

Les prestations

Le guide du CE

Ce guide a pour but de vous rappeler les principes applicables en matière de cotisations de sécurité sociale pour les principales prestations fournies. Pour des raisons d'équité, les principes énoncés dans ce guide sont également applicables aux prestations que vous allouez en tant qu'employeur en l'absence de comité au sein de votre entreprise - Edition janvier 2011 :

Vous pouvez consulter également l'encart "Bons d'achat et cadeaux en nature" - Edition janvier 2011 :

Aide financière finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant

Régime social de l'aide destinée à financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant Le comité d'entreprise ou l'employeur* 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. Cette aide est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG, CRDS dans la limite de 1830 euros par an et par salarié. *(dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise) Pour apprécier cette limite, il convient de cumuler l'aide financière du comité d'entreprise et éventuellement celle qui peut être versée par l'employeur. L'exonération est limitée au montant du coût supporté par le bénéficiaire de l'aide. Elle est accordée quelle que soit la forme de l'aide : Cesu préfinancé ou aide financière directe.

Les bénéficiaires

L'aide peut être réservée à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise ou le comité d'entreprise. 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.

Les activités concernées

Le dispositif d'exonération s'applique à toute aide financière de l'employeur ou du comité d'entreprise destinée à financer des services à la personne ou la garde d'enfant.

Les activités de services à la personne :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 transports 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 enfants dans leurs déplacements, 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 ;
- 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 ;
- soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
- gardiennage et surveillance temporaire 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, halte 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 cette limite de 1830 euros par an pour ce type de frais de garde.

Les justificatifs à produire

- Le comité d'entreprise doit, aux fins de contrôle, établir chaque année un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés et dirigeants. Il transmet à l'employeur dans les dix 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 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 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 1er février une attestation mentionnant le montant total de l'aide et précisant son caractère non imposable.

Attribution de bons d'achat

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou par l'employeur directement, dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise peuvent sous certaines conditions être exonérées du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale. Concernant les bons d'achat ou cadeaux, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et

cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 152 euros pour l'année 2012. **lettre ministérielle du 12 décembre 1988* Ainsi, si vous attribuez des bons d'achat et/ou des cadeaux pour la fête de Noël à vos salariés, ces bons d'achat et cadeaux pourront bénéficier d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année 2012 n'excède pas pour un même salarié 152 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale = 3031 x 5%). Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les trois conditions suivantes sont remplies :

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :

- la naissance
- le mariage, le Pacs
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Ste Catherine et 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 ayant 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.

Son utilisation doit être déterminée :

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué. Il doit mentionner soit la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Les produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis. Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement tels que notamment les jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs. Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

Son montant doit être conforme aux usages :

Un seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par évènement. Les bons d'achat sont donc cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel. Deux évènements ont nécessité des adaptations de ce seuil de 5% : -Pour la rentrée scolaire, il est de 5% du plafond mensuel par enfant. -Pour Noël, le seuil est de **5% par enfant et 5% par salarié. Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global, c'est à dire en totalité et dès le 1er euro.**

Cas pratiques :

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 2012, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- Un bon d'achat d'une valeur de 50 euros pour son mariage ;
- Un bon d'achat d'une valeur de 80 euros pour la naissance de son enfant.
- Un bon d'achat d'une valeur de 90 euros pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 23 ans.

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

1ère étape : Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5% du plafond mensuel ?

Additionner le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et le comparer au seuil de 5% du plafond mensuel soit : 152 euros en 2012. $50 + 80 + 90 = 220$ euros. Ce montant dépasse le seuil de 5% du plafond mensuel pour 2012.

2ème 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.

Dans notre exemple : Bon de 50 € attribué pour le mariage :

- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- 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.
- 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'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- 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.
- 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'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- 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.

Cantine

Votre participation au financement de la cantine, conjointe ou non à celle de l'employeur, s'analyse ainsi : La participation du salarié au prix du repas est supérieure ou égale à 50% de la valeur du minimum garanti (MG) l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations. La participation du salarié au prix du repas est inférieure à 50% de la valeur du MG, les cotisations sont dues sur la valeur d'un avantage en nature, déduction faite de la participation du salarié.

Chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture

Texte de référence : Lettre circulaire Acoiss 2004-144 du 27 octobre 2004 Conformément à l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations des comités d'entreprise destinées à favoriser les activités sociales ou culturelles des salariés et de leur famille ne sont pas soumises à cotisations sociales. Il convient ainsi de distinguer parmi les prestations allouées par un comité d'entreprise :

- Les avantages ayant trait aux activités sociales et culturelles allouées par le comité d'entreprise et qui sont exclus de l'assiette des cotisations et de la CSG et CRDS ;
- Les avantages devant être assujettis parce qu'ils apparaissent comme des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou parce que la réglementation actuelle les réintègre explicitement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

La culture est constituée d'un ensemble d'activités intellectuelles et artistiques et de produits culturels dont la diffusion prend des formes variées. Ainsi comme les chèques - lire, les chèques - disques et les chèques - culture participent à l'accès à la culture. C'est pourquoi les mêmes règles doivent s'appliquer à l'ensemble des chèques

- cadeaux favorisant l'accès à la culture sous toutes ses formes. Les chèques - disques et chèques - culture ne doivent plus être considérés comme des bons d'achat mais comme une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle non assujettie à cotisations et contributions sociales. En conséquence, il n'est donc plus nécessaire de lier l'attribution de ces chèques à l'un des événements visés par la lettre Acoss n°1996-94 du 3 décembre 1996, ni même de respecter le seuil de 5% du plafond de la sécurité sociale.

Chèques-Vacances

Dans les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 50 salariés, deux situations peuvent se présenter :

- lorsque les chèques-vacances sont acquis par l'employeur avec le cas échéant une contribution du comité d'entreprise, la participation du comité d'entreprise et de l'employeur constituent un complément de rémunération légalement assujetti aux cotisations et contributions sociales,
- lorsque les chèques vacances sont intégralement acquis par le comité d'entreprise (sans participation de l'employeur), l'aide aux vacances qu'il attribue ainsi aux salariés de l'entreprise en fonction des critères qu'il détermine librement est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales.

Congés d'éducation ouvrière

Les indemnités versées par le comité d'entreprise pour les congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale s'analysent ainsi :

- Si elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion et à condition de fournir des justificatifs, ces indemnités sont exonérées ;
- Si elles sont accordées pour compenser les pertes de salaires, les cotisations sont dues.

Fêtes (mères, pères, Noël, etc.)

Les primes allouées par le comité d'entreprise à l'occasion de fêtes (des mères, des pères, Noël, Ste Catherine, St Nicolas, etc.) sont soumises à cotisations. Pour les cadeaux et les bons d'achat distribués à cette occasion, reportez vous au chapitre des Bons d'achat.

Jouets

Offerts aux enfants des salariés, les jouets obéissent aux mêmes règles que les cadeaux ou bons d'achat.

Médaille du travail

Les primes distribuées à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail, conjointe ou non à celle de l'employeur, s'analysent ainsi :

- Si la prime globale (la votre et/ou celle de l'employeur) est inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé, elle est exonérée de cotisations ;
- Si la prime globale est supérieure au salaire mensuel de base de l'intéressé, le montant dépassant ce seuil est soumis à cotisations.

Préretraite

Les primes que vous versez 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. Certains cas d'exonération existent. Pour plus de précisions, contactez votre Urssaf.

Retraite

Départ à la retraite : Les primes que vous versez à cette occasion, sont soumises à cotisations. Pour les cadeaux en nature et les bons d'achat, reportez vous au chapitre des Bons d'achat. Aides : 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 d'assurance maladie, à la CSG et à la CRDS. Certains cas d'exonération existent. Pour plus de précisions, contactez votre Urssaf.

Retraite supplémentaire

La participation du comité d'entreprise au financement d'un régime de retraite supplémentaire peut, sous certaines conditions, être exonérée de cotisations de Sécurité sociale en tant que contribution patronale de retraite supplémentaire. La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié les conditions d'exonération des contributions patronales de Sécurité sociale, destinées au financement des prestations de retraite et de prévoyance complémentaires. Avant la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites : Les contributions patronales aux régimes de retraite et de prévoyance complémentaires étaient exonérées dans la limite de : 85 % du plafond de Sécurité sociale pour l'ensemble de ces contributions (retraite + prévoyance). Cette limite d'exonération s'appliquait à tous les régimes, obligatoires ou facultatifs. Afin de permettre aux entreprises d'adapter leur régime de retraite supplémentaire existant au 1er janvier 2005, aux nouvelles règles d'exonération, l'ancien dispositif d'exonération est maintenu jusqu'au 31 décembre 2008. A compter du 1er janvier 2009, le nouveau dispositif d'exonération des contributions patronales ne s'appliquera qu'aux régimes qui respecteront les conditions et limites posées par la loi portant réforme des retraites. Pour les régimes de retraite supplémentaire créés à compter du 1er janvier 2005 : La participation du comité d'entreprise peut être exonérée de cotisations de Sécurité sociale dans de nouvelles limites et à condition de respecter les règles suivantes : les prestations sont servies par un organisme habilité, le régime de retraite est mis en place selon l'une des modalités suivantes : accord collectif, projet d'accord ratifié à la majorité, décision unilatérale de l'employeur, le régime est collectif et obligatoire, (La participation du comité d'entreprise au financement d'une couverture à adhésion facultative et individuelle est dans tous les cas assimilée à un complément de rémunération et soumise à cotisations de Sécurité sociale), la contribution ne se substitue pas à un élément de rémunération. Par ailleurs, les opérations de retraite doivent répondre à des conditions spécifiques (notamment caractère viager de la prestation, transférabilité des droits, interdiction des rachats sauf cas prévus par la loi, etc.). La limite d'exonération par salarié et par an est égale à la plus élevée des deux sommes suivantes : 5 % du montant du plafond de Sécurité sociale, 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale, en application de l'article L 242-1. La rémunération est retenue à concurrence de cinq fois le plafond de la Sécurité sociale. De même, les contributions de l'employeur destinées au financement des régimes de retraite et de prévoyance soumises à cotisations de sécurité sociale ne sont pas prises en compte pour déterminer cette rémunération. Attention : Cette participation reste soumise au forfait social de 8% ; à la CSG-CRDS. Pour en savoir plus sur les conditions d'exonération, nous vous invitons à consulter le dossier réglementaire « régimes complémentaires de retraite et de prévoyance » :

[/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/
regimes_complementaires_de_retraite_et_prevoyance_01.html](/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/regimes_complementaires_de_retraite_et_prevoyance_01.html)

Prévoyance complémentaire et mutuelles

Votre participation au financement d'un contrat de prévoyance (frais de santé, etc.) souscrit auprès d'un organisme assureur (mutuelle, etc.), quelle que soit sa forme (remboursement de tout ou partie de l'adhésion à la mutuelle, ou prise en charge directe de votre part), peut sous certaines conditions être exonérée de cotisations de Sécurité sociale en tant que contribution patronale de prévoyance complémentaire. La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié les conditions d'exonération des cotisations de Sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite et de prévoyance complémentaires. Avant la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites : Les contributions patronales aux régimes de prévoyance complémentaire étaient exonérées dans la limite de : 85 % du plafond de Sécurité sociale pour l'ensemble de ces contributions (retraite + prévoyance), 19 % du plafond de Sécurité sociale pour la part des contributions de prévoyance. Ces limites d'exonération s'appliquaient à tous les régimes, obligatoires ou facultatifs. Afin de permettre aux entreprises d'adapter leur régime de prévoyance complémentaire existant au 1er janvier 2005, aux nouvelles règles d'exonération, l'ancien dispositif d'exonération est maintenu

jusqu'au 31 décembre 2008. A compter du 1er janvier 2009, le nouveau dispositif d'exonération des contributions patronales ne s'appliquera qu'aux régimes qui respecteront les conditions et limites posées par la loi portant réforme des retraites. Pour les régimes de retraite ou de prévoyance complémentaire créés à compter du 1er janvier 2005 : Les contributions patronales peuvent être exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans de nouvelles limites et à condition de respecter les règles suivantes : les prestations sont servies par un organisme habilité, le régime de prévoyance est mis en place selon l'une des modalités suivantes : accord collectif, projet d'accord ratifié à la majorité, décision unilatérale de l'employeur, le régime est collectif et obligatoire, (La participation du comité d'entreprise au financement d'une couverture à adhésion facultative et individuelle est dans tous les cas assimilée à un complément de rémunération et soumise à cotisations de Sécurité sociale) la contribution de l'employeur ne se substitue pas à un élément de rémunération. Par ailleurs, les opérations de prévoyance ayant pour objet l'indemnisation des frais de santé, doivent remplir des conditions particulières. La limite d'exonération par salarié et par an est égale à la somme : de 6 % du plafond de la Sécurité sociale et de 1,5 % de la rémunération du salarié. Cette limite est plafonnée à 12% du plafond. Attention : Cette participation est soumise au forfait social de 8% ; à la CSG-CRDS. Pour plus d'informations sur les conditions et limites d'exonération nous vous invitons à consulter le dossier réglementaire « régimes complémentaires de retraite et de prévoyance ».

[/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/
regimes_complementaires_de_retraite_et_prevoyance_01.html](/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/regimes_complementaires_de_retraite_et_prevoyance_01.html)

Secours

Le secours est défini comme une attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Une somme ayant le caractère de secours n'est pas soumise à cotisations. Cette règle est également applicable pour les secours attribués aux retraités et pré-retraités.

Spectacles

Les réductions tarifaires sur les spectacles, quelle que soit leur forme (réductions directement prises en charge par le comité d'entreprise, remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié), sont exonérées de cotisations.

Sports

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.

Titres-Restaurant

Vous devez ajouter la participation du comité d'entreprise avec celle, éventuelle, de l'employeur. Si la participation globale est comprise entre 50% et 60% de la valeur nominative du titre et si cette participation ne dépasse pas 5,29 euros par titre, votre participation est exonérée de cotisations.

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 réserves de justification de dépenses de vacances. Les primes de vacances accordées indistinctement à tous les salariés, avec ou sans justificatifs, sont soumises à cotisations.

Voyages

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