

Quelles cotisations pour quelles prestations ?

Tableau de synthèse

Prestations	Soumises à cotisations sociales	Exonérées de cotisations sociales
Aide financière allouée aux salariés dans le cadre du développement des emplois de service aux particuliers	Non	Oui Aide exonérée des cotisations de Sécurité sociale, du FNAL, de la CSG, de la CRDS et du versement transport dans la limite des frais réellement engagés par le salarié et à hauteur de 1.830 euros par année civile et par bénéficiaire.
Allocations pour enfants à charge	Oui	Non
Allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale	Oui	Non
Primes allouées à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise	Oui	Non
Bonifications d'intérêts remboursées aux salariés qui contractent un emprunt pour accéder à la propriété	Oui	Non
Cantine	Oui Si la participation salariale au prix du repas est inférieure à 50 % de la valeur du minimum garanti, les cotisations sont dues sur la valeur d'un avantage en nature, déduction faite de la participation salariale.	Oui Si la participation salariale au prix du repas est supérieure ou égale à 50 % de la valeur du minimum garanti, il n'y a pas de cotisation.
Chèques-vacances	Oui Si l'aide aux vacances est attribuée par le comité sous forme de participation aux chèques-vacances acquis par l'employeur, la participation du CE est considérée comme un complément de rémunération et les cotisations sont dues.	Oui Si l'aide aux vacances est attribuée sous forme de chèques-vacances acquis par le CE en fonction de critères qu'il détermine librement et sans intervention de l'employeur, ces aides sont exonérées de cotisations.
Colonies de vacances	Non	Oui La participation du CE favorisant le départ des enfants en colonie de vacances est exonérée de cotisations, sous réserve d'attestations d'inscriptions à fournir par le salarié au CE.
Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	Oui Les indemnités accordées à l'occasion de tels congés pour compenser une perte de salaire sont soumises à cotisations.	Oui Les indemnités versées pour couvrir les frais supportés par les salariés à ces occasions, et sous réserve de justificatifs, sont exonérées de cotisations.
Crèche, nourrice, garde d'enfant	Non	Oui Les primes sont exonérées si elles correspondent à des dépenses réellement engagées par les salariés et si elles respectent 5 conditions (1).

Prestations	Soumises à cotisations sociales	Exonérées de cotisations sociales
Décès	Non	Oui La somme allouée à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié est assimilée à un secours exceptionnel (donc exonérée), si elle est d'un montant raisonnable. Ce critère est apprécié par les inspecteurs lors du contrôle.
Etudes	Oui Les primes et bourses d'études allouées par le comité d'entreprise sont soumises à cotisations.	Non
Fête patronale	Oui	Non
Grève (maintien de tout ou partie du salaire)	Oui	Non
Logement (primes de logement)	Oui	Non
Maladie (indemnités complémentaires aux indemnités journalières)	Oui	Non
Mariage (primes)	Oui	Non
Maternité (allocations de maternité)	Oui	Non
Médaille du travail	Oui Si la prime globale (celle du CE et/ou celle de l'employeur) versée à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail est supérieure au salaire mensuel de base de l'intéressé, la fraction excédentaire est soumise à cotisations. Les primes versées à l'occasion de l'attribution d'une médaille d'entreprise sont soumises à cotisations.	Oui Si la prime globale (celle du CE et/ou celle de l'employeur) versée à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail est inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé, elle est exonérée de cotisations.

Prestations	Soumises à cotisations sociales	Exonérées de cotisations sociales
Mères (primes allouées à l'occasion de la fête des mères)	Oui	Non
Mutuelles (participation du CE au financement d'une mutuelle)	Oui En revanche, cette participation est soumise : - à la taxe de 6 % qui est due par les employeurs de plus de 9 salariés sur les contributions destinées à financer des prestations complémentaires de prévoyance ; - à la CRDS et à la CSG élargie.	Oui Exonérée de cotisations en tant que contribution patronale, dès lors que cette participation : - est accordée dans les mêmes conditions financières à tous les salariés ; - «et sous réserve du respect des seuils fixés par le décret du 23 juillet 1985 (2).
Naissance	Oui	Non
Noël (primes)	Oui	Non
Pères (fête des pères)	Oui	Non
Perte de salaire	Oui	Non
Pré retraite (prime à l'occasion du départ en préretraite)	Oui	Non
Rentrée scolaire (prime)	Oui	Non
Retraite (départ à la retraite)	Oui	Non
Secours	Non	Oui
Service militaire	Oui Pour les primes versées à l'occasion du départ.	Oui Pour les primes versées pendant le service militaire.
Scolarité (prime)	Oui	Non
Spectacles (réductions tarifaires)	Non	Oui
Sports (réductions tarifaires)	Non	Oui

Prestations	Soumises à cotisations sociales	Exonérées de cotisations sociales
Titres-restaurants	Non	Oui Il convient de cumuler la participation du comité avec celle, éventuelle, de l'employeur. Si la participation globale est comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre et si cette participation n'excède pas la fraction exonérée, la participation du comité est exonérée de cotisations.
Vacances (participation)	Oui Pour les primes allouées indistinctement à tous les salariés avec ou sans justificatifs.	Oui Sous réserve de justifications de dépenses de vacances.
Voyages (réductions tarifaires)	Oui	Non

Tableau fourni par les Éditions TISSOT.

(1) Les 5 conditions sont les suivantes :

a) L'aide du CE est subordonnée à l'exercice d'une activité professionnelle des 2 conjoints ou du parent isolé ayant la charge effective de l'enfant. Sont considérés comme des périodes d'activité, l'hospitalisation, le congé maternité ou maladie, le service national, le stage de formation ;

b) La participation du CE ne peut intervenir que pour financer les charges liées au recours à un mode d'accueil agréé ou autorisé : crèche collective, crèche familiale, mini-crèche, crèche parentale, jardin d'enfants, assistante maternelle, centre aéré ou centre de loisirs du mercredi ;

c) Une seule prime peut être versée pour chaque enfant âgé de 2 mois à 6 ans se trouvant à la charge effective et permanente du salarié (au sens de la législation sur les prestations familiales) ;

d) Le montant de la participation du comité d'entreprise ne peut excéder, par année civile :

- pour un enfant de 2 mois à 3 ans, la valeur du SMIC mensuel en vigueur au 1^{er} janvier,

- pour un enfant de 3 à 6 ans, la moitié de la valeur du SMIC mensuel au 1^{er} janvier ;

e) L'aide allouée doit rester dans la limite des frais exposés.

Le salarié doit produire :

- 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 ;

- une attestation certifiant que son conjoint ne bénéficie d'aucune aide comparable dans le cadre de son emploi, au titre de la garde des enfants en cause.

Par analogie, l'avantage résultant des services d'une crèche gérée par le comité d'entreprise ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations lorsque les salariés participent financièrement à sa gestion.

(2) Le décret du 23 juillet 1985 fixe 2 seuils :

- le seuil de 19 % du plafond de la Sécurité sociale pour la prévoyance complémentaire,
- le seuil de 85 % du plafond de la Sécurité sociale pour la retraite et la prévoyance complémentaire.

Pour apprécier les seuils fixés par ce décret, il conviendra de cumuler la participation du comité d'entreprise avec celle de l'employeur.