



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 interministériel : soit 1 830 € en 2016), cumulable pour deux personnes de la même entreprise appartenant au même foyer (soit 3 660 € en 2015),
- 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 événement 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 événements 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 événement 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 événement (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 événement et par année civile.

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

Deux événements 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 considéré 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 assujetties 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 accepté,
- 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](#).

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](#).

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 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.

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 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 assujetti 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](#).