

Le comité d'entreprise

SOMMAIRE

- [Les obligations du comité d'entreprise](#)
- [Les prestations du comité d'entreprise](#)

Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise a pour rôle d'assurer une expression collective des salariés en permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe également à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés (personnes titulaires d'un contrat de travail placées sous la subordination juridique de l'employeur), des anciens salariés, de leur famille et des stagiaires.

A ce titre, le comité d'entreprise peut être amené à intervenir dans de nombreux domaines, dont notamment :

- les institutions sociales de prévoyance et d'entraide,
- les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être des salariés (les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances),
- ou les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive.

Bon à savoir

Les règles applicables aux avantages servis par les comités d'entreprise s'appliquent de manière identique :

- aux avantages servis par l'employeur lorsque celui-ci, en l'absence de comité d'entreprise, gère lui-même les activités sociales et culturelles normalement dévolues au comité d'entreprise ;
- aux avantages servis par un prestataire extérieur ou toute institution analogue au comité d'entreprise s'inscrivant dans le cadre des activités sociales et culturelles dévolues au comité d'entreprise. En revanche, si le prestataire extérieur délivre des prestations n'entrant pas dans ce champ, les prestations servies doivent être soumises aux cotisations de Sécurité sociale ;
- aux avantages servis par le fonds d'actions sociales du travail temporaire (Fastt) : cette entité, constituée sous la forme d'une association à but non lucratif, est redevable, depuis 2010, des cotisations et des contributions dues au titre des prestations servies aux salariés intérimaires mis à disposition. A l'occasion du contrôle des entreprises de travail temporaire assuré par l'[Urssaf](#), les dispositifs mis en place par le Fastt, dont bénéficient les intérimaires, sont exclus du champ de la vérification.

Les prestations du comité d'entreprise

Les prestations allouées par le comité d'entreprise (ou les institutions considérées comme analogues) ou directement par l'employeur sont par principe, soumises aux cotisations de Sécurité sociale, s'agissant de « *sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail* ». Cependant, l'[Urssaf](#) admet, par tolérances ministérielles, que sous certaines conditions, lesdits avantages soient exonérés du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Il convient ainsi de distinguer parmi les prestations allouées par un comité d'entreprise :

- les avantages relatifs aux activités sociales et culturelles (exclus de l'assiette des cotisations et de la [CSG-CRDS](#)),
- les avantages devant être assujettis parce qu'ils sont assimilés à des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou réintégrés explicitement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale,

- les avantages relevant de l'une ou l'autre de ces situations et dont le régime social varie selon la situation.

Le comité d'entreprise décide librement, en fonction de la politique sociale qu'il entend mener, des critères déterminant le montant d'attribution des avantages qu'il distribue en matière d'activités sociales et culturelles qu'il gère ou contrôle, sous réserve toutefois de l'absence de discrimination (c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié).

L'Urssaf ne contrôle que les conditions de l'exonération applicables aux prestations et non les conditions d'attribution.

Par exemple, un comité d'entreprise ne pourra pas bénéficier des tolérances admises par l'Urssaf concernant des avantages octroyés selon :

- l'âge des salariés,
- le sexe des salariés,
- les critères d'ordre professionnel, tels que :
 - la durée de travail contractuelle du salarié,
 - le nombre de jours travaillés sur l'année (la condition d'ancienneté n'est cependant pas considérée comme discriminatoire),
 - ou l'atteinte d'objectifs professionnels fixés par l'employeur.

Un comité d'entreprise peut en revanche moduler les prestations selon des critères objectifs tels que :

- les revenus du foyer,
- la composition de la famille,
- l'âge du ou des enfant(s),
- la présence effective lors d'évènement (cadeau réservé aux seuls enfants présents à l'arbre de Noël).

Bon à savoir

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.

Les prestations non soumises à cotisations

L'Urssaf considère qu'il n'y a pas lieu de soumettre à cotisations les prestations en espèces ou en nature versées à des salariés ou anciens salariés de l'établissement quand elles se rattachent directement aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.

Les compléments de salaire (en espèces ou en nature) éventuellement distribués par le comité d'entreprise, ainsi que les sommes allouées de manière automatique et non personnalisée à l'ensemble des salariés de l'entreprise en raison de cette qualité et à l'occasion du travail ne peuvent pas être rattachées aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise. En conséquence, ces sommes ne peuvent donc pas bénéficier du régime d'exonération qui s'y rattache.

Le législateur n'ayant pas strictement précisé l'étendue de ce domaine, l'Urssaf admet l'exonération des avantages servis par les comités d'entreprise :

- qui ne résultent pas d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur,
- qui ont pour but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés,
- qui sont destinés aux salariés de l'entreprise (ou à leur famille) sans discrimination.

Il en va ainsi, notamment :

- des aides financières finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant,
- des avantages (directement supportés par le comité d'entreprise ou donnant lieu au remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié) destinés à favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles :

- de détente (tels que les chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture, bons d'achat, réductions tarifaires pour les spectacles),
- de sport (tels que réductions tarifaires pour la pratique sportive),
- ou de loisir (tels que la participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages, l'attribution de chèques-vacances),
- des secours (sommes versées en raison de l'état de gêne des bénéficiaires),
- du financement de la retraite complémentaire, de la prévoyance complémentaire.

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

Le comité d'entreprise ou l'employeur (dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise) peut, pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant hors du domicile du salarié, verser des aides aux salariés.

Les règles applicables à ce type de prestations prises en charge par le comité d'entreprise sont particulières car le dispositif d'exonération ne résulte plus d'une tolérance ministérielle mais de la loi. Ces aides sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale et de [CSG-CRDS](#) dans la limite :

- d'un [plafond](#) annuel par bénéficiaire (annuellement révisable par arrêté inter ministériel : soit 1 830 € en 2016), cumulable pour deux personnes de la même entreprise appartenant au même foyer (soit 3 660 € en 2016),
- des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

En cas de dépassement de ces montants maximum, seules les sommes dépassant la limite d'exonération feront l'objet d'une régularisation, sans entraîner la réintégration au premier euro de la totalité des sommes versées.

Les conditions d'exonération

- L'exonération est accordée quelle que soit la forme de l'aide : [Cesu](#) préfinancé ou aide financière directe.
- Elle peut être réservée à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise ou le comité d'entreprise.
- L'exonération est limitée au montant du coût supporté par le bénéficiaire de l'aide. Pour apprécier la limite d'exonération annuelle et individuelle, il convient de cumuler :
 - les aides financières versées par le comité d'entreprise pour financer les prestations de service à la personne,
 - les aides versées pour financer des frais de garde en centre aéré et centre de loisirs,
 - le cas échéant, les aides qui peuvent être versées parallèlement par l'employeur (sous forme de subvention directe à une crèche d'entreprise ou interentreprises, par exemple).
- Même avec l'accord du salarié, l'aide ne peut se substituer à aucun élément de rémunération ni être proposée aux salariés de façon alternative au versement d'un élément de rémunération.

Les bénéficiaires

L'aide peut être réservée (sans que cela soulève un problème de discrimination) à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise ou le comité d'entreprise (critère relatif à la nature du contrat de travail - [CDD](#), [CDI](#) - ou sur des critères de performance).

Elle peut également bénéficier à certains dirigeants limitativement énumérés : le chef d'entreprise, le président, le directeur général, le ou les directeurs généraux délégués, les gérants et les membres du directoire. Toutefois, lorsqu'elle est versée à ces dirigeants, elle ne peut bénéficier de l'exonération de cotisations sociales que si elle est également allouée à l'ensemble des salariés selon les mêmes critères d'attribution.

En revanche, les anciens salariés ne sont pas éligibles au dispositif.

Les activités concernées

Les activités de services à la personne

- assistance aux personnes âgées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux,
- garde-malade, à l'exclusion des soins,
- assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété,
- prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
- aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile,
- accompagnement des enfants de moins de trois ans, des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
- entretien de la maison et travaux ménagers,
- petits travaux de jardinage,
- prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains »,
- garde d'enfant à domicile,
- soutien scolaire et cours à domicile,
- soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes,
- préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions,
- livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
- collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
- livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
- assistance informatique et Internet à domicile,
- soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes,
- maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire,
- assistance administrative à domicile.

Les activités de garde d'enfant hors du domicile du salarié, assurées par

- les établissements privés ou publics d'accueil des enfants de moins de 6 ans (crèches, haltes-garderies et jardins d'enfants),
- les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés limité aux heures qui précèdent et suivent la classe (garderies périscolaires),
- les assistants maternels,
- les accueils en centre aéré ou en centre de loisirs du mercredi pour les enfants de moins de six ans.

Seul le comité d'entreprise bénéficie, à titre de tolérance, de l'exonération dans la limite du plafond annuel par bénéficiaire (de 1 830 € en 2015) pour ce type de frais de garde.

Les justificatifs à produire

Le comité d'entreprise doit transmettre à l'employeur, un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés et dirigeants, au titre de chaque année civile. Ce récapitulatif doit être transmis à l'employeur dans les dix premiers jours de janvier.

Lorsque l'aide financière est attribuée sous forme d'un Cesu préfinancé, le salarié n'a pas de justificatifs à produire.

Lorsque l'aide financière est accordée directement au salarié, celui-ci doit produire :

- en cas de recours à un employé de maison ou un assistant maternel agréé : la copie des avis d'échéance ou de prélèvement des cotisations de Sécurité sociale ou la copie de l'attestation fiscale lui permettant de faire valoir ses droits à la réduction fiscale,
- en cas de recours aux services d'une personne employée par une association ou entreprise agréée : les factures précisant les coordonnées de cet organisme, son numéro et sa date d'agrément, l'identité du bénéficiaire de la prestation de service, la nature des services fournis et le montant des sommes acquittées, le numéro d'immatriculation de l'intervenant,
- en cas de recours à une structure d'accueil d'un enfant : une facture de la structure d'accueil précisant le nombre de jours de garde, le prix de la journée ou la mention d'un montant forfaitaire et la somme versée par la famille.

L'employeur communique aux bénéficiaires de l'aide avant le 1^{er} février une attestation mentionnant le montant total de l'aide et précisant son caractère non imposable.

Bon à savoir

Les montants versés sont reportés par l'employeur sur la [DADS](#).

L'attribution de cadeaux et de bons d'achat

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe (à moins qu'ils ne soient constitutifs d'un secours), soumis aux cotisations de Sécurité sociale, s'agissant au sens strict, d'un avantage attribué par l'employeur « *en contrepartie ou à l'occasion du travail* ».

Toutefois, l'Urssaf fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 161 € en 2016), ce montant est non assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque évènement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les trois conditions suivantes sont remplies :

1 - L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements suivants

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le pacs,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères, des pères,
- la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas,
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Par « rentrée scolaire », il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire... peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage...

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

Bon à savoir

L'Urssaf considère que l'exonération des bons d'achat attribués à l'occasion de la Saint-Nicolas se limite aux bons d'achat destinés aux hommes non mariés qui fêtent leur 30^e anniversaire (à l'instar de la Sainte-Catherine qui célèbre les femmes non mariées qui fêtent leur 25^e anniversaire).

En revanche :

- l'attribution à l'occasion de la Saint-Nicolas de bons d'achats et de cadeaux en nature aux enfants et aux écoliers dans l'Est et le Nord de la France (à l'instar des fêtes de Noël),
- ou de toute autre pratique résultant d'usages locaux (Sainte-Barbe...), ne peut être exonérée de cotisations et contributions sociales au risque d'introduire une discrimination entre les salariés selon les « coutumes locales » en vigueur dans leur région.

2 - L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Le bon d'achat ne peut être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement tels que notamment les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les équipements de loisirs ou sportifs.

Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

Ainsi, par 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'évènement rentrée scolaire.

Dans cette hypothèse, la délivrance tardive du bon d'achat a pour effet de faire correspondre le bon d'achat à la scolarité et non à l'évènement que constitue la rentrée scolaire. Dans ce cas, le bon d'achat doit être assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

3 - Son montant doit être conforme aux usages

Un seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par évènement et par année civile.

Les bons d'achat sont donc cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

Deux évènements ont nécessité des adaptations de ce seuil de 5 % :

- pour la rentrée scolaire, il est de 5 % du plafond mensuel par enfant,
- pour Noël, le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié.

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Bon à savoir

Si ces trois conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité sociale pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le 1^{er} euro.

Cas pratique

Dans une entreprise, le comité d'entreprise alloue des bons d'achat aux salariés lors de leur mariage, lors de la naissance d'un enfant et pour la rentrée scolaire.

Au cours de l'année, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- un bon d'achat d'une valeur de 50 € pour son mariage,
- un bon d'achat d'une valeur de 80 € pour la naissance de son enfant,
- un bon d'achat d'une valeur de 90 € pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 6 ans.

Qu'en est-il du régime social applicable à ces bons d'achat ?

1^{re} étape

Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5 % du plafond mensuel ?

Additionnez le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et comparez-le au seuil de 5 % du plafond mensuel (soit : 161 € en 2016).

$50 + 80 + 90 = 220 \text{ €}$.

Ce montant dépasse le seuil de 5 % du plafond mensuel pour 2016.

2^e étape

Le seuil de non-assujettissement annuel des bons d'achat est dépassé. Il convient alors d'apprécier si les conditions d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat.

Bon de 50 € attribué pour le mariage :

- l'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour le mariage est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 80 € attribué pour la naissance d'un enfant :

- l'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la naissance est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 90 € attribué pour la rentrée scolaire :

- l'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- l'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans les rayons « fournitures scolaires » du magasin.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions étant ici respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la rentrée scolaire est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Les chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle

L'ensemble des chèques culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent au sens strict, des bons d'achat et des avantages attribués par l'employeur « *en contrepartie ou à l'occasion du travail* ».

Ces sommes devraient donc, en principe, être soumises aux mêmes règles, à savoir : exonération en deçà d'un [plafond](#) et assujettissement à cotisations et contributions de Sécurité sociale en dehors des tolérances ministérielles applicables.

Toutefois, l'[Urssaf](#) fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérance, que sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

L'Urssaf considère que l'ensemble des chèques-culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle, versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle.

A ce titre, l'Urssaf admet ainsi l'exonération de cotisations et contributions sociales de ces avantages, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Condition d'exonération des chèques-culture

L'utilisation du chèque-culture est conforme à son objet dès lors que celui-ci est exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel :

- soit parce que les enseignes dans lesquelles le chèque-culture peut être utilisé commercialisent exclusivement des biens ou prestations à caractère culturel,
- soit parce que le chèque comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

A défaut de respecter ces conditions, le bon d'achat ne peut pas bénéficier de l'exonération spécifique aux chèques culture.

Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

Condition d'exonération des financements de biens ou prestations de nature culturelle

Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culturel suivants, quand ils sont financés par le comité d'entreprise :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques,
- concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques,
- places de cinéma,
- billets d'accès aux musées, monuments historiques,
- livres et bandes dessinées,
- supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.

Bon à savoir

La participation financière du comité d'entreprise destinée à financer l'accès à des produits culturels via Internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité d'entreprise non soumise aux cotisations et contributions sociales.

En revanche, ne sont pas concernés par la tolérance :

- le chèque-culture échangeable contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (lecteur DVD...),
- la prise en charge par le comité d'entreprise du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...).

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

Les sommes allouées directement ou indirectement par le comité d'entreprise à l'occasion des vacances ou des loisirs représentent au sens strict un avantage attribué par l'employeur en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise.

Ces sommes devraient donc, en principe, être soumises aux cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, l'[Urssaf](#) fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages, et considère ainsi que certaines participations ou réductions tarifaires accordées par le comité d'entreprise (ou, à défaut de [CE](#), par l'employeur) peuvent être exonérées de cotisations dans la mesure où leurs conditions d'attribution ne les transforment pas en complément de rémunération.

Participation aux Vacances

Les participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls, même si elles ne sont pas modulées en fonction des ressources familiales sont exonérées de cotisations, sous réserve de justification des dépenses de vacances.

Participation aux Voyages

Les réductions tarifaires accordées par le comité d'entreprise à l'occasion de voyages touristiques, quelle que soit leur forme (réductions directement supportées par le CE ou remboursement direct au salarié sur présentation du justificatif), sont exonérées de cotisations.

Participation aux activités sportives

Les réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le comité d'entreprise ou du remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié sur présentation du justificatif.

Chèques vacances

Selon la participation du CE, les chèques vacances peuvent être ou non exonérés de cotisations et contributions sociales. Pour en savoir plus, merci de [vous reporter à la fiche plus détaillée](#).

Ce sont les conditions d'attribution des avantages alloués par le CE, et non l'avantage en lui-même, qui guident l'appréciation de l'Urssaf et déterminent si une somme versée par le CE peut s'analyser comme un avantage exonéré ou doit être considérée comme un complément de rémunération soumis aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Le principe de non-discrimination interdit aux CE de réserver ces avantages à certains salariés en fonction de leur statut professionnel. Il n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction :

- du niveau de rémunération du salarié (mais le CE peut adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération),
- la forme du contrat ([CDD](#), [CDI](#), temps partiel)...

Les critères déterminés par le CE devront être connus de tous les salariés au sein de l'entreprise.

Toute participation, prime ou avantage alloué par le CE à l'occasion de vacances, quelle que soit sa forme ou sa dénomination, sera également considérée par l'Urssaf comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dès lors :

- qu'elle est d'un montant uniforme,
- qu'elle est versée à tous les salariés de l'entreprise,
- ou qu'elle est sans justification des dépenses engagées.

Il est exclusivement permis de moduler les prestations selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (ex. : *aide aux vacances modulée selon les revenus du ménage, différenciation des bons d'achat de rentrée scolaire selon l'âge ou le niveau d'études de l'enfant...*).

La participation du comité d'entreprise doit donc être attribuée de manière personnalisée. En revanche, ce n'est pas à l'Urssaf, mais au comité d'entreprise lui-même, qu'il appartient de fixer les règles et de demander les justificatifs qu'il juge utiles pour personnaliser sa participation aux dépenses réellement engagées (ex. : *contrat de location de vacances, billets d'avion, de train, reçus de péage, factures d'hôtel...*). En revanche, les allocations forfaitaires, y compris les indemnités kilométriques, sont soumises à charges sociales ; et les « bons carburant » remis aux salariés à l'occasion de leurs vacances ne peuvent être exonérés qu'au titre de la présomption de non-assujettissement des bons d'achat.

Le secours

Le secours est défini comme une attribution exceptionnelle, non renouvelable, d'une somme d'argent d'un montant limité, ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne des bénéficiaires, ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt.

Une somme ayant le caractère de secours ne doit pas être soumise à cotisations.

Bon à savoir

Le secours ne se confond pas avec l'aide consentie à certains salariés de l'entreprise en considération de leurs revenus dès lors que ces avantages sont attribués en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies. Dans ce cas l'aide doit être soumise à cotisations.

En revanche, les secours attribués de manière non systématique aux retraités et préretraités, ou à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié, sont assimilés à un secours.

De même, les bourses d'études doivent être considérées comme des compléments de salaire qui doivent être assujettis à cotisations sociales.

Le financement de la retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire

Rappel des récentes évolutions légales et réglementaires

La loi et la réglementation sont récemment venues renforcer l'encadrement de l'exonération dont bénéficie le financement des garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, afin de développer la couverture sociale des salariés.

Il résulte de ces récentes évolutions que l'exonération de la participation du [CE](#) à un régime de prévoyance est maintenant conditionnée par le caractère collectif et obligatoire du régime.

Malgré leur caractère collectif, les régimes de prévoyance proposés par les CE aux salariés n'ouvrent donc plus droit, à exonération de cotisations dans la mesure où au moins deux des conditions maintenant requises par la loi ne sont pas respectées :

- la mise en place par le CE d'un régime de prévoyance ne correspond pas à l'un des modes de mise en place acceptés,
- et la couverture ne présente pas un caractère obligatoire.

Il reste cependant admis que la contribution du CE à une couverture de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire puisse être exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, par assimilation à une contribution de l'employeur.

Pour que ce financement du CE (total ou partiel) puisse bénéficier du dispositif d'exonération, la couverture financée doit respecter les conditions et limites fixées par la loi et la réglementation.

A ce titre, le régime financé doit notamment être :

- obligatoire,
- collectif (c'est-à-dire, bénéficiant à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie « objective »),
- et mis en place par l'employeur.

Exemple : accord entre l'employeur et le CE visant à déléguer au CE le financement du régime de prévoyance. Dans ce cas, le CE peut intégralement financer un régime obligatoire mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Le CE qui souhaite contribuer au financement de ce régime peut donc prendre en charge tout ou partie de la cotisation due par le salarié à ce régime, voire tout ou partie de la contribution à la charge de l'employeur.

Dans ce cas, la prise en charge par le CE de la cotisation salariale est assimilée à une contribution de l'employeur et suit le même régime social. Il en va de même en cas de financement par le CE de la contribution au régime habituellement à la charge de l'employeur.

En revanche, la participation du CE à une couverture ne présentant pas un caractère collectif et obligatoire s'analyse comme un élément de rémunération et doit être soumise aux cotisations de Sécurité sociale et contributions sociales.

Exemple : la prise en charge par le CE de tout ou partie d'une cotisation facultative due dans le cadre d'un régime complémentaire de prévoyance s'analyse comme la prise en charge d'une dépense personnelle du salarié et doit être réintégrée en totalité dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Conditions d'exonération de la participation du CE au financement de la retraite supplémentaire et de la prévoyance complémentaire

- Si la participation du comité d'entreprise bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie « objective »), elle doit être assimilée, à une contribution de l'employeur. Elle peut alors bénéficier d'une exemption d'assiette à condition de financer un régime de prévoyance satisfaisant l'ensemble des conditions et des limites légales (organisme prestataire habilité, conditions de mise en place du régime, caractère collectif et obligatoire, respect du principe de non-substitution à un élément de rémunération...).
- En revanche, le comité d'entreprise ne peut en aucun cas bénéficier de l'exonération s'il prend en charge tout ou partie de la cotisation due par l'employeur au titre d'un régime collectif de protection sociale complémentaire obligatoire.

Le code de la Sécurité sociale prévoit en outre un ensemble de conditions tenant à la nature et au contenu du contrat d'assurance souscrit, qu'il appartient à l'employeur et/ou au CE de vérifier (nature de l'organisme auprès duquel le contrat est souscrit, nature et modalités de versement des droits payables à l'assuré, garanties complémentaires, possibilité de rachat et de transfert des droits).

Limites d'exonération

L'exonération de la participation du CE au financement des garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire est limitée.

S'agissant du financement des garanties de retraite supplémentaire

L'exonération de la participation du CE est limitée à la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- soit 5 % du montant du [plafond](#) de la Sécurité sociale,
- soit 5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

S'agissant du financement des prestations complémentaires de prévoyance

L'exonération de la participation du CE est limitée à :

- la fraction n'excédant pas 6 % du montant du plafond de la Sécurité sociale,
- et n'excédant pas 1,5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale, sans que le total ainsi obtenu, puisse excéder 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale.

Cas pratique : modulation de la participation du comité d'entreprise en fonction des catégories des bénéficiaires

Le caractère collectif du régime implique notamment par principe, que la participation du comité d'entreprise soit uniforme (en montant ou en taux) pour l'ensemble des salariés (ou, si le régime en cause institue des catégories objectives, pour l'ensemble des salariés appartenant aux catégories en cause).

Toutefois la modulation de la participation du comité d'entreprise (par différence de taux ou de montant) sans remise en cause de l'exonération est possible :

- en fonction de la situation familiale, si le régime en cause soumet la cotisation à la charge du salarié à une telle modulation,
- en fonction des catégories objectives de salariés.

La régularité de ces modulations obéit aux mêmes règles que celles qui permettent de déterminer les salariés éligibles aux garanties de prévoyance et de retraite complémentaire. Il faut donc à la fois s'attacher :

- au critère utilisé pour fonder la catégorie (dits « critères 1 à 5 » : appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, dites « articles 4 et 4 bis » ; tranches fixées pour le calcul des cotisations Agirc/Arcco ; place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels ; niveau de responsabilité, ou degré d'autonomie ou ancienneté dans le travail ; ou critère n°5) ;
- et aux garanties en cause faisant l'objet d'un financement modulé de la part du CE : la régularité des modulations effectuées au niveau de la participation du CE s'analyse donc différemment selon que l'on étudie des garanties de prévoyance hors frais de santé, ou que l'on examine les garanties issues d'un régime frais de santé.

Exemple : modulation effectuée par référence au critère n° 3 (catégories et classifications des conventions collectives) :

- pour les garanties de prévoyance hors frais de santé : la modulation de la participation de l'employeur et /ou celle du CE est admise dès lors que l'ensemble des salariés sont couverts pour ce même risque.
- pour les garanties issues d'un régime frais de santé : l'utilisation du « critère n°3 » suppose qu'il soit justifié du caractère objectif des catégories concernées. Autrement dit, dans ce cas, il revient au comité d'entreprise de justifier objectivement de la différence de traitement au regard du risque concerné. Il lui faut démontrer que chaque catégorie ainsi déterminée couvre tous les salariés que leur activité place dans une situation identique au regard du risque concerné.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le régime de prévoyance complémentaire prévoit une modulation de la contribution patronale en fonction de la composition du foyer du salarié, le comité d'entreprise peut ou non procéder à la modulation de sa participation.

En revanche, lorsque la contribution patronale au financement des prestations complémentaires ne donne lieu à aucune modulation en fonction de la composition du foyer du salarié, la modulation de la participation du comité d'entreprise est admise que si la contribution à la charge du salarié est elle-même modulée.

Bon à savoir

Pour l'application du plafond d'exemption, il est fait masse de la cotisation prise en charge par l'employeur et de la participation du comité d'entreprise.

Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice des salariés, des anciens salariés et des ayants droit, faisant l'objet des exonérations précisées ci-dessus :

- sont soumises à [CSG-CRDS](#) lorsqu'elles sont exonérées de cotisations sociales,
- entrent dans le champ du forfait social.

Les prestations soumises à cotisations

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe soumises aux cotisations de Sécurité sociale, car elles représentent des « *sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail* ».

Exemple :

- les sommes versées pour le compte de l'employeur, en application d'une obligation légale ou contractuelle de l'employeur (telles que les indemnités complémentaires aux IJSS destinées à maintenir en tout ou partie le salaire, ou les prestations familiales non exonérées),
- les sommes qui représentent un complément de rémunération,
- et les sommes versées aux salariés de manière automatique et non personnalisée, représentent des « sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail » qui doivent à ce titre être soumises aux cotisations sociales.

Il en va de même, notamment, pour :

- les primes de fêtes (fête des mères, des pères, de Noël, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas),
- les primes de vacances,
- les primes de préretraite, retraite.

Bon à savoir

Les avantages servis par le comité d'entreprise soumis aux cotisations sociales doivent figurer sur le bulletin de paie..

Les fêtes (Mères, Pères, Noël...)

Les primes allouées par le comité d'entreprise à l'occasion de fêtes (des mères, des pères, Noël, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas...) sont soumises à cotisations.

Pour les cadeaux et les bons d'achat distribués à cette occasion, reportez-vous au [chapitre des bons d'achat](#).

Les primes de vacances

Les primes de vacances accordées indistinctement à tous les salariés, avec ou sans justificatifs, sont soumises aux cotisations de Sécurité sociale.

Les primes de préretraite retraite

Préretraite

Les primes versées par le CE à l'occasion du départ en préretraite des salariés sont soumises à l'ensemble des cotisations de droit commun. Les versements échelonnés, versés après la rupture du contrat de travail, sont soumis à la cotisation d'assurance maladie, à la CSG et à la CRDS.

Retraite

Les primes que vous versez à l'occasion du départ à la retraite sont soumises à cotisations. Les aides que vous accordez, au cours de leur retraite, aux anciens salariés et à leur famille, sous forme de versements en plusieurs fois et réguliers, assimilables à un complément de retraite, sont soumises à la cotisation de l'assurance maladie, à la CSG et à la CRDS.

Avantages divers

Anniversaire de l'entreprise, fête patronale

Les primes versées à cette occasion sont soumises aux cotisations et contributions sociales.

Allocations pour enfants à charge

Les primes versées à cette occasion sont soumises aux cotisations et contributions sociales.

Carte donnant accès à des réductions tarifaires

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.

Chèque-santé

Le chèque-santé se présente sous la forme d'un titre prépayé dématérialisé qui vise au financement de prestations de santé préventive et du reste à charge des ménages pour les actes non remboursés par l'assurance maladie et les mutuelles (diététique, ostéopathie, psychologie, chiropractie...).

Compte tenu de la nature des prestations concernées, le chèque-santé n'ouvre pas droit à l'exclusion de l'assiette des cotisations attachée aux prestations sociales et culturelles servies par les comités d'entreprise, et notamment à celles qui sont allouées sous forme de bons d'achat ou de chèques.

Grève

Le maintien de tout ou partie du salaire versé à cette occasion est soumis aux cotisations et contributions sociales.

Logement

Les primes de logement allouées par le comité d'entreprise sont soumises aux cotisations et contributions sociales, dans la mesure où elles n'entrent pas dans le cadre des rares exceptions prévues pour les [prestations extra-légales instituées avant la création des Caf](#).

Pour en savoir plus

En cas de doute ou pour plus de précisions sur le régime social applicable à un avantage alloué par le comité d'entreprise, contactez votre [Urssaf](#).

Financement d'un accès à une plateforme de réductions tarifaires

Si l'offre proposée est globale, c'est-à-dire ne permettant pas d'individualiser les prestations par nature, elle ne pourra pas être considérée comme présentant un caractère social et culturel. L'abonnement sera soumis à cotisations et contributions.

Les prestations soumises ou exonérées de cotisations selon les cas

- la cantine, les titres-restaurant,
- les gratifications allouées à l'occasion de la remise de médailles du travail (ainsi que les primes versées concomitamment),
- les chèques-vacances,
- les prêts consentis aux salariés),
- les congés d'éducation ouvrière.

La cantine, les titres-restaurant

Cantine

L'[Urssaf](#) évalue forfaitairement le montant de l'avantage alloué aux salariés lorsque l'employeur fournit la nourriture à ses salariés, le cas échéant dans le cadre d'une structure de restauration collective d'entreprise.

Ce montant forfaitaire (4,70 € / repas au 1^{er} janvier 2016) constitue une évaluation minimale quel que soit le montant réel de l'avantage en nature nourriture fourni et quel que soit le montant de la rémunération du travailleur salarié ou assimilé.

En cas de participation du comité d'entreprise au financement de la cantine, conjointe ou non à celle de l'employeur :

- si la participation du salarié au prix du repas est égale ou supérieure à 50 % de la valeur forfaitaire de l'avantage en nature nourriture, l'avantage en nature n'est pas intégré dans les assiettes sociales ;
- si la participation du salarié au prix du repas est inférieure à 50 % de la valeur forfaitaire de l'avantage en nature nourriture, les cotisations et contributions sociales sont dues sur la différence entre le montant du forfait repas et la participation du salarié.

Bon à savoir

La participation du comité d'entreprise aux frais de cantine scolaire pour les enfants des salariés (hors cas de secours) entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

La participation du comité d'entreprise au financement de cours de cuisine ou bricolage peut être admise dans le périmètre des activités sociales et culturelles (et être exonérée de charges sociales à ce titre), dans la mesure où les cours de cuisine ou de bricolage constituent une initiation pour amateur.

En revanche, l'achat de matériel de cuisine ou de bricolage n'entre pas dans le champ de la tolérance ministérielle.

Titres-restaurant

Lorsque le comité d'entreprise se substitue à l'employeur pour l'acquisition de titres-restaurant, la participation du comité est exonérée de cotisations et de contributions sociales dans les mêmes conditions et limites que celles fixées pour la participation patronale :

- si cette participation globale est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominative du titre-restaurant,
- et si cette participation ne dépasse pas 5,37 € par titre pour 2016, la participation du comité d'entreprise est exonérée de cotisations.

En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées (sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant).

Bon à savoir

Lorsque le comité d'entreprise participe conjointement avec l'employeur au financement des titres-restaurant, il convient, pour apprécier le droit à exonération, de faire masse des deux participations. Pour toute question relative aux conditions d'attribution des titres-restaurant, il convient de contacter la [commission nationale des titres restaurant \(CNTR\)](#).

Les médailles du travail

Les avantages en espèces et/ou en nature alloués par le comité d'entreprise, à l'occasion de (ou concomitamment à) l'attribution d'une médaille d'honneur du travail ou d'une médaille s'y substituant (médaille d'honneur de la police, des sapeurs-pompiers...) :

- sont exclus des assiettes sociales lorsque leur montant global est inférieur ou égal au salaire mensuel de base du bénéficiaire,
- sont soumis aux charges sociales pour la fraction excédentaire représentative d'un complément de salaire lorsque le montant global de ces avantages excède le salaire mensuel de base du bénéficiaire.

Les avantages en espèces et/ou en nature alloués par le comité d'entreprise, à l'occasion de (ou concomitamment à) l'attribution de médailles spécifiques à certaines entreprises ou corporations professionnelles sont compris dans les assiettes sociales

Bon à savoir

Le salaire mensuel de base s'entend de la rémunération brute habituelle de l'intéressé, à l'exclusion des primes ou indemnités, qu'elles présentent ou non le caractère d'un complément de salaire.

Les chèques vacances

Deux situations doivent être distinguées :

- Si le comité participe conjointement avec l'employeur au financement des chèques vacances, la contribution du comité d'entreprise est analysée comme un complément de salaire soumis aux charges sociales.
- Si les chèques vacances sont acquis, sans intervention de l'employeur, par le seul comité d'entreprise (ou une institution analogue) qui les attribue en fonction de critères non discriminants - déterminés librement par ses soins et connus des salariés, ces aides s'intègrent dans les activités sociales du comité et sont à ce titre exonérées de cotisations et de contributions sociales. Le principe de non-discrimination interdit au [CE](#) d'attribuer cet avantage en contrepartie de l'atteinte d'objectifs professionnels liés au contrat de travail.

Les prêts consentis aux salariés

L'ensemble des prêts consentis aux salariés versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représente au sens strict un avantage attribué par l'employeur en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise.

Ces sommes sont donc, en principe, assujetties aux cotisations et contributions de Sécurité sociale. Toutefois, l'Urssaf fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérance ministérielle que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Prêts bonifiés

La prise en charge par le comité d'entreprise de tout ou partie des intérêts d'un emprunt contracté par le salarié est soumise aux charges sociales.

Prêts gratuits ou à taux réduits

Pour être qualifiés de prestations sociales au sens de l'instruction ministérielle et, à ce titre, exclus des assiettes sociales, les prêts consentis par le comité d'entreprise sans intérêt ou à taux réduits doivent répondre aux critères des activités sociales et culturelles et présenter un caractère social.

Pour être qualifié comme tel, le prêt doit cumulativement :

- être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
- être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination : les situations identiques doivent être traitées de manière semblable, sans conduire à une attribution systématique des prêts en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies ;

- ne pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle ;
- avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail : la demande de prêt doit donc être circonstanciée.

A défaut de remplir l'une de ces quatre conditions, l'[Urssaf](#) considère que le profit retiré par le salarié (par comparaison avec le taux de l'intérêt légal) du fait d'un taux d'intérêt inexistant ou réduit constitue un complément de salaire assujéti aux cotisations et contributions sociales.

Bon à savoir

Si le taux pratiqué par le comité d'entreprise est égal ou supérieur au taux de l'intérêt légal, aucune réintégration n'est à opérer.

Les congés d'éducation ouvrière

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale (anciennement dits [congés d'« éducation ouvrière »](#)) peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé assorti d'une prise en charge financière de la formation et de sa rémunération.

Le versement de ce complément légal de salaire ne permet pas, dans la plupart des cas, le maintien de la rémunération du salarié.

Certaines dispositions conventionnelles collectives prévoient une indemnité supplémentaire, pouvant être versée par l'employeur, le comité d'entreprise ou les organismes de formation.

Ces indemnités accordées à l'occasion du congé de formation économique, sociale et syndicale :

- sont exonérées, si elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion (transport, hébergement, documentation), à condition de fournir des justificatifs ;
- sont soumises aux charges sociales, si elles sont accordées pour compenser des pertes de salaires.

Pour en savoir plus

Pour en savoir plus sur les congés pour raisons familiales, professionnelles ou pour convenance personnelle..., vous pouvez consulter les pages relatives aux [congés spéciaux](#).

Les congés payés

Les indemnités de congés payés ont le caractère d'un salaire et sont comprises dans l'assiette des cotisations.

Vous versez directement les indemnités de congés payés à vos salariés

Les indemnités de congés payés (ICP) et les indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) que vous versez donnent lieu au versement des cotisations dans les mêmes conditions que le salaire.

Les cotisations sur ces rémunérations sont dues :

- que le salarié ait ou non, effectivement pris son congé annuel,
- quand l'indemnité de congés payés est versée à un salarié dont le contrat de travail se trouve suspendu en raison de la maladie,
- quand l'indemnité compensatrice de congés payés est versée aux ayants droit des salariés décédés.

Vous avez recours à une caisse de congés payés pour le versement des ICP à vos salariés

Vous vous acquittez des seules contributions **Fnal** et versement transport dont le taux est fixé forfaitairement à 11,5 %.

Les autres cotisations et contributions de Sécurité sociale sont versées à l'**Urssaf** par les caisses de congés payés.

Dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, des transports et pour les dockers les cotisations sont versées selon des modalités particulières.

Pour en savoir plus ; consultez notre fiche sur les [caisses de congés payés](#).

Les jours fériés

Il y a actuellement 11 jours fériés en France :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le 1^{er} mai
- le 8 mai (victoire des alliés en 1945)
- le jeudi de l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 14 Juillet (prise de la Bastille)
- le 15 août
- le 1^{er} novembre : la Toussaint
- le 11 novembre : l'Armistice
- le 25 décembre : Noël

Mais tous ne connaissent pas le même régime de rémunération : il y a des jours fériés chômés, des jours fériés chômés payés, des « ponts »...

Les conventions collectives, accords collectifs ou usages prévoient en règle générale que les jours fériés ne sont pas travaillés, et prévoient, à ce titre, une indemnisation.

Certaines conventions peuvent cependant prévoir que ces jours non travaillés donnent lieu à une rémunération spécifique.

En conséquence :

- Lorsque la journée fériée est effectivement chômée et ne donne pas lieu à une rémunération, mais à une indemnité (au titre du salaire que votre salarié aurait normalement perçu s'il avait travaillé), les sommes versées doivent donner lieu à un précompte et au versement des cotisations. La [jurisprudence](#) précise que si, dans ce cas, des employés travaillent malgré tout au cours de cette journée et perçoivent une indemnisation à ce titre, les sommes en cause doivent être assujetties aux cotisations de Sécurité sociale, peu importe la [qualification attribuée par l'employeur](#).
- Lorsque la journée fériée a été effectivement travaillée et que le salarié perçoit, outre l'indemnité, une rémunération correspondant au travail effectué, la rémunération correspondant au travail effectué ainsi que l'indemnité doivent, l'une et l'autre, entrer dans le calcul des cotisations.

Bon à savoir

Une journée de solidarité assure le financement des actions engagées par la caisse nationale de solidarité et d'autonomie (**CNSA**) en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés, donnant lieu à une contribution équivalente à 0,3 % des salaires reversée par l'employeur auprès de l'Urssaf.

Cette contribution repose sur la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie, et est recouvrée dans les mêmes conditions.

Les congés spéciaux

Outre les congés payés, la loi prévoit une grande diversité de congés spéciaux pour raisons familiales, convenances personnelles, ou autres...

Cette variété est renforcée par les diverses conventions ou accords collectifs, qui peuvent prévoir des dispositifs complémentaires plus favorables aux salariés.

Selon les cas, vous pouvez ainsi, en tant qu'employeur, être amené à rémunérer ces périodes, notamment au titre d'une obligation légale ou conventionnelle.

Les différentes rémunérations que vous allouez à vos salariés en cas de congé spécial suivent, en principe, le même régime au regard des cotisations de Sécurité sociale.

Les sommes en cause (peu importe leur qualification) :

- doivent être assujetties aux cotisations et contributions de Sécurité sociale,
- doivent donner lieu à un précompte et un versement de votre part. Vous appliquez les taux et **plafond** en vigueur lors du versement, sans les rattacher à la dernière période d'emploi rémunérée.

Certains dispositifs peuvent cependant comporter ponctuellement des exceptions spécifiques.

Les congés spéciaux pour raisons familiales

Il existe une grande diversité d'autorisations exceptionnelles d'absences rémunérées pour raisons familiales :

- congé pour enfant malade ;
- congé pour mariage du salarié (4 jours) ou d'un enfant (1 jour) ;
- congé pour naissance ou adoption (3 jours, non cumulables avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité), le cas échéant, nécessitant un voyage à l'étranger ou dans les Dom-Tom ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale (enfant malade, handicapé) ;
- congé de soutien familial (réservé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 2 ans, pour accompagner un membre de la famille présentant un handicap ou une perte d'autonomie grave) ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé pour décès du conjoint (2 jours), du partenaire d'un pacs (2 jours), d'un membre de la famille (1 jour) ou d'un enfant (2 jours).

Principe

Les indemnités allouées à ce titre sont en principe assimilées à des indemnités de congés payés et, en conséquence, soumises à cotisations.

Congés conventionnels

Certaines conventions collectives et certains accords d'entreprise prévoient d'autres congés que ceux énumérés par le code du travail. Ils visent par exemple des événements tels que la maladie d'un enfant (en complément des dispositions légales en la matière), le déménagement, la rentrée scolaire...

La réglementation ne précisant pas le mode de calcul de la rémunération afférente à ces périodes (que le congé soit d'origine légale ou conventionnelle), vous devez vous reporter aux modalités applicables au maintien du salaire pendant les [congés payés](#).

Exception

La loi prévoit que vous pouvez prendre en charge la part salariale des cotisations de retraite complémentaire obligatoire en cas de suspension du contrat de travail d'un salarié au titre de certains congés pour les événements familiaux limitativement énoncés ci-après :

- le congé de présence parentale,
- le congé parental d'éducation,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé de soutien familial.

Cette prise en charge, qui constitue en principe un avantage soumis aux cotisations de Sécurité sociale, à la [CSG](#) et à la [CRDS](#), est dans ce cas exclue de l'assiette des cotisations et contributions patronales et salariales destinées à financer les régimes de retraite complémentaire, sous certaines conditions :

- la prise en charge doit se faire dans des conditions déterminées par accord collectif,
- l'exclusion d'assiette est limitée aux 6 premiers mois de prise en charge à compter du début du congé.

Dans ces conditions, l'avantage tiré de la prise en charge par l'employeur de la part salariale des contributions ou cotisations de retraite complémentaire n'est pas assimilable à une rémunération. En revanche, cette prise en charge est soumise au forfait social.

Bon à savoir

Les indemnités versées par les employeurs sous des dénominations diverses (primes familiales, de mariage, de naissance, primes ménagères...) doivent donner lieu au versement des cotisations de Sécurité sociale, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par une caisse de compensation. Il en est de même pour les prestations versées par le comité d'entreprise.

Les congés spéciaux liés à l'état de santé d'un enfant

Congé pour enfant malade

La loi accorde des jours de congés non rémunérés au salarié devant s'absenter pour assumer la garde d'un enfant malade.

Lorsque l'affection touchant l'enfant est d'une particulière gravité, le salarié peut bénéficier d'une prestation familiale compensant la perte de salaire.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permettait au salarié de réduire son temps de travail en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de son enfant.

Le congé de présence parentale prend désormais la forme d'un compte d'absences journalières autorisées, pouvant être prises de façon continue ou discontinue, en fonction des besoins d'accompagnement de l'enfant.

Régime des rémunérations versées durant les congés liés à l'état de santé d'un enfant

La prise de ce type de congés non rémunérés n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale, sauf clauses conventionnelles plus favorables aux salariés telles que le versement d'une forme de rémunération.

Bon à savoir

L'exercice du droit à congé entraîne la suspension du contrat de travail. Toutefois, la période de congé de présence parentale est assimilée à du travail salarié.

Pour le salarié concerné, il en résulte que :

- ses absences ne sont pas rémunérées, mais seulement indemnisées par le biais d'une prestation familiale, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP, équivalente à 10,63 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales) et sous conditions, de son complément pour frais ;
- il continue de bénéficier des prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.

Ces prestations sociales prévues par la loi ne sont pas considérées comme des rémunérations. A ce titre, ces sommes n'entrent pas en compte dans le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Le congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est un droit ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Vous ne pouvez pas vous opposer à la demande de votre salarié.

Le congé parental a pour effet de suspendre (et non de rompre) le contrat de travail conclu avec votre salarié. Cependant, ce dernier conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

Le salarié n'a pas la possibilité d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant maternel. Après le congé, il retrouve son précédent emploi.

Régime des rémunérations versées durant le congé parental d'éducation

Pendant le congé, vous n'avez plus à rémunérer votre salarié pour la période non travaillée, sauf si des dispositions conventionnelles ou collectives le prévoient.

En revanche, votre salarié peut percevoir de la part de la caisse d'allocations familiales, sous conditions :

- l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ([Paje](#)),
- et, soit le complément de libre choix d'activité, soit le complément optionnel de libre choix d'activité.

Ces prestations familiales prévues par la loi ne sont pas considérées comme des rémunérations. A ce titre, ces sommes n'entrent pas en compte dans le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

En revanche, les allocations conventionnelles aux salariés en congé parental d'éducation sont assujetties à la [CSG](#) et à la [CRDS](#) alors qu'elles échappent aux cotisations de Sécurité sociale.

Bon à savoir

L'indemnité de congés payés versée lors du départ en congé parental n'a pas le caractère d'une indemnité compensatrice et la période de congés indemnisée ne doit pas être neutralisée pour la détermination du [plafond](#) réduit.

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est destiné à répondre aux difficultés des salariés confrontés à la maladie d'un proche, afin de leur permettre d'accompagner une personne en fin de vie.

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel ne peut exercer par ailleurs une autre activité professionnelle.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Régime des rémunérations versées pendant le congé de solidarité familiale

La prise de ce type de congés non rémunérés par l'employeur n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

La loi garantit aux salariés en congé de solidarité familiale un maintien du droit aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de leur régime d'origine pendant toute la durée de leur congé de solidarité familiale, soit pendant 6 mois maximum.

Afin de supprimer tout risque de rupture des droits des salariés en congé de solidarité familiale, à l'issue du congé, ils continuent également à être affiliés au régime obligatoire d'assurance maladie dont ils relevaient antérieurement.

En matière de vieillesse, le ou les trimestres passés à assister un proche dans le cadre du congé de solidarité familiale peuvent donner lieu, sur la demande du salarié, à un rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

De plus, les salariés en congé de solidarité familiale ont la possibilité d'acquérir des points de retraite complémentaire dans les mêmes conditions que ceux en congé parental d'éducation.

Bon à savoir

Le salarié bénéficie d'une compensation financière qui prend la forme d'une allocation journalière versée par l'assurance maladie dont relève l'accompagnant : il s'agit de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Ces prestations sociales prévues par la loi ne sont pas considérées comme des rémunérations. A ce titre, ces sommes n'entrent pas en compte dans le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Le congé de soutien familial

Le congé de soutien familial est non rémunéré. Il permet d'interrompre son activité professionnelle pendant une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an, pour l'ensemble de la carrière, pour s'occuper d'un proche (conjoint, concubin, partenaire pacsé, ascendant ou descendant, enfant à

charge, collatéral jusqu'au quatrième degré...) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé peut être pris par :

- les salariés qui justifient d'une ancienneté minimale de deux ans dans leur entreprise,
- les travailleurs non salariés,
- les conjoints collaborateurs.

En revanche, les fonctionnaires, qui bénéficient d'autres dispositifs ayant le même objet, ne peuvent pas en disposer.

Régime des rémunérations versées pendant le congé de soutien familial

La prise de ce type de congés non rémunérés par l'employeur n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

Pendant la durée du congé, le contrat de travail de votre salarié est suspendu :

- il ne bénéficie d'aucune rémunération de votre part,
- et il s'engage à n'exercer aucune activité professionnelle. Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci est titulaire de l'allocation personnalisée d'autonomie - Apa (sauf s'il s'agit du conjoint, du concubin, ou du pacsé) ou de la prestation de compensation.

Malgré la suspension du contrat de travail de votre salarié, la durée du congé est considérée comme une période de travail effectif pour :

- la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise,
- le calcul du droit individuel à la formation (DIF),
- le droit à l'assurance maladie (prestations en nature et en espèces).

De plus, les salariés comme les non-salariés recourant à ce type de congé doivent obligatoirement être affiliés à l'assurance vieillesse du régime général. Pour ce faire, les intéressés doivent adresser une demande à la caisse d'allocations familiales dont ils relèvent.

Bon à savoir

Le financement de l'assurance vieillesse est assuré par une cotisation à la charge exclusive des organismes débiteurs des prestations familiales.

Les salariés peuvent également obtenir des points de retraite complémentaire, si cette faculté a été prévue par un accord d'entreprise. Dans cette hypothèse, les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Les congés spéciaux pour raisons professionnelles

La loi permet à vos salariés de s'absenter de l'entreprise pour expérimenter une autre activité professionnelle.

Ils peuvent ainsi bénéficier d'un congé pour découvrir une autre entreprise dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou d'un projet de création d'entreprise.

Période de mobilité volontaire sécurisée

Si vous dirigez une entreprise (ou que vous appartenez à un groupe d'entreprises) d'au moins 300 salariés, vos salariés peuvent, sans rompre leur contrat de travail, bénéficier d'une période de mobilité externe sécurisée leur permettant d'enrichir leur parcours professionnel, par la découverte d'une autre entreprise.

Le contrat de travail de votre salarié est alors suspendu pendant la période de mobilité externe.

Le salarié est comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise d'accueil, mais reste également inclus dans les effectifs de votre entreprise.

Régime des rémunérations versées pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Les rémunérations perçues par le salarié concerné, de la part de son entreprise d'accueil ou de son entreprise d'origine, doivent être soumises aux cotisations et contributions de Sécurité sociale dans des conditions de droit commun.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

Le salarié concerné :

- est assujéti au régime de Sécurité sociale dont dépend l'entreprise d'accueil,
- et se voit appliquer la convention collective de l'entreprise d'accueil.

Bon à savoir

Les salariés bénéficiant d'une période de mobilité volontaire sécurisée ne perdent pas leurs droits accumulés à congés payés. Ils peuvent les prendre avant leur départ en mobilité ; les percevoir sous forme d'une indemnité compensatrice ; ou encore les reporter (avec votre accord).

Le congé ou le travail à temps partiel pour création d'entreprise

Si l'un de vos salariés souhaite créer ou reprendre une entreprise, il a la possibilité de bénéficier :

- d'un congé, pendant lequel son contrat de travail est suspendu,
- ou d'une période de travail à temps partiel.

Situation du salarié ayant opté pour un congé pour création d'entreprise

Le bénéfice d'un congé pour création d'entreprise donne lieu à la suspension du contrat de travail.

Régime des rémunérations versées pendant le congé pour création d'entreprise

Votre salarié continue de faire partie de l'effectif de votre entreprise. En revanche, il ne dispose d'aucune rémunération de votre part pendant son congé. Il ne peut donc, à ce titre, être assujéti aux cotisations ou contributions de Sécurité sociale.

Il bénéficie toutefois de dispositifs permettant de compenser partiellement la perte financière résultant de la suspension de son contrat de travail : le déblocage anticipé de son épargne salariale, la capitalisation des congés payés et le compte épargne-temps.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

Pendant la durée de son congé pour création d'entreprise, la couverture sociale des bénéficiaires est régie par les règles de droit commun.

Le salarié bénéficiaire reste affilié au régime général. Les prestations en espèces et en nature des assurances maladie et maternité doivent continuer à être servies pendant la période de maintien des droits, jusqu'à ce que la couverture offerte par l'entreprise, nouvellement créée, prenne le relais.

En revanche, la durée du congé pour création d'entreprise n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension de vieillesse du régime général de la Sécurité sociale. Afin d'acquérir malgré tout des droits à pension, les intéressés peuvent souscrire une assurance volontaire.

Situation du salarié ayant opté pour un passage à temps partiel pour création d'entreprise

Si votre salarié choisit de réduire son horaire de travail pour préparer la création ou la reprise d'une entreprise, il sera, dans ce cas, soumis au statut de droit commun des travailleurs à temps partiel.

Régime des rémunérations versées suite au passage à temps partiel pour création d'entreprise

Durant la période de travail à temps partiel, le salarié perçoit un salaire correspondant au nombre d'heures travaillées. Les rémunérations ainsi perçues par le salarié doivent être soumises aux cotisations et contributions de Sécurité sociale dans des conditions de droit commun. Le salarié peut, en outre, obtenir le déblocage anticipé de la participation et des sommes placées sur un plan d'épargne d'entreprise. Il peut enfin utiliser son compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

Conséquences du passage à temps partiel sur les droits sociaux des salariés

Pendant la durée de son passage à temps partiel pour création d'entreprise et jusqu'à la création d'entreprise, le salarié conserve sa couverture sociale antérieure.

Comme tous les salariés travaillant à temps partiel, le bénéficiaire de ce dispositif a la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein.

Les congés spéciaux pour convenances personnelles

Le salarié désirant interrompre son activité professionnelle pendant plusieurs mois pour motifs personnels peut bénéficier :

- soit d'un congé légal : le congé sabbatique,
- soit d'un autre congé sans solde dont les modalités d'exercice sont fixées par convention collective ou par accord direct avec l'employeur.

Le congé sabbatique

Le congé sabbatique permet au salarié de quitter l'entreprise pendant quelques mois afin d'exercer une activité de son choix, de réaliser un projet personnel, ou autre... sans que le contrat de travail qui le lie à vous soit pour autant rompu.

Le bénéfice d'un congé sabbatique donne lieu à la suspension du contrat de travail. Votre salarié continue toutefois de faire partie de l'effectif de votre entreprise.

Régime des rémunérations versées pendant un congé sabbatique

Pendant la durée du congé, le salarié n'ouvre droit légalement à aucune rémunération de votre part (sauf clauses conventionnelles plus favorables). Il ne peut donc être assujéti à aucune cotisation ou contribution de Sécurité sociale à ce titre.

Néanmoins, le salarié bénéficiant d'un tel congé, peut (sauf clause de non-concurrence) exercer une activité professionnelle rémunérée durant toute la période sabbatique, notamment pour faire face à la diminution ou à la perte de ses revenus. Les revenus que le bénéficiaire du congé sabbatique tire de son activité parallèle doivent en revanche être assujétiés aux cotisations et contributions de Sécurité sociale dans des conditions de droit commun.

Conséquences du congé sabbatique sur les droits sociaux des salariés

Pendant la durée de son congé sabbatique, la couverture sociale des bénéficiaires est régie par les règles de droit commun.

Le salarié bénéficiaire reste affilié au régime général, et les prestations en espèce et en nature des assurances maladie et maternité doivent continuer d'être servies pendant la période de maintien des droits.

En revanche, la durée du congé sabbatique n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension de vieillesse du régime général de la Sécurité sociale.

Le bénéficiaire d'un congé sabbatique faisant toujours partie des effectifs, ses ayants droit peuvent prétendre aux prestations garanties par le régime de prévoyance auquel l'entreprise a souscrit (capital-décès par exemple).

Les congés sans solde

Les conventions collectives ou les accords d'entreprise peuvent prévoir la possibilité de prendre un congé sans solde aux mêmes fins que le congé sabbatique.

En tant qu'employeur vous devez dans ce cas vous reporter aux dispositions conventionnelles applicables dans votre entreprise.

En l'absence de telles dispositions, le congé sans solde ne peut intervenir qu'après accord entre l'employeur et le salarié.

Le bénéfice d'un congé sans solde donne lieu à la suspension du contrat de travail.

Régime des rémunérations versées pendant un congé sans solde

Pendant la durée du congé, le salarié n'ouvre droit légalement à aucune rémunération de votre part (sauf stipulations conventionnelles plus favorables). Il ne peut donc être assujéti à aucune cotisation ou contribution de Sécurité sociale à ce titre.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

Les conséquences du congé sans solde sur la protection sociale du bénéficiaire sont les mêmes qu'en cas de congé sabbatique.

Les congés spéciaux liés à une formation

Votre salarié peut légalement s'absenter pour différents motifs touchant à des activités de formation :

- formation économique, sociale ou syndicale,
- formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- formation mutualiste,
- formation d'enseignement ou de recherche.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale (anciennement dits stages d'« éducation ouvrière ») organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés (dans la limite de 12 ou 18 jours par an, selon les publics).

Ces stages concernent plus particulièrement les salariés :

- amenés à exercer la fonction d'animateur de stages et sessions,
- appelés à exercer des fonctions syndicales,
- adhérents à une organisation syndicale, amenés à intervenir en faveur des salariés.

Pendant le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Régime des rémunérations versées par l'employeur pendant un congé de formation économique, sociale et syndicale

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale formations, débutant à compter du 1^{er} janvier 2016, a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande de l'organisation syndicale concernée.

Si l'entreprise est couverte par des dispositions conventionnelles collectives qui prévoient la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire doit être annexé à la demande.

L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Modalités de remboursement par l'organisation syndicale du maintien de rémunération pris en charge par l'employeur

En principe :

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

A défaut de convention entre l'organisation syndicale et l'employeur :

La demande de maintien de rémunération l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération.

La demande de remboursement est transmise par l'employeur à l'organisation syndicale qui a demandé le maintien du salaire, dans un délai de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu. La copie de la demande de l'organisation syndicale de maintien du salaire doit être jointe à la demande de remboursement est transmise par l'employeur. Cette demande de l'employeur précise en outre :

- l'identité du salarié ;
- l'organisme chargé du stage ou de la session ;
- le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales y afférents ;
- la date de la formation.

Doivent également être joints tout document permettant de vérifier le montant du salaire maintenu.

L'organisation syndicale acquitte à l'employeur le montant dû dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande complète par l'organisation syndicale.

En cas de non-remboursement :

Dans tous les cas (existence d'une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur, ou pas), lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé dans le délai applicable l'employeur de tout ou partie des sommes dues, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié ayant bénéficié du congé, dans les limites suivantes :

- 50 € par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 € ;
- en six fractions égales réparties sur six mois lorsque le montant dû est supérieur à 300 € et inférieur ou égal à 1 200 € ;
- en douze fractions égales réparties sur douze mois lorsque le montant dû est supérieur à 1 200 €.

L'employeur informe le salarié de la retenue au moins trente jours avant d'y procéder ou de procéder à la première retenue. Il ne peut procéder à la retenue lorsque sa demande a été transmise en dehors du délai applicable.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

La durée du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations

d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Les salariés, agricoles ou non, en congé de formation économique et sociale et de formation syndicale bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Tout salarié âgé de moins de 25 ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou 2 fois.

Régime des rémunérations versées pendant un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

La prise de ce type de congés non rémunérés par l'employeur n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Pendant la durée de ce congé, la couverture sociale des bénéficiaires est donc régie par les règles de droit commun. Le salarié bénéficiaire reste affilié au régime général, et les prestations en espèces et en nature des assurances maladie et maternité doivent continuer d'être servies pendant la période de maintien des droits.

Le congé mutualiste de formation

Le congé mutualiste permet aux administrateurs d'une mutuelle de bénéficier d'un congé de formation d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an.

Régime des rémunérations versées pendant un congé mutualiste de formation

La prise de ce type de congés non rémunérés par l'employeur n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

La durée du congé mutualiste de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Pendant la durée de ce congé, la couverture sociale des bénéficiaires est donc régie par les règles de droit commun. Le salarié bénéficiaire reste affilié au régime général, et les prestations en espèces et en nature des assurances maladie et maternité doivent continuer d'être servies pendant la période de maintien des droits.

Le congé d'enseignement ou de recherche

Vos salariés peuvent, sous certaines conditions, légalement bénéficier d'une autorisation d'absence à temps plein ou à temps partiel, sans maintien de rémunération (sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables) en vue soit de dispenser un enseignement, soit de se livrer à une activité de recherche et d'innovation.

Pendant la durée du congé, le contrat est suspendu. Toutefois, le législateur n'a prévu aucune disposition précisant les incidences de l'absence du salarié sur ses droits dans l'entreprise (congés payés, ancienneté...).

Régime des rémunérations versées pendant le congé d'enseignement ou de recherche

La rémunération du congé d'enseignement n'est pas prévue par la loi. L'employeur n'est donc pas tenu (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) de maintenir la rémunération du salarié. Dans ce cas, la prise de ce type de congés non rémunérés par l'employeur n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

En revanche, les rémunérations perçues par le salarié concerné, de la part de son entreprise d'accueil ou de son entreprise d'origine (en cas de maintien de salaire au titre d'une clause conventionnelle), doivent être soumises aux cotisations et contributions de Sécurité sociale dans des conditions de droit commun.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

Pendant la durée de son congé, la couverture sociale des bénéficiaires est régie par les règles de droit commun. Le salarié bénéficiaire reste affilié au régime général, et les prestations en espèces et en nature des assurances maladie et maternité doivent continuer d'être servies pendant la période de maintien des droits.

Bon à savoir

En cas de maintien du salaire, les dépenses peuvent être déduites de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle.

Les absences pour activités civiques et sociales

Votre salarié peut légalement s'absenter pour différents motifs touchant à des activités civiques et sociales :

- réserves ou astreintes à des obligations militaires,

- candidature ou exercice d'un mandat politique,
- participation à des instances d'ordre public ou parapublic, social ou professionnel,
- exercice de fonctions d'ordre civique,
- participation à des activités d'ordre judiciaire.

Service dans les réserves et obligations militaires

Vos salariés peuvent bénéficier d'une autorisation légale d'absence exceptionnelle au titre de plusieurs dispositifs de réserves les amenant à participer à des activités civiles et sociales.

Il peut s'agir de :

- réserve opérationnelle militaire,
- réserve civile de la police nationale,
- réserve sanitaire,
- réserve dans la sécurité civile,
- réserve de la sécurité nationale.

En fonction des dispositifs, vos salariés, peuvent bénéficier sous certaines conditions, d'un droit à autorisation d'absence exceptionnelle d'une durée variable au titre de leurs activités dans la réserve (entre 5 à 10 jours par année civile, en règle générale). Le cas échéant, le délai légalement prévu peut être augmenté par des dispositions conventionnelles spécifiques.

En règle générale, votre accord préalable à l'absence est requis, et vous ne pouvez vous opposer à l'absence de votre salarié réserviste que sur décision motivée, notamment en cas de nécessités inhérentes à la poursuite de la production ou à la continuité du service public.

Régime des rémunérations versées pendant l'absence

La plupart des dispositifs de réserve donnant lieu à une suspension du contrat de travail, les autorisations d'absence exceptionnelle qui vous seront demandées sont en principe non rémunérées. Ce type d'absence est donc sans conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Toutefois, certains dispositifs de réserve prévoient que les périodes d'emploi ou de formation dans le corps de réserve donnent lieu à un maintien de rémunération au profit du salarié.

Dans ce cas, la rémunération, les cotisations et contributions patronales d'origine légale ou conventionnelle afférentes aux périodes de réserve, ou même la rémunération restant à votre charge en cas d'accident ou de maladie, peuvent vous être remboursées par l'établissement public qui gère la réserve.

Chacun de ces dispositifs d'absence prévoit donc un régime de rémunération qui lui est propre. Il vous appartient en tant qu'employeur de vous renseigner sur les obligations spécifiques que chacun d'eux vous crée.

Conséquences de l'absence sur les droits sociaux des salariés

En général, la suspension du contrat de travail ne s'oppose pas à ce que les périodes d'activité de réserve soient considérées comme des périodes de travail effectif au regard des avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Pendant la période d'activité dans la réserve, votre salarié bénéficie généralement, pour lui et ses ayants droit, des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès du régime de Sécurité sociale dont il relève en dehors de son service dans la réserve.

En tant qu'employeur, il vous appartient de vous renseigner sur les conséquences propres à chaque dispositif de réserve.

Bon à savoir

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté (anciennement journée d'appel de préparation à la défense), bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour n'entraînant pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Les congés pour activités politiques

Vos salariés peuvent légalement bénéficier d'une autorisation d'absence s'ils sont candidats ou titulaires d'un mandat parlementaire, membres d'un conseil municipal, départemental ou régional.

Régime des rémunérations versées pendant le congé pour activités politiques

S'agissant d'un congé non rémunéré, la prise d'un congé pour activités politiques n'a aucune conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Conséquences du congé sur les droits sociaux des salariés

La durée des absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions légales et des clauses conventionnelles.

Bon à savoir

Lorsqu'il est élu, votre salarié peut demander, sous conditions, que son contrat de travail soit suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat.

Participation à des organismes publics ou parapublics

Vos salariés peuvent bénéficier d'une autorisation légale d'absence exceptionnelle au titre de leur participation à des instances d'ordre public ou parapublic, social ou professionnel :

- instances traitant des problèmes d'emploi et de formation professionnelle et jurys d'examen,
- chambres d'agriculture,
- associations familiales,
- commissions d'agrément,
- associations ou mutuelles,
- organismes divers (CFA, ordres professionnels).

Vous êtes légalement tenu d'accorder le temps nécessaire à vos salariés pour participer aux réunions de ces instances.

Régime des rémunérations versées pendant l'absence

Les modalités de rémunération du temps consacré à ces instances diffèrent selon l'instance à laquelle participe votre salarié.

En règle générale, la participation de vos salariés à ce type d'instances ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération. De plus, le remboursement des frais de déplacement est généralement à votre charge.

Toutefois, la participation à certaines instances n'engendre pas une obligation de rémunération du salarié, celui-ci pouvant prétendre à une indemnité compensatrice (totale, partielle ou forfaitaire) de l'organisme pour le compte duquel il intervient.

Dans certains cas, vous pouvez même décider de maintenir la rémunération du salarié au-delà de l'indemnité compensatrice, et bénéficier en contrepartie d'une déduction fiscale.

Enfin, les organismes concernés peuvent également décider de vous rembourser ou de prendre en charge cette rémunération en totalité ou en partie.

Chacun de ces dispositifs d'absence prévoit donc un régime de rémunération qui lui est propre. Il vous appartient en tant qu'employeur de vous renseigner sur les obligations spécifiques que chacun d'eux vous crée.

Conséquences de l'absence sur les droits sociaux des salariés

Les salariés, désignés pour siéger dans un organisme administratif ou paritaire, ou un jury bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leurs missions, ou pendant le trajet d'aller et de retour entre leur lieu de travail et les organismes où ils se rendent.

A ce titre ils peuvent bénéficier d'un régime de cotisation forfaitaire annuelle.

Dans ce cas, le salaire servant de base au calcul de la cotisation forfaitaire est égal au double du salaire annuel minimum.

Bon à savoir

Dans certains cas, les dépenses de salaires ainsi que les cotisations sociales obligatoires que vous devez supporter et qui ne sont pas remboursées par l'organisme peuvent être prises en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

Vous pouvez donc, selon le cas, soit vous acquitter vous-même de ces dépenses et les déduire ensuite de vos obligations au titre du plan de formation, soit demander leur prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel vous versez une contribution au titre du plan de formation.

Les obligations habituellement à la charge de l'employeur, concernant la protection sociale de leurs salariés (affiliation à la caisse primaire d'assurance maladie, la déclaration des accidents) incombent en principe à l'institution au sein de laquelle intervient votre salarié.

Les congés pour activités civiques

Les salariés bénéficient d'autorisations d'absence pour :

- participer aux activités d'organismes d'aide aux victimes de catastrophes naturelles,
- participer à des missions d'entraide internationale,
- exercer leurs fonctions de sapeurs-pompiers volontaires.

En fonction des dispositifs, vos salariés, peuvent bénéficier sous certaines conditions, d'un droit à autorisation d'absence exceptionnelle d'une durée variable au titre d'une de ces activités civiques.

En règle générale, votre accord préalable à l'absence est requis, et la demande de votre salarié s'effectue selon des modalités propres et adaptées à l'objet du congé.

Vous pouvez vous opposer à l'absence de votre salarié sur décision motivée, notamment en cas de nécessités inhérentes à la poursuite de la production ou à la continuité du service public.

Participation aux activités d'organismes d'aide aux victimes de catastrophes naturelles ou à des missions d'entraide internationale

Régime des rémunérations versées pendant l'absence

Les autorisations d'absence exceptionnelle qui vous seront demandées sont en principe non rémunérées.

Ce type d'absence est donc sans conséquence en termes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Chacun de ces dispositifs d'absence prévoit donc un régime de rémunération qui lui est propre. Il vous appartient en tant qu'employeur de vous renseigner sur les obligations spécifiques que chacun d'eux vous crée.

Conséquences de l'absence sur les droits sociaux des salariés

Sauf accord avec votre salarié, vous ne pouvez pas imputer la durée du congé sur celle des congés annuels. Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Concernant spécifiquement le congé de solidarité internationale, la loi ne précise pas la situation de vos salariés au regard de leur protection sociale. Sauf convention particulière de Sécurité sociale, les salariés prenant un tel congé ne bénéficient donc pas du maintien des droits aux prestations acquis en tant que salariés dans la mesure où ils quittent le territoire français. S'ils demandent à bénéficier d'un tel congé, vos salariés devront donc souscrire à titre personnel, une assurance volontaire au titre de l'expatriation auprès de la caisse des français de l'étranger. Cette assurance ne couvre que le risque maladie-maternité.

Exercice de fonctions de sapeurs-pompiers volontaires

Régime des rémunérations versées pendant l'absence

La loi prévoit la possibilité, pour les employeurs qui le souhaitent, de conclure une convention avec le service départemental d'incendie et de secours, afin de préciser les modalités de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention fixe un seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière.

Le sapeur-pompier volontaire a droit, pour les missions opérationnelles et les actions de formation auxquelles il participe, à des indemnités d'un montant réglementaire.

Ces indemnités ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables et sont cumulables avec tout revenu ou prestation sociale.

En cas de maintien de salaire et des avantages y afférents, pendant les absences au titre de l'exercice de fonctions de sapeurs-pompiers volontaires, vous pouvez demander à être subrogé dans le droit de votre salarié sapeur-pompier volontaire pour percevoir ses indemnités (dans la limite de celles-ci). Les indemnités ainsi perçues ne seront assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale.

Bon à savoir

Lorsque vous maintenez la rémunération de votre salarié sapeur-pompier volontaire durant les absences pour formation, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Témoins et jurés d'assises

Vous êtes tenu d'accorder à vos salariés désignés par la Justice le temps nécessaire pour exercer les fonctions de témoin et de juré d'assises devant les tribunaux correctionnels, sous peine de sanctions pénales.

Lorsqu'ils sont désignés jurés, vos salariés voient leur contrat de travail suspendu pendant la période de session.

En contrepartie, vos salariés ouvrent droit à plusieurs indemnités légalement prévues :

- une indemnité journalière de séjour pour les jurés retenus hors de leur résidence,
- une indemnité de transport (équivalant : soit à un billet aller-retour 2nde classe SNCF + le prix du billet aller-retour d'un transport en commun ; soit à des indemnités kilométriques selon les taux prévus par les déplacements des personnels civils de l'Etat),
- une indemnité journalière de session égale à : 6 + (8 x Smic horaire),
- une indemnité supplémentaire pour perte de revenus professionnels égale au montant horaire du Smic x le nombre d'heures de session de la journée (dans la limite de huit heures par jour ouvrable) : que le juré soit salarié ou travailleur indépendant, il doit fournir des justificatifs pour que sa perte de revenus professionnels soit indemnisée. Une attestation indiquant le montant du salaire, ou tout autre document attestant de la perte de revenus professionnels, peuvent par conséquent vous être demandés par votre salarié.

Régime des rémunérations versées pendant l'absence

La suspension du contrat de travail, pendant la durée de la session, vous dispense du versement de la rémunération et des cotisations de Sécurité sociale.

Toutefois, l'indemnisation allouée par la justice à vos salariés n'est pas exempte de contributions sociales :

- les indemnités représentatives de frais de déplacement ou de séjour ainsi que les indemnités compensatrices de frais ne sont pas soumises à la CSG dès lors qu'elles entrent dans les limites forfaitaires réglementaires ou qu'elles sont justifiées aux frais réels ;
- l'indemnité forfaitaire de session n'est pas considérée comme un revenu au sens social, celle-ci n'ayant pas pour objet de compenser la perte de rémunération. Elle est cependant soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun. Par conséquent, l'indemnité forfaitaire de session doit être soumise à la CSG-CRDS sur les revenus non soumis à cotisations, pour son montant intégral. Cette indemnité doit donc faire l'objet d'un précompte à ce titre par le greffe de la cour d'assises qui effectue le calcul des indemnités ;
- les indemnités pour perte de revenus ne sont pas soumises au régime social des revenus. Toutefois, ces indemnités sont soumises à la CSG-CRDS.

Conséquences de l'absence sur les droits sociaux des salariés

Les jurés ne cotisent pas à un régime de retraite pendant la période où ils sont amenés à siéger. La suspension de la rémunération et du versement des cotisations sociales, n'étant pas compensée par

le ministère de la Justice au titre des indemnités qu'il verse, votre salarié subira par conséquent une minoration de ses droits à la retraite. Aucune disposition législative ou réglementaire, à ce jour, n'est venue modifier ou ajouter des précisions sur ce point.