

AVANTAGES VERSÉS PAR DES TIERS

Comité d'entreprise, etc.

Il convient de distinguer la position de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation et la position de l'administration qui divergent fondamentalement sur ce point.

POSITION DE LA JURISPRUDENCE SUR LES SOMMES VERSEES PAR LE COMITE D'ENTREPRISE

Les sommes attribuées par un comité d'entreprise sont soumises à cotisations sociales lorsqu'elles sont allouées en raison de la qualité de salarié des intéressés et à l'occasion du travail, selon des normes objectives préétablies, même si tous n'en bénéficient pas, seules étant exclues de l'assiette des cotisations les sommes ayant un caractère de secours lié à des situations exceptionnelles.

Cass. civ 2^e - 9 février 2006 Société Polyrey c/ URSSAF de la Dordogne

RESPONSABILITE DU PAIEMENT DES COTISATIONS

En cas d'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale des avantages alloués par le comité d'entreprise, le versement des cotisations incombe à l'employeur. Ce dernier dispose d'un recours contre le comité d'entreprise pour obtenir le remboursement des cotisations versées.

Cass. soc. 13 mai 1993 - SA Rhône Poulenc Chimie c/ URSSAF de Vienne - Bull. V, n° 141

SOMMES VERSEES PAR LE COMITE D'ENTREPRISE

Au vu des articles L. 242.1 et R. 242.1 du Code de la Sécurité sociale,

"Sont considérées comme rémunérations pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les avantages en nature ou en argent".

De ce fait, hormis les cas où les sommes ont le caractère de secours ou de dommages-intérêts ou lorsqu'une exonération est prévue par un texte, les avantages servis par le comité d'entreprise doivent être soumis à cotisations.

Exemple

■ **bons d'achat**

Les bons d'achat remis par le comité d'entreprise à l'occasion des fêtes de Noël au personnel présent dans l'entreprise et comptant au moins un an d'ancienneté, sont soumis à cotisations. De même, des bourses d'études attribuées aux enfants des salariés qui poursuivent leurs études sont cotisables en totalité.

Cass. soc. 18 juin 1992 - URSSAF Roanne c/ Sté SOROPA

Des bons d'achat, d'une valeur uniforme et négociable dans tous les commerces de détail d'une ville, remis à l'ensemble du personnel à l'occasion de festivités locales, constituent un avantage en nature soumis à cotisations et non un secours.

Cass. soc. 13 mai 1993 - SA Rhône-Poulenc Chimie c/ URSSAF de Vienne

■ **frais de garde**

Des allocations pour frais de garde et de cantine scolaire, cadeaux, bons d'achats, de fournitures scolaires, de carburant, de restaurant n'ayant pas le caractère de secours doivent, par conséquent, entrer dans l'assiette de cotisations.

Cass. soc. 9 juin 1992 - Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des personnels de santé c/ URSSAF du Loiret

■ **bourses d'études**

Doivent être soumises à cotisations, les bourses d'études versées par un comité d'établissement en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies au profit des enfants des seuls salariés et anciens salariés de l'entreprise. Peu importe que ces avantages aient été versés sur les fonds affectés aux activités sociales et culturelles prévues.

Cass. soc. 20. janvier 1994 - URSSAF de Lille c/ SA Lever

Les avantages soumis à cotisation, ainsi que les cotisations salariales et patronales correspondantes, doivent figurer sur le bulletin de paie du salarié.

Circulaire DRT n° 18-88 du 13 décembre 1988

À l'opposé, les bourses d'études ne sont pas soumises à cotisations lorsqu'elles sont versées dans les conditions suivantes :

- *le versement est effectué auprès d'une fraction réduite de salariés, après examen particulier de leurs difficultés financières et des besoins de leurs enfants ;*
- *le montant des bourses d'études est fixé après évaluation des ressources nécessaires à un niveau de vie minimum, de sorte que ces bourses n'ont été versées qu'en fonction de situations exceptionnelles particulièrement dignes d'intérêt.*

Cass. soc. 11 avril 2002 - URSSAF de Lille c/ SA Norauto

■ **vacances du personnel**

La participation financière du comité d'entreprise aux frais de logement et de location de skis exposés par les salariés au cours de vacances d'hiver organisées par l'entreprise sont soumises à cotisations de Sécurité sociale. Accordés en contrepartie ou à l'occasion du travail, ces avantages entrent dans les prévisions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, même si leur financement est assuré à l'aide de fonds destinés aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.

Cass. soc. 5 mai 1994 - URSSAF de Lille c/ SA Castorama

De la même façon, sont soumis à cotisation les frais d'envoi des enfants du personnel en vacances même si ces sommes sont attribuées :

- *en fonction des ressources familiales ;*
- *à l'ensemble du personnel embauché à titre définitif et ayant au moins trois mois de présence ;*
- *par une société mutualiste.*

Cass. civ 2^e 9 février 2006 Société Polyrey c/ URSSAF de la Dordogne

■ **indemnités de départ versées dans le cadre d'un plan social**

Les indemnités de départ, versées par le comité d'entreprise, dont bénéficient les salariés dans le cadre d'un départ volontaire issu d'un plan social ont le caractère de dommages-intérêts et sont donc exclues de l'assiette de cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 9 juin 1992 - DRASS des Pays de Loire c/ Sté Sabourin fils et Cie

POSITION DE L'ADMINISTRATION CONCERNANT LES SOMMES VERSEES PAR LE COMITE D'ENTREPRISE AUX SALARIES

L'ACOSS a pris position quant à l'intégration dans l'assiette de cotisations des avantages servis par le Comité d'Entreprise notamment dans le cadre :

- d'une circulaire ACOSS n° 92-64 du 29 juillet 1992 ;
- d'une circulaire ACOSS du 14 février 1986 ;
- d'une lettre-circulaire ACOSS n° 96-94 du 3 décembre 1996.

☞ *Les circulaires de l'ACOSS n'ont pas, selon une jurisprudence constante, une valeur créatrice de droit.*

Exemple

"L'instruction ministérielle du 17 avril 1985, qui se borne à énumérer, sous la réserve expresse de l'appréciation des tribunaux, les prestations servies par les comités d'entreprise ou d'établissement susceptibles d'être comprises ou non dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, n'est pas créatrice de droit et ne saurait restreindre ceux que tiennent de la loi les organismes de recouvrement".

Cass. soc. 20 janvier 1994 - URSSAF de la Drôme c/ Cogéma

Il en va différemment lorsque la circulaire est publiée au journal officiel. Dans cette hypothèse, en vertu de l'article 1^{er} du décret n° 83-1025 du 28 novembre 1983, tout intéressé est fondé à se prévaloir à l'encontre de l'administration, des circulaires publiées dans les conditions prévues à l'article 9 de la loi du 17 juillet 1978.

Cass. soc. 20 octobre 1994 - URSSAF de Seine & Marne c/ SA JEUMONT SCHNEIDER et autres

BONS D'ACHAT ET CADEAUX EN NATURE

Les bons d'achat bénéficient d'une présomption de non-assujettissement aux cotisations dues lorsque leur montant n'excède pas :

- **5 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale (**156 €** au 1^{er} janvier **2014**) par an et par salarié.

Au-delà de cette limite, les bons d'achat peuvent être exonérés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le bon d'achat doit être attribué en relation avec un événement.

Sont visés les événements suivants :

- mariage,
- naissance,
- retraite,
- fête des mères/pères,
- Sainte-Catherine/Saint Nicolas,
- Noël des enfants et des salariés, est considéré comme enfant, toute personne jusqu'à **16** ans révolus dans l'année civile contrôlée),
- rentrée scolaire : à compter du 1^{er} janvier 2012, ces bons d'achat peuvent être attribués au titre de la rentrée scolaire ou de la poursuite d'études supérieures des enfants âgés de moins de **26** ans dans l'année civile d'attribution, sous réserve de la justification du suivi de scolarité. Antérieurement, l'exonération n'était admise qu'au titre de la scolarité d'enfants ayant au plus **19** ans ;

- prise en compte de l'ancienneté :

Dans une réponse à question écrite d'un député, le ministre du travail a indiqué que les comités d'entreprise qui prennent en compte l'ancienneté des salariés ou leur présence effective dans l'entreprise pour l'attribution de chèques-cadeaux sont passibles d'un redressement de la part de l'URSSAF.

JOAN Q n° 43931 du 6 mai 2014 p. 3688

- le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages :

Le seuil est fixé à **5 %** du plafond mensuel par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent ce seuil. Soit pour **2014** : **156 €** par événement.

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

☞ *Pour un bon d'achat attribué à l'occasion de la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par enfant. Pour un bon d'achat attribué à Noël, le seuil est de 5 % par enfant et par salarié bénéficiaire.*

- utilisation des bons d'achats :

L'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement. Les bons d'achat, pour les rayons alimentaires, sont écartés ou exclus, sauf dans l'hypothèse où le montant total des bons d'achat n'excède pas **5 %** du plafond mensuel par an et par salarié.

Les mêmes précisions valent pour les cadeaux en nature.

Exemples

1 - un salarié reçoit en 2014 du Comité d'Entreprise, indépendamment de tout événement, 2 bons d'achat, d'une valeur de 40 €.

Le montant total des bons d'achat est à comparer au seuil de 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit $3\,129 \times 5\% = 156 \text{ €}$ pour 2014.

Le montant total étant inférieur, les bons sont exonérés, quelle que soit leur affectation.

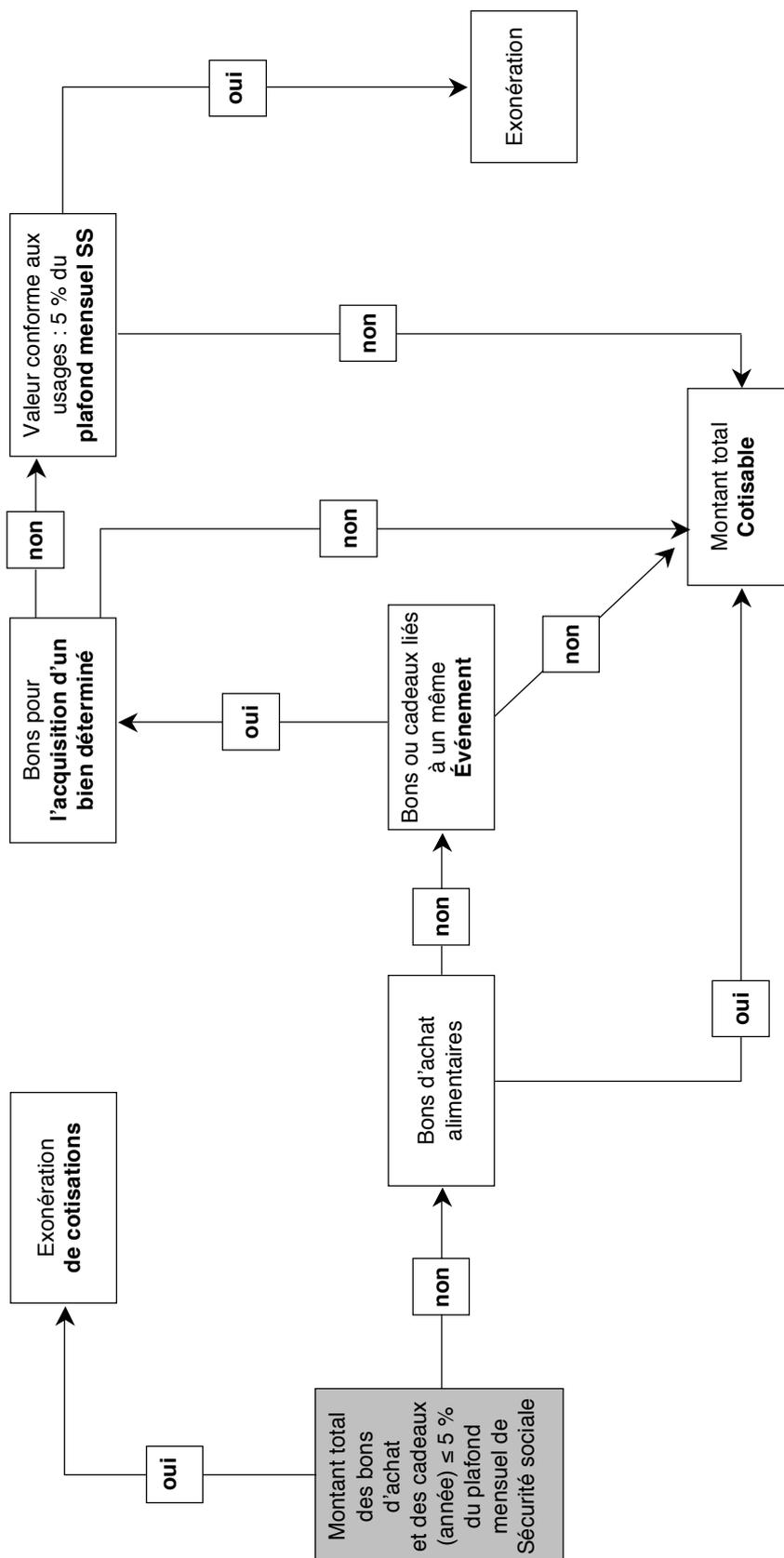
2 - un salarié a 2 enfants. Le Comité d'Entreprise lui remet 3 bons d'achat à l'occasion des fêtes de Noël :

- *pour le salarié, un bon d'achat de 100 € ;*
- *pour son fils (né le 5 octobre 1990) un bon d'achat d'une valeur de 75 € ;*
- *pour sa fille de 13 ans, un bon d'une valeur de 70 €.*

Les bons d'achat remis au salarié et à sa fille sont exonérés. Concernant le bon d'achat remis au fils, la somme de 75 € est cotisable en intégralité car celui-ci ne remplit pas la condition d'âge.

BONS D'ACHAT ET CADEAUX EN NATURE

Schéma récapitulatif



PARTICIPATION DU COMITE D'ENTREPRISE A DES REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

La prise en charge par le Comité d'Entreprise des cotisations salariales à des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance est assimilée à une contribution patronale. Par conséquent, cette prise en charge est à intégrer dans l'assiette des cotisations sociales.

BOURSES D'ETUDES

Les bourses d'études accordées aux familles dans le domaine de l'éducation et attribuées par le comité d'entreprise n'ont pas le caractère de secours.

Les bourses d'études attribuées par les comités d'entreprise, le plus souvent en fonction de critères objectifs et selon un barème préétabli, doivent être soumises aux cotisations de Sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

En effet, ces bourses sont versées en contrepartie ou à l'occasion de l'activité accomplie par les salariés concernés au profit de l'entreprise. Elles ne peuvent donc avoir le caractère de secours versés en fonction de situations individuelles exceptionnelles particulièrement dignes d'intérêt et être, à ce titre, exonérées de cotisations sociales.

Réponse n° 46619 - JO ANQ du 18 septembre 2000, p. 5422

AIDE FINANCIERE POUR LES SALARIES EMPLOYANT DES PARTICULIERS A DOMICILE

Texte

- Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 ;
- Lettre circulaire n° 2007-028 du 5 février 2007 ;
- Lettre circulaire ACOSS n° 2007-108 du 6 août 2007.

Objet

La loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 facilite le développement des services à la personne. Elle met notamment en place le CESU (chèque emploi service universel) qui se présente sous deux formes : le CESU bancaire, sous forme de chéquier, qui permet de rémunérer et déclarer le salarié recruté par un particulier et le CESU préfinancé qui prend la forme d'un titre de paiement remis par un tiers.

Le CESU préfinancé permet à des personnes physiques et/ou morales (entreprises, CE) de prendre en charge ce titre de paiement au bénéfice de salariés.

La loi organise en outre un régime social et fiscal de faveur pour ces titres de paiement.

L'aide financière de l'entreprise et du Comité d'Entreprise versée dans ce cadre, n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Bénéficiaires de l'aide

Peuvent bénéficier de l'aide, les salariés des entreprises et certains dirigeants limitativement énumérés à l'article L. 2321-1 du Code du travail, quel que soit l'effectif de ces entreprises ou organismes, à savoir : le chef d'entreprise, le président, le directeur général et les directeurs généraux délégués, les gérants et membres du directoire.

Lorsque l'aide est versée aux dirigeants, elle n'est exclue de l'assiette des cotisations que si elle bénéficie à l'ensemble des salariés selon les mêmes règles d'attribution.

Dans cette seule hypothèse, l'aide doit être attribuée de façon collective à tous les salariés et selon les mêmes règles d'attribution.

Conditions

- l'aide financière n'ayant pas la nature d'une rémunération au regard de la législation du travail, elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération qu'il soit d'origine légale, réglementaire, conventionnelle ou décidé de manière unilatérale par l'employeur ;
- l'aide ne peut être proposé aux salariés de façon alternative au versement d'un élément de rémunération ;
- l'aide peut être réservée à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise ou le Comité d'Entreprise. L'employeur peut notamment se fonder sur un critère relatif à la nature du contrat de travail (CDI, CDD) ou sur des critères de performances pour attribuer l'aide.

Services visés

L'aide financière doit être destinée soit à faciliter l'accès des services aux salariés soit à financer des activités entrant dans le champ de l'article L. 7231-1 du Code du travail ou des activités de garde d'enfants hors du domicile du salarié.

Les activités de service à la personne relevant du champ d'application du CESU sont définies par l'article D. 7231-1 du Code du travail.

Certaines de ces activités sont effectuées exclusivement à domicile. D'autres activités sont partiellement réalisées en dehors du domicile, à condition que la prestation fasse partie d'un ensemble d'activités effectuées à domicile :

■ **activités relevant de l'article L. 7231-1 du Code du travail**

La liste des activités relevant des services à la personne est fixée par l'article D. 7231-1 du Code du travail comme suit :

- entretien de la maison et travaux ménagers ;
- travaux de jardinage : la notion de jardinage doit également s'entendre des travaux de débroussaillage. Le montant total de cette prestation doit être plafonné à **3 000 €** par an et par foyer fiscal ;
- prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » : le montant total de cette prestation est plafonné à **500 €** par an et par foyer fiscal et la durée de l'intervention à deux heures ;
- garde d'enfant à domicile ;
- soutien scolaire et cours à domicile : le soutien scolaire entrant dans le champ de l'article D. 129-35 du Code du travail est celui effectué à domicile uniquement. Cela implique que l'intervenant soit présent au domicile.

Les cours à domicile sont entendus plus largement que le soutien scolaire à domicile : ils s'adressent à tous les publics et pas seulement aux enfants scolarisés et doivent toujours être dispensés de manière individuelle. Ces prestations doivent être fournies par des professionnels de la formation ou des personnes justifiant une compétence confirmée et incontestable.

Il doit s'agir de cours à domicile et non d'activités de conseil et d'accompagnement de la personne, telles que le « coaching » par exemple, ou de prestations exclues du champ d'une autre activité (par exemple, assistance à l'utilisation de matériels audio ou vidéo numériques) ;

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- garde malade à l'exclusion des soins ;
- aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;
- 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 ;
- accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, acte de la vie courante..), à condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;

■ assistance informatique et internet à domicile : l'offre de service doit comprendre obligatoirement l'initiation ou la formation au fonctionnement du matériel informatique et aux logiciels non professionnels, afin de permettre leur utilisation courante ainsi que tout ou partie des prestations suivantes : livraison au domicile de matériels informatiques, installation et mise en service au domicile de matériels et logiciels informatiques, maintenance logicielle au domicile de matériels informatiques.

Les activités de dépannage ou d'assistance effectuées à distance (Internet, téléphone...), ainsi que la réparation et la vente de matériels et de logiciels sont exclues. Si un prestataire souhaite exercer l'une de ces activités, il ne peut le faire qu'au titre d'un organisme doté d'une personnalité juridique distincte de celui qui est agréé, car joue alors la condition d'exclusivité des activités de services à la personne.

Définition du matériel informatique : Il ne peut s'agir que du micro-ordinateur personnel ainsi que des accessoires et périphériques faisant partie de son environnement immédiat, et non des matériels audio, photo et vidéo numériques. Ainsi, une initiation pourra concerner l'importation dans le micro-ordinateur et le traitement des données d'un appareil photo numérique mais ne pourra jamais concerner l'initiation au maniement de l'appareil photo numérique lui-même ;

- soins et promenades d'animaux de compagnie, pour les personnes dépendantes ;
- soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
- assistance administrative à domicile ;
- accompagnement des enfants dans leurs déplacements :

Est visé l'accompagnement des enfants 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. Cette activité vise essentiellement l'accompagnement dans les transports. En est exclue, pour les enfants, l'activité de transports scolaires.

- maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire.

Cette formulation exclut du champ des services à la personne les prestations de télésurveillance du domicile ou les rondes autour du domicile ;

- activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services à la personne.

Peuvent ainsi être agréées les plates-formes de services à la personne, les services de télé-assistance et visioassistance, de même que les unions et fédérations d'association.

■ activités de garde d'enfant hors du domicile du salarié

Sont visées les activités de garde d'enfants assurées par :

- les établissements privés ou publics d'accueil des enfants de moins de 6 ans (crèche, halte-garderie 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.

À titre de tolérance, l'aide financière du Comité d'Entreprise pour couvrir les frais de garde d'enfants de moins de 6 ans en centre aéré ou de loisirs du mercredi doit être assimilée à une aide entrant dans le champ d'application de l'article L. 7233-4 du Code du travail.

Modalités de gestion et forme de l'aide

L'aide financière au salarié peut prendre la forme d'une aide directe ou d'un CESA préfinancé.

Régime de l'aide

L'exonération de cotisations sociales s'applique à toute aide financière de l'employeur et du Comité d'Entreprise destinée à financer des services à la personne ou des services visés à l'article L. 7233-4 du Code du travail.

L'aide peut être gérée par l'entreprise, le Comité d'Entreprise ou de façon conjointe.

L'aide ne peut excéder le coût des services supporté par le salarié. Elle est exonérée de cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire, de la CSG, de la CRDS, de la contribution au FNAL, du versement transport ainsi que de la taxe sur les salaires dans la limite de **1 830 €** par année civile et par salarié.

L'aide sera revalorisée chaque année par arrêté interministériel. Pour l'appréciation de la limite, il convient de cumuler l'aide de l'entreprise et du Comité d'Entreprise.

L'aide est exonérée dans la limite de **3 660 €** par an pour un couple de salariés travaillant dans la même entreprise. En cas de dépassement, seule la fraction excédant éventuellement le plafond est soumise à cotisations.

Exemple

Un salarié recourt aux services d'une association agréée pendant toute une année n.

Montant des prestations effectuées de janvier à décembre : 2 200 €.

Le salarié perçoit une aide du Comité d'Entreprise de 2 200 €.

La fraction exonérée est de 1 830 €.

La partie correspondant au dépassement (2 200 – 1 830 €) soit 370 € est, par contre, cotisable.

Obligations et informations nécessaires

L'entreprise ou le Comité d'Entreprise doivent, aux fins de contrôle, établir chaque année un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés et dirigeants. Le Comité d'Entreprise qui verse l'aide doit transmettre à l'entreprise dans les **10** premiers jours de janvier l'identité des bénéficiaires et le montant versé au cours de l'année civile précédente.

- lorsque l'aide financière est attribuée sous la forme de CESU, 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 prélèvements des cotisations de Sécurité sociale ou la copie de l'attestation fiscale lui permettant de faire valoir ses droits à 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, les numéros 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 au bénéficiaire de l'aide avant le 1^{er} février une attestation mentionnant le montant total de l'aide et précisant son caractère non imposable.

CHEQUES-LIRE

Le chèque-lire est un crédit de lecture pouvant s'acheter ou s'échanger en librairie.

Selon l'ACOSS, les chèques-lire doivent s'analyser comme une modalité particulière de prise en charge par le Comité d'Entreprise d'une activité culturelle et, à ce titre, doivent être exonérés de charges sociales sans autre

condition que celle d'être attribués par les comités d'entreprise ou par l'employeur, en l'absence de comité d'entreprise.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-059 du 26 février 2002

CHEQUES-DISQUES ET CHEQUES-CULTURE

Les chèques-disques et chèques-culture ne s'analysent pas comme des bons d'achat mais comme une modalité financière particulière de prise en charge par le Comité d'Entreprise d'une activité culturelle.

Ces chèques sont exonérés de cotisations sociales sans autre condition que celle d'être attribuée par les comités d'entreprise ou par l'employeur en l'absence de Comité d'Entreprise.

Lettre circulaire ACOSS n° 2004-144 du 27 octobre 2004

TABLEAU DE SYNTHESE

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
Aide financière allouée dans le cadre du développement des emplois de services aux particuliers	Dans la limite des frais engagés et à hauteur de 1 830 € par an	NON
Allocations complémentaires aux indemnités journalières	Destinées à maintenir en tout ou partie le salaire <i>Article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale</i>	OUI
Anniversaire de l'entreprise	Primes allouées à cette occasion	OUI
Bonifications d'intérêts	Remboursées aux salariés qui contractent un emprunt pour accéder à la propriété	OUI
Bons d'achat	Si le montant global annuel des bons d'achat et des cadeaux en nature n'excède pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit : 156 € pour 2014	NON
	Si ce seuil est dépassé, le bon : <ul style="list-style-type: none"> ■ doit être en relation avec un événement déterminé ■ avoir une utilisation déterminée ■ doit être d'un montant conforme aux usages 	NON
	Attribution d'un bon d'achat ne respectant pas ces conditions	OUI
Cadeaux	Idem bons d'achat	OUI/NON
Cantine	Participation au financement de la cantine conjointe ou non à celle de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ■ si la participation salariale est supérieure ou égale à 2,30 € 	NON
	<ul style="list-style-type: none"> ■ si la participation salariale est inférieure à 2,30 € (<i>cotisations dues sur la valeur d'un avantage en nature (4,60 €) sous déduction de la participation du salarié</i>) 	OUI
Chèques-lire Chèques-disque Chèques-culture		NON
Chèques-vacances	<ul style="list-style-type: none"> ■ aides aux vacances attribuées par le CE sous forme de participation aux chèques-vacances acquis par les employeurs 	OUI
	<ul style="list-style-type: none"> ■ aides aux vacances attribuées sous forme de chèques-vacances acquis par le CE en fonction de critères qu'il détermine librement sans intervention de l'employeur 	NON

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
Colonies de vacances (centres aérés,)	Participations favorisant le départ des enfants en colonies de vacances (sous réserve d'attestations d'inscriptions)	NON
Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	Indemnités accordées à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale : <ul style="list-style-type: none"> ■ si elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion ■ si elles sont accordées pour compenser les pertes de salaire 	NON OUI
Crèche - nourrice - garde d'enfants	Aide financière en vue de la garde des enfants : l'aide doit rester dans la limite des frais engagés	NON (dans la limite de 1 830 € par an)
Décès	La somme allouée à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié est assimilée à un secours exceptionnel si elle est d'un montant raisonnable.	NON
Enfants à charge	Allocations pour enfants à charge	OUI
Études	Les primes et les bourses d'études allouées par le comité d'entreprise	OUI

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
Fête patronale	Primes allouées à l'occasion de la fête patronale de l'entreprise	OUI
Grève	Maintien en tout ou partie du salaire en cas de grève	OUI
Jouets	Offerts aux enfants à l'occasion des fêtes de Noël (idem bons d'achat et cadeaux)	OUI/NON
Logement	Primes de logement allouées par le CE	OUI
Mariage	Primes allouées à l'occasion du mariage du salarié	OUI
	Bons d'achat ou cadeaux (sous conditions)	NON
Maternité	Allocations de maternité allouées par le CE	OUI
Médaille du travail	Prime versée à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail (conjointe ou non à celle de l'employeur) :	
	■ si la prime globale est inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé	NON
	■ si la prime globale est supérieure au salaire de base de l'intéressé, la fraction excédentaire	OUI
	Les primes versées à l'occasion de l'attribution d'une médaille d'entreprise	OUI
Mères	Primes allouées à l'occasion de la fête des mères	OUI
	Bons d'achat ou cadeaux (sous conditions)	NON
Mutuelles	La participation du CE au financement d'une mutuelle, quelle que soit sa forme (remboursement de tout ou partie de l'adhésion à la mutuelle ou prise en charge directe par le CE) dans les conditions suivantes :	NON
	Mutuelle à adhésion facultative : la participation du CE est intégrée dans l'assiette des cotisations sociales.	OUI
	Mutuelle à adhésion obligatoire : dans la limite de la somme de 6 % du plafond de Sécurité sociale et de 1,5 % de la rémunération du salarié (limite : 12 % du plafond annuel de Sécurité sociale). <i>☞ : la participation du CE est soumise au forfait social de 8 %, à la CRDS et à la CSG.</i>	NON

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
Naissance	Primes allouées à l'occasion de la naissance d'enfants	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
Noël	Primes attribuées à l'occasion de Noël	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous Certaines conditions	NON
Pères	Primes attribuées à l'occasion de la fête des pères	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
Perte de salaire	Toutes les sommes destinées à compenser une perte de salaire	OUI
Préretraite	Primes allouées par le comité :	
	■ à l'occasion du départ en préretraite des salariés	OUI
	■ les versements échelonnés versés après la rupture du contrat de travail sont soumis à la cotisation maladie, à la CSG et à la CRDS	OUI
	■ secours ou avantages divers alloués pendant la préretraite	NON
Prévoyance	Idem mutuelles	NON
Rentrée scolaire	Primes de rentrée scolaire	OUI
	Bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON
Retraite	Retraite supplémentaire à prestations définies : La participation du CE est exonérée dans la limite de la plus élevée des deux valeurs suivantes : 5 % du montant du plafond de Sécurité sociale ou de 5 % de la rémunération soumise à cotisation (rémunération retenue dans la limite de 5 fois le montant du plafond de Sécurité sociale).	OUI/NON
	Toutefois la CSG et la CRDS et le forfait social de 8 % sont dues sur les contributions du CE destinées au financement de ce type de régime.	NON
	Départ à la retraite :	
	■ les primes versées par le CE à cette occasion sont soumises à cotisations	OUI
	■ bons d'achat et/ou cadeaux en nature sous certaines conditions	NON

	NATURE DES PRESTATIONS	COTISATIONS DUES
Secours	Attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en raison d'une situation sociale particulièrement digne d'intérêt	NON
Service militaire	Primes allouées aux salariés : <ul style="list-style-type: none"> ■ à l'occasion de leur départ au service militaire ■ pendant leur service militaire 	OUI NON
Scolarité	Primes de scolarité	OUI
Spectacles	Réductions tarifaires accordées à l'occasion de spectacles, quelles que soient leurs formes : <ul style="list-style-type: none"> ■ réductions directement supportées par le comité d'entreprise ■ remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié 	NON NON
Sports	Réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives : <ul style="list-style-type: none"> ■ directement supportées par le comité d'entreprise ■ remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié 	NON NON
Titres-restaurant	Participation du comité d'entreprise à l'acquisition des titres-restaurant jointe à la participation éventuelle de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ■ si la participation globale est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre ■ et si cette participation n'excède pas 5,33 € 	NON
Vacances	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 (sous réserve de justifications de dépenses de vacances) ■ primes de vacances allouées indistinctement à tous les salariés ou sans aucune justification des dépenses engagées 	NON OUI
Voyages	Réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques : <ul style="list-style-type: none"> ■ directement supportées par le comité d'entreprise ■ remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié 	NON NON

SOMMES VERSEES PAR UN TIERS AUTRE QUE LE COMITE D'ENTREPRISE

AVANTAGES ACCORDES PAR UNE ENTREPRISE TIERCE

Règles applicables avant la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010

Les avantages en nature dont une entreprise fait bénéficier les salariés d'autres entreprises pour les récompenser de leurs performances dans l'exercice de leurs activités, ne sont pas soumis à cotisations en l'absence de tout lien de subordination entre l'entreprise et ces salariés.

Cass. soc. 11 mai 2001 - URSSAF de Paris c/ SA Scania France

Cass. soc. 28 novembre 2002 - URSSAF du Loiret c/ Ste Diac (à propos de chèques vacances et de bons d'achat versés par une entreprise tierce).

Exemple

Une société organise un concours promotionnel destiné à récompenser les vendeurs les plus performants de son réseau de concessionnaires.

Sommes versées en espèces

La Cour de cassation a jugé que, lorsque la somme allouée constitue une rétribution de l'activité normale du salarié, les cotisations sont à la charge de l'employeur habituel.

Exemple

Des salariés d'une entreprise d'installation de chauffage étaient rémunérés par une société pétrolière. Cette rémunération correspondait à l'installation de chauffages en vue de contrats d'approvisionnements en produits de la société pétrolière. L'entreprise d'installation de chauffage est redevable des cotisations car il s'agit de sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail peu importe que ce versement ait eu lieu par l'entremise d'un tiers.

Cass. soc. 13. octobre 1994 - URSSAF de Lille c/ SA Fonderies Françaises de Chauffage

À l'inverse, si la somme versée rémunère un travail supplémentaire accompli pour le compte du tiers, ce dernier, considéré comme employeur habituel, est redevable du paiement des cotisations de Sécurité sociale.

Exemple

Une société de crédit verse des commissions à des vendeurs salariés de garagistes et concessionnaires automobiles chargés de proposer des contrats de location de véhicules avec option d'achat. La société de crédit est responsable du versement des cotisations sur ces rémunérations dès lors :

- *qu'elle ne dispose d'aucun personnel démarchant directement les clients des garagistes ou concessionnaires ;*
- *que, destinataire exclusive des dossiers constitués, elle ne verse aux intéressés ces commissions qu'après conclusion du contrat avec l'emprunteur ;*
- *au vu de ces éléments, les commissions sont réglées aux vendeurs en contrepartie d'une tâche complémentaire distincte de leur activité habituelle, exercée sous un lien de subordination.*

Cass. soc. 12 juin 1997 - Cie Générale de Location c/ URSSAF de Roubaix-Tourcoing

Règles applicables postérieurement à la loi du 20 décembre 2010

Textes

- Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 ;
- Lettre circulaire ACOSS du 3 avril 2012.

Principe et champ de la mesure

Tout avantage ou somme versé à un salarié par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de cette personne est une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

La forme et le mode de versement de ces sommes ou avantages sont sans effet sur le principe de leur assujettissement : sont concernés les avantages en argent, en nature et leurs déclinaisons (bons et cartes cadeaux, coffrets cadeau, le cas échéant dématérialisés, etc.).

Ces gratifications sont soumises aux prélèvements sociaux lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

- les sommes ou avantages sont versés par une personne qui n'est pas l'employeur du salarié ; par conséquent, les opérations donnant lieu, de la part d'un tiers, au versement global d'une somme ou d'un avantage à l'employeur dans le but de le reverser aux salariés, celui-ci étant libre de déterminer l'identité des bénéficiaires et/ou le niveau de rétribution, relève du droit commun des rémunérations entre l'employeur et le salarié ;
- ils sont versés en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt du tiers.

Les dispositions de l'article L. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale ne modifient pas le statut fiscal de ces sommes.

Les sommes ou avantages sont alloués par une personne qui n'est pas l'employeur du salarié.

Principe

La personne tierce est celle qui assure et finance l'octroi d'avantages ou de sommes en contrepartie d'une activité accomplie dans son intérêt. Le bénéficiaire de ces avantages n'est pas son salarié.

La forme juridique du tiers est indifférente. Il peut s'agir d'une personne physique ou d'une personne morale, de droit privé ou de droit public, à but lucratif ou non.

Au regard du salarié ou assimilé

L'article L. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale ne trouve à s'appliquer que lorsque la personne à laquelle sont versés les sommes ou avantages est par ailleurs salariée ou assimilée quel que soit le régime de Sécurité sociale auquel elle est affiliée.

À l'inverse, lorsque la personne à laquelle sont versées les sommes ou avantages est un travailleur indépendant, elle doit déclarer dans ses revenus ces sommes selon le droit commun.

L'application de l'article L. 242-1-4 a pour conséquence :

- que toutes les sommes ou avantages versés sont soumis aux cotisations et contributions du régime général de la Sécurité sociale selon les règles applicables aux salaires ;
- que la personne tierce verse à l'URSSAF ou la CGSS dont elle dépend les cotisations et contributions dues au titre de ces sommes ou avantages. Si la personne tierce ne verse habituellement pas de cotisations ou contributions à l'URSSAF ou la CGSS, elle doit se signaler auprès de l'URSSAF ou de la CGSS de son ressort géographique ;
- que le salarié auquel sont versés ces sommes ou avantages peut s'ouvrir à ce titre des droits à l'assurance vieillesse (article L. 311-3, 31°).

Le dispositif est applicable dès lors que l'octroi d'une somme ou d'un avantage par une entreprise tierce établie hors du territoire français concerne un salarié soumis à la législation française de Sécurité sociale au titre du régime général.

Ainsi, le fait pour une entreprise de faire octroyer une somme ou un avantage à un salarié par l'intermédiaire d'une entité établie hors du territoire français ne fait pas obstacle à l'application de l'article L. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale lorsque ce salarié est soumis à la législation française de Sécurité sociale au titre du régime général.

Dans ce cas, l'entité qui a octroyé les sommes ou avantages est considérée comme la personne tierce.

Les opérations donnant lieu, de la part d'un tiers, au versement global d'une somme ou avantage à l'employeur aux fins exclusives de le reverser aux salariés, celui-ci étant libre de déterminer l'identité des bénéficiaires et/ou le niveau de rétribution, relève du droit commun des rémunérations entre l'employeur et le salarié.

Précisions complémentaires

Le fait que la personne tierce ne soit pas l'employeur, au sens du droit du travail, du salarié auquel elle verse des gratifications, a pour conséquence que ce dernier n'entre dans aucun dispositif de décompte des effectifs au sens du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale.

Les sommes ou avantages sont versés par la personne tierce en contrepartie d'une activité accomplie dans son intérêt.

Sont incluses dans le champ de la mesure les sommes ou gratifications versées en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de la personne tierce. Cette activité est accomplie dans le cadre de l'exercice de l'activité du salarié.

Sont, par exemple, concernés les sommes et avantages dont bénéficient les salariés dans le cadre de toutes opérations :

- ayant pour objectif l'augmentation du volume des ventes et/ou de parts de marché ;
- ou réalisées dans le but de sensibiliser le salarié aux produits ou services de la personne tierce, afin qu'il puisse le cas échéant les prescrire à l'extérieur (directement ou indirectement).

L'intérêt du tiers peut être financier (hausse du chiffre d'affaires par exemple) ou non (développement de la renommée par exemple), mesurable ou pas. L'activité attendue peut donner lieu à des dispositions explicites (contrat, instructions, etc.) ou implicites du tiers à l'égard du salarié.

L'application du L. 242-1-4 est indifférente à la réalisation effective ou non des objectifs poursuivis par le tiers par le versement de gratifications.

Sont exclus du champ de la mesure :

- 1° - l'octroi de sommes ou avantages versés à raison du statut du salarié ou de sa situation personnelle, et non du fait qu'il exerce une activité susceptible de faire de lui un prescripteur des biens ou services du tiers, par exemple :
 - versement d'avantages par un comité d'entreprise, comité de groupe ou un organisme à caractère social (fonds d'action sociale),
 - octroi d'avantages tarifaires généraux négociés par l'employeur pour tous ses salariés quelle que soit leur forme (par exemple : catalogue cadeau),
 - octroi d'avantages tarifaires généraux sur des biens ou services produits au sein du groupe à des salariés d'entreprises appartenant à ce groupe,
 - participation à un programme de fidélisation libellé en points (type « miles ») accordé de manière générale à l'ensemble des clients ou usagers du tiers et non spécifiquement ciblés sur des salariés susceptibles d'être prescripteurs des produits ou services de ce tiers.

■ 2° - l'octroi de sommes ou avantages qui, s'ils avaient été versés par l'employeur direct, auraient été qualifiés de frais professionnels ou de frais d'entreprise au sens de la circulaire DSS/SDFSS/5B/n° 2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de Sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, par exemple :

- voyages de formation dans le secteur du tourisme, si ces voyages sont effectués aux frais du tiers avec l'accord de l'employeur sur le temps de travail du salarié et au frais du tiers sans que celui-ci ne soit accompagné aux frais du tiers de membres de sa famille ou personnes de son choix,
- prise en charge par la personne tierce des frais de participation aux réunions quelle qu'en soit la forme dont l'objectif est l'information et l'animation de réseaux de vente ou de prescripteurs, si cette participation s'effectue avec l'accord de l'employeur sur le temps de travail du salarié et sans que celui-ci ne soit accompagné aux frais du tiers de membres de sa famille ou personnes de son choix,
- fourniture d'échantillons de produits de parfumerie ou cosmétique dans le but de tester les produits.

Le prêt de produits ou de services s'analyse comme une gratification entrant dans le champ de l'article L. 242-1-4 dès lors que le salarié peut en faire un usage hors de son temps de travail.

Exemple

Prêt d'un véhicule le week-end à un salarié d'une concession automobile.

Modalités d'assujettissement

L'article L. 242-1-4 prévoit des modalités simplifiées particulières d'assujettissement de la personne tierce au titre des sommes ou avantages qu'elle verse.

Assujettissement à une contribution libératoire

1. Cas ouvrant droit au versement d'une contribution libératoire

L'article L. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale prévoit la possibilité pour certaines activités d'acquitter les cotisations et contributions de Sécurité sociale sous la forme d'une contribution libératoire.

Il s'agit des activités commerciales ou en lien direct avec la clientèle pour lesquelles il est d'usage qu'un tiers alloue des sommes ou avantages aux salariés.

Est considéré comme relevant du secteur commercial le salarié dont l'activité habituelle est de faire des actes de commerce au nom et pour le compte d'un employeur ; il n'est pas nécessaire que son contrat de travail le qualifie expressément de commercial.

Les salariés dont l'activité s'exerce en lien direct avec la clientèle sont également concernés. La clientèle peut être constituée de personnes physiques et/ou morales. Le lien direct peut être dématérialisé, notamment s'agissant de personnels de télémarketing.

La notion d'usage est entendue comme une pratique habituelle du secteur d'activité du salarié, régulièrement constatée.

Est réputé respecter les critères de commercialité et d'usage, l'octroi de sommes ou avantages par un tiers dans son intérêt pour les salariés relevant des secteurs d'activité suivants :

- les personnels de vente du secteur des cosmétiques, parfumerie, parapharmacie ;
- les personnels de vente du secteur de la distribution, spécialisé ou non, et des grands magasins ;
- les portiers d'hôtel ;
- les employés du secteur bancaire en lien direct avec la clientèle ;
- les personnels de vente des concessionnaires ;

- les salariés auxquels sont octroyés des avantages sous forme de titres-cadeau (chèques cadeau, cartes cadeau, coffrets cadeau, accès à un catalogue cadeau, le cas échéant dématérialisés, etc.) fournis par des tiers approvisionnés auprès de sociétés spécialisées dans l'émission de ces titres-cadeau dans le cadre d'opérations de stimulation ou de promotion des ventes quelle que soit la nature de l'activité ;
- les salariés plaçant des financements en support à la vente des produits et services proposés par leur employeur.

Dans le cas d'opérations consistant en l'octroi par un tiers de sommes ou avantages à une équipe de salariés, qui concernent à la fois des salariés entrant dans le champ de la contribution libératoire et d'autres salariés (affectés aux fonctions support par exemple) il convient, par tolérance et par souci de simplification, de faire entrer dans le champ de la contribution libératoire de **20 %** les gratifications versées à l'ensemble des personnes participant à cette opération. Pour ce faire, l'opération doit avoir un cadre formalisé (les règles sont écrites et diffusées aux intéressés), et la part des salariés n'entrant pas dans le champ de la contribution libératoire doit être minoritaire.

Modalités applicables à la contribution libératoire

La contribution libératoire est une contribution proportionnelle globale, uniquement à la charge du tiers. Cette contribution est exclusive de tout autre versement, notamment de cotisations salariales de Sécurité sociale. Les autres cotisations d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ne sont donc pas dues.

Assiette

Elle est due par la personne tierce en tenant compte du montant des avantages et sommes qu'elle a versés au cours de l'année civile considérée à un salarié donné. Son assiette est égale à la part des sommes et avantages compris entre **15 %** et **150 %** de la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance brut calculée pour un mois (SMIC mensuel) sur la base de la durée légale du travail et pour sa valeur en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de versement de l'avantage (soit **151,67** x le taux horaire du SMIC).

Taux

Le taux de la contribution est fixé à **20 %**.

S'agissant des salariés auxquels sont octroyés à titre exclusif des avantages sous forme de titres-cadeau, à titre de tolérance et par souci de simplification, ce plafond est réputé respecté et le tiers est dispensé de calculer le montant cumulé sur l'année des sommes ou avantages versés lorsque ces derniers sont attribués sous forme de titres cadeau d'une valeur n'excédant pas **70 %** de la valeur du SMIC mensuel brut par salarié par opération.

Dans ce cas, la contribution libératoire s'applique sur la part supérieure à **15 %** de la valeur du SMIC mensuel brut par salarié et par opération. Lorsqu'il apparaît que l'octroi de ces avantages a été artificiellement fractionné dans le but exclusif d'éluder ou d'atténuer les contributions et cotisations sociales, une telle pratique pourra faire l'objet d'un redressement sur le fondement de la procédure d'abus de droit prévue à l'article L. 243-7-2 du Code de la Sécurité sociale. L'abus de droit sera notamment présumé constitué dès lors qu'un tiers fait bénéficier un même salarié de titres cadeau à partir de **5** opérations dans l'année.

Assujettissement dans les conditions de droit commun

L'assujettissement dans les conditions de droit commun recouvre deux hypothèses :

- soit l'activité entre dans le champ de la contribution libératoire : l'assujettissement dans les conditions de droit commun concerne alors la part supérieure aux plafonds indiqués ci-dessus ;
- soit l'activité n'entre pas dans le champ de la contribution libératoire : dans ce cas, l'assimilation des sommes ou avantages versés aux rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale entraîne leur assujettissement dès le premier euro dans les conditions de droit commun, et sans tenir compte par ailleurs des autres sommes que le salarié perçoit de la part de son employeur.

Les cotisations et contributions dues aux URSSAF et CGSS sont les suivantes : Il s'agit des cotisations de Sécurité sociale, ainsi que des contributions mentionnées aux articles L. 136-1 du Code de la Sécurité sociale (CSG), L. 14-10-4 du Code de l'action sociale et des familles (contribution de solidarité autonomie) et 14 de l'ordonnance 96-50 du 24 janvier 1996 (CRDS).

Les contributions d'assurance chômage, les cotisations AGS, ainsi que les contributions FNAL et versement transport ne sont pas dues.

Le taux de la CSG est celui applicable aux revenus d'activité, soit **7,5 %**. L'abattement de **1,75 %** représentatif de frais professionnels visé à l'article L. 136-2 alinéa 2 s'applique, s'agissant de sommes assimilées aux salaires.

Lettre circulaire n° 2012-017 du 20 février 2012

Lorsque ne sont versés par le tiers que des avantages en nature, en application de l'article R. 242-1 alinéa 8 du Code de la Sécurité sociale, aucune cotisation ni contribution salariale n'est alors due.

Pour les avantages en nature, y compris pour les avantages choisis dans un catalogue cadeaux, les modalités d'évaluation sont celles décrites dans l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature.

Pour les voyages de groupe, la valeur réelle indiquée à l'article 6 de l'arrêté du 10 décembre 2002 est appréciée sur la base du prix facturé par l'entreprise de voyage à l'entreprise tierce.

Enfin, l'assujettissement dans les conditions du droit commun suppose l'application des dispositions de l'article L. 242-3 du Code de la Sécurité sociale relative à la proratisation des cotisations en cas de pluralité d'employeurs.

Modalités de déclaration et de paiement des cotisations et contributions auprès de l'organisme de recouvrement

Dispositions communes

Il appartient à la personne tierce de déclarer et payer les cotisations et contributions dues sur les sommes ou avantages, ou, le cas échéant la contribution forfaitaire, auprès de l'URSSAF ou de la CGSS dont elle dépend.

Dans le cas où le tiers est une entreprise étrangère, les sommes et avantages sont déclarés et versés :

- soit au centre national des firmes étrangères de Strasbourg en charge du recouvrement des cotisations et contributions dues au régime général de la Sécurité sociale par les employeurs, dans le cas où l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France ;
- soit auprès de l'URSSAF ou de la CGSS dont elle dépend, dans le cas où elle dispose d'un établissement en France.

La personne tierce peut charger l'employeur habituel, si celui-ci l'accepte, d'effectuer la déclaration et le paiement des cotisations et contributions dues ainsi que la déclaration annuelle des données sociales (DADS). L'accord écrit et préalable passé entre le tiers et l'employeur doit être tenu à disposition de l'URSSAF.

Les éléments nécessaires pour déclarer et verser les cotisations et contributions ainsi que pour effectuer la DADS, notamment les éléments permettant d'identifier les bénéficiaires (nom, prénom et adresse dans le cas où est due la contribution libératoire complétés de la date et du lieu de naissance et du numéro de Sécurité sociale dans le cas où sont dues les cotisations et contributions de Sécurité sociale) ainsi que les éléments d'identification de l'employeur (hors DADS) sont recueillis par la personne tierce.

Il appartient à la personne tierce de déclarer et payer les cotisations et contributions dues sur les sommes ou avantages, ou, le cas échéant la contribution forfaitaire, auprès de l'URSSAF ou de la CGSS dont elle dépend.

La personne tierce communique à chacun des bénéficiaires concernés le montant des sommes ou avantages versés ainsi que des cotisations et contributions réglées. Cette information peut prendre la forme d'une notification adressée lors de la remise de l'avantage.

Elle peut aussi être constatée par la signature d'une feuille d'émargement par le salarié.

Cette information est effectuée, au plus tard, au choix de la personne tierce, le premier jour du mois qui suit l'allocation des sommes et avantages ou le 31 janvier de l'année civile qui suit celle de cette allocation. La preuve de cette information doit pouvoir être fournie par le tiers aux organismes de recouvrement.

Conformément à l'article D. 242-2-2 du Code de la Sécurité sociale, copie de ce document, quelle que soit sa forme, sera adressée à l'employeur.

Dans l'éventualité d'un contrôle, le tiers devra tenir à disposition des agents de contrôle copie du document remis au bénéficiaire ou un document récapitulatif des sommes ou avantages versés et des cotisations ou contributions réglées ainsi que les documents permettant d'établir la nature de l'opération à l'origine du versement des sommes ou avantages.

Modalités de déclaration et de paiement propres à la contribution libératoire

La contribution libératoire due au titre des sommes ou avantages est déclarée et payée par le tiers au choix de ce dernier, soit à l'issue de chaque versement de sommes ou avantages, avec les cotisations et contributions dues pour ses salariés, soit une fois par an.

En tout état de cause, la contribution libératoire doit être déclarée au plus tard dans la dernière déclaration de cotisations (DUCS, BRC ou TR) de l'année au cours de laquelle les sommes ou avantages ont été versés.

Elle est déclarée au moyen du code-type CTP 802.

Le remplissage de la déclaration annuelle des données sociales n'est pas exigé au titre des sommes et avantages versés entrant dans le champ de la contribution libératoire.

Modalités de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale

Dans ce cas, les cotisations et contributions dues au titre des sommes ou avantages prévus dans le cadre de la présente circulaire sont déclarées et payées par le tiers selon les mêmes modalités (aux mêmes dates, selon la même périodicité et au même organisme de recouvrement) que les cotisations versées par celui-ci pour son propre personnel.

Lorsque le personnel du tiers relève d'un régime autre que le régime général, les cotisations dues au titre des gratifications doivent être versées auprès de l'URSSAF ou de la CGSS territorialement compétente selon la périodicité trimestrielle prévue au 1° du II de l'article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale.

Des modalités simplifiées de remplissage de la déclaration annuelle des données sociales ont été définies afin de ne recueillir que les éléments strictement nécessaires.

Dispositions de coordination

À titre de tolérance, lorsque l'octroi sur l'année de sommes ou avantages à un même salarié relève à la fois des modalités d'assujettissement à la contribution libératoire et aux cotisations et contributions de Sécurité sociale, le tiers peut verser et déclarer la totalité des sommes ou avantages une seule fois au plus tard dans la dernière déclaration de cotisations (DUCS, BRC ou TR) de l'année au cours de laquelle les sommes ou avantages ont été versés.

Sommes versées par un gie (groupement d'intérêt économique)

Les primes versées par un GIE à des salariés d'une société, sur la base de suggestions émises par ceux-ci, sont assujetties aux cotisations (pour la société), dès lors que la société exploite lesdites suggestions, fixe le montant de la prime et en supporte la charge définitive. Cette solution vaut même si cette activité s'exerce indépendamment de toute obligation contractuelle et en dehors du temps de travail.

Cass. soc. 12 octobre 1995 - Régie Renault c /URSSAF du Havre

Prestations servies par des mutuelles

Prestations servies en considération d'événements personnels ou familiaux

Les prestations versées à des salariés par une mutuelle en considération d'événements personnels ou familiaux (primes de mariage, de naissance, ...) relèvent de l'action de prévoyance, de solidarité et d'entraide. Ces prestations, même si elles sont financées par l'employeur, ne sont pas soumises à cotisations.

Cass. soc. 25 mars 2003 - Caisse Interprofessionnelle de prévoyance des salariés c/URSSAF du Loiret

Exemple

Ne sont pas assujetties à cotisation, les primes forfaitaires de mariage, de naissance et de décès correspondant à la participation financière de l'employeur.

Action de prévoyance, de solidarité et d'entraide

Les prestations versées par une mutuelle en relation avec l'action de prévoyance, de solidarité et d'entraide qui lui est dévolue ne sont pas soumises à cotisations de Sécurité sociale, même si l'employeur des adhérents participe à leur financement.

Cass. civ. 2^e - 29 juin 2004 - URSSAF de Loire-Atlantique c/ EDF et a.

Allocations décès

Doivent être soumises aux cotisations, les allocations décès attribuées par un employeur aux ayants droit des salariés décédés. Ces sommes sont, en effet :

- versées en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise ;
- un avantage en argent consenti à l'occasion du travail précédemment accompli.

Peu importe, par ailleurs, que ces sommes soient versées aux ayants droit des salariés après la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001

Allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale

Les allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale versées en cas d'arrêt de travail pour maladie sont incluses dans l'assiette des cotisations si elles sont versées en application du contrat de travail ou d'une convention collective.

Article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Les indemnités complémentaires versées par une mutuelle aux salariés ayant adhéré à un régime de prévoyance collectif constituent un avantage résultant du contrat de travail et doivent, par conséquent, être incluses dans l'assiette des cotisations selon une proportion correspondant au financement des prestations par l'employeur. Le fait que l'adhésion au régime de prévoyance soit facultative et que seuls les salariés ayant souhaité y souscrire bénéficient de cet avantage, est sans incidence sur leur assujettissement à cotisation.

Cass. soc. 29 mars 2001 - Ville de la Roche-sur-Yon c / URSSAF de la Vendée

Exemple

Une institution de prévoyance verse une indemnité "incapacité temporaire de travail" d'un montant égal à 800 €. Le financement à la prévoyance est assuré de la façon suivante :

- *taux salarial : 1 % ;*
- *taux patronal : 2 % ;*
- *total : 3 %.*

Dans ce cas, la base soumise aux cotisations :

- *de Sécurité sociale ;*
- *d'assurance chômage ;*
- *de retraite complémentaire ;*

est égale à : $800 \times 2/3 = 533,33 \text{ €}$.

Pourboires

Selon l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations, toutes les sommes versées en contrepartie du travail par l'employeur ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires. Lorsque ces pourboires ont pour objet de récompenser les salariés d'une entreprise, dans le cadre de leur tâche habituelle, sans qu'il leur soit demandé de travail supplémentaire, les cotisations afférentes à ces sommes sont à la charge de l'employeur habituel de ces salariés (et non à la charge des personnes qui ont versé ces sommes).

Réponse ministérielle n° 38848 - JOANQ du 7 octobre 1996, p. 5322

