

— proposé par **QiiRO**
L'expert juridique des CSE

ASC en 2026

**10 bonnes pratiques
à adopter au CSE**

SOMMAIRE

1/ Vérifier vos critères d'attribution	04
2/ Appliquer une modulation	05
3/ Déterminer les prestations incluses/exclues des ASC	06
4/ Respecter un plafond pour les cadeaux	07
5/ Réclamer les économies réalisées par l'employeur	08
6/ Exiger une condition de présence lors de la commande du CSE	09
7/ Tenir compte des salariés dont le contrat est suspendu	10
8/ Ouvrir les ASC aux enfants et aux conjoints	11
9/ Ne rien accorder aux intérimaires	12
10/ Ouvrir aux anciens salariés	13

PAR ANNE-LISE CASTELL

Édito

Il est prioritaire pour les CSE, de définir une politique sociale claire pour l'attribution des activités sociales et culturelles (ASC). Mais c'est moins simple que l'on peut penser car tout n'est pas permis. Et des évolutions récentes ont bouleversé les pratiques avec notamment une date butoir au 31 décembre 2025 pour supprimer toute condition d'ancienneté. Voici toutes les informations qu'il ne fallait pas manquer pour sécuriser vos actions l'année prochaine.

À PROPOS

Email :
contact@qiiro.eu

Site internet :
www.qiiro.eu

LinkedIn
[@qiiro](#)





1. Vérifier vos critères d'attribution

C'est un sujet que tous les CSE doivent avoir pris en main : définir des critères d'attribution clairs pour les ASC. Surtout depuis que l'URSSAF a reconnu que l'utilisation d'un critère d'ancienneté pour l'accès aux ASC est interdite.



Il n'est pas possible de faire des distinctions liées :

- ✖ à l'ancienneté
- ✖ au contrat de travail
- ✖ à la catégorie professionnelle
- ✖ au temps de travail
- ✖ à la présence effective

Un contrat court est sans impact sur le bénéfice des ASC. Les stagiaires, apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ont bien droit aux ASC.

Important : L'URSSAF a laissé aux CSE jusqu'au 31 décembre 2025 pour supprimer toute condition d'ancienneté. Nous vous conseillons de ne pas attendre la fin de ce délai pour abolir ce critère si vous l'utilisez !



2. Appliquer une modulation sans se tromper

Si les salariés de l'entreprise doivent tous bénéficier des ASC, une modulation est envisageable en fonction de :

- critères sociaux objectifs et prédéterminés
- connus de tous au sein de l'entreprise
- et fixés par les accords et conventions collectives

L'URSSAF indique dans son guide 2025 dédié aux CSE deux critères qui semblent pouvoir être utilisés :

- le quotient familial
- le revenu fiscal de référence

Attention, cela ne doit pas conduire à priver les salariés de la prestation.

Point de vigilance : dans une webconférence datant de juin 2025, l'URSSAF a affirmé que seules certaines prestations peuvent être modulées et les bons d'achat ne sont pas concernés.



3. Déterminer les prestations incluses/exclues des ASC

Le budget ASC couvre beaucoup de prestations. Voici 4 conditions à réunir pour être qualifié d'ASC :

- une activité non obligatoire pour l'employeur ;
- qui bénéficie aux salariés de l'entreprise ;
- qui a vocation à améliorer les conditions de vie et de travail ;
- et n'est pas la contrepartie du travail accompli



Pour autant, certaines prestations sont exclues des ASC. Or si l'URSSAF estime que la prestation n'est pas une ASC mais un avantage salarial, elle peut la soumettre à cotisations et procéder à un redressement de l'entreprise. L'URSSAF exclue des ASC :

1. le soutien scolaire en ligne ;
2. l'ostéopathie.

On peut aussi citer : les frais qui relèvent du fonctionnement général du CSE, la défense de l'emploi, ou encore les primes aux salariés. A l'inverse, des plateformes de streaming ou de réduction tarifaire peuvent entrer dans le budget ASC.



4. Respecter un plafond pour les cadeaux

Le plafond des cadeaux et bons d'achat est un chiffre indispensable à connaître. Il est de 196 euros en 2025 et devrait être de 200 euros en 2026. Sachant que si ce plafond est dépassé, une exonération reste possible sous réserve de remplir les 3 conditions suivantes :

- le bon d'achat a été attribué en lien avec certains événements déterminés (naissance, mariage, Noël..) et le salarié est concerné par celui-ci ;
- l'utilisation se fait en lien avec l'événement ;
- le montant est conforme aux usages (ne dépasse pas 200 euros en 2026).

Bon à savoir : il est nécessaire de répondre à la définition de l'événement. Par exemple, le salarié doit être parent pour un cadeau attribué à l'occasion de la fête des mères et des pères ou pour la Sainte Catherine, il faut être célibataire à 25 ans.



5. Réclamer les économies réalisées par l'employeur

Voici un droit intéressant à connaître : si l'employeur fait des économies sur une activité qu'il a en délégation, il doit les reverser au CSE. L'employeur ne peut pas diminuer sa contribution au budget des activités sociales et culturelles des sommes affectées à l'activité déléguée (*Cass. soc., 21 juin 2016, 15-12.525*). Les éventuelles économies réalisées doivent être reversées au CSE.

La Cour d'appel de Versailles a rappelé cette règle en février 2025 à propos d'économies réalisées sur des frais de restauration des salariés en 2020 en raison de la crise sanitaire, des fermetures de restaurants d'entreprise et du développement du télétravail.





6. Exiger une condition de présence lors de la commande du CSE

L'URSSAF s'est prononcée sur le fait de fixer une condition de présence lors de la commande ou la distribution de cadeaux ou bons d'achat. Elle considère qu'une telle condition n'est pas de nature à remettre en cause l'exonération sociale.

Par contre, elle précise qu'il faut entendre par présence du salarié une présence à l'effectif de l'entreprise. Autrement dit, on peut fixer une condition comme quoi il faut que le contrat soit en cours au moment de la distribution des cadeaux ou de la commande. Mais il n'est pas possible de fixer une condition de présence effective au jour de la distribution ou de la commande

Exemple : Votre entreprise embauche beaucoup de contrats courts juste pour juillet-août. Vous faites une commande de chèques cadeaux pour une attribution en décembre. Vous pouvez déterminer les bénéficiaires en fonction des salariés présents dans votre effectif sur ce mois.

En revanche, si vous donnez un cadeau d'été au moment où les salariés en contrat court sont encore dans les effectifs, là ils doivent bien être inclus.



7. Tenir compte des salariés dont le contrat est suspendu

Ce n'est pas parce qu'un salarié n'est pas physiquement présent dans l'entreprise à un instant T qu'il doit être privé des ASC.

La suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, ne prive pas le salarié concerné des ASC.

N'oubliez pas donc de tenir compte des salariés :

- en arrêt maladie ;
- en congé maternité ou en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- en congé parental d'éducation ;
- en congé sans solde ;
- en congé sabbatique ;
- ou encore en mise à pied.

Il fait également ne pas exclure les salariés qui sont en préavis (même avec dispense). Ils ont droit aux ASC jusqu'à la fin de leur contrat.





8. Ouvrir les ASC aux enfants et aux conjoints

Il est tout à fait possible d'ouvrir le bénéfice des ASC au profit de la famille des salariés comme les conjoints ou les enfants.

Si c'est votre cas, soyez vigilant lorsque vous définissez les conditions d'attribution.

Le Défenseur des droits considère que le fait de ne prendre en compte, parmi les enfants dont les salariés ont la charge, que ceux avec lesquels un lien de filiation a été établi, est une discrimination (*délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009*). Il ne faut donc inclure les familles recomposées dès lors que la condition de charge effective et permanente est remplie.

Bon à savoir : Vous pouvez en revanche parfaitement fixer un âge limite pour bénéficier des ASC. L'URSSAF pose d'ailleurs elle-même une limite d'âge concernant les cadeaux aux enfants :

- pour Noël : jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile ;
- pour la rentrée scolaire : moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.

Le raisonnement est identique concernant les conjoints. Si les ASC sont ouvertes au conjoint, il est important de les étendre aussi au partenaire de PACS ou au concubin.



9. Ne rien accorder aux intérimaires

Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés (C. trav., art. L. 1251-24). Étant précisé que lorsque des dépenses supplémentaires vous incombent, elles sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Concrètement, si le CSE finance une cantine d'entreprise, les intérimaires et les salariés mis à disposition doivent bénéficier de ce financement. En revanche, il n'y a pas d'obligation de leur accorder des cadeaux et bons d'achat ou de les laisser accéder aux voyages. D'autant qu'ils peuvent déjà avoir accès à ce type d'ASC via le CSE de l'entreprise de travail temporaire.



10. Ouvrir aux anciens salariés

Vous pouvez permettre aux anciens salariés de conserver le bénéfice des ASC, comme par exemple les retraités ou encore les salariés licenciés pour un motif économique.

Attention cependant à ne pas voir trop grand et se retrouver rapidement dans l'incapacité de financer ce qui vous tient à cœur. Le plus prudent, si vous choisissez d'ouvrir les ASC aux anciens salariés, est de bien limiter dans le temps un tel accès aux ASC. Par exemple, leur accorder un accès uniquement l'année qui suit le départ.

Bon à savoir : Vous pouvez aussi envisager une fin, par exemple, lors de la prise de la retraite. Ce que vous ne pouvez pas faire en revanche, c'est fixer un âge limite. Cela risquerait d'être considéré comme discriminatoire.

Une autre question à envisager : est-ce que vous accordez un accès complet aux ASC aux anciens salariés ou seulement pour certaines activités (par exemple le repas de fin d'année). Les salariés étant prioritaires, cela ne semble pas discriminatoire de sélectionner les ASC dont bénéficient les anciens salariés.

UNE QUESTION ?

Un juriste !

Nos juristes experts du CSE vous répondent en illimité du lundi au vendredi de 9h à 18h.



ASSISTANCE JURIDIQUE

Nos experts sont disponibles pour vous épauler dans la résolution de l'ensemble de vos problématiques juridiques.



RÉDACTION DE PV RÉUNION

Nos rédacteurs produisent vos comptes rendus de réunion de CSE : conforme au Code du travail & livré sous 5 jours.



FORMATIONS JURIDIQUES

Nos formations juridiques vous permettront d'obtenir les qualifications indispensables pour exercer votre mandat d'Élu CSE.



EXPERTISE DU CSE

Nous réalisons vos audits et missions d'expertise CSE en toute indépendance, pour vous aider à comprendre, négocier et agir.



Pour simplifier l'accès au droit

Que ce soit à l'écrit, à l'oral ou dans nos supports, nous nous efforçons de trouver les meilleures solutions pour simplifier l'accès au droit.



MERCI !

Vous avez des questions sur les ASC ?
Les juristes Qiiro peuvent vous renseigner
avec le support juridique illimité. Pensez
aussi à vous abonner à notre newsletter
pour ne rien rater !

Une question ? Contactez-nous !

Téléphone : 01.83.77.30.76

Email : contact@qiiro.eu

Site web : www.qiiro.eu