

CSE DES ATELIERS DE VERNEUIL-EN-HALATTE – POLE AUTONOMIE DE CREIL

Œuvres Sociales & Culturelles 2026 - Règlement Interne

Article 1 – Objet

Le présent règlement définit les règles d'attribution des activités sociales et culturelles (ASC) du Comité Social et Économique (CSE), afin de garantir :

- l'égalité de traitement entre les salariés
- la transparence des règles
- la conformité aux règles URSSAF
- la sécurité juridique du CSE

Il s'applique à l'ensemble des salariés bénéficiaires du CSE.

Article 2 – Principe de base

Les œuvres sociales sont accordées **en fonction de la présence effective du salarié dans l'établissement**, et non en fonction du type de contrat.

Conformément aux règles URSSAF, les avantages sont attribués selon des critères **objectifs, vérifiables et non discriminatoires**, fondés notamment sur :

- le temps de travail réellement effectué,
- la période de présence dans l'année,
- la date d'entrée dans l'établissement.

Article 3 – Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des œuvres sociales :

- les salariés en CDI
- les salariés en CDD
- les apprentis
- les salariés à temps plein ou à temps partiel

👉 À condition d'avoir effectué un **temps de travail effectif minimum** ouvrant droit aux prestations.

Les stagiaires, intérimaires et prestataires externes ne sont pas bénéficiaires.

Article 4 – Notion de temps de travail effectif

Le CSE retient la notion de **temps de travail réellement effectué**.

Sont comptabilisées comme heures travaillées :	Ne sont pas comptabilisées :
• les heures réellement travaillées • les congés payés • les congés maternité / paternité / adoption • les accidents du travail • les formations professionnelles	• les arrêts maladie non professionnels • les congés sans solde • les absences injustifiées

Article 5 – Principe de proratisation

Toutes les prestations du CSE sont attribuées **au prorata du temps de travail annuel réalisé** par le salarié, par rapport à un équivalent temps plein annuel.

Formule : Droits du salarié = (Heures réellement travaillées / Heures annuelles d'un temps plein) × Droits maximum

Cela garantit : l'équité entre CDI et CDD, l'absence de favoritisme et la conformité URSSAF

Article 6 – Seuil minimum de versement

Les prestations du CSE sont calculées après application du prorata du temps de travail effectif.

Lorsque le montant du droit calculé est inférieur à **10 €**, aucune prestation n'est attribuée.

Ce seuil vise à garantir une gestion équitable, rationnelle et juridiquement sécurisée des œuvres sociales, et à éviter des versements symboliques incompatibles avec le bon usage des fonds du CSE.

Article 7 – Salariés en CDD

Les salariés en CDD bénéficient des œuvres sociales **dans les mêmes conditions que les CDI**, mais **au prorata de leur temps de travail effectif**.

Exemple : un CDD ayant travaillé 100 heures dans l'année ouvre des droits limités, calculés au prorata.

Article 8 – Salariés en arrêt maladie

Les arrêts maladie **réduisent le temps de travail effectif pris en compte**, sauf accident du travail ou maladie professionnelle.

👉 En conséquence, un salarié absent une grande partie de l'année ne peut pas percevoir les mêmes avantages qu'un salarié présent.

Article 9 – Prestations familiales (enfants)

Pour bénéficier des prestations de Noël attribuées aux enfants, le salarié doit avoir accompli au minimum 50 % du temps de travail annuel de référence au cours de l'année civile.

Le temps de travail pris en compte est le temps de travail effectif, tel que défini dans le règlement

En-dessous de ce seuil de 50 %, aucune prestation enfants ne sera attribuée, même si le salarié a des enfants à charge.

9.2 – Carte cadeau Culture (distribution en juin)

La carte cadeau Culture est attribuée aux salariés présents dans l'établissement au mois de juin de l'année civile. La période de référence est fixée du **1er janvier au 30 juin**.

Le montant de la carte est calculé au prorata du temps de travail effectif réalisé sur cette période, dans la limite du montant maximum voté par le CSE.

Les salariés arrivés après le 30 juin ne peuvent pas bénéficier de la carte Culture.

Article 10 – Dates de référence

Pour chaque prestation, le CSE fixe une **date de référence** (ex : 30 juin, 31 octobre, 31 décembre). Seuls les salariés présents et ayant atteint le seuil de temps de travail requis à cette date peuvent bénéficier de la prestation concernée.

Article 11 – Règles d'arrondi des prestations

Lorsque le montant d'une prestation du CSE, après application du prorata effectif, aboutit à un nombre avec des décimales, le montant attribué est **arrondi à l'euro inférieur**.

Cette règle s'applique à l'ensemble des prestations financières ou assimilées (chèques cadeaux, chèques vacances, remboursements, cartes cadeaux, etc.).

Elle vise à garantir une gestion équitable, neutre et juridiquement sécurisée des œuvres sociales, notamment en cas de versements effectués sous forme de titres ne permettant pas l'utilisation de centimes.

Article 12 – Non-rétroactivité

Les droits sont calculés à partir :

- des données de paie
- des états de présence

Aucune régularisation rétroactive n'est effectuée en dehors d'une erreur administrative avérée.

Article 13 – Budget collectif

Les œuvres sociales sont financées par un budget collectif.

Le CSE ne peut pas :

- individualiser à l'excès
- compenser au cas par cas
- déroger aux règles pour une situation personnelle

Article 14 – Transparence

Le présent règlement :

- est communiqué aux salariés
- est annexé au procès-verbal du CSE
- sert de référence en cas de contestation

Article 15 – Révision

Le règlement peut être modifié par délibération du CSE.

Il s'applique à compter du 1er janvier 2026.

Œuvres Sociales - 2026

Chèques Vacances

20 € / trimestre en chèques vacances ANCV dématérialisés par salarié

Juin

80 € Carte cadeau Fnac/Darty par salarié

Noël

140 € en chèques Cadhoc par salarié

35 € en carte cadeau Smyths Toys par enfant de salarié entre 0 et 10 ans

35 € en carte cadeau Intersport par enfant de salarié entre 11 et 15 ans

Évènements de la vie

200 € (5% du PMSS) en bon cadeau pour une naissance (dans une enseigne en rapport avec l'événement)

200 € (5% du PMSS) en bon cadeau pour un mariage/pacs (dans une enseigne en rapport avec l'événement)

200 € (5% du PMSS) en bon cadeau pour le décès (dans une enseigne en rapport avec l'événement)

200 € (5% du PMSS) en bon cadeau pour un départ à la retraite (dans une enseigne en rapport avec l'événement)

Repas/Sorties

Invitation au Bowling pour le printemps

Invitation au repas de Noël

Club Adere

Chaque salarié dispose d'identifiant personnel pour profiter de milliers de remises sur ses achats et ses loisirs (parcs d'attractions, shopping, locations de vacances, etc.) auprès de plus de 900 enseignes.

Bons plans

Diffusion dès que possible, des offres promotionnelles que le CSE reçoit

Sport

Remboursement de 30 € maximum sur une licence sportive / salarié / année civile

Culture

Remboursement de 30 € maximum sur des sorties culturels (Concert, spectacle, cinéma, cirques, musée, etc.) / salarié / par année civile

Prêt Bancaire

Possibilité de Prêt Bancaire - maximum 1000 € avec 10 échéances - 0 frais. (pas plus de 4 par année civile pour l'ensemble des salariés)

ANNEXE – Exemples concrets d’attribution des œuvres sociales 2026

(Rattachée au règlement intérieur des œuvres sociales du CSE)

Chèques ANCV

Base trimestrielle : **401,75 h**

Heures sur le trimestre	Taux	Droit calculé	Chèques vacances attribués
402 h	100 %	20,00 €	20 €
350 h	87 %	17,50 €	17 €
300 h	75 %	15,00 €	15 €
250 h	62 %	12,50 €	12 €
201 h	50 %	10,00 €	10 €
150 h	37 %	7,50 €	✗ 0 €
50 h	12 %	2,50 €	✗ 0 €

Carte Culture - Fnac/Darty

Situation du salarié	Heures Jan–Juin	Présent en juin ?	Arrivé après juin ?	Taux Culture	Droit à la carte
CDI temps plein 6 mois	803 h	Oui	Non	100 %	80 €
CDD janvier → mars	402 h	Non	Non	—	✗ Aucun droit
CDD mars → juin	535 h	Oui	Non	66 %	52 €
CDD avril → juin	402 h	Oui	Non	50 %	40 €
CDD mai → juin	268 h	Oui	Non	33 %	26 €
CDD juin seul	134 h	Oui	Non	17 %	13 €
Arrivé en juillet	0 h	Non	Oui	—	✗ Aucun droit

Et pour les arrêts maladie ? La règle n’est pas : “être physiquement présent”

Mais : “être salarié en juin” Donc : arrêt maladie, maternité, accident du travail

→ **ne bloquent pas le droit** (seulement le prorata éventuel).

Noël

Heures travaillées sur l'année	% du temps plein	Noël salarié	Bons enfants (au prorata)
1 607 h	100 %	140 €	✓ Oui
1 300 h	81 %	113 €	✓ Oui
803 h	50 %	70 €	✓ Oui (seuil)
600 h	37 %	52 €	✗ Non
400 h	25 %	35 €	✗ Non
100 h	6 %	✗ Non	✗ Non

Panier Gourmand

Le CSE peut attribuer, à l'occasion des fêtes de fin d'année, un **panier gourmand** aux salariés. Le panier gourmand est un **cadeau collectif non monétaire**, distinct des chèques cadeaux et autres prestations financières.

Le panier gourmand est attribué aux salariés : présents dans l'établissement à la **date de distribution**, quel que soit leur contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

Les salariés dont le contrat est terminé avant la date de distribution ne peuvent pas en bénéficier.

Les salariés en : arrêt maladie, congé maternité / paternité, accident du travail restent bénéficiaires dès lors qu'ils sont toujours salariés à la date de distribution.

Le panier gourmand : n'est pas proratisé, n'est pas fractionnable, est identique pour tous les bénéficiaires.

Le panier doit être retiré selon les modalités définies par le CSE.

À défaut de retrait dans le délai imparti, il pourra être redistribué.

Événements de la vie

Les aides liées aux événements de la vie (naissance, mariage, PACS, décès, départ à la retraite) sont attribuées **à 100 % du montant voté**, indépendamment du temps de travail du salarié ou de sa date d'entrée dans l'année.

Le seul critère d'attribution est que le salarié soit **en poste au moment de l'événement**.

Ces aides sont accordées dans le respect des plafonds URSSAF applicables.

Événements collectifs

Les événements collectifs organisés par le CSE (repas, bowling, sorties, animations, etc.) sont ouverts à l'ensemble des salariés présents dans l'établissement à la date de l'événement, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel).

La participation à ces événements n'est pas proratisée en fonction du temps de travail.
Les salariés absents à la date de l'événement (fin de contrat, départ, ou absence non assimilée à du temps de travail effectif) ne peuvent pas en bénéficier.

Les salariés en arrêt maladie, en congé maternité/paternité ou en accident du travail peuvent participer s'ils le souhaitent, dès lors qu'ils sont toujours salariés de l'établissement à la date de l'événement.

Club ADERE

L'accès au Club ADERE est ouvert à l'ensemble des salariés **présents dans l'établissement**, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

Ce droit est accordé **sans proratisation**, dès lors que le salarié est en poste.

L'accès au Club ADERE est maintenu pendant toute la durée du contrat de travail et prend fin automatiquement à la sortie du salarié de l'entreprise.

Les salariés en arrêt maladie, en congé maternité/paternité ou en accident du travail conservent l'accès au Club ADERE tant qu'ils sont salariés de l'établissement.

Sport et Culture

Heures annuelles	Taux	Droit calculé	Remboursement
1 607 h	100 %	30,00 €	30 €
1 000 h	62 %	18,70 €	18 €
600 h	37 %	11,20 €	11 €
500 h	31 %	9,30 €	✗ 0 €
100 h	6 %	1,80 €	✗ 0 €

Condition de versement :

Les remboursements des licences sportives et des activités culturelles ne peuvent être effectués qu'à partir du 1er juillet de l'année civile.

Cette règle vise à permettre le calcul du prorata du temps de travail effectif et à éviter tout versement excédant les droits acquis en cas de départ du salarié en cours d'année.

En cas de départ du salarié avant le 1er juillet, aucun remboursement ne peut être effectué.

Prêt Bancaire

Le CSE peut accorder des prêts sans intérêts aux salariés afin de faire face à des besoins ponctuels. Ces prêts sont des avances remboursables et ne constituent pas une rémunération ni un avantage soumis à cotisations.

Peuvent bénéficier d'un prêt :

- les salariés en **CDI**, les salariés en **CDD** ayant une ancienneté minimale de **6 mois** sous réserve d'être en poste au moment de la demande

Les intérimaires, stagiaires et salariés en préavis de départ ne sont pas éligibles.

Conditions financières

Montant maximum par prêt : 1 000 €	Durée maximale de remboursement : 10 mois
Taux d'intérêt : 0 %	Aucun frais

Limitation collective

Le nombre total de prêts accordés par le CSE est limité à **4 prêts par année civile**, tous salariés confondus. En cas de demandes supérieures, les dossiers sont traités selon l'ordre d'arrivée et l'état du budget ASC.

Procédure	Remboursement
Toute demande doit faire l'objet : • d'une demande écrite du salarié • d'une validation par le bureau du CSE • de la signature d'un contrat de prêt Aucun versement ne peut être effectué sans contrat signé.	Le remboursement est effectué : • par prélèvements mensuels • ou par retenue sur salaire avec accord écrit du salarié

Départ du salarié

En cas de départ (démission, fin de CDD, rupture), le **solde restant dû devient immédiatement exigible**.

Le CSE est autorisé à :

- demander un remboursement immédiat
- ou effectuer une compensation avec toute somme restant due au salarié

Défaut de paiement	Responsabilité
En cas de non-remboursement, le CSE se réserve le droit : • d'engager une procédure de recouvrement • ou de saisir un huissier Les frais éventuels restent à la charge du salarié.	Le prêt est accordé sous la responsabilité du salarié. Le CSE n'est pas un établissement de crédit et se limite à une action sociale.

Les élus du CSE restent à la disposition des salariés pour toute demande d'information ou de précision concernant l'application du présent règlement.

Toute situation particulière pourra faire l'objet d'une explication, dans le respect des règles collectives et de l'égalité de traitement.