

ACTU EXPERTS

COMITÉS D'ENTREPRISE, COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, CSE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES

AUX COMITÉS D'ENTREPRISE ET CSE

N°24 - 4^e trimestre 2019

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Legislation
- Jurisprudence

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- Les aides du CSE et l'URSSAF
- CSE et RGPD : contrainte ou levier de rétention ?
- Les outils du CSOEC pour les missions auprès du CSE



Comment gérer vos abonnements aux Newsletters de la profession en **3 étapes** ?

1. Avoir un COMPTEXPERT

Si vous n'avez pas de Comptexpert, il vous est possible d'en créer un en vous connectant sur : <https://identification.experts-comptables.org>



2. Accéder à vos données personnelles

Après connexion, vous pouvez accéder à vos données personnelles dans la rubrique :

- **Mon compte** depuis la page <https://identification.experts-comptables.org>
- **Mon espace** sur le site privé de l'Ordre <https://extranet.experts-comptables.org/>

3. Gérez vos abonnements aux newsletter

Vous devez sélectionner dans le menu de gauche **Mes newsletters**, puis cochez la case en face de chaque newsletter pour vous y abonner.



Comité de rédaction

Président : Chakib HAFIANI

Membres du Comité de rédaction :

Vincent Beyron, Françoise Boisvert,
Philippe Gervais, Xavier Huault-Dupuy,
Gérard Lejeune, Francis Marquant,
Christian Pellet, Julien Sportes,
Claudine Vergnolle.

Permanents du CSOEC :

Véronique Argentin, Sylvie Alléno.

EDITO

2020 une nouvelle ère pour les CSE !

La période de transition des CE vers les CSE s'achève le 31 décembre 2019. Au cours de cette période, notre comité a œuvré avec les permanents du Conseil Supérieur à mettre à la disposition de notre profession, les outils nécessaires pour accompagner les instances représentatives du personnel (guides, conférences, vidéo...).

Les membres de notre comité, très actifs, ont largement participé au dossier spécial de la Revue Française de comptabilité i, qui fait un panorama complet sur les missions récurrentes ou ponctuelles auprès des CSE.

Je vous invite vivement à consulter ce dossier spécial. Nous en avons extrait deux articles, le premier sur les aides du CSE et l'URSSAF et le deuxième sur le RGPD qui aborde un aspect du défi de la digitalisation rampante dans toute organisation.

Vous trouverez dans ce numéro l'habituelle veille réalisée par les permanents d'INFODOC.

Je ne saurais terminer sans adresser mes vifs remerciements aux consœurs et confrères impliqués dans le groupe de travail CSE du comité secteur non-marchand du CSO, aux correspondants dans les conseils régionaux et aux permanents de nos institutions pour le travail accompli en 2019.

Bonne année 2020 à toutes et à tous.



Chakib HAFIANI
Président du Comité
secteur non marchand

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LEGISLATION

Le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prévues par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social, adopté en conseil des ministres le 13 novembre 2019, prévoit des mesures relatives au comité social et économique (CSE) :

- Le projet apporte une correction à l'article L1233-30 du Code du travail qui porte sur l'obligation de consultation du CSE en cas de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). En effet, s'agissant du fondement juridique de l'obligation de consultation de l'instance, il est actuellement fait un renvoi à l'article L 2323-31 Code du travail qui vise le comité d'entreprise. Or, cet article est abrogé. Le projet corrige donc cette erreur en prévoyant le renvoi à l'article L 2312-39 du Code du travail.
- L'article L 1233-30 du Code du travail est modifié afin d'étendre la consultation du CSE sur le projet de licenciement économique et les conséquences de ce projet en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Cette mesure vise les accords négociés en matière de PSE.
- Il est apporté des précisions sur les règles de franchissement des seuils de 300 salariés dans le cadre des règles de fonctionnement du CSE. Ainsi, ce seuil serait réputé franchi lorsqu'il serait dépassé pendant 12 mois consécutifs. L'employeur disposerait alors d'un délai d'un an, à compter du franchissement de ce seuil, pour se conformer complètement aux obligations qui en découlent.

[En savoir plus](#)

Cadeaux et bons d'achat attribués par le comité social et économique : relèvement du plafond d'exonération

Suite à la publication des valeurs annuelle, mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale pour 2020, les cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés par le comité social et économique ou directement par l'employeur sont relevés. Ainsi, à compter du 1er janvier 2020, ils seront exonérés des cotisations de sécurité sociale lorsque leur montant global ne dépasse pas 171 €, soit 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

[En savoir plus](#)

JURISPRUDENCE

Conditions de mise en place d'un comité de groupe : Cass. soc. 14 novembre 2019, n° 18-21723

Un comité de groupe doit être mis en place par une entreprise dominante dont le siège social est situé sur le territoire français, peu importe qu'elle soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger. Cette obligation s'applique, y compris, à une société de participation financière dès lors que cette dernière s'imisce dans la gestion de ses filiales.

[En savoir plus](#)

Expert-comptable du CE et procédure de mandat ad hoc : Cass. soc. 9 octobre 2019, n° 18-15305

Selon la Cour de cassation, les pouvoirs d'investigation de l'expert-comptable d'un comité de groupe dans le cadre la mission sur l'examen annuel des comptes, peuvent être limités en raison de l'exigence de confidentialité qu'impose la procédure du mandat ad hoc qui résulte de l'article L 611-3 du Code de commerce.

Rappelons que cette procédure a pour objet de mettre à disposition d'une entreprise en difficulté un mandataire ad hoc ayant pour mission de favoriser la négociation et la conclusion d'accord avec ses créanciers afin d'assurer sa pérennité. Les missions des mandataires désignés par le président du tribunal de commerce sont confidentielles.

[En savoir plus](#)

Accessibilité de la base de données économiques et sociales : Cass. soc. 25 septembre 2019, 18-15504

À défaut d'accord collectif sur l'accessibilité des représentants du personnel à la base de données économiques et sociales (BDES), le Code du travail prévoit que celle-ci est accessible en permanence (art. L 2312-36 et R 2312-12 C. tr.).

La Cour de cassation précise qu'une base accessible, soit par voie informatique pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences, soit sur support papier par courrier ou fax sur demande, répond à la condition d'accès permanent et utile.

[En savoir plus](#)

REVUE DE PRESSE

Liste des revues consultées

- ➔ Bons d'achat pour la rentrée scolaire : l'Urssaf rappelle les règles
[ActuEl CE - 09/09/2019](#)
- ➔ Quid des entreprises non passées en CSE fin 2019 ?
[ActuEl CE - 25/09/2019](#)
- ➔ Cadeaux du CSE : le plafond devrait être de 171 € en 2020
[ActuEl CE - 01/10/2019](#)
- ➔ Un rapport d'évaluation sur les ordonnances Travail et le passage au CSE
[ActuEl CE - 01/10/2019](#)
- ➔ Gestion des ASC : quels risques pour le CSE ?
[ActuEl CE - 04/10/2019](#)
- ➔ L'exigence d'accès permanent à la BDES n'est pas sans limites
[ActuEl CE - 07/10/2019](#)
- ➔ Organisation des élections CSE : gare aux inattentions !
[ActuEl CE - 08/10/2019](#)
- ➔ La Cour des comptes demande une évaluation statistique de l'efficacité de l'exonération liée aux activités sociales et culturelles
[ActuEl CE - 09/10/2019](#)
- ➔ Transfert au CSE des comptes et du patrimoine du CE : quelle méthode adopter ?
[ActuEl CE - 09/10/2019](#)
- ➔ L'absence de consultation sur la politique sociale n'empêche pas l'employeur de mettre en œuvre l'accord sur le temps de travail
[ActuEl CE - 11/10/2019](#)
- ➔ [Vidéo] Consultations du CSE : retour sur les règles, aperçu des premières pratiques
[ActuEl CE - 15/10/2019](#)
- ➔ Les dispositions des premiers accords instaurant un conseil d'entreprise
[ActuEl CE - 17/10/2019](#)
- ➔ Quand le secret des affaires l'emporte sur le droit de l'expert-comptable d'accéder aux documents
[ActuEl CE - 21/10/2019](#)
- ➔ Orientations stratégiques, crédit d'heures, santé/sécurité : trois clauses à éviter pour l'accord CSE
[ActuEl CE - 22/10/2019](#)
- ➔ Représentativité, CSE, sécurité, branches : les nouvelles mesures sociales prévues par un avant-projet de loi
[ActuEl CE - 24/10/2019](#)
- ➔ RGPD : la gestion des ASC par les élus n'exige pas d'analyse d'impact
[ActuEl CE - 25/10/2019](#)
- ➔ Du CE au CSE, la réunion mensuelle avec l'employeur reste la norme
[ActuEl CE - 29/10/2019](#)
- ➔ Un nouveau portail pour la dématérialisation des ruptures pour motif économique
[ActuEl CE - 29/10/2019](#)
- ➔ Les chèques-vacances remplacent l'organisation de voyages
[ActuEl CE - 30/10/2019](#)
- ➔ La procédure de contrôle Urssaf est modifiée par décret
[ACTU EL CE DU 04/11/2019](#)
- ➔ Le crédit d'heures à la CSSCT peut-il être cumulé ?
[ActuEl CE - 06/11/2019](#)
- ➔ CSE : dernière ligne droite pour la mise en place !
Publié le 13/11/2019 à 07:48 par la rédaction des Éditions Tissot
<https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/cse-derniere-ligne-droite-pour-la-mise-en-place>
- ➔ Le défaut de mise en place du CSE après le 1^{er} janvier 2020 : risques et sanctions
[5 NOVEMBRE 2019 - LES CAHIERS LAMY DU CSE](#)
- ➔ Règlement intérieur du comité social et économique, Vincent Manigot, Semaine juridique sociale, n° 41, 15 octobre 2019, page 16

Les aides du CSE et l'URSSAF



Par Claudine Vergnolle
Expert-comptable

Dans le cadre de leur mission liée aux activités sociales et culturelles, les CSE (Comité Social et Economique) octroient régulièrement des avantages aux salariés. Se pose donc la question de leur assujettissement aux cotisations sociales. Dans ce contexte, il est important d'être vigilant sur les conditions d'exonération prévues par la tolérance administrative.

Une exonération tolérée mais pas légalisée

Lorsqu'il est institué au sein de l'entreprise, le CSE a la charge exclusive de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

La Cour de cassation a toujours fait prévaloir une application stricte de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et a élaboré une jurisprudence constante qui **visé à soumettre à cotisations tous les avantages alloués par les CSE**, à l'exception des sommes ayant la nature de **dommages et intérêts** et des **secours** (sous certaines conditions).

Toutefois, l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, complétée notamment par lettre circulaire Acoss¹ 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 destinées à favoriser ou à améliorer les activités extraprofessionnelles des salariés et de leur famille. Elles sont majoritairement respectées par les URSSAF mais non reconnues par la justice².

Depuis longtemps, le Ministère du travail promet un éclaircissement des règles d'exonération pour les CSE mais celui-ci se fait attendre !

La mission des Urssaf

Les contrôleurs de l'Urssaf ont pour mission de vérifier que toutes les sommes allouées directement ou indirectement par l'employeur et versées à l'occasion ou en contrepartie du travail effectué, ont été soumises aux cotisations de Sécurité sociale. Concernant le CSE, ils vont s'assurer que les prestations allouées sont destinées :

- aux salariés de l'entreprise (ou à leur famille ou aux anciens salariés) ;

- sans discrimination, avec des critères objectifs et pertinents ;
- relèvent des tolérances d'exonération et entrent dans la nature des ASC³ ;
- qu'elles ne résultent pas d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur ;
- et qu'elles ont pour but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés⁴.

Il en va ainsi des avantages liés à la culture, tels que les chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture, réductions tarifaires pour les spectacles ; ou sport (tels que réductions tarifaires pour la pratique sportive) ; ou aux loisirs (tels que la participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages).

Le réseau des URSSAF est composé de plus de 20 URSSAF régionales. Force est de constater que de l'une à l'autre, les interprétations par les contrôleurs de la circulaire ministérielle ne sont pas identiques.

Vigilance sur la formulation des conditions d'attribution des différentes prestations

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. Une différence de traitement qui est justifiée de manière objective ne constitue pas une discrimination. L'Urssaf reconnaît comme critères objectifs : la prise en considération des revenus du foyer, la composition de la famille, l'âge des enfants et la présence effective lors de l'évènement. Le CSE peut donc moduler le montant de la prestation ou de la prise en charge du comité en fonction de la rémunération des salariés.

Toutefois, deux critères doivent être utilisés avec précaution :

- **la notion d'ancienneté** : elle est admise sous conditions, mais il faut être vigilant sur l'aspect discriminatoire. Ainsi, demeure une interrogation sur la notion d'ancienneté : 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 notion de famille** : un critère d'autant plus délicat à mettre en œuvre, qu'il y a de plus en plus de familles recomposées. Une solution consisterait à utiliser la notion d'enfant à charge au sens des prestations familiales : l'Urssaf, sur son site, précise 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 ».

Focus sur les principales prestations accordées aux salariés

Les bons d'achat ou chèques cadeaux

En suivant scrupuleusement les règles d'attribution figurant sur le site de l'Urssaf, ces chèques ou bons sont exonérés.

1. L'Acoss est la caisse nationale des Urssaf (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale). Elle définit les orientations en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux.

2. La Cour de cassation a jugé que la circulaire ACOSS de 2011 qui prévoit la tolérance concernant les cadeaux et bons d'achat, de même qu'une précédente lettre ministérielle sur le sujet, n'ont pas de valeur juridique (Cass. 2^e civ., 30 mars 2017, n° 15-25.453 ; Cass. 2^e civ., 14 février 2017, n° 17.17-28047).

3. Art. R 2312-35 du Code du travail.

4. Cass. soc., 13 nov. 1975, no 73-14.848.

Les événements qui peuvent donner lieu à la distribution d'un bon d'achat par le CSE sont les suivants : le mariage ou le Pacs, la naissance ou l'adoption, le départ en retraite, la fête des pères ou des mères, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile et, enfin, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.

Cette liste d'événements est **limitative** : le comité ne peut pas inventer d'autres occasions pour offrir des bons d'achat aux salariés. La fête des femmes, la fête de la musique, le nouvel an, etc., ne sont pas admis. Sauf à ce que le CSE accepte de payer les cotisations sociales sur les montants attribués ! De plus ces montants seront soumis à l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, une délivrance tardive par rapport à l'événement concerné peut faire perdre le bénéfice de l'exonération, notamment celle liée à la rentrée scolaire.

Exemple

Un bon d'achat « rentrée scolaire » délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'événement « rentrée scolaire ». Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement car dans le cas contraire le comité risque le redressement !

Il ne faut pas non plus attribuer de chèques-cadeaux en fonction d'usages locaux : la Saint-Nicolas⁵ dans l'Est et le Nord de la France (Sainte-Barbe...), qui sont des fêtes typiques de ces régions, ne constituent pas un événement permettant l'attribution de chèques-cadeaux en exonération de charges sociales mais sont considérés comme des compléments de rémunération soumis à cotisations sociales et impôts.

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut pas être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Cependant,

l'Urssaf admet l'exonération pour l'acquisition de produits alimentaires de luxe dont le caractère festif est avéré. Ainsi, le bon d'achat Noël des enfants doit en toute logique permettre d'acheter des biens en rapport avec Noël : des jouets, des livres, des disques, des vêtements, des équipements de loisirs ou sportifs, etc. Celui distribué pour la rentrée scolaire devra servir à l'achat de fournitures scolaires, de livres, de vêtements, d'équipements informatiques, etc.

La preuve de la distribution aux salariés doit être conservée : il faut privilégier la mise en place d'une liste d'émargement qui sera signée par le bénéficiaire.

Les chèques-culture, les chèques-disque et les chèques-lire

Ils bénéficient de l'exonération de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Le CSE n'est pas tenu de respecter une liste d'événements comme pour les bons d'achat ou les chèques-cadeaux.

Les chèques-culture ne peuvent s'échanger que contre des biens culturels (livres, supports musicaux, CD multimédia, DVD) et des prestations culturelles (cinéma, théâtre, musée, concert, exposition, visite de monuments) ou des prestations à caractère culturel. Sont exclus, les équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels. Par exemple, le chèque-culture peut être utilisé pour acheter des disques mais pas le matériel qui permet de les écouter. Il peut participer au financement d'une formation culturelle (cours de musique ou de théâtre) mais non payer des cours à caractère général (cours de droit ou permis de conduire etc.). On peut donc considérer qu'ils doivent être échangés dans des enseignes spécialisées. Dans ce cas, l'utilisation du chèque-culture est conforme à son objet sans autre critère. Dans le cas contraire, l'utilisation du chèque culture doit être restreinte aux biens ou prestations culturels⁶.

A noter : les compétitions ou manifestations à caractère sportif sont exclues du champ d'application du chèque-culture.

Les participations financières du CSE

La participation du comité au financement de prestations à caractère culturel est exo-

nérée de cotisations sociales. Il peut s'agir de places de spectacles (théâtres concerts, cirques, cinéma) ou autres billetteries (musées ou visite de monuments etc.). Le CSE fixe librement le montant de sa participation financière : aucun plafond ne lui est imposé, si ce n'est la limite de son budget. Il doit indiquer clairement le nombre de places qu'un même salarié peut acheter sur une période donnée avec participation du CSE et exiger une facture acquittée au nom du salarié comme justificatif à produire lorsque le comité rembourse directement le salarié de ses places de spectacle ou de concert.

L'accès à des plateformes ou la distribution de cartes prépayées

Le CSE doit être attentif, s'il recourt à des cartes de réduction prépayées ou à l'offre proposée par la plateforme de réductions tarifaires. Selon l'Urssaf, « 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 ». Si la prestation est globale, c'est-à-dire si elle ne permet pas d'individualiser les prestations par nature, elle ne pourra pas être considérée comme présentant un caractère social et culturel. L'abonnement sera alors soumis à charges sociales. La tentation est forte de participer à des cartes permettant d'obtenir un certain pourcentage de réduction dans des grandes surfaces vendant aussi bien des livres, des disques, et de l'équipement de la maison, mais le financement de telles cartes sera soumis à cotisations !

La participation financière du CSE pour l'accès à des produits culturels via internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée par l'Urssaf comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité, non soumise aux cotisations et

5. En revanche, pour les Saint-Nicolas ou Sainte-Catherine (jeunes gens non mariés à un certain âge), les chèques-cadeaux bénéficient de l'exonération.

6. Accos, lettre circ. n° 2004-144, 27 oct. 2004.



contributions sociales. En revanche, la prise en charge par le comité du coût de l'abonnement internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...) est soumise à cotisations sociales.

La participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages, la pratique sportive

Les sommes allouées à l'occasion des vacances ou des loisirs peuvent être exonérées de cotisations dans la mesure où leurs conditions d'attribution ne les transforment pas en complément de rémunération.

Il appartient au CSE de fixer les règles et de demander les justificatifs qu'il juge utiles pour personnaliser sa participation aux dépenses réellement engagées (contrat de location de vacances, billets d'avion, de train, reçus de péage, factures d'hôtel, etc.).

Enfin, tout chèque ou bon étant destiné à améliorer les activités extra-professionnelles des salariés et leur bien-être au travail, conformément aux champs de l'article R. 2323-20 du Code de travail doivent bénéficier de la tolérance formalisée par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, s'ils sont destinés exclusivement à la pratique du sport. Se pose donc la question de l'admission d'une prestation de massage : peut-elle être assimilée à une activité de bien-être et de détente et bénéficier, par conséquent, de la tolérance formalisée par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 ?

Les aides financières pour des activités de services à la personne et de garde d'enfant

L'exonération de cotisations pour ces activités (dans la limite d'un plafond annuel déterminé chaque année) résulte de la loi (et non d'une tolérance administrative). La liste est disponible sur le portail de l'Urssaf (www.urssaf.fr/ Les prestations liées aux activités sociales et culturelles). À noter que dans ces champs sont exclus les soins corporels et les prestations « bien-être » excepté à domicile pour les personnes dépendantes.

Se prémunir du risque Urssaf par des bonnes pratiques de gestion

Afin de se prémunir du risque Urssaf, plusieurs mesures peuvent être mises en place par le CSE.

Formaliser par écrit les règles d'attribution

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.

Exemples

L'absence de justificatif de situation ou de facture acquittée entraîne le nonaccès du salarié à la prestation.

Des bons d'achat réclamés après le 31 décembre de l'année en cours sont des bons d'achat perdus pour le salarié.

La désinscription du voyage organisé par le comité à la dernière minute entraîne la perte de l'acompte versé par le salarié.

Définir pour chaque prestation la nature des justificatifs à produire

Sauf indications précises de l'Urssaf, c'est au CSE de déterminer la nature des informations et documents à demander à chaque salarié et qui lui permettront de justifier de sa situation matrimoniale, familiale ou financière : un avis d'imposition, un bulletin de salaire, le quotient familial, un certificat de mariage ou de Pacs, une copie du livret de famille, un extrait d'acte de naissance des enfants, un certificat de concubinage, etc.

Attention ! Le comité doit se limiter aux informations strictement nécessaires au CSE pour déterminer ce à quoi a droit le salarié dans le cadre des différentes ASC proposées pour respecter aussi le RGPD⁷. Il a été jugé que ne peut pas être subordonné l'octroi de chèque-vacances à la présentation par le salarié de la déclaration de ses revenus de l'année précédente. Cette exigence constitue une atteinte à la vie privée, dès lors que la

déclaration de revenus comporte des renseignements qui ne sont pas tous utiles pour l'attribution de ladite prime⁸. Le CSE devra dans ce cas avertir le salarié réfractaire qu'il a effectivement un droit de refus, mais aussi le prévenir que son refus entraînera la perte du tarif réduit auquel il pourrait prétendre ou parfois, ne permettra pas de participer à l'activité.

Assurer une tenue rigoureuse de la comptabilité

Le CSE doit enfin tenir une comptabilité rigoureuse et conserver toutes les pièces justificatives de toutes les écritures enregistrées, 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. Il peut être sécurisant pour le comité de se faire accompagner dans sa gestion afin de limiter ce risque.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les documents ou pièces justificatives nécessaires au calcul de l'assiette ou au contrôle des cotisations doivent être conservés au moins 6 ans à partir de la date à laquelle ils ont été établis ou reçus⁹. Cette conservation peut se faire sur support informatique, avec des modalités fixées depuis le 1^{er} juillet 2019¹⁰.



Sauf à laisser encore plus de place au débat sur les questions des exonérations URSSAF, il serait fortement souhaitable que le ministère du Travail mette à jour la circulaire de 1985, sans pour autant réduire le champ des prestations, dans un souci d'une meilleure sécurité juridique, en précisant le champ des exonérations, notamment pour celui du « bien-être » au travail. ■

7. Sur ce point, voir article de Julien Bizjak dans ce dossier.

8. Cass. 1^{re} civ., 29 mai 1984 n° 82-12.232.

9. Art. L. 243-16 du CSS.

10. Arrêté du 23 mai 2019, JO du 29.

CSE et RGPD : contrainte ou levier de rétention ?



Par Julien Bizjak
Directeur associé
Abington advisory

Le Règlement Général européen sur la Protection des Données (RGPD) est entré en application en 2018 et s'applique aux entreprises et organismes de toutes tailles et tous secteurs. Les CSE (Comités Sociaux et Economiques) sont donc eux aussi concernés par ce règlement.

Qu'est-ce que le RGPD ?

Les principaux objectifs de ce règlement visent à responsabiliser les entreprises collectant et traitant des données personnelles et à renforcer les droits des individus concernés par ces traitements de données.

La donnée personnelle réfère à toute information permettant d'identifier une personne physique de façon directe (nom, prénom) ou indirecte. Son traitement désigne toutes les opérations portant sur cette donnée, dont notamment leur consultation, leur modification et leur transfert à des tiers.

Le contexte des Comités Sociaux et Economiques

Les données personnelles sont au cœur du patrimoine de données des CSE

Le cœur d'activité du CSE s'appuyant sur les données des salariés, de leur bien-être et de leur intégration au sein de l'entreprise, celui-ci est amené à collecter un grand nombre de données personnelles afin de répondre à ces objectifs. Ces données concernent les collaborateurs de l'entreprise ayant accès aux services du CSE (les « ouvrants droit ») ainsi que leurs conjoints et / ou enfants (les « ayants droit »).

Pour atteindre ces objectifs, en général, très peu d'outils informatiques centralisés sont en place au sein des CSE. En effet, la plupart des services des CSE ont mis en place leurs propres outils qui sont donc peu partagés. Cela implique des données en grande partie décentralisées au sein de chaque service. Par ailleurs, les CSE s'appuient également sur des données non structurées en fort volume, hors bases de données. Ces données sont présentes notamment dans les outils

de bureautique et de messagerie pour leur échange.

Chaque service des CSE stocke un nombre considérable de données personnelles au format papier. La grande majorité des données informatisées ayant leur propre copie matérialisée.

Ces éléments de contexte complexifient la mise en conformité avec le RGPD pour les CSE, d'autant que les interlocuteurs des CSE disposent à ce jour d'une connaissance inégale sur le RGPD et des potentiels impacts sur leurs processus.

Les CSE sont en possession de données sensibles

Les données personnelles sont classées en trois catégories selon l'impact sur les personnes concernées en cas de fuite : les données professionnelles, les données privées et les données sensibles. Au sein des CSE, ces dernières concernent notamment les données de santé et les données d'appartenance syndicale. Apprendre à connaître les salariés de l'entreprise est crucial pour un CSE afin de cibler leurs besoins et leur proposer des services de qualité. Par exemple, lors de l'organisation de voyages, des données sensibles, de type médical, peuvent être collectées afin d'assurer l'accessibilité ou la sécurité des collaborateurs. Dans le cas où le CSE traite des données relatives aux enfants âgés de moins de 16 ans des salariés, le niveau de risque est majoré.

Les risques RGPD associés aux traitements de données personnelles

Tout CSE est responsable de traitement au sens du règlement car il manipule des données personnelles des salariés de l'entreprise.

Or, en pratique, l'entreprise qui fournit au CSE les moyens sous-jacents aux traitements devient de fait sous-traitante au sens du RGPD et doit présenter les garanties nécessaires de conformité sur le périmètre des traitements concernés. Ce raisonnement est à appliquer au cas par cas et selon les flux de données et les relations entre l'entreprise et le CSE. Si des données personnelles du CSE sont dérobées par des « hackers » et publiées sur Internet, cela impactera directement le CSE mais aussi inévitablement l'entreprise, son image de marque en particulier. A noter qu'à ce jour la sanction maximale a atteint 50 millions d'euros à l'encontre de Google, notamment pour défaut de consentement pour la personnalisation des publicités¹.

Afin de transférer la mise en œuvre opérationnelle des mesures de conformité, beaucoup d'entreprises et organismes, dont les CSE, choisissent de sous-traiter certaines activités, y compris des solutions logicielles (par exemple une billetterie en ligne ou des prestataires spécialisés dans l'événementiel). Attention toutefois à ne pas confondre le transfert des risques et la responsabilisation. **En effet, les CSE restent responsables des mesures de conformité à mettre en œuvre même si celles-ci seront déployées par les sous-traitants.** Sans faire d'ingérence dans les opérations du sous-traitant, les CSE doivent obtenir de leur part une assurance raisonnable et objective (pas seulement de manière déclarative et contractuelle) sur les niveaux de conformité réels des sous-traitants en lien avec le périmètre de la sous-traitance.

1. Pour rappel, la sanction maximale prévue par le règlement est de 4 % du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise ou 20 millions d'euros.

Quelles actions mener pour la mise en conformité RGPD ?

Méthodologie de mise en conformité

■ **Premier chantier : « Organisation de la filière protection des données ».** Il permet de définir les objectifs de la conformité au RGPD et de mettre en place l'organisation du projet d'alignement avec les exigences (« *Build* ») et les processus courants (« *Run* »), tels que la gestion des demandes de droits des salariés ou des violations de données. Cette organisation s'articule autour d'un chef d'orchestre interne ou externe au CSE. Il est le garant de l'amélioration continue de la conformité du CSE et devra s'appuyer sur des relais dans les services internes du CSE afin de diffuser une culture de protection des données au sein de l'organisation.

■ **Deuxième chantier : « Métiers et systèmes d'information ».** Il a pour principal objectif la constitution avec les métiers de la cartographie et du registre des traitements de données personnelles. Ces éléments répertorient l'ensemble des traitements au sein du CSE, leurs finalités précises et les ressources sous-jacentes (destinataires, applications, sous-traitants ...). Il s'agira ensuite d'identifier pour chaque traitement les écarts avec les exigences du règlement, dont notamment :

- l'information des « ouvrants-droits » à leur embauche. La mise en œuvre de cette information est à coordonner entre le CSE et le service RH de l'entreprise ;

- la collecte de leur consentement, notamment pour la publication sur Internet de certains contenus présentant des données personnelles. Il faut noter que ce consentement n'est pas toujours nécessaire ;
- la purge et l'archivage des données selon des durées à établir. Par exemple, des listes de participants à des événements CSE stockées au format papier.

■ **Troisième chantier : « Cybersécurité ».** Il vise à renforcer le niveau de sécurité des applications supportant les traitements de données personnelles selon celles identifiées dans le registre des traitements. En premier lieu, il s'agira de renforcer l'hygiène informatique en place en lien avec le guide éponyme de l'ANSSI² ou encore d'autres référentiels adéquats (norme ISO 27001, SANS Institute³, ...). En l'occurrence, des outils de supervision et d'écoute permettant de remonter en continu des informations sur l'état des systèmes d'Information sont indispensables pour compléter une approche par les risques Cyber pour le CSE et détecter à temps des incidents et / ou autres vols potentiels de données. Bien entendu, ces mesures de cybersécurité sont à coordonner avec les services informatiques des entreprises de rattachement et les sous-traitants.

Les actions inhérentes à ces trois chantiers sont à regrouper dans un programme complet de renforcement de la conformité au Règlement et transverse à l'ensemble de l'organisation du CSE. L'objectif est de mettre en place une conformité adaptée et progressive permettant de prouver la bonne responsabilisation du CSE envers les exigences du Règlement en lien avec les risques pour les personnes concernées.

Une revue des processus conduisant à la transformation du CSE

La mise en conformité d'un CSE au Règlement est une opportunité pour le CSE de revoir chacun de ses processus métiers. Un tel exercice amène inévitablement à s'interroger sur le fonctionnement opérationnel de ces processus et, *in fine*, à identifier des zones d'optimisation et / ou d'amélioration. Les changements générés peuvent ainsi permettre de maximiser la conformité, la performance, voire le caractère innovant de ces processus et des services proposés aux salariés.

* * *

Finalement, la mise en conformité des CSE au RGPD contribue à favoriser la satisfaction de la qualité des services proposés par le CSE aux collaborateurs de l'entreprise. *In fine*, il s'agit de renforcer l'opinion favorable des collaborateurs envers les CSE, et indirectement, leurs entreprises dans un contexte de concurrence accrue pour attirer et garder les talents... même si certains CSE sont très indépendants et donc refusent toute forme d'ingérence de la part de leur entreprise contributrice.

Cette transformation des CSE doit s'accompagner d'une gestion des changements induits via la diffusion d'une culture adéquate de « protection des données » aux différents niveaux de l'organisation. L'évolution en cours des Comités d'Entreprise (CE) aux CSE qui récupéreront les données historiques des CE les oblige d'ores et déjà à se transformer. Et le temps presse puisque la date fatidique du 31 décembre 2019 arrive à grands pas... ■

2. Agence Nationale de Sécurité du SI.
3. <https://www.sans.org/>

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES À L'USAGE DES EXPERTS-COMPTABLES – GUIDE PRATIQUE

Avec l'entrée en vigueur du règlement européen sur la protection des données personnelles le 25 mai dernier, la France a mis sa législation en conformité avec le droit européen avec le projet de loi sur la protection des données personnelles adopté par l'Assemblée nationale le 14 mai dernier modifiant la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Le service juridique du Conseil supérieur a donc actualisé le guide d'accompagnement pour les experts-comptables en intégrant les précisions du projet de loi sur la protection des données personnelles.

Ce guide fait le point sur les nouvelles règles de protection des données personnelles applicables, explicite comment elles peuvent être mises en place par les cabinets d'expertise comptable et propose un plan d'action ainsi que des outils pratiques directement utilisables.

À commander dès maintenant sur WWW.BOUTIQUE-EXPERTS-COMPTABLES.COM



Les outils du CSOEC pour les missions auprès du CSE



Par Sylvie Alleno
Chargée de mission au CSOEC
secteur non marchand

L'expert-comptable souhaitant diversifier le champ de ses missions peut trouver l'information et les outils nécessaires auprès du CSOEC. Voici un panorama des éléments mis à la disposition des consœurs et confrères.

Les outils du comité secteur non-marchand / CSE

Le groupe CSE du comité secteur non-marchand a pour mission de développer des outils et une base documentaire pour les experts-comptables qui interviennent auprès des CSE pour les accompagner dans le cadre de leurs attributions économiques et sociales et en matière d'obligations comptables.

Chaque trimestre, le comité publie une lettre sectorielle qui vous informe en matière de veille législative, réglementaire et jurisprudentielle, propose une revue de presse et également des articles de fond qui traitent de points particuliers relatifs à l'environnement des CSE.



et Véronique Argentin
Responsable droit social,
Infodoc-Experts

Pour les experts-comptables qui ont une mission de présentation des comptes d'un CSE, ils pourront retrouver le plan de comptes actualisé (juillet 2019) ainsi que le dossier de travail attaché à cette mission.



Enfin, une vidéo pédagogique est à la disposition des confrères intéressés par la mission auprès des CSE mettant en avant les points de vigilance lors du passage du CE au CSE¹.



Vous trouverez également sur Bibliordre, des ouvrages pratiques, tels que le guide des missions de l'expert-comptable auprès du Comité Social et Économique (CSE) axé plus précisément sur les attributions économiques et le guide « Environnement réglementaire du CSE » qui traite plus particulièrement du passage du CE au CSE et de la mission comptable.

1. Voir [https://extranet.experts-comptables.org/modal/article/passage-du-ce-au-cse-une-obligation-pour-vos-clients-avant-la-fin-de-l-annee-](https://extranet.experts-comptables.org/modal/article/passage-du-ce-au-cse-une-obligation-pour-vos-clients-avant-la-fin-de-l-annee)

2. Disponibles sur https://extranet.expertscomptables.org/xtc_recherche?fulltext=lettre%20de%20mission%20CSE

Lettres de mission

En septembre dernier, le CSOEC a réalisé deux exemples d'avenant à la lettre de mission : ils concernent l'accompagnement de l'entreprise à la mise en place du CSE, l'un lorsque l'expert-comptable a déjà une mission d'assistance en matière sociale, l'autre lorsque celui-ci n'a qu'une mission de présentation des comptes annuels².



L'expert-comptable a déjà une mission d'assistance en matière sociale

Après avoir rappelé le contexte juridique de la mise en place d'un CSE, l'avenant à la lettre de mission initiale propose de fixer le champ de l'intervention de l'expert-comptable dans les différentes étapes qui jalonnent la mise en place du CSE.

Ainsi, les travaux identifiés pourront notamment porter sur :

- la vérification de l'effectif de l'entreprise et sa composition ;
- l'accompagnement dans l'établissement des listes électorales ;

- l'accompagnement dans l'organisation du premier, voire du second tour des élections (planning des opérations, rédaction de la note d'information des salariés et/ou des syndicats, etc.).

Il est important également de préciser les travaux exclus de la mission tels que les formalités à accomplir dans le cadre de cette élection (affichage dans l'entreprise, mise à disposition de moyens pour la tenue des élections, opérations de dépouillement, affichage des résultats...).

Enfin, pour s'assurer que les élections se passent dans les meilleures conditions, un volet concernant l'implication de l'employeur est opportun, celui-ci devant s'engager à fournir les documents demandés dans le respect des délais requis.

L'expert-comptable a seulement une mission de présentation des comptes

Compte-tenu du fait que l'expert-comptable n'a pas préalablement de mission d'assistance sociale, il est bon de préciser les caractéristiques de l'entité sur des données sociales utiles à l'exercice de cette mission (effectif au cours des 12 derniers mois, convention collective applicable, présence d'un délégué syndical ou non, etc.).

Ensuite, les éléments exposés ci-avant peuvent être repris dans l'avenant à la lettre de mission de présentation des comptes.

Kit Mission « Mise en place du CSE »

Le Club Social des experts-comptables et le service Infodoc-experts proposent un « Kit-Mission » à leurs adhérents. Outil très complet sur la mise en place du CSE, il permet un déroulé des opérations, de la phase préalable à celle post élection, avec tous les points de vérifications nécessaires. Ainsi, ce kit propose notamment :

- un calendrier des opérations électorales ;
- pour chaque étape du processus, des fiches explicatives (calcul des effectifs, déroulement du scrutin...) et/ou des exemples de documents (information des salariés, invitation des organisations syndicales, liste électorale, protocole d'accord préélectoral...).



En outre, des fiches marketing vous aident à mieux présenter cette mission à vos clients et à vos collaborateurs. ■



ACCOMPAGNER LES COMITÉS D'ENTREPRISE QUI DOIVENT SE TRANSFORMER EN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



Pour mettre en œuvre ce changement d'ici au 31 décembre 2019, comme imposé par la loi, une vidéo a été réalisée. Découvrez une méthodologie, étape par étape, ainsi que des recommandations concrètes permettant d'identifier les points de vigilance pour réussir cette transition avec les instances concernées.

[Voir la vidéo](#)