

**ASC.** Le 3 avril 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation avait sanctionné tout critère d'ancienneté à l'inéligibilité des salariés au bénéfice des activités sociales et culturelles gérées par les CSE. À l'occasion d'un nouvel arrêt, le 12 mars 2025, elle précise que cette interdiction s'étend également à toute modulation des droits en fonction de l'ancienneté des salariés. Mécaniquement, le nombre de bénéficiaires s'en trouvant accru pour le même budget, les droits de chaque salarié seront diminués. Pistes de réflexion et conseils des avocats du cabinet Lepany & associés.

# Condition d'ancienneté et ASC: la Cour de cassation confirme sa position

Marie Bourgault et Jonathan Cadot, Avocats associés, cabinet Lepany & associés

Le comité social et économique (CSE) constitue une instance aux facettes et attributions multiples: attributions en matière économiques et sociales, en matière de santé, sécurité et conditions de travail sans oublier les activités sociales et culturelles (ASC).

Conformément à l'article L. 2312-78 du Code du travail, le CSE a pour mission d'assurer, contrôler ou participer « 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, quel qu'en soit le mode de financement ».

La tâche est d'ampleur dès lors que selon l'article R. 2312-35 du Code du travail:

« Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent:

1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels;

2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances;

3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale;

5° Les services sociaux chargés:

a) De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité social et économique et par l'employeur;

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

En pratique, il était fréquent que les CSE conditionnent l'ouverture des droits des salariés aux activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté fixée entre trois et six mois.

Par ses arrêts rendus le 3 avril 2024<sup>1</sup> et le 12 mars 2025<sup>2</sup>, la chambre sociale de la cour de cassation a bouleversé la gestion des activités sociales et culturelles considérant que « s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté ».

Avant ces deux arrêts, il faut bien reconnaître que la Cour de cassation

n'avait que rarement été amenée à connaître de la question des bénéficiaires des activités sociales et culturelles des CSE.

Elle avait tout de même pu juger, par un arrêt ancien, qu'un avantage qui n'est pas offert à l'ensemble du personnel ne pouvait constituer une activité sociale et culturelle<sup>3</sup>.

## CONDITION D'ANCIENNETÉ POUR BÉNÉFICIER DES ASC: UNE PRATIQUE COURANTE ET CONSACRÉE

Subordonner le bénéfice de tout ou partie des activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté est une pratique largement développée dans de nombreux CSE (et anciennement CE), ce qui répondait à une certaine logique dès lors que le budget des activités sociales et culturelles est calculé sur la masse salariale.

De plus, l'ancienneté pouvait légitimement être considérée par les CSE comme un élément objectif comme c'est le cas en matière de discrimination et d'égalité de traitement.

D'ailleurs, l'Acos, dans son guide à destination des CSE, avalisait cette pratique considérant que les ASC « doivent bénéficier aux salariés ou anciens salariés, à leurs familles et aux stagiaires, et à l'ensemble des salariés (pas de distinction liée au contrat de travail, à la catégorie professionnelle, etc.), ce bénéfice pouvant être réservé "aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois" ».

1. Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812 FS-B, *Semaine sociale Lamy* n° 2093, 20 mai 2024, p. 19, note H. Guyot.

2. Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223.

3. Cass. soc., 24 févr. 1983, n° 81-14.118, *Bull. civ. V*, n° 113.

●●● Il est toutefois à noter que le ministère du Travail ne partageait pas cette position considérant, au contraire, que : « La différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle telles que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise. »<sup>4</sup>

Quant aux juges du fond, la Cour d'appel de Rennes avait validé le recours à une condition d'ancienneté pour ouvrir droit aux activités sociales et culturelles<sup>5</sup>.

C'est également en ce sens que le Tribunal judiciaire de Paris, puis la Cour d'appel de Paris, avaient statué considérant que le bénéfice des ASC pouvait être subordonné à une condition de six mois d'ancienneté et déboutant ainsi l'organisation syndicale sollicitant l'annulation de la disposition du règlement intérieur la prévoyant<sup>6</sup>.

Aux termes de son arrêt, la Cour d'appel de Paris considérait que « l'ancienneté est un critère objectif, non discriminatoire, dès lors qu'il s'applique indistinctement à tout salarié quel qu'il soit et notamment quel que soit son âge », et considérait donc que ce critère respectait, *a priori*, le principe d'égalité de traitement et celui de non-discrimination<sup>7</sup>.

Ainsi, la cour d'appel avalisait la pratique retenue par la plupart des CSE.

## L'ARRÊT 3 AVRIL 2024 : UNE RÉVOLUTION COPERNICIENNE POUR LES CSE

À la suite du pourvoi formé à l'encontre de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, la Cour de cassation devait trancher dans son arrêt du 3 avril 2024 pour la première fois la question de savoir si un CSE pouvait subordonner le bénéfice des activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté.

Par un attendu dénué d'ambiguïté, la Cour de cassation vient considé-

rer que « s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté »<sup>8</sup>.

Pour ce faire la Haute juridiction fonde son arrêt sur les deux textes définissant les activités sociales et culturelles et leurs bénéficiaires.

En premier lieu, elle se réfère à l'article L. 2312-78 du Code du travail qui dispose 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 ».

En second lieu, elle vise l'article R. 2312-35 du Code du travail qui vient définir la notion d'activités sociales et culturelles en précisant qu'elles bénéficient aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise et à leur famille<sup>9</sup>.

La Cour de cassation en déduit qu'il existe un droit à tous salariés et stagiaires de bénéficier des activités sociales et culturelles.

Il n'est donc pas possible d'exclure du bénéfice des activités sociales et culturelles une partie du personnel en fonction de leur ancienneté.

La solution n'était pas évidente dès lors qu'il n'était pas prévu d'interdiction pour le CSE de prendre en compte l'ancienneté pour déterminer sa politique d'ASC, ce d'autant que bon nombre d'avantages prévus dans le Code du travail et dans les accords collectifs sont subordonnés à une condition d'ancienneté.

Pour la Cour de cassation, si le CSE a le monopole de la gestion des activités sociales, le législateur n'est nullement venu prévoir la possibilité pour le CSE d'exclure une catégorie de salariés du bénéfice des ASC.

C'est bien cette exclusion d'une catégorie de salariés et de stagiaires (en l'occurrence l'ensemble des stagiaires

dans la mesure où la clause litigieuse du règlement intérieur prévoyait une ancienneté de six mois) qui est sanctionnée.

Il est intéressant d'observer que la Cour de cassation ne se réfère à aucun moment à une quelconque discrimination pour fonder sa décision, ce qui est des plus logique dès lors que l'ancienneté ne constitue pas un motif discriminatoire prohibé par la loi (*C. trav.*, art. L. 1132-1).

On peut légitimement s'interroger sur le point de savoir si la chambre sociale avait pleinement connaissance de la portée d'une telle décision qui bouleverse le fonctionnement de nombreux CSE.

En effet, la prise en compte de l'ancienneté dans l'ouverture des droits aux ASC était en pratique la règle au sein des CSE.

Mécaniquement, un tel arrêt a pour conséquence de diminuer le niveau moyen des prestations dont bénéficiaient les salariés avec un budget constant (bon nombre d'employeurs n'envisageant pas d'abonder le budget ASC et le nombre de bénéficiaires augmentant).

L'impact financier peut être d'ailleurs très important et d'autant plus significatif dans les entreprises qui font largement appel à l'intérim et aux CDD de courte durée ou CDD saisonniers.

À cela s'ajoute la charge de travail supplémentaire pour les membres du CSE qui doivent traiter les entrées et sorties de personnel sur des courtes durées alors même que le temps manque aux élus pour exercer leur mandat.

Bien conscientes des multiples difficultés liées à la mise en conformité de cet arrêt de la Cour de cassation, les Urssaf sont venues prévoir un délai aux CSE pour se mettre en conformité avec la position prise par la Cour de cassation. Ainsi, les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de leurs prestations. Et d'ajouter que dans l'intervalle, en cas contrôle, si une condition d'ancienneté est constatée pour

4. Rép. min., JOAN Q n° 43931, 6 mai 2014, p. 3688.

5. CA Rennes, 9 sept. 2015, n° 14/07142.

6. J. Cadot et M. Bourgault, Accès aux ASC du CSE : une condition d'ancienneté validée par les juges, les Cahiers Lamy du CSE, n° 225, mai 2022, p. 16.

7. CA Paris, 24 mars 2022, n° 20/02640.

8. Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812, précité.

9. Il est à noter que le droit des stagiaires à bénéficier des ASC est prévu à l'article L. 124-16 du Code de l'éducation.

le bénéfice des prestations du CSE, il sera demandé au CSE de se mettre en conformité pour l'avenir<sup>10</sup>.

Reste que les CSE ayant recours à la condition d'ancienneté vont devoir revoir leurs pratiques, en modifiant leur règlement intérieur ou leur politique ASC, ce qui justifiera un vote en réunion plénière de CSE (sauf si le sujet a été délégué à une commission spécifique) et souvent d'après débats.

En outre, il conviendra de communiquer aux salariés les nouvelles règles applicables.

### L'ARRÊT DU 12 MARS 2025 : UNE MARGE LIMITÉE LAISSÉE AU CSE DANS LEUR POLITIQUE ASC

À la suite de l'arrêt du 3 avril 2024, les CSE et leurs conseils se sont légitimement interrogés sur la portée de la position de la Cour de cassation.

Certains ont cru pouvoir soutenir que, si l'ancienneté ne pouvait être prise en compte comme condition d'ouverture du droit aux activités sociales et culturelles, il pourrait être envisageable de moduler le droit aux ASC en fonction de l'ancienneté.

En d'autres termes, tous les salariés, peu important leur ancienneté, auraient bien droit aux activités sociales et culturelles mais pas dans les mêmes proportions.

Une telle analyse pouvait sembler séduisante et avait le mérite de limiter l'impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024, même si elle paraissait plus que discutable<sup>11</sup>.

C'est dans ces circonstances que la Cour de cassation devait connaître d'une affaire dans laquelle un CSE avait modulé le montant des chèques cadeaux distribués au CSE en fonction de l'ancienneté.

Sans véritable surprise, la Cour de cassation reprend le même attendu que dans son arrêt du 3 avril 2024 jugeant que « s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté »<sup>12</sup>.

Comme dans son arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation se fonde sur les articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du Code du travail

Une nouvelle fois, elle ne retient pas l'argument tiré de la discrimination.

La modulation du montant des ASC en fonction de l'ancienneté est donc également à proscrire.

### QUELLES OPTIONS S'OFFRENT AUX CSE ?

La condition d'ancienneté ne peut donc plus être prise en compte.

Certains, se sont interrogés sur la possibilité de prendre en compte un critère de présence effective.

Une telle solution n'est toutefois pas recevable pour être cette fois-ci discriminatoire.

En la matière la Cour d'appel de Pau avait déjà considéré qu'il ne pouvait être envisagé de faire dépendre le montant des bons d'achat en fonction de la durée de présence pendant l'année pour valider le redressement Urssaf opéré sur ce point.

De même, le ministère du Travail, dans sa réponse, avait écarté le recours à des critères « en lien avec l'activité professionnelle telle que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise ».

En revanche, pourrait s'envisager de prendre en compte non pas la présence effective mais la présence aux effectifs du salarié.

Ainsi, il pourrait être prévu, en fonction des ASC en cause, de :

- mettre en place une condition de présence aux effectifs à la date de commande ou de distribution de la prestation. À titre d'exemple, le salarié ne bénéficierait des chèques vacances que s'il est présent à la date de commande ou à la date de distribution, ce qui limiterait le nombre de bénéficiaires en fonction des dates d'entrées et de sortie des effectifs ;

- fixer des plages de bénéfice/distribution réduite dans le temps. Ainsi, en limitant la période pour bénéficier d'une ASC, le nombre de bénéficiaires se retrouve plus limité par rapport à la possibilité de pouvoir demander à bénéficier d'une ASC tout le long de l'année ;

- mettre en place des budgets mensualisés et non sur l'année comme c'est le cas actuellement dans la plupart des CSE. Ainsi, les salariés ne bénéficieraient des budgets en question que dès lors qu'ils seront aux effectifs sur le mois considéré.

Une saisine de l'Urssaf dans le cadre d'un rescrit pourrait permettre de sécuriser de telles pratiques et éviter tout risque de redressement.

Malgré tout, il est certain que la position retenue par la Cour de cassation va continuer à interroger les CSE sur leurs pratiques de gestion des ASC et soulever un certain nombre de difficultés qui donneront lieu à de nouvelles décisions ou de prises de position par les Urssaf. ■

- ▶ **Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223**
- ▶ **Voir aussi, Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812 FS-B**

<sup>10</sup> <https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/cse-critere-anciennete-delai.html#:~:text=L'Urssaf%20admettait%20que%20le,cassation%20interdit%20d%C3%A9sormais%20cette%20possibilit%C3%A9>

<sup>11</sup> J. Cadot, *Plus de condition d'ancienneté pour ouvrir droit aux activités sociales et culturelles du CSE* Lexbase - La lettre juridique n° 983 du 2 mai 2024 : Comité social et économique.

<sup>12</sup> Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223, précité.