



de vacances ou des voyages, car ils bénéficient des ASC dans leur propre entreprise (Circ. DRT n°92-14 et 90/18).

**Associations caritatives :** le CE peut verser des fonds à une association caritative luttant contre l'exclusion ou en faveur de la réinsertion sociale, dans la limite de 1 % de son budget (art. L. 2323-87 c. trav.).

### Critères de choix

Les prestations doivent s'adresser à tous, sans discrimination et selon des critères de répartition objectifs ne prenant en considération ni la personne, la catégorie professionnelle, le type de contrat... Il est possible d'attribuer une aide différente à des salariés, **sous réserve que les mêmes critères soient appliqués à tous** (Cass. soc. 26/01/99, n°97-10.522). Le CE ne peut exclure une catégorie de salariés, mais il peut moduler ses aides en fonction des revenus ou de la situation familiale. Celui qui n'a pas d'enfant n'est pas placé dans une situation identique à celui qui en a : il n'y a donc pas d'inégalité de traitement injustifiée.

**Ce qui serait jugé illégal :** prendre en compte l'appartenance syndicale (Cass. soc. 16/04/08, n°06-44.839) ; exclure les salariés en longue maladie (discrimination à raison de l'état de santé) ; prendre en compte l'âge, le sexe ou tout autre critère de discrimi-

ination prohibé ; exclure les salariés au-delà d'un certain indice ou les membres de la direction ; les enfants à charge qui n'ont pas de lien de filiation avec le salarié (délib. HALDE n°2009-131 du 16/03/2009) ; exclure les salariés en CDD (art. L. 1242-14 c. trav.) ou à temps partiel (principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps complet (art. L. 3123-11 c. trav.) ; réserver une aide financière aux seuls salariés grévistes, etc.

Mais il est possible d'accorder une aide exceptionnelle aux salariés dans le besoin, en fonction de critères sociaux appliqués de la même manière, à tous (Cass. soc. 11/06/96, n°94-14.988).

**Justificatifs :** le CE ne peut exclure un salarié qui refuserait de communiquer sa déclaration d'impôt, car cela constitue, pour la Cour de cassation, une atteinte à la vie privée (Cass. Civ. 1<sup>re</sup>, 29/05/84, n°82-12.232). Le CE devra donc se contenter des informations données par l'employeur, ou d'une attestation sur l'honneur produite par le salarié.

Il faut noter que la loi du 22 juillet 2009 a rendu éligibles aux chèques vacances tous les salariés, quel que soit leur revenu fiscal de référence.

**Condition de présence et ancienneté :** selon le Ministre du travail, « 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 (...) compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise. » (Rep. min. n°43931, JOAN Q. 06/05/14 p.3688).

Effectivement, l'Urssaf considère que l'ancienneté et la présence effective sur l'année sont des éléments discriminatoires, pouvant donner lieu à redressement. L'employeur paiera, mais il pourra se retourner contre le CE (Cass. soc. 13/05/1993, n°91-143.63).

Le critère de l'ancienneté pose problème s'il conduit à exclure majoritairement les jeunes (discrimination à raison de l'âge), les apprentis ou les salariés en CDD (ce que l'art. L. 1242-14 interdit). Mais supprimer toute condition d'ancienneté revient à inclure les stagiaires de quelques jours... Le critère lié à la présence effective du salarié dans l'entreprise au moment de la distribution semble moins problématique, sous réserve que le salarié ne soit pas absent pour des raisons médicales, syndicales ou pour un congé maternité. Sinon, il s'agira d'une discrimination.

Le CE se doit pourtant de faire des choix, ses finances n'étant pas extensibles. Le ministère a annoncé la parution d'une circulaire de clarification en mai 2014 : elle se fait toujours attendre.

## À SAVOIR

**VOTE DE L'EMPLOYEUR :** pour toutes les décisions relatives aux ASC, l'employeur ne participe pas au vote (Cass. soc. 25/01/1995, n°92-16.778).

**VOTE DU CE :** le Code du travail ne connaît qu'un seul régime de prise de décision ; **le point doit être inscrit à l'ordre du jour, délibéré en séance et validé à la majorité des membres présents** (art. L. 2325-18).

**INDÉPENDANCE DES BUDGETS :** le CE ne peut pas utiliser le budget de fonctionnement (réservé aux attributions économiques du CE) pour financer des œuvres sociales, et inversement.

Non seulement la dépense litigieuse pourrait être annulée en justice (Cass. soc., 27 mars 2012, n°11-10.825), mais le CE et ses membres s'exposeraient à des sanctions pénales pour abus de confiance.