



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 04 novembre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (I)



Ce sont les dispositions légales qui confèrent au comité d'entreprise le **monopole de la gestion des activités sociales et culturelles** : « le comité d'entreprise 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 » (art. L. 2323-83 du Code du travail).

Dès lors, le comité d'entreprise **peut décider** :

– **du mode de gestion** des activités sociales et culturelles (directe ou par délégation) : il peut notamment décider qu'il assumera lui-même la gestion d'une activité ou qu'elle sera confiée à l'employeur ou à d'autres entités ;

Par exemple : le comité d'entreprise peut créer une association et lui confier la gestion des activités sociales et culturelles (Soc., 28 oct. 1975, n° 74-11.814).

– **du type d'activités** qui seront **mises en œuvre**. Le comité d'entreprise a notamment la possibilité de réorienter des fonds que l'entreprise consacrait à une activité dont le comité a décidé de reprendre la gestion. Il peut décider de créer de nouvelles activités, financées grâce au budget, d'en supprimer d'autres ou de modifier la répartition des fonds entre les activités. (Soc., 4 juin 1982, n° 81-11.267).

Le comité reste donc maître de sa politique sociale et culturelle selon ses options, le programme de sa majorité (les membres du CE et donc pas uniquement selon la seule volonté du secrétaire) et de ses moyens financiers. Ni l'employeur ni certains salariés ne peuvent exiger qu'un effort soit orienté dans un sens plutôt qu'un autre (TGI Aix-en-Provence, 22 février 1979, société Férifos).

Pour que le comité d'entreprise puisse revendiquer la gestion d'une activité, encore faut-il qu'il s'agisse bien d'une activité sociale et culturelle et non d'une intervention ponctuelle de l'employeur, dépourvue de volonté de s'engager pour l'avenir.

Par exemple, l'employeur qui décide que des marchandises invendues pourront être distribuées lors de l'arbre de Noël ne crée pas une activité nouvelle l'obligeant à verser une somme équivalente chaque année au comité d'entreprise ([Soc. 31 janv. 1989, n° 87-17.858](#)).

◇ **Qu'est-ce qu'une activité sociale et culturelle du comité d'entreprise ?**

Elle se définit comme :

- **Facultative et non rémunératoire**. Autrement dit, l'activité ne peut en aucun cas se substituer à du salaire et ne doit pas être la contrepartie d'un travail.
- **Non discriminatoire** ;
- Et destinée à **améliorer les conditions de vie, de travail et de l'emploi des salariés** au sein de l'entreprise (Soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848).

◇ Qui peut bénéficier des sociales et culturelles du comité d'entreprise ?

Les activités **bénéficient prioritairement aux salariés, à leur famille, aux stagiaires et aux anciens salariés** (arts. L. 2323-83 et R. 2323-20 du Code du travail). Les membres du comité sont libres de choisir les critères de répartition.

Cette liberté est toutefois tempérée car le comité ne doit faire **aucune discrimination ou exclusion**, l'ensemble du personnel devant pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles (l'article L. 2323-83 du Code du travail).

Cette règle **n'interdit pas pour autant la fixation de critères** et conditions d'accès pour les bénéficiaires, dès lors que ces critères ne sont pas discriminatoires et n'excluent pas de fait certaines catégories de salarié. Le comité d'entreprise peut décider librement, en fonction de la politique sociale qu'il souhaite mener, des bénéficiaires ainsi que des critères d'attribution des activités qu'il gère ou qu'il contrôle.

Il est toutefois conseillé de mettre en place une grille de répartition objective pour le bénéfice d'une activité sociale. Cela sera par exemple :

- Le quotient familial, établi en fonction des revenus imposables des salariés et du nombre de personnes à charge du foyer fiscal.

Attention : la présentation de la déclaration fiscale est facultative et le comité ne peut pas imposer aux salariés de produire leur déclaration de revenus ((Civ. 1ère 29 mai 1984, no 82-12232).

- L'utilisation des **critères professionnels** doit être maniée avec précaution pour éviter une application discriminatoire. Si le comité d'entreprise ne peut accorder un avantage en fonction de l'appartenance à une catégorie de personnel, il peut, en revanche, **conditionner le bénéfice d'une prestation à l'acquisition de trois ou six mois d'ancienneté**.
- Le **nombre d'enfants à charge et situation familiale**, à la condition de ne pas aboutir à exclure les personnes sans enfant des prestations servies par le comité.

Ces choix sont faits dans le cadre de réunions du CE (ou de la délégation unique du personnel en CE) et donnent lieu à un vote. En général l'employeur ne vote pas. La Chambre sociale estime que le chef d'entreprise ne peut pas participer au vote d'une résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles, car il constitue une consultation des membres élus du comité, en tant que délégation du personnel (Soc., 25 janv. 1995 n° 92-16.778).

◇ La situation des anciens salariés

Le bénéfice des activités sociales et culturelles peut être également ouvert (mais ce n'est pas une obligation) aux anciens salariés de l'entreprise. Il peut s'agir de retraités (Soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848), de salariés licenciés pour motif économique (Soc. 26 janvier 1999, n° 97-10552).

◇ Le cas d'une entreprise avec plusieurs établissements

Si vous êtes dans une entreprise avec plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement, en principe ce sont les comités d'établissement qui sont compétents pour gérer les activités sociales et culturelles du personnel de l'établissement. Mais il est possible de décider de faire gérer tout ou partie de ces activités sociales et culturelles par le comité central d'entreprise (art. L. 2327-16 du Code du travail).

Pour faciliter la tâche dans la gestion de toutes ces prestations, il est également possible de créer ou d'adhérer à un comité interentreprises dont l'objet est de gérer des activités sociales et culturelles communes à plusieurs CE (art. R. 2323-28 du Code du travail).

A noter : En l'absence de comité, les DP assurent conjointement avec l'employeur le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'entreprise.

Secteur LDAJ