

# Droit du CSE en pratique

## L'impact de l'épidémie du Covid-19 sur les budgets du CSE



Marie Bourgault  
Avocat  
Cabinet Lepany  
et associés

La propagation de l'épidémie du Covid-19 et plus particulièrement les mesures prises par le gouvernement pour tenter de l'endiguer a induit la mise en place de nouvelles organisations du travail (télétravail, activité partielle, horaires décalés...) liées pour partie à un ralentissement de l'activité. Cette situation a des impacts directs sur le fonctionnement et les attributions du CSE, et notamment sur le montant de ses budgets, en cas de recours au dispositif d'activité partielle, et sur l'utilisation du budget des activités sociales et culturelles au regard des incidences liées à l'état d'urgence comme les annulations de voyages et autres prestations touristiques.

Pour rappel, les budgets du CSE sont calculés selon les modalités suivantes.

S'agissant du budget de fonctionnement :

- 0,20 % **de la masse salariale brute** dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
- 0,22 % **de la masse salariale brute** dans les entreprises d'au moins 2000 salariés (C. trav., art. L. 2315-61).

La loi précise que « Pour l'application des dispositions du présent article, la **masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale** ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ». Bien entendu, un accord collectif peut prévoir un budget de fonctionnement plus important.

S'agissant du budget des activités sociales et culturelles, il est déterminé :

- **par accord d'entreprise ;**

- à défaut d'accord, **le rapport de cette contribution à la masse salariale brute** ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (C. trav., art. L. 2312-81).

### Impact de l'activité partielle sur le montant des budgets

Sauf disposition conventionnelle contraire, la base de calcul des budgets du CSE est donc constituée par la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives, qui comprend donc les sommes soumises à charges sociales.

Or, l'indemnité versée aux salariés dans le cadre de l'activité partielle (assimilée à un revenu de remplacement) n'est pas soumise à charges sociales (sauf pour la partie correspondant au complément versé par l'employeur, et ce depuis le 1<sup>er</sup> mai).

Aussi, seules les heures non chômées et l'éventuel complément versé par l'employeur dans le cadre du dispositif d'activité partielle en application d'un accord collectif ou d'une

décision unilatérale peuvent être assujetties à contributions et cotisations sociales.

S'agissant du complément versé par l'employeur, il convient de distinguer deux périodes :

- du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril : le complément versé par l'employeur est exonéré de charges sociales au même titre que l'indemnité légale d'activité partielle ;
- à compter du 1<sup>er</sup> mai : l'indemnité d'activité partielle (légale + complémentaire) versée par l'employeur est assujettie aux charges sociales dans les conditions de droit commun dès lors qu'elle dépasse 3,15 fois la valeur horaire du Smic (article 11 de l'ordonnance n°2020 modifié par l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020).

Le recours au dispositif d'activité partielle selon la période sur laquelle il s'étend (ce dispositif pouvant perdurer jusqu'à 12 mois), selon le nombre d'heures chômées et le nombre de salariés concernés, aura *a priori* un impact sur les montants des budgets versés au CSE, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Cet impact pourra toutefois être limité en fonction des modalités de versement des budgets.

Dans ces conditions, en l'absence de stipulations conventionnelles plus favorables, il pourrait être opportun que les organisations syndicales, voire le CSE, négocient avec l'employeur une neutralisation de cette période d'activité partielle, justifiant un maintien du montant initialement prévu au regard de la masse salariale. En l'absence d'une telle négociation sur le sujet, la diminution des budgets pourrait être importante et priver le CSE des moyens nécessaires pour fonctionner correctement, notamment s'agissant des recours aux expertises.

Cette difficulté pourrait être accentuée en cas de transfert du budget de fonctionnement vers le budget des ASC, privant le CSE de la possibilité d'obtenir la prise en charge intégrale de l'expertise par l'employeur (*C. trav., art. L. 2315-80 visant les consultations relatives aux orientations stratégiques et autres consultations ponctuelles*).

## Utilisation du budget ASC en temps de Covid-19

### Une adaptation de l'offre des prestations à destination des salariés ?

Compte tenu des restrictions drastiques d'accès aux lieux artistiques, culturels et sportifs (cinémas, théâtres, musées, salles de concert, salles de sport restant fermés à ce jour), le CSE peut souhaiter modifier l'affectation du budget (ou d'une partie du budget) des ASC afin de proposer de nouvelles prestations.

Toutefois, ces prestations doivent, pour être certaines, rentrer dans le cadre de la tolérance administrative et donc ne pas être soumises à cotisations et faire partie de la liste établie par l'Urssaf sur son site internet, à savoir :

- 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.

L'Urssaf précise que « ne sont pas concernés par la tolérance : () la prise en charge par le CSE du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable) » (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-prestations-liees-aux-activi/les-prestations-non-soumises-a-c/les-cheques-culture-les-biens-ou.html>.)

Si les abonnements à des plateformes comme Netflix ou Canal + ne sont pas directement visés par l'Urssaf, on peut considérer qu'ils peuvent participer à l'amélioration de la vie, du travail et de l'emploi des salariés dès lors qu'ils permettent un accès à un catalogue de films, de documentaires et de séries.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'état d'urgence sanitaire, on peut légitimement penser que le bénéfice d'une telle prestation circonscrite dans le temps ne rencontrerait pas de difficulté.

Il pourrait également être envisagé la prise en charge financière de cours de soutien scolaire à distance pour les enfants des salariés.

Si le CSE devait modifier l'affectation du budget des ASC, il devra être vigilant quant :

- au choix des biens et prestations ;
- à la procédure de validation de cette nouvelle affectation, notamment au regard des stipulations prévues dans le règlement intérieur de l'instance

### Des secours et des prêts consentis aux salariés ?

Dans un tout autre domaine, le CSE peut souhaiter utiliser le budget pour aider les salariés qui se trouveraient dans des situations particulièrement précaires au regard de la situation en leur octroyant des secours ou des prêts gratuits à taux zéro ou réduit.

Il est important de rappeler que le secours ou le prêt consenti par le CSE aux salariés de l'entreprise répond à des critères précis, leur permettant d'ailleurs de bénéficier d'une exonération de cotisations sociales.

Un secours est l'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 (*Circ. Acoss, 14 févr. 1986, n°1986-0000017 ; Guide Urssaf du CE, www.urssaf.fr*).

Un prêt (*Guide Urssaf du CE, www.urssaf.fr*) :

- doit être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
- doit être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination ;
- ne doit pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle ;
- et doit avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail.

Le CSE devra donc être vigilant quant à la justification de l'octroi d'un secours ou d'un prêt dans la mesure où la propagation de l'épidémie du Covid-19 et ses incidences pourraient concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il devra suivre les règles en vigueur au sein de l'instance, et à défaut de stipulation spécifique dans son règlement intérieur, soumettre au vote une résolution pour décider d'un budget dédié et des critères pour l'octroi des éventuels prêts.

## Des dons aux associations ?

Pour rappel, les articles L. 2312-84 et R. 2312-51 du Code du travail prévoient la possibilité pour le CSE d'effectuer des dons à des associations (et pas seulement aux associations humanitaires comme par le passé) selon les modalités suivantes :

- à partir d'une part de l'excédent annuel de son budget des ASC, ce qui implique que la subvention de fonctionnement ne pourra pas être utilisée à cet effet ;
- dans la limite de 10% de l'excédent du budget des ASC de l'instance.

Pour déterminer ce seuil de 10%, il conviendra de prendre en compte :

- les dons consentis aux associations ;
- les éventuels transferts effectués vers le budget de fonctionnement de l'instance.

Quel que soit son montant, le don devra faire l'objet d'une délibération votée en réunion du CSE.

Il est donc bien possible de faire des dons à des associations dans le contexte actuel même si le cadre est relativement contraignant.

## Annulation des voyages et autres prestations touristiques

L'activité touristique a été brutalement interrompue en raison de la propagation de l'épidémie du covid-19, entraînant l'annulation de nombreux voyages et/ou de prestations touristiques organisés notamment par les CSE ou via leur intermédiaire.

Compte tenu des enjeux financiers pour les prestataires touristiques impactés par ces annulations (tel que le CSE agissant en qualité d'organisateur de voyage et non comme simple intermédiaire), une ordonnance n°2020-315 du 25 mars 2020 est venue préciser les « conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure ».

Cette ordonnance permet donc de déroger au droit commun induisant un remboursement obligatoire de la prestation non réalisée (*C. tourisme, art. L. 211-14 ; C. civ., art. 1218*).

### Prestations concernées

Il peut s'agir d'un forfait touristique, à savoir la combinaison d'au moins deux types différents de services de voyage dépassant 24 heures ou incluant une nuitée, ou d'une simple prestation de voyage (hébergement ou location de voiture par exemple).

L'ordonnance exclut de manière expresse la vente de titre de transport et la location de meublés saisonniers.

Ces deux prestations continuent donc à être régies par le droit commun (à savoir les dispositions du Règlement CE n°261/2004 du Parlement européen et du Conseil du 11 février 2004 s'agissant des billets d'avions achetés auprès d'une compagnie aérienne, du code civil s'agissant des billets d'avion achetés auprès d'un intermédiaire, du Règlement CE n°1371/2007 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2007 s'agissant des billets de train).

Les voyages ou prestations touristiques organisés par le CSE ou via son intermédiaire sont donc directement concernés.

### Période concernée

Les demandes d'annulation doivent être faites **entre le 1<sup>er</sup> mars et le 15 septembre 2020**.

Il est intéressant de constater qu'il n'est nullement fait mention de la date d'exécution de la prestation ou du voyage en cause mais uniquement de la date d'annulation, laissant une marge de manœuvre plus importante aux prestataires concernés.

En fonction de la qualité dans laquelle le CSE agit (organisateur de voyage ou intermédiaire), il sera donc plus ou moins intéressé par le dispositif.

Il est en effet plus probable que le CSE soit à l'initiative de la demande d'annulation lorsqu'il agit en qualité d'organisateur plutôt qu'en qualité d'intermédiaire.

Lorsque le CSE est intermédiaire, il pourrait être judicieux d'interroger le prestataire pour connaître ses intentions s'agissant des voyages prestations touristiques ayant d'ores et déjà fait l'objet d'une contractualisation.

## Contenu du dispositif

Lorsque le voyage ou la prestation est annulé, le professionnel a le choix entre :

- rembourser le montant intégral de la prestation annulée ;
- remettre un avoir dont le montant correspond au prix de la prestation payée et dont la validité est fixée à 18 mois.

Le prestataire a dans cette seconde hypothèse plusieurs obligations :

- informer le client dans un délai de 30 jours suivant la notification de la résolution du contrat (si la notification de la résolution est intervenue avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 26 mars 2020, au plus tard le 26 avril 2020) du montant de l'avoir, des modalités dans lesquelles une proposition de prestation identique ou équivalente lui sera adressée par le prestataire, des incidences de l'absence d'accord dans le délai de 18 mois impartis consistant au remboursement du prix de l'avoir ;
- proposer au client une prestation identique ou équivalente dans les 3 mois à compter de la résolution (si la notification de la résolution est intervenue avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 26 mars 2020, au plus tard le 26 juin 2020) qui sera valable 18 mois ; cette prestation devra donc être du même montant et ne donner lieu à aucune majoration autre que celle éventuellement prévue par le contrat résolu ; pour autant, il est toujours possible de proposer une prestation dont le prix est différent si le client le souhaite. Dans cette hypothèse, le client sera redevable d'une somme

complémentaire ou bénéficiera d'un avoir dont les modalités suivent le même régime ;

- rembourser le client à l'expiration du délai de 18 mois si aucun accord n'a été trouvé.

Aussi, le professionnel ne peut procéder à aucune déduction sur le montant de la prestation annulée. S'il dispose d'une marge de manœuvre, c'est uniquement sur les modalités de l'annulation de la prestation, à savoir le choix entre le remboursement et la remise d'un avoir, étant précisé que le solde de cet avoir devra, le cas échéant, être remboursé au consommateur à l'issue des 18 mois.

**Le CSE organisateur de voyage** qui souhaiterait bénéficier du dispositif d'avoir devra donc être particulièrement attentif :

- aux modalités d'information des salariés : délais impartis, information écrite et précise par l'intermédiaire d'un courrier recommandé avec avis de réception de préférence (pour s'assurer de la date à laquelle l'information a été transmise aux salariés) ; si aucune sanction n'est envisagée par l'ordonnance, il y a tout lieu de penser que le défaut d'information du salarié pourrait induire un remboursement pur et simple de la part du CSE ;
- à l'élaboration et à la communication d'une nouvelle proposition identique ou équivalente à celle initialement prévue ;
- à provisionner les sommes qui devraient être remboursées à l'issue du délai de 18 mois, et ce, en l'absence d'accord.

**Concernant les CSE agissant en qualité d'intermédiaires**, ces derniers devront s'assurer auprès des prestataires que les salariés puissent disposer soit d'un avoir soit d'un remboursement des prestations annulées. En pratique, des CSE procèdent au remboursement des salariés concernés par les prestations annulées, et ce, pour éviter les difficultés. Pour autant, dans la mesure où le CSE n'agit qu'en qualité d'intermédiaire, il conviendrait de soumettre le remboursement des sommes engagées par les salariés à la signature d'une attestation rédigée par leurs soins dans laquelle il est précisé le montant du remboursement et la possibilité pour le CSE de se subroger dans leurs droits auprès du prestataire.