelle du salarié, le nombre de jours travaillés sur l'année ou l'atteinte d'objectifs professionnels fixés par l'employeur.

2.3 GENERALITES SUR LES ASC : Les prestations possibles

Les membres du CSE peuvent initier de nombreuses activités diverses et variées. Ces activités doivent favoriser ou améliorer les activités extraprofessionnelles des salariés et de leur famille.

Les prestations possibles :

Les prestations sociales en nature :

- Festivités, sorties,
- Billetterie,
- Cadeaux et bons d'achat,
- Voyages touristiques,
- Chèques-vacances,
- Aide à l'enfance,
- Restauration,
- Titre emploi-service (CESU),
- Chèques-culture.

Les versements en espèces :

- Remboursements (sport, spectacle, vacances...),
- Bourse de congé éducation,
- Secours,
- Aide aux associations.

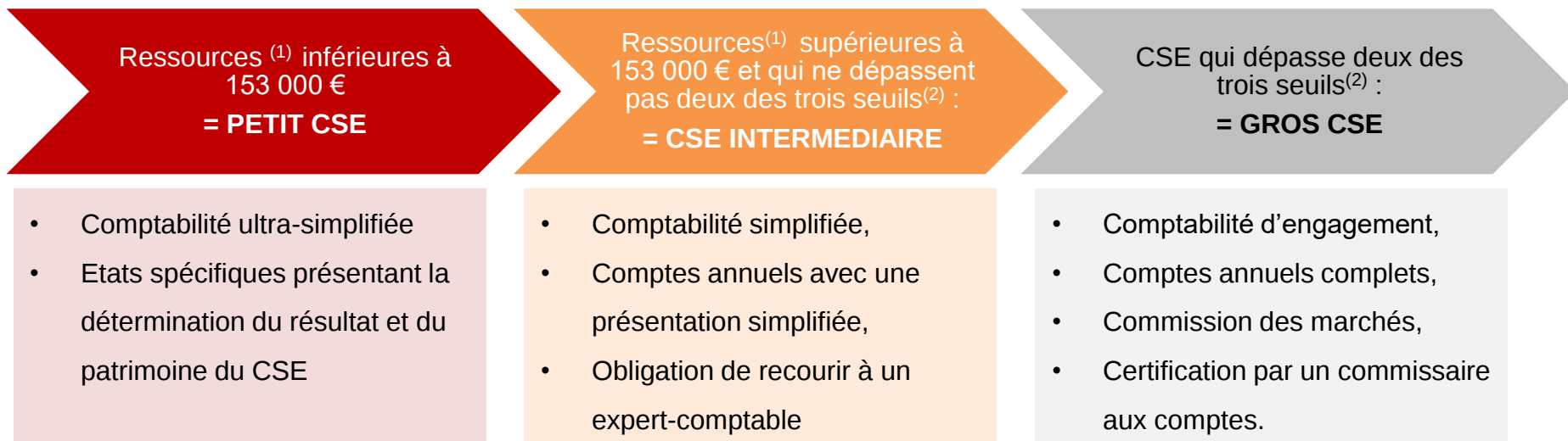


Toute personne y ayant intérêt peut demander l'annulation d'une activité qui n'aurait pas la nature d'œuvre sociale. L'employeur en tant que membre du comité peut exercer une telle action.

MODULE 3 : Les responsabilités des gestionnaires du CSE

3.1 LES RESPONSABILITES : Des obligations comptables selon la taille du CSE

Le déclenchement des obligations comptables et juridiques est conditionné par le dépassement de seuils fixés par la loi du 5 mars 2014 et par le décret du 27 mars 2015.



Pour tous les CSE (quelque soit leur taille)

- **Respecter la dualité des budgets**
- Rédiger un rapport d'activité et de gestion,
- Rédiger le rapport sur les conventions passées,
 - Archiver les documents pendant 10 ans,
 - Communiquer les comptes aux salariés,

(1) Ressources : principalement les subventions ASC et Fonctionnement.

(2) Les 3 seuils : 3,1 M€ de ressources, 1,55 M€ de bilan et 50 salariés en ETP.

3.2 LES RESPONSABILITES : Les obligations de fin de mandat

A la fin de leur mandat, les membres du comité sortant doivent remettre officiellement sa comptabilité au nouveau comité élu.

L'article R. 2315-39 du Code du Travail stipule que « *les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité* ».

Il n'est pas prévu de quitus approuvant la gestion des responsables sortants mais celui-ci peut être instauré par le règlement intérieur.

❖ Les documents à fournir :

Il s'agit principalement :

- Les PV des réunions,
- Les rapports obligatoires (comptes annuels, rapport de gestion, rapport sur les conventions passées et, pour les « grands CSE », le rapport de la commission des marchés),
- Des pièces justificatives (factures, feuilles d'émergence, certificats de naissance/mariage/décès, certificat de scolarité, garder une photocopie d'un bon de cadeau « type »...),
- La comptabilité : le grand-livre, les journaux, les fichiers de gestion des ASC...,
- Etat récapitulatif individuel des aides versées aux salariés,
- Les documents de communication entre le CSE et les salariés,
- Les contrats,
- Les moyens de paiements (chéquiers, carte bancaire...)



3.3 LES RESPONSABILITES : Les règles fiscales

Le caractère spécifique, non lucratif de l'activité des CSE, et qui présente un caractère social, philanthropique et dont la gestion est désintéressée, entraîne des exonérations fiscales.

TVA

- **Exonération** de TVA sur les recettes tant que les prix pratiqués par le CSE sont inférieurs à ceux du secteur commercial.
- Fêtes diverses et manifestations culturelles : non soumises à la TVA dans la limite de 6 manifestations par an.
- Repas servis au personnel de l'entreprise : soumis au taux réduit de la TVA (10%).

Taxe sur les salaires

Le **CSE employeur** est soumis à la taxe sur les salaires, à l'exception des personnes recrutées pour les manifestations de bienfaisance et de soutien faisant appel à la générosité du public dans la limite de 6 manifestations par an.

Taxes sur les propriétés

Taxe foncière, Taxe d'habitation sauf pour les locaux des colonies de vacances

Autres

Exonération de la taxe d'apprentissage.

Fiscalité des placements

Les revenus de certains placements (ex : bons du trésor, revenus de valeurs mobilières étrangères, revenus des obligations...) sont imposables aux taux de 24% ou 10% selon la nature du placement.

3.4 LES RESPONSABILITES : La responsabilité civile vs la responsabilité pénale

Pourvu de la personnalité juridique, le CSE peut voir sa responsabilité civile engagée s'il ne respecte pas ses obligations contractuelles ou s'il cause un dommage à autrui. En cas de dommage, le CSE peut voir sa responsabilité pénale engagée lorsqu'il enfreint certaines dispositions légales. Un membre du CSE peut également être poursuivi civilement ou pénalement.

La responsabilité civile

La responsabilité civile du CSE peut être :

- **Contractuelle** : Ayant la capacité de conclure des contrats, le comité est tenu de les exécuter et de les respecter, faute de quoi sa responsabilité se trouve engagée. Exemple de faute : Délai de paiement non respecté, Clauses du contrat non respectées
- **Délictuelle** : Toute faute commise par le comité et portant préjudice à un tiers entraîne l'obligation de réparer ce préjudice. (Droit Civil). Exemple de faute : Gestion irrégulière des œuvres sociales, utilisation irrégulière de ses biens et de ses ressources ou à une décision prise irrégulièrement ou illégalement...

La responsabilité civile d'un membre peut être engagée :

Si le membre du CSE est responsable d'un acte dommageable qui dépasse les limites normales de son mandat : détournement de fonds, acte de violence, diffamation à l'encontre de l'employeur, etc. La responsabilité personnelle peut se cumuler avec celle, collective, du CSE, lorsque l'individu a, par sa faute personnelle, contribué à la réalisation du dommage (Cass. soc., 17 janv. 1979, n° 77-14.266).

La responsabilité pénale

La responsabilité civile du CSE peut être engagée, dès lors qu'une infraction a été commise pour le compte du CSE par le président, le secrétaire, le trésorier ou par un membre du CSE qui aurait agi en dirigeant de fait.

- **Au niveau des ASC** : Homicides involontaires (C. pén., art. 221-6), Blessures involontaires (C. pén., art. 222-19 et s.), Risque causé à autrui (C. pén., art. 223-1), Discrimination : (C. pén., art. 225-1 et s.).
- **S'il est employeur, le CSE doit respecter la législation du travail sous peine de sanctions pénales.**

La responsabilité civile d'un membre peut être engagée : à la suite d'une **initiative personnelle** dans l'exercice de ses fonctions. Il peut, en ce cas, être **personnellement poursuivi et condamné en correctionnelle**.

Exemple : Un détournement de fonds, une escroquerie, un vol commis par un élu au détriment du CSE peuvent donner lieu à des poursuites pénales contre l'auteur de l'infraction à l'initiative du CSE, qui devient ainsi victime. La décision d'engager des poursuites pénales à l'encontre d'un membre du CSE est une décision grave, qui nécessite une délibération spéciale. Le comité devra donner mandat à l'un de ses membres pour agir en justice en son nom.

3.5 LES RESPONSABILITES : Les assurances

Pour couvrir sa responsabilité civile et celle de ses membres, le CSE peut souscrire à des assurances.

Risques couverts par l'assurance responsabilité civile : « Les pertes et les dommages occasionnés par des cas fortuits ou causés par la faute de l'assuré sont à la charge de l'assureur, sauf exclusion formelle et limitée contenue dans la police. Toutefois, l'assureur ne répond pas des pertes et dommages provenant d'une faute intentionnelle ou dolosive de l'assuré. »

L'employeur doit rembourser au CSE le montant de la prime d'assurance qu'il a souscrit pour couvrir la responsabilité civile (Article R. 2312-49 du Code du Travail). Le CSE a le libre choix de son assureur et n'est pas obligé de s'assurer auprès de la même compagnie que l'entreprise. L'employeur ne peut pas limiter le montant du remboursement de la prime.

Les principales assurances que le CSE peut souscrire sont : :

- Assurance des personnes : il s'agit de couvrir les membres du CSE, ainsi que les préposés, pour les accidents qu'ils pourraient subir dans l'exercice de leurs fonctions,
- Assurance des biens : assurance contre le vol, perte ou destruction des biens mobiliers ou immobiliers que le CSE dispose.
- Protection juridique : prise en charge des frais que le CSE aurait à engager en justice pour faire valoir ses droits.
- Assurances spécifiques liées aux activités mises en œuvre : suivant la réglementation qui leur est applicable, les activités mises en œuvre par le CSE peuvent nécessiter la souscription d'assurances particulières. Il est impératif de se renseigner sur les contraintes spécifiques à chaque activité avant de les proposer aux salariés.

B. Les restrictions de l'URSSAF aux ASC

MODULE 4 : Quelles sont les tolérances de l'URSSAF?

4.1 LES TOLERANCES URSSAF : Une exonération tolérée mais pas légalisée

De droit, les prestations des CSE aux salariés sont soumises à cotisations sociales. Néanmoins, l'administration admet des « tolérances » consultables sur le site de l'Urssaf. Toutefois, elles n'ont aucune valeur juridique et ne sont pas régies par un texte de loi. L'interprétation de ces tolérances est donc parfois différente d'un contrôle à l'autre.

La jurisprudence considère que les avantages alloués par le CSE constituent des avantages salariaux :

La jurisprudence, c'est à dire la Cour de cassation, a toujours fait prévaloir l'article L242-1 du code de la sécurité sociale. Elle considère que les avantages alloués par les CSE, sauf exception, doivent être soumis à cotisations. En effet cet article ne vise pas exclusivement les rémunérations versées par l'employeur, ainsi, il n'y a aucune raison d'exclure les sommes provenant du CSE notamment car elles sont financées par une subvention versée par l'entreprise et car elles concernent les salariés (sommes versées aux travailleurs en « contrepartie ou à l'occasion du travail »).

Il existe cependant quelques exceptions : la loi / la jurisprudence autorise l'exonération de certaines prestations :

- Les dommages et intérêts : c'est très rare,
- Les secours, sous certaines conditions,
- Les aides à l'emploi (incluant les aides à la garde d'enfant, sous certaines conditions),
- Les titres-restaurants, sous certaines conditions.

Suite à une instruction ministérielle, l'ACOSS a publié des recommandations en direction des URSSAF :

L'instruction ministérielle du 17 avril 1985, complétée notamment par lettre circulaire ACOSS n°1986-17 du 14 février 1986 et celle de 2011, écarte, à titre de tolérance, de l'assiette des cotisations sociales les prestations allouées par le CSE.

 Les tolérances administratives ne s'imposent ni aux URSSAF, ni aux juges. Elles sont majoritairement respectées par les URSSAF mais non reconnues par la justice.

Note : Toute la difficulté réside dans le fait que cette liste peut évoluer et n'est pas totalement pérenne. De même, d'un contrôle à l'autre, pour une même prestation proposée, il arrive que certaines entreprises puissent être redressées et d'autres non.

4.2 LES TOLERANCES URSSAF : Synthèse



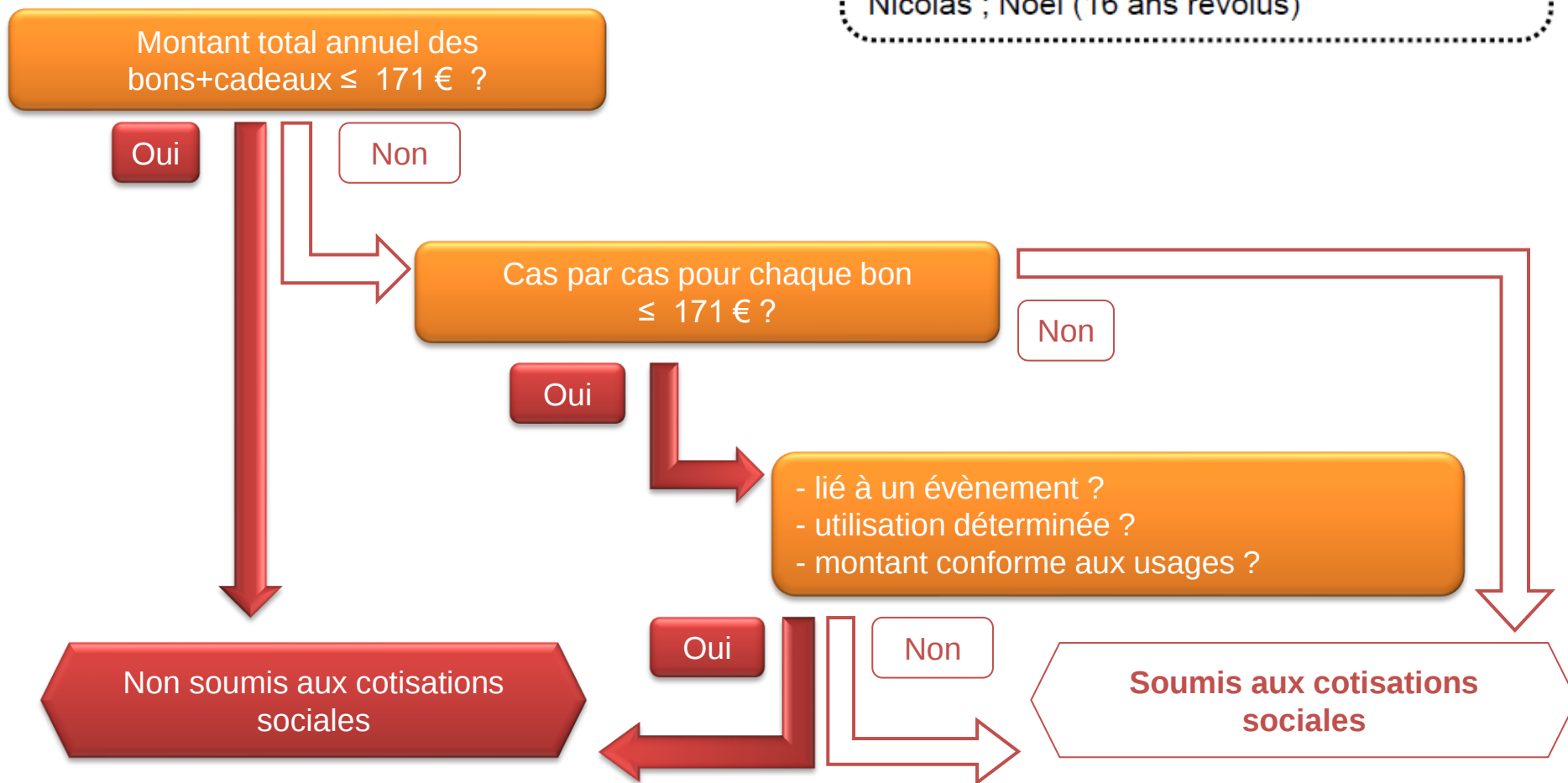
Les prestations non-soumises à cotisations 	Les prestations soumises ou exonérées de cotisations selon les cas* 	Les prestations soumises à cotisations* 
○ Les activités de détente (chèques-culture, chèques-lire, chèques-disque, réductions tarifaires pour des spectacles), ○ Les activités de loisirs (participation aux vacances, aux voyages), ○ La pratique sportive, ○ Les secours.	○ Les aides pour financer des services à la personne et la garde d'enfant dans une limite annuelle, ○ cantines, titres-restaurants, ○ gratifications allouées lors d'une remise d'une médaille de travail ○ Les bons cadeaux et les cadeaux. ○ Le financement de la retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.	○ les primes (de fête de fin d'année, de Noël, de vacances, de préretraite, de retraite...).

* Les slides en annexes précisent les conditions pour bénéficier de l'exonération à l'assujettissement des cotisations sociales.

4.3. LES BONS D'ACHATS ET CADEAUX : exonération en dessous d'un seuil

Pour chaque ayant-droit, il faut se demander si :

*Evènements : naissance ; mariage ; retraite ; fête des mères et des pères ; rentrée scolaire (moins de 26 ans) ; Sainte Catherine et Saint Nicolas ; Noël (16 ans révolus)



MODULE 5 : Comment se déroule le contrôle URSSAF

5.1 LE CONTRÔLE URSSAF : Les acteurs du contrôle

L'objet du contrôle URSSAF est différent selon si le CSE emploie ou non des salariés.



	CSE, employeur	CSE, fournisseur de prestations
Qui est contrôlé?	Le CSE est contrôlé directement.	A la base c'est l'employeur qui est contrôlé. Le CSE est contrôlé indirectement.
Objet du contrôle?	Vérification des déclarations et du versement des cotisations sociales sur les salaires versés à ses salariés	Vérification de l'assujettissement des activités sociales et culturelles et le respect des tolérances administratives.
Responsabilité des déclarations, paiement des cotisation et du redressement	Le CSE	L'employeur

Note :

- L'URSSAF ne s'intéresse pas à l'origine du financement des avantages procurés aux salariés. Toutefois, les dépenses payées par le budget de Fonctionnement pourront être considérées par l'URSSAF comme un avantage social soumis aux cotisations sociales.
- Le CSE est responsable des déclarations et du versement des cotisations sociales sur les salaires versées à ses salariés, y compris en cas d'embauche « temporaire » (exemple : si le CSE organise un spectacle et recrute des artistes).
- Le contrôle peut porter sur l'année en cours et les 3 années précédentes. Ou les cinq dernières années en cas de constatation d'une infraction de travail illégal.

5.2 LE CONTRÔLE URSSAF : Les premières étapes du contrôle URSSAF

Le CSE doit produire une comptabilité détaillée, assortie de justificatifs, avec une séparation des deux budgets. Lors d'un contrôle, il est tenu de mettre à disposition de l'entreprise les documents comptables nécessaires à la réalisation de celui-ci.

Information préalable du contrôle en LRAR

- Soit directement au CSE (si CSE employeur)
- Soit à l'employeur et donc le CSE indirectement (si CSE fournisseurs de prestations).
- En pratique le contrôle ne peut pas commencer avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de l'envoi de l'avis de passage.

Contrôle

- Le CSE doit laisser un accès à ses archives, et à tous les documents que l'inspecteur jugera bon de demander (voir slide suivante). L'inspecteur peut demander la production de pièces complémentaires, dans un délai raisonnable.
- L'inspecteur peut faire un contrôle par échantillonnage (ou par sondage).
- L'interrogation des salariés du CSE, notamment pour connaître leurs noms et adresses, la nature des activités exercées ainsi que le montant des rémunérations y afférentes, y compris les avantages en nature.

Estimation et notification des corrections

- Si l'inspecteur constate des irrégularités, il soumet l'entreprise à un redressement de cotisations assorti, le cas échéant, de majorations de retard et de pénalités.
- Il peut soit calculer le montant des cotisations dues, soit avoir recours à la taxation forfaitaire si la comptabilité ne permet pas de connaître le montant exact des cotisations ou si l'employeur ne met pas à disposition les documents ou justificatifs nécessaires à la réalisation du contrôle.
- En cas de contestation (de la taxation forfaitaire), c'est à l'employeur de prouver que le contrôleur s'est trompé.

5.3 LE CONTRÔLE URSSAF : Les documents à fournir

Le contrôleur peut demander tout document qu'il estime utile pour effectuer son contrôle.

❖ Les documents à fournir :

Il s'agit principalement :

■ De documents comptables

- Du grand-livre,
- Des rapports obligatoires (comptes annuels, rapport de gestion, rapport sur les conventions passées et, pour les « grands CSE », le rapport de la commission des marchés),
- Des pièces justificatives (factures, feuilles d'émergence, certificats de naissance/mariage/décès, certificat de scolarité, garder une photocopie d'un bon de cadeau « type »...),

■ Des documents concernant les prestations fournies aux salariés

- Etat récapitulatif individuel des aides versées aux salariés (C. trav., art. D. 7233-9),
- Les documents de communication entre le CSE et les salariés,
- Les PV (avec les décisions des activités).



Note :

- Les documents doivent être conservés pendant 10 ans.
- Le refus de communication ainsi que les renseignements donnés lors du contrôle comportant volontairement des inexactitudes constituent des oppositions ou des obstacles à contrôle sanctionnés pénalement.
- Si les documents sont informatisés, l'inspecteur peut utiliser le matériel informatique du cotisant après avoir obtenu son accord.

MODULE 6 : Les conséquences du contrôle

6.1 LES CONSEQUENCES DU CONTRÔLE : La fin du contrôle URSSAF



En cas de redressement au titre des ASC, c'est d'abord l'entreprise qui paye car elle est responsable du versement des cotisations. Mais elle peut se retourner contre le CSE.

Envoi de la lettre d'observations

- La lettre d'observations est envoyée au cotisant (à l'employeur). Elle précise les observations assorties de la nature, du montant du redressement et des éventuelles majorations ou pénalités envisagées.
- Le CSE doit avoir accès aux observations du contrôleur sur les points le concernant et participer à la rédaction de la réponse en fournissant toutes les justifications utiles.

La fin du contrôle

- L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre aux observations de l'inspecteur et peut demander au CSE des précisions. L'inspecteur a l'obligation de répondre au cotisant.
- Ensuite, l'inspecteur envoie un PV de contrôle précisant les observations et éventuellement la réponse de l'employeur ainsi que les observations complémentaires de l'inspecteur.
- S'il y a un redressement, l'inspecteur envoie une mise en demeure par LRAR.

Le recouvrement

- Si le redressement reste impayé, 30 jours après l'envoi de la mise en demeure, L'URSSAF met en œuvre une action de recouvrement forcé des cotisations et contributions : la contrainte.

Note : La mise en demeure constitue le point de départ des différents délais de recours.

6.2 LES CONSEQUENCES DU CONTRÔLE : Les recours possibles pour l'employeur

En cas de redressement au titre des ASC, c'est d'abord l'entreprise qui paye, mais elle peut se retourner contre le CSE. Le cotisant a également la possibilité de contester les résultats d'un contrôle URSSAF par différents biais

Le recours de l'employeur vis-à-vis du CSE

1/. Le remboursement à l'amiable : L'entreprise et le CSE se mettent d'accord sur le montant et les modalités de remboursement.

2/. En cas de désaccord, l'employeur peut faire appel en garantie devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS) : c'est un moyen pour l'employeur d'obtenir, en justice, le remboursement du redressement qu'il a acquittés pour le compte du CSE

3/. Le recours devant le tribunal de grande instance (TGI)

Le TGI peut être saisi :

- par le CSE Par exemple, si l'employeur impute le redressement sur la subvention annuelle sans l'accord du CSE
- ou par l'employeur : en cas de désaccord avec le CSE sur les modalités de règlement ou sur la détermination des charges sociales remboursables ou en cas de non-paiement de la dette par le CSE

Le recours de l'employeur vis-à-vis de l'URSSAF

1/. La commission de recours amiable (CRA) : Le cotisant (l'employeur le plus souvent) a la possibilité de contester la mise en demeure en saisissant la commission de recours amiable (CRA) de l'organisme de recouvrement, dans un délai de deux mois, à compter de la mise en demeure.

2/. En cas de désaccord, l'employeur peut faire appel en garantie devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS) : Dans un délai de 2 mois après la décision du CRA ou si le cotisant n'a pas eu de réponse.

Le cotisant également saisir le TASS pour faire opposition à la contrainte dans les 15 jours suivant la date de signification du titre de l'URSSAF.

3/. La Cour d'appel ou la Cour de cassation

Si la décision du TASS a été rendue en premier ressort : le cotisant peut saisir la cour d'appel.

Si la décision rendue en appel ne lui convient pas, le cotisant peut se pourvoir en cassation, dans un délai de 2 mois suivant la notification de l'arrêt.



6.3 LES CONSEQUENCES DU CONTRÔLE : Quelques recommandations

Les membres du CSE peuvent éviter le risque URSSAF en mettant en place des bonnes pratiques.

Élaborer une chartre des ASC exhaustive

Le CSE doit pouvoir démontrer que des procédures d'attribution des ASC existent, qu'elles sont appliquées et largement portées à la connaissance des salariés. Et pour chaque prestation, définir la nature des justificatifs à produire, tout en respectant le RGPD.

Surveiller l'actualité :

Chaque début d'année, lors de l'établissement du budget prévisionnel, il est conseillé aux CSE de se rendre systématiquement sur le site de l'Urssaf pour vérifier la liste des prestations non soumises à cotisation.

Privilégier le règlement direct aux fournisseurs :

Cela offre de meilleures garanties en cas de contrôle qu'effectuer un remboursement, même sur justificatifs. Si ce n'est pas possible, le nom de l'ayant-droit ainsi que le prix doivent être notés sur le justificatif (privilégier les factures aux billets non nominatifs).

Vérifier les informations données par les prestataires

Certains fournisseurs conseillent aux CSE d'offrir des cadeaux aux salariés sur le budget de Fonctionnement. Toutefois ces dépenses peuvent faire l'objet d'un redressement si elles ne respectent pas certaines conditions.

Informier régulièrement l'employeur

N'attendez pas un contrôle URSSAF, communiquez régulièrement à l'employeur les informations et les justificatifs concernant les prestations que le CSE proposent et qui sont susceptibles d'être soumises à cotisations.

Se faire assister par un expert-comptable

Outre les obligations comptables, il peut être mandaté pour diagnostiquer les risques éventuels.

6.4 LES CONSEQUENCES DU CONTRÔLE : Quelques recommandations

Les membres du CSE peuvent éviter le risque URSSAF en mettant en place des bonnes pratiques [SUITE].

Si le CSE emploie des artistes et techniciens lors d'une fête :

Le CSE devra se rapprocher du GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel) pour effectuer les formalités et payer les cotisations.

Si le CSE emploie des serveurs et autres employés

Le CSE devient employeur du régime général et est soumis aux mêmes obligations (notamment effectuer la Déclaration Unique d'Embauche).

Si le CSE fait appel à un prestataire de service pour la mise à disposition du personnel :

Le CSE doit, par précaution, s'assurer que celui-ci est en situation régulière vis-à-vis des organismes sociaux. Il en est de même pour les formateurs occasionnels (gym, chant...).

Tenir une comptabilité rigoureuse

Afin d'éviter que le contrôleur ne considère que la comptabilité présente des anomalies entravant le contrôle, et ne soumette le CSE à une taxation forfaitaire.

Conserver soigneusement les justificatifs :

Les PV, les factures, les contrats, la photocopie des bons cadeaux, les feuilles d'émargement, les justificatifs (acte naissance...), les documents comptables etc..

Choisir des prestations à moindre risque

ANNEXES



Aides financières en faveur des services à la personne (relatifs aux tâches ménagères ou familiales) et des gardes d'enfant ✓

Exonération si le montant global (participation CSE et employeur) est $\leq 1\,830\text{€}$ / an.

- Le CSE doit établir un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés annuellement (sauf lorsque les titres **CESU** sont préfinancés)
- Si l'aide est versée directement au salarié, ce dernier doit remettre au CSE les justificatifs.
- La liste des services à la personne susceptibles d'être financées par le CSE est longue (entretien de la maison, petits travaux de jardinage, assistance aux personnes âgées, assistance informatique...).
- En cas de dépassement de ces montants maximum, seules les sommes dépassant la limite d'exonération feront l'objet d'une régularisation, sans entraîner la réintégration au premier euro de la totalité des sommes versées.

Allocations familiales complémentaires et bourses d'études ✗

Pour la jurisprudence et pour l'administration, il s'agit d'avantages salariaux.

Arbre de Noël ⚠

Si le CSE embauchent des artistes ou techniciens, ils deviennent salariés du CSE pendant la durée de la représentation. Le CSE doit obligatoirement les déclarer et payer les cotisations sur la rémunération versée auprès du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel.



Billetterie ✓

Les billets pour les prestations ci-dessous sont exonérées de cotisations sociales :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques,
- concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques,
- places de cinéma,
- billets d'accès aux musées, monuments historiques,
- livres et bandes dessinées,
- supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.



LES PRESTATIONS ASC DE A à Z : Les bons d'achat et cadeaux



Pour chaque ayant-droit, il faut se demander si :

Montant total annuel des
bons+cadeaux $\leq$ 171 € ?

Oui

Non

*Evènements : naissance ; mariage ; retraite ;
fête des mères et des pères ; rentrée scolaire
(moins de 26 ans) ; Sainte Catherine et Saint
Nicolas ; Noël (16 ans révolus)

Cas par cas pour chaque bon
 $\leq$ 171 € ?

Non

Oui

- lié à un évènement ?
- utilisation déterminée ?
- montant conforme aux usages ?

Oui

Non

Non soumis aux cotisations
sociales

Soumis aux cotisations
sociales



Précisions

- Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le CSE sont par principe soumis aux cotisations de sécurité sociale. Toutefois, ils existent des tolérances (voir slide précédente).
- Le calcul pour vérifier le seuil doit prendre en compte le montant du bon cadeau donné ainsi que le montant du cadeau distribué lors d'un même évènement (exemple : pour Noël, il faut prendre en compte le montant du bon d'achat ainsi que le prix du panier garni). Il faut faire attention aux cadeaux « communication » payés par le budget de Fonctionnement. Ces cadeaux peuvent être pris en compte par l'URSSAF pour vérifier si le CSE dépasse le seuil de 5% du plafond mensuel.
- Il faut penser à demander les justificatifs (acte de naissance, de mariage, pour la rentrée scolaire : certificat de scolarité...).
- Les salariés doivent être concernés par l'évènement. Le montant se calcule par ayant-droit.
- La Saint-Nicolas est réservée aux hommes non mariés qui fêtent leur 30^{ème} anniversaire et la Sainte-Catherine est réservée aux femmes non mariées qui fêtent leur 25^{ème} anniversaire.
- L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué : le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement et devra être distribué à une date proche de l'évènement.



Cantine

La participation salariale au repas doit être supérieure ou égale à 2,45 € pour 2020 (soit 50 % de l'évaluation forfaitaire fixée à 4,90 € en 2020).

Sinon : cotisations exigibles sur la différence entre l'avantage en nature de 4,90 € en 2020 et la participation réelle du salarié.

Remarque :

- Il est difficile de se doter de moyens permettant de justifier le montant minimale du salarié.
- La participation du CSE aux frais de cantine scolaire pour les enfants des salariés (hors cas de secours) entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.
- La participation du CSE au financement de cours de cuisine ou bricolage peut être admise dans le périmètre des activités sociales et culturelles (et être exonérée de charges sociales à ce titre), dans la mesure où les cours de cuisine ou de bricolage constituent une initiation pour amateur. En revanche, l'achat de matériel de cuisine ou de bricolage n'entre pas dans le champ de la tolérance ministérielle.

Carte donnant accès à des réductions tarifaires

Ces cartes permettent aux salariés d'entreprises utilisatrices d'obtenir des réductions tarifaires sur des enseignes locales ou nationales proposant l'accès à des prestations diverses. Afin que cet avantage puisse bénéficier des exonérations de cotisations dans les conditions de la tolérance ministérielle, il est nécessaire que les réductions tarifaires se rattachent exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille.

Cette carte ne peut pas être considérée comme un cadeau ou un bon d'achat. En effet, par définition, sa valeur faciale n'est pas représentative de la valeur réelle de l'avantage fourni.

CESU

Exonération si le montant global (participation CSE et employeur) est $\leq 1\,830\text{€}$ / an. Voir le point sur les aides financières en faveur des services à la personne (relatifs aux tâches ménagères ou familiales) et des gardes d'enfant



Chèques lire, chèques disques et chèques culture ✓

Tolérance administrative. Ils peuvent être distribués à tout moment, sans limitation de montant et sans lien particulier avec un événement, ils sont exonérés. Ils doivent être échangeables exclusivement contre des biens ou prestations à caractère culturel.

Chèques vacances ✓

Exonération si les chèques vacances sont acquis, sans intervention de l'employeur, par le CSE qui les attribue en fonction de critères non discriminants, déterminés librement par ses soins et connus des salariés. Le principe de non-discrimination interdit au CSE d'attribuer cet avantage en contrepartie de l'atteinte d'objectifs professionnels liés au contrat de travail. Le CSE peut demander une participation financière aux salariés (mais ce n'est pas obligatoire).

Congés de formation économique, sociale et syndicale permettant de couvrir les frais engagés par les salariés en formation syndicale ⚠

Certaines dispositions conventionnelles collectives prévoient une indemnité pouvant être versée par l'employeur, le CSE ou les organismes de formation. Ces indemnités sont :

- exonérées, si elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion (transport, hébergement, documentation), à condition de fournir des justificatifs.
- soumises aux charges sociales, si elles sont accordées pour compenser des pertes de salaires.

Cours de cuisine, de bricolage, ou autres activités... ⚠

- La participation du CSE au financement de cours de cuisine ou autres activités, peut-être exonérée de charges sociales dans la mesure où ces cours constituent une initiation pour amateur. Note : le point n'est pas clairement mentionné sur le site de l'URSSAF mais dans la pratique, il n'y a pas de redressement, à notre connaissance.
- Mais la participation à l'achat de matériel de cuisine, par exemple, est soumise à cotisations.



Décès

La somme allouée à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié est assimilée à un secours exceptionnel (donc exonérée), si elle est d'un montant inférieur ou égal à 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 171 € en 2020). Au delà de ce montant, la preuve du secours doit être apportée, ce qui requiert une analyse individuelle de la situation.

Dons aux associations

Quand le CSE dispose d'un reliquat de budget des ASC, il peut effectuer un don à des associations humanitaires. Ces dernières se doivent d'être reconnues d'utilité publique. De plus, le financement du CSE ne peut être supérieur à 1% du budget total des œuvres sociales. Par ailleurs, la décision de financer ladite association doit être adoptée à l'occasion d'un vote majoritaire du CSE





Financement de la retraite supplémentaire et de la prévoyance complémentaire

Pour bénéficier de l'exonération, le régime financé doit être :

- Obligatoire,
- Collectif (c'est-à-dire, bénéficiant à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie « objective »),
- Et mis en place par l'employeur.

En revanche, le CSE ne peut en aucun cas bénéficier de l'exonération s'il prend en charge tout ou partie de la cotisation due par l'employeur au titre d'un régime collectif de protection sociale complémentaire obligatoire.

L'exonération de la participation du CSE au financement des garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire est limitée.

S'agissant du financement des garanties de retraite supplémentaire, l'exonération de la participation du CSE est limitée à la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- soit 5 % du montant du plafond de la Sécurité sociale ;
- soit 5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

S'agissant du financement des prestations complémentaires de prévoyance, l'exonération de la participation du CSE est limitée à :

- la fraction n'excédant pas 6 % du montant du plafond de la Sécurité sociale ;
- et n'excédant pas 1,5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale, sans que le total ainsi obtenu, puisse excéder 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale.



Médaille du travail

Pour la jurisprudence, les gratifications versées à l'occasion de la remise aux salariés de médailles doivent être comprises dans l'assiette des charges sociales. Toutefois, il existe une tolérance administrative : les avantages en espèces et/ou en nature alloués par le comité social et économique, à l'occasion de (ou concomitamment à) l'attribution d'une médaille d'honneur du travail ou d'une médaille s'y substituant (médaille d'honneur de la police, des sapeurs-pompiers...) :

- sont exclus des assiettes sociales lorsque leur montant global est inférieur ou égal au salaire mensuel de base du bénéficiaire ;
- sont soumis aux charges sociales pour la fraction excédentaire représentative d'un complément de salaire lorsque le montant global de ces avantages excède le salaire mensuel de base du bénéficiaire.





Participations aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages, la pratique sportive...

Pour la jurisprudence, ces sommes devraient être soumises aux cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, il existe une tolérance administrative.

- **Participation aux vacances** : Les participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls, même si elles ne sont pas modulées en fonction des ressources familiales sont exonérées de cotisations, sous réserve de justification des dépenses de vacances.
 Attention, les allocations forfaitaires, y compris les indemnités kilométriques, sont soumises à charges sociales.
- **Participation aux voyages** : Les réductions tarifaires accordées par le CSE à l'occasion de voyages touristiques, quelle que soit leur forme (réductions directement supportées par le CSE ou remboursement direct au salarié sur présentation du justificatif), sont exonérées de cotisations.
- **Participation aux activités sportives** : Les réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le CSE ou du remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié sur présentation du justificatif.
- **Participation aux colonies de vacances** : L'ACOSS estime que la participation du CSE favorisant le départ des enfants de moins de 26 ans en colonie de vacances est exonérée de charges sociales, sous réserve d'attestation d'inscription. Les réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le CSE ou du remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié sur présentation du justificatif.
 Attention, n'entrent pas dans le champ de la tolérance : les stages de remise à niveau dans une discipline scolaire, de préparation au permis de conduire ou au BAFA organisés pendant les vacances scolaires, les séjours linguistique des enfants à l'étranger ou séjour de « vacances éducatives » quand les cours constituent une part prépondérante du séjour.



Prêt

Ces sommes sont, en principe, assujetties aux cotisations sociales. Toutefois, l'Urssaf admet par tolérance ministérielle que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

- **Prêts bonifiés** : La prise en charge par le CSE de tout ou partie des intérêts d'un emprunt contracté par le salarié est soumise aux charges sociales.
- **Prêts gratuits ou à taux réduits** : Pour ne pas être assujettie aux cotisations, le prêt doit répondre aux critères ASC et présenter un caractère social. Pour être qualifié comme tel, le prêt doit cumulativement :
 - être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
 - être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination : les situations identiques doivent être traitées de manière semblable, sans conduire à une attribution systématique des prêts en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies ;
 - ne pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle ;
 - avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail : la demande de prêt doit donc être circonstanciée.

A défaut de remplir l'une de ces quatre conditions, l'Urssaf considère que le profit retiré par le salarié (par comparaison avec le taux de l'intérêt légal) du fait d'un taux d'intérêt inexistant ou réduit constitue un complément de salaire assujetti aux cotisations et contributions sociales.

Bon à savoir : Si le taux pratiqué par le CSE est égal ou supérieur au taux de l'intérêt légal, aucune réintégration n'est à opérer.

Prime

Les primes attribuées à l'occasion de la fête des pères sont soumises à cotisations et contributions sociales.



Soutien scolaire

Toute participation au soutien scolaire, quelle que soit sa forme, s'analyse comme une aide financière (voir slide précédente).

Secours

Le secours = une attribution exceptionnelle, non renouvelable, d'une somme d'argent d'un montant limité, ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne des bénéficiaires, ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt.

Si ces critères sont respectés, le secours est exonéré de cotisation sociale. Si possible, solliciter l'accord de l'URSSAF.





Tickets restaurants

Le montant de la participation du comité à l'acquisition d'un titre-restaurant avec celle, éventuelle, de l'employeur n'est pas soumis à cotisations et contributions sociales dans la limite de 5,55 € en 2020, dans la mesure où la participation globale est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre.

Tombola (Prix en nature)

Les prix en nature (voyages d'agrément, cadeaux...) gagnés par les salariés dans le cadre de tombolas, loteries, et concours sans relation directe et réelle avec le travail accompli au profit de l'employeur, alloués par ce dernier ou par le comité social et économique ou d'établissement, sont exclus des assiettes sociales dès lors qu'ils présentent un caractère aléatoire et exceptionnel.

 En revanche, sont soumis à charges sociales les prix attribués par le CSE ou l'employeur en récompense des performances professionnelles du salarié

CONTACTS

Valérie CHENEVOIS

**Master Comptabilité
Contrôle Audit**

-

Responsable pôle
comptabilité CSE

-

06 98 81 26 60

-

valerie.chenevois@axia-consultants.com

Vincent DUBOIS

Expert-comptable

-

Responsable développement
Région Sud Ouest

-

06 61 60 09 32

-

dubois.f.vincent@gmail.com

Prosper GAYIBOR

Expert-comptable

-

Associé

-

06 61 60 09 32

-

prosper.gayibor@axia-consultants.com

Axia Consultants

accompagne les Instances
Représentatives du Personnel depuis
plus de 20 ans sur les enjeux
économiques, juridiques, sociaux et en
santé au travail. Nous proposons des
missions d'expertises, d'assistance ou
des formations sur mesure, pour vous
accompagner selon vos besoins.

[Consulter notre
Dossier spécial coronavirus](#)

[Consulter
nos domaines d'activités](#)

[Nous contacter](#)



Centre d'affaires des Metz
1 rue du Petit Robinson
78350 JOUY EN JOSAS

Tél. 01 34 58 26 60
www.axia-consultants.com

S.A.S. d'Expertise Comptable inscrite à l'Ordre des Experts Comptables de la Région Parisienne au capital de 40 000 € - R.C.S. VERSAILLES B 411 822 455 – SIRET 411 822 455 00019 – APE 6920Z