

Comité d'entreprise

Spectacles

Nourrice

Bons d'achats

Cadeaux

Bourse d'étude

Secours

Cantine

Aide financière

Colonies de vacances

Jouets



Comité

d'entreprise

Créés le 22 février 1945, les comités d'entreprise ont évolué au même rythme que la Société. Ainsi, à coté des **missions traditionnelles de secours et d'entraide**, ils ont très largement ouvert leur activité **aux loisirs et à la culture pour répondre aux nouvelles aspirations des salariés**. Ils sont eux-mêmes employeurs directs d'un nombre important de personnels et sont au cœur de l'économie sociale.

Objectifs du guide

Ce guide a pour but de **rappeler les principes applicables en matière de cotisations de sécurité sociale pour les principales prestations** fournies par les comités d'entreprise. Pour des raisons d'équité, les principes énoncés dans ce guide sont également applicables aux prestations allouées par l'employeur* en l'absence de comité d'entreprise.

* employeur de moins de 50 salariés ou employeur pour lequel un procès-verbal de carence du comité d'entreprise a été établi.



La définition de la base servant au calcul des cotisations sociales trouve sa référence dans l'article L. 242-1 alinéa 1 du code de la Sécurité sociale qui précise :

« Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications ou tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

Ainsi, toute somme ou avantage en nature versé à un salarié est soumis à cotisations sauf si son exonération est expressément prévue.

En application de ce texte, la Cour de Cassation a élaboré une jurisprudence constante qui vise à soumettre à cotisations et contributions sociales les avantages alloués par les comités d'entreprise, à l'exception de ceux ayant le caractère de secours.

Par secours, il faut entendre : « attribution extraordinaire d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt ».

Le Ministère et l'Agence Centrale des organismes de Sécurité sociale (caisse nationale des Urssaf) ont admis des tolérances* concernant un certain nombre de prestations. Ces tolérances sont reprises dans le présent guide.

* Lettres circulaire Acoff du 4 janvier 1989 - 3 décembre 1996 - 26 février 2002
- 27 octobre 2004 - 14 décembre 2006

Les obligations

La déclaration et le versement des cotisations sur les prestations allouées par le comité d'entreprise

Le CE est tenu de faire connaître mensuellement à l'employeur, sous forme de bordereau nominatif, les sommes versées aux salariés et devant être soumises à cotisations (Cour de Cassation 3/10/84).

La responsabilité des déclarations et du versement des cotisations sociales à l'Urssaf, incombe, quant à elle, à l'employeur (Cour de Cassation 11/05/88).

Lors d'un contrôle, le comité est tenu de mettre à la disposition de l'entreprise les documents comptables nécessaires à l'accomplissement de celui-ci.

Le comité d'entreprise employeur

Si le CE embauche du personnel, même temporairement, il devient employeur. Il est alors responsable du versement des cotisations sur les salaires versés à ses salariés.





[suite...]

Les obligations

Le CE organise un spectacle et embauche des artistes ou techniciens à cette occasion

Ces artistes ou techniciens deviennent salariés du CE pendant la durée de la représentation. Le CE doit obligatoirement les déclarer et payer les cotisations sur la rémunération versée auprès du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel. Ce service vous permet de remplir l'ensemble des formalités liées à l'embauche auprès de tous les partenaires. Vous pouvez contacter le **GUSO** au N° Azur : **0 810 863 342**, sur le site Internet www.guso.com.fr. Une plaquette d'information est à votre disposition auprès de votre Urssaf.

Le CE embauche d'autres catégories de personnel

Les cotisations sont calculées selon les règles de droit commun. Le comité d'entreprise doit effectuer une déclaration unique d'embauche auprès de son Urssaf, solliciter l'ouverture d'un compte à l'Urssaf, produire les Bordereaux Récapitulatifs des Cotisations, le Tableau Récapitulatif et la Déclaration Annuelle des Données Sociales.

Encore plus simple

www.urssaf.fr

www.net-entreprises.fr

Quelles cotisations pour quelles prestations ?

Rappel des principes directeurs

Toute somme versée en espèces à un salarié par le comité d'entreprise est soumise à cotisations sauf si cette somme est allouée à titre de secours ou si son exonération est prévue expressément par un texte.

Les prestations découlant d'une obligation légale ou contractuelle de l'employeur, même versées par le comité d'entreprise, sont soumises à cotisations.

LÉGENDE du guide

Pour une lecture rapide

Retrouvez sur la page de droite, les conditions d'assujettissement des prestations ou de leur exonération au regard des **COTISATIONS** de Sécurité sociale.

OUI

Les prestations sont soumises à cotisations

NON

Les prestations sont exonérées de cotisations



Attention aux conditions particulières



→ Aide financière

en faveur des services à la personne et des gardes d'enfant

Cette aide concerne les salariés :

- qui emploient des personnes à leur service particulier,
- qui ont recours aux associations ou entreprises agréées par l'État, dont les activités concernent les tâches ménagères ou familiales, la garde d'enfants, l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou celles ayant besoin d'une aide à domicile,
- qui ont recours à une assistante maternelle agréée, crèche, halte-garderie, accueil de loisirs du mercredi pour les enfants de moins de 6 ans.

L'aide est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés par le salarié et à hauteur de 1830 €* par année civile et par bénéficiaire. Pour apprécier ce seuil, il convient de cumuler la participation du comité d'entreprise et celle de l'employeur.

** Et ce quel que soit le temps de présence dans l'entreprise.*

→ Allocation pour enfants à charge

Elle est soumise à cotisations et contributions sociales.

→ Allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale


Elles sont soumises à cotisations et contributions sociales.


→ Anniversaire de l'entreprise

Les primes allouées à cette occasion sont soumises à cotisations et contributions sociales.



COTISATIONS

→ **Aide financière** 

→ **Allocation pour enfants à charge** 

→ **Allocations complémentaires** 

→ **Anniversaire de l'entreprise** 



Conditions particulières

→ Aide financière

Les comités d'entreprise doivent établir chaque année un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés.

Lorsque l'aide financière est attribuée sous forme d'un titre 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 services, 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.

! → Bon(s) d'achat

Ce sont des crédits d'achat qui s'achètent et s'échangent en magasin.

L'analyse des bons d'achat s'effectue en 2 étapes :

ÉTAPE 1 Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié pour l'année civile, n'excède pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 147 € au 1^{er} janvier 2011), alors ce montant est exonéré de cotisations et contributions sociales (présomption de non-assujettissement).

ÉTAPE 2 Si ce seuil est dépassé, il convient d'examiner si le bon d'achat ou le cadeau en nature répond simultanément aux **3 conditions suivantes** :

1. être attribué en relation avec un événement (le salarié doit être concerné par celui-ci),
2. avoir une utilisation déterminée,
3. être d'un montant conforme aux usages.

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 1^{er} euro.

Dans le cas où un salarié perçoit pour le même événement un bon d'achat et un cadeau en nature ou plusieurs bons d'achat, les montants doivent être cumulés pour apprécier le respect du seuil.

La modulation du montant des bons d'achats en fonction des critères professionnels, tels que la nature ou la durée du contrat, sont analysés comme un complément de rémunération.

Cas des prestations alimentaires portant sur des produits de luxe (bons d'achat ou cadeaux en nature) :

Lorsque la présomption de non-assujettissement n'est plus applicable, ces prestations sont exclues de l'assiette des cotisations, si les 3 conditions (cf. étape 2) sont respectées.

→ Bonifications d'intérêts

Les intérêts remboursés aux salariés qui contractent un emprunt auprès d'un établissement de crédit sont soumis à cotisations et contributions sociales.

Conditions particulières

→ Bon(s) d'achat

- 1.** Sont considérés comme des événements :
- le mariage, le pacs,
 - les naissances,
 - le départ à la retraite,
 - la fête des mères, la fête des pères,
 - la fête de Sainte-Catherine et la fête de Saint-Nicolas (pour les salariés concernés),
 - le Noël des salariés et des enfants (enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile),
 - la rentrée scolaire* pour les salariés ayant des enfants (enfants jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile).

* 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'événement

Par exemple, un salarié célibataire sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat pour la rentrée scolaire.

- 2.** L'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement
- Ceci exclut par exemple les chèques carburant ou les bons d'achat destinés à des produits alimentaires courants, sauf en cas de présomption de non-assujettissement (cf. étape1).

Le bon d'achat doit mentionner :

- la nature du bien, ou
- un ou des rayon(s) d'un grand magasin, ou
- le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bons multi-enseigne).

Pour la rentrée scolaire et le Noël des enfants, la mention des rayons doit être en relation avec l'événement (exemple pour la rentrée scolaire : papeterie, livres, vêtements enfants, micro-informatique...).

Pour les autres événements, la mention « tout rayon sauf alimentation et carburant » est admise.

- 3.** Notion de « valeur conforme aux usages »

Un seuil équivalent à 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale a été fixé par événement et par année civile. Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Deux événements concernant plus particulièrement la situation familiale ont nécessité des adaptations du seuil de 5 % :

- rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par enfant,
- Noël, le seuil est de 5 % par enfant et de 5 % pour le salarié.

COTISATIONS

→ Bon(s) d'achat

→ Bonifications d'intérêts

OUI

→ Cadeaux en nature

voir « bon(s) d'achat » page 10

→ Cantine

La participation du comité d'entreprise au financement de la cantine, conjointe ou non à celle de l'employeur, s'analyse comme suit :

- si la participation salariale au prix du repas est supérieure ou égale à 2,20 € pour l'année 2011, il n'y a pas de cotisations et contributions sociales ;
- si la participation salariale au prix du repas est inférieure à 2,20 €, les cotisations et contributions sociales sont dues sur la valeur forfaitaire de l'avantage en nature (évaluée à 4,40 € en 2011) déduction faite de la participation salariale.



→ Chèques-lire, disques ou culture

Les chèques sont exonérés de cotisations sociales sans condition. Ils doivent être échangeables exclusivement contre des biens ou prestations à caractère culturel.

→ Chèques-événements

Les chèques-événements s'analysent comme des bons d'achat, voir page 10.

→ Chèques-vacances

Deux situations peuvent se présenter :

- si l'aide aux vacances est attribuée par le comité, sous forme de participation aux chèques-vacances acquis par l'employeur, la participation du comité d'entreprise est alors considérée comme un complément de rémunération et les cotisations et contributions sociales sont dues ;
- si l'aide aux vacances est attribuée sous forme de chèques-vacances acquis par le comité d'entreprise, en fonction de critères qu'il détermine librement et sans intervention de l'employeur, ces aides sont exonérées de cotisations et contributions sociales.

→ Classe « verte », classe « neige »

La participation au financement des classes n'est pas soumise à cotisations.

→ Colonies de vacances

La participation du comité d'entreprise favorisant le départ des enfants en colonie de vacances est exonérée de cotisations, sous réserve d'attestations d'inscriptions. Ces justificatifs sont à fournir par le salarié au comité d'entreprise.



! Conditions particulières

→ Chèques-disques

Les chèques-disques favorisent l'accès à la musique et à la cinématographie (CD audio, CD Rom et DVD).

→ Chèques-culture

Les chèques-culture s'échangent contre des biens culturels (livres, supports musicaux, CD multimédia ou DVD) ou des prestations culturelles (cinéma, théâtre, musée, concert, exposition, monument...).

COTISATIONS

→ Cadeaux en nature !

→ Cantine !

→ Chèques-lire, disques ou culture !

→ Chèques-événements !

→ Chèques-vacances !

→ Classe « verte », classe « neige » NON

→ Colonies de vacances NON

→ **Congés d'éducation ouvrière** ou de formation syndicale

Les indemnités accordées à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale s'analysent de la façon suivante :

- si elles sont destinées à couvrir les frais supportés par les salariés à cette occasion et sous réserve de la fourniture de justificatifs, ces indemnités sont exonérées de cotisations et contributions sociales ;
- si elles sont accordées pour compenser les pertes de salaires, les cotisations et contributions sociales sont dues.

→ **Cours de langues**

La participation financière à des cours de langues est soumise à cotisations et contributions sociales.

→ **Crèche, nourrice, garde d'enfant**

voir « Aide financière » page 8

→ **Décès**

La somme allouée à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié est assimilée à un secours exceptionnel (donc exonérée), si elle est d'un montant inférieur ou égal à 5% (soit 147 € en 2011). Au delà de ce montant, la preuve du secours doit être apportée, ce qui requiert une analyse individuelle de la situation.

→ **Emplois familiaux**

voir « Aide financière » page 8

→ **Études**

Les primes et les bourses d'études allouées par le comité d'entreprise sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ **Fête patronale**

Les primes allouées à cette occasion sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ **Grèves**

Le maintien de tout ou partie du salaire en cas de grève est soumis à cotisations et contributions sociales.



COTISATIONS

→ Congés d'éducation
ouvrière



→ Cours de langues

OUI

→ Crèche, nourrice,
garde d'enfant



→ Décès



→ Emplois familiaux



→ Études

OUI

→ Fête patronale

OUI

→ Grèves

OUI

→ Jouets

Offerts aux enfants de salariés, les jouets obéissent à la même réglementation que les cadeaux ou bons d'achat.

→ Logement

Les primes de logement allouées par le comité d'entreprise sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ Maladie

Les indemnités complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ Mariage [prime]

Les primes allouées à l'occasion du mariage des salariés sont soumises à cotisations et contributions sociales.

Pour les cadeaux et les bons d'achat distribués à cette occasion, voir « bon(s) d'achat » page 10.

→ Maternité

Les allocations de maternité allouées par le CE sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ Médaille du travail

Les primes versées à l'occasion de l'attribution de la médaille officielle du travail, visée par le code du travail (conjointe ou non à celle de l'employeur) s'analysent comme suit :

- si la prime globale (celle du CE et/ou celle de l'employeur) est inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé, elle est exonérée de cotisations et contributions sociales ;
- si la prime globale est supérieure au salaire mensuel de base de l'intéressé, la fraction excédentaire est soumise à cotisations et contributions sociales.

Les primes versées à l'occasion de l'attribution d'une médaille d'entreprise sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ Mères [primes]

Les primes allouées à l'occasion de la fête des mères sont soumises à cotisations et contributions sociales.

En ce qui concerne les bons d'achat et les cadeaux en nature, voir « bon(s) d'achat » page 10.



COTISATIONS

→ Jouets

!

→ Logement

OUI

→ Maladie

OUI

→ Mariage [prime]

OUI

→ Maternité

OUI

→ Médaille du travail

!

→ Mères [primes]

OUI

→ Mutuelle

Cas des régimes de prévoyance à caractère collectif et à adhésion obligatoire :

La participation du comité d'entreprise au financement d'une mutuelle, quelle que soit sa forme est exonérée de cotisations en tant que contribution patronale, dès lors que cette participation remplit les conditions d'exonération de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (notamment conditions de taux uniforme, de qualité de l'organisme prestataire, de non substitution...) et que les règles posées par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie soient respectées (pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter votre Urssaf).

Ainsi, sont notamment exonérées les contributions patronales aux régimes de prévoyance à caractère collectif et obligatoire, dans la limite du montant suivant, apprécié par an et par salarié, pour une période d'emploi complète à temps plein :

6 % du plafond de la Sécurité sociale + 1,5 % de la rémunération.

Cette somme ne peut pas dépasser 12 % du plafond de la Sécurité sociale.

Pour apprécier les seuils fixés, il convient de cumuler la participation du comité d'entreprise et celle de l'employeur. Cette participation est soumise à la taxe de 8 % et entre dans l'assiette.

Cas des régimes de prévoyance à caractère individuel et à adhésion facultative :

La participation du comité d'entreprise est assimilée à un complément de rémunération et soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun.

Elle est également soumise à la taxe de prévoyance de 8 %.

→ Naissance [prime]

Les primes allouées à cette occasion sont soumises à cotisations et contributions sociales.

En ce qui concerne les bons d'achat ou les cadeaux en nature, voir « bon(s) d'achat » page 10.

→ Noël

Les primes versées à cette occasion sont soumises à cotisations et contributions sociales.

En ce qui concerne les bons d'achat ou les cadeaux en nature, voir « bon(s) d'achat ».

→ Pères [prime]

Les primes attribuées à l'occasion de la fête des pères sont soumises à cotisations et contributions sociales.

En ce qui concerne les bons d'achat et les cadeaux en nature, voir « bon(s) d'achat ».

→ Perte de salaire

Toutes les sommes destinées à compenser une perte de salaire sont soumises à cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun.



COTISATIONS

→ **Mutuelle**

!

→ **Naissance** [prime]

OUI

→ **Noël**

OUI

→ **Pères** [primes]

OUI

→ **Perte de salaire**

OUI

→ Pré-retraite

Les primes allouées par le comité d'entreprise :

- à l'occasion du départ en pré-retraite sont soumises aux cotisations de droit commun ;
- après la rupture du contrat de travail, sous forme de versements échelonnés, sont soumises à la cotisation d'assurance maladie (taux de 1,70% et 3,30% pour les départements d'Alsace-Moselle), à la CSG et à la CRDS (taux de 8% sans abattement) et éventuellement à une contribution spécifique pré-retraite.

Pour plus de précisions, contactez votre Urssaf.

→ Prévoyance **voir « Mutuelle » page 18.**

→ Rentrée scolaire

Les primes versées à cette occasion sont soumises à cotisations et contributions sociales.

En ce qui concerne les bons d'achat et les cadeaux en nature, **voir « bon(s) d'achat » page 10.**

→ Retraite

1. CONTRAT DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Cas des régimes de retraite supplémentaire à caractère collectif et à adhésion obligatoire :

La participation du comité d'entreprise à un tel contrat est exonérée de cotisations, en tant que contribution patronale, dès lors que cette participation remplit les conditions d'exonération de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (notamment conditions de taux uniforme, de qualité de l'organisme prestataire, de non substitution...).

Ainsi, sont notamment exonérées les contributions patronales aux régimes de retraite à caractère collectif et obligatoire, respectant par an et par salarié, pour une période d'emploi complète à temps plein :

- soit 5 % du plafond de la Sécurité sociale au maximum de 1768 € pour l'année 2011 pour un emploi à temps plein toute l'année civile ;
- soit 5 % de la rémunération dans la limite de 5 plafonds annuels de la Sécurité sociale (176 760 € pour l'année 2011).

Pour apprécier les seuils fixés, il convient de cumuler la participation du comité d'entreprise et celle de l'employeur.

La participation du comité d'entreprise est soumise au forfait social, au taux de 6 %, pour les sommes exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cas des régimes de retraite supplémentaire à caractère individuel et à adhésion facultative :

La participation du comité d'entreprise est assimilée à un complément de rémunération et soumise à cotisations de Sécurité sociale et à CSG-CRDS et entre dans l'assiette.

DÉPART À LA RETRAITE

2. Les primes versées par le comité d'entreprise, à cette occasion, sont soumises à cotisations et contributions sociales. En ce qui concerne les bons d'achat et les cadeaux en nature, voir bons d'achat.

→ 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. L'attribution d'un secours nécessite un examen individuel de la situation du salarié et ne peut être systématique.

Une somme ayant un caractère de secours n'est pas soumise à cotisations.

Cette règle est aussi applicable pour les secours attribués aux retraités et préretraités.



COTISATIONS

- **Pré-retraite** [prime] OUI
- **Prévoyance** !
- **Rentrée scolaire** OUI
- **Retraite** !
- **Secours** NON



Conditions

particulières

→ Retraite supplémentaire

Par supplémentaire il faut entendre tout régime s'ajoutant à un régime complémentaire obligatoire AGIRC-ARRCO.

→ **Scolarité**

Les primes de scolarité sont soumises à cotisations et contributions sociales.

→ **Séjour linguistique des enfants à l'étranger**

La participation au financement du séjour n'est pas soumise à cotisations et contributions sociales.

→ **Soutien scolaire**

Toute participation au soutien scolaire, quelle que soit sa forme, s'analyse comme une aide financière, voir « Aide financière » page 8.

→ **Spectacles**

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

→ **Sports**

Les réductions tarifaires accordées par le comité d'entreprise pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations et contributions sociales, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le CE ou du remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié.

→ **Titres-restaurant**

Le montant de la participation du comité à l'acquisition d'un titre-restaurant avec celle, éventuelle, de l'employeur n'est pas soumis à cotisations et contributions sociales dans la limite de 5,29 € en 2011, dans la mesure où la participation globale est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre.

→ **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 et contributions sociales, sous réserve de justification de dépenses de vacances réellement engagées par le salarié.

Les primes allouées indistinctement à tous les salariés, avec ou sans justificatifs, sont soumises à cotisations. Les allocations forfaitaires, y compris les indemnités kilométriques, entrent dans l'assiette des cotisations et contributions.

→ **Voyages**

Les réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques, quelle que soit leur forme (réductions directement supportées par le CE ou remboursements directs au salarié), sont exonérées de cotisations et contributions sociales.



COTISATIONS

→ **Scolarité** [primes] **OUI**

→ **Séjour linguistique** **NON**
des enfants à l'étranger

→ **Soutien scolaire** **!**

→ **Spectacles** **NON**

→ **Sports** **NON**

→ **Titres-restaurant** **!**

→ **Vacances** **!**

→ **Voyages** **NON**

Spectacles

Nourrice

Bons d'achats

Cadeaux

Bourse d'étude

Secours

Cantine

Aide financière

Colonies de vacances

Jouets



Les **ressources** de la Sécurité sociale