

TABLEAU SYNOPTIQUE - ASSIETTE DE COTISATIONS

GENERALITES

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Avantages en nature	
Bons d'achat remis par le comité d'entreprise (permettant d'acquérir un bien déterminé)	NON (position de l'administration) S'ils sont remis à l'occasion d'un événement, que leur valeur est conforme aux usages (5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale) et qu'ils servent à l'acquisition d'un bien déterminé
Cadeaux d'entreprise	NON Dans les mêmes conditions et limites que les bons d'achat
Logement gratuit	OUI Sur la valeur de l'avantage en nature
Nourriture	OUI/NON Frais professionnels sous certaines conditions
Produits fabriqués ou vendus par l'entreprise	NON Si la remise \leq 30 % du prix de vente normal
Rémunération de comptes à vue	OUI Si la rémunération est réservée aux salariés de l'entreprise
Titres-restaurant	NON Si la participation de l'employeur est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur totale du titre et ne dépasse pas 5,33 €
Véhicule de fonction	OUI Si utilisation personnelle
Vêtements	OUI S'ils ne constituent pas des frais professionnels
Cotisations prises en charge par l'employeur	OUI Sauf pour les cotisations de retraite complémentaire (circulaire ARRCO/AGIRC – octobre 2004)
Frais professionnels	
Indemnités de grands déplacements	NON Dans la limite des barèmes d'exonération
Indemnités kilométriques	NON Dans la limite du barème fiscal
Indemnités de transport	
- province	NON Participation de l'employeur dans la limite du coût du trajet (transport en commun)
- région parisienne	NON Participation de l'employeur dans la limite du coût du trajet (transports en commun)

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Gratification, indemnité ou prime d'expatriation	NON Si elles correspondent à des remboursements de frais
Gratification, indemnité ou prime liées à l'exécution du travail	OUI
Gratification, indemnité ou prime liées à la situation de l'entreprise	OUI
Gratification, indemnité ou prime liées à la situation personnelle de l'intéressé (mariage, naissance...)	OUI
Gratification, indemnité ou prime liées au changement de lieu de travail	NON Si elles sont à caractère non personnel et si elles correspondent à des frais réellement engagés par le salarié
Gratification, indemnité ou prime liées aux conditions d'hygiène et de sécurité	NON Dans la mesure où elles compensent des frais professionnels engagés par le salarié
Gratification, indemnité ou prime liées aux conditions de travail	OUI Dans la mesure où elles ne représentent pas des frais professionnels
Gratification, indemnité ou prime versées à l'occasion de la médaille du travail	NON Si elles sont versées à l'occasion de la remise de la médaille officielle du travail et ne dépassent pas le salaire mensuel de l'intéressé (Lettre ministérielle du 6 mai 1988)
Gratification versée aux stagiaires	
Stage obligatoire	
Gratification ≤ 12,50 % du plafond horaire de SS	NON
Gratification >12,50 % du plafond horaire de SS	OUI Sur l'excédent
Indemnité chômage intempéries	NON
Indemnité de non concurrence	OUI
Indemnité versée à l'occasion du repos compensateur	OUI

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Indemnité liée au lieu de travail	OUI Sauf mobilité professionnelle
Intéressement et participation	
- intéressement :	
• plafond individuel : 50 % du plafond annuel de Sécurité sociale	NON
• plafond global : 20 % de la masse salariale	NON
• au-delà	OUI
- participation :	
• jusqu'à $\frac{1}{4}$ du plafond annuel de Sécurité sociale	NON
• au-delà	OUI
- plan d'épargne d'entreprise :	
• abondement ≤ 3 fois la participation du salarié et dans la limite de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale 3 003,84 € pour 2014	NON
• abondement > 3 fois la participation du salarié et dans la limite de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale 3 003,84 € pour 2014	OUI
Majoration pour heures de nuit, dimanches, jours fériés	OUI
Majoration pour heures supplémentaires	OUI
Salaire de base	OUI
Secours, versé par le CE	NON Aide exceptionnelle versée en raison d'une situation sociale particulièrement digne d'intérêt
Sommes versées en cas de départ du salarié	
- indemnité de clientèle (VRP)	NON
- indemnité de départ à la retraite	OUI
- indemnité de départ en préretraite (ARPE)	NON
- indemnité de départ en invalidité	NON
- indemnité de départ volontaire	OUI Si le départ est lié aux difficultés économiques de l'entreprise ou à une suppression de poste

Rémunération	Cotisations de Sécurité sociale
Sommes versées en cas du départ du salarié (suite)	
- indemnité de licenciement légale ou conventionnelle	NON
- indemnité de mise à la retraite légale ou conventionnelle	NON
- indemnité de non-concurrence	OUI
- indemnité de préavis	OUI
- indemnité de rupture conventionnelle • salarié pouvant liquider une pension de retraite	OUI
• salarié ne pouvant pas liquider une pension de retraite	NON
- indemnité transactionnelle	NON sauf Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 75 096 € pour 2014
- indemnité liée à une rupture conventionnelle	NON sauf Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 75 096 € pour 2014
- indemnité versée avant l'échéance d'un contrat à durée déterminée	NON Si caractère de dommages et intérêts
- indemnité de précarité versée à l'échéance d'un contrat à durée déterminée	OUI

Sommes versées pendant les périodes de suspension du contrat de travail	
- congés payés	OUI
- maladie, maternité, accident du travail	
• complément employeur	OUI
• complément prévoyance	
. financement conjoint entre employeur et salarié	OUI Au prorata de la participation patronale ou financement de la prévoyance
. financement de l'employeur	OUI En totalité
. financement du salarié	NON
Sommes versées pendant le service national	NON
Sommes versées à l'occasion du départ au service national	OUI

