

Les prestations liées aux activités sociales et culturelles

SOMMAIRE

- [Le rôle du comité d'entreprise et des institutions analogues](#)
- [Les obligations du comité d'entreprise](#)
- [Les prestations non soumises à cotisations](#)
- [Les prestations soumises à cotisations](#)
- [Les prestations soumises ou exonérées de cotisations selon les cas](#)

Les prestations liées aux activités sociales et culturelles

12/07/2016

Les activités sociales et culturelles peuvent être gérées par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur en l'absence de [CE](#) (entreprise de moins de 50 salariés ou de plus de 50 salariés (en cas de carence)).

Les prestations allouées par le comité d'entreprise (ou les institutions considérées comme analogues) ou directement par l'employeur sont par principe, soumises aux cotisations de Sécurité sociale, s'agissant de « sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail ».

Cependant, l'[Urssaf](#) admet, par tolérances ministérielles, que sous certaines conditions, lesdits avantages soient exonérés du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Il convient ainsi de distinguer parmi les prestations allouées par un comité d'entreprise ou l'employeur en l'absence de CE (entreprise de moins de 50 salariés ou de plus de 50 salariés sur présentation du pv de carence) :

- les avantages relatifs aux activités sociales et culturelles (exclus de l'assiette des cotisations et de la [CSG-CRDS](#)) ;
- les avantages devant être assujettis parce qu'ils sont assimilés à des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou réintégrés explicitement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ;
- les avantages relevant de l'une ou l'autre de ces situations et dont le régime social varie selon la situation.

Le comité d'entreprise décide librement, en fonction de la politique sociale qu'il entend mener, des critères déterminant le montant d'attribution des avantages qu'il distribue en matière d'activités sociales et culturelles qu'il gère ou contrôle, sous réserve toutefois de l'absence de discrimination (c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, à la durée de travail ou à l'affiliation syndicale du salarié).

L'Urssaf ne contrôle que les conditions de l'exonération applicables aux prestations et non les conditions d'attribution.

Par exemple, un comité d'entreprise ne pourra pas bénéficier des tolérances admises par l'Urssaf concernant des avantages octroyés selon :

- l'âge des salariés ;
- le sexe des salariés ;
- les critères d'ordre professionnel, tels que :
 - la durée de travail contractuelle du salarié ;
 - le nombre de jours travaillés sur l'année (la condition d'ancienneté n'est cependant pas considérée comme discriminatoire) ;
 - ou l'atteinte d'objectifs professionnels fixés par l'employeur.

Un comité d'entreprise peut en revanche moduler les prestations selon des critères objectifs tels que :

- les revenus du foyer ;
- la composition de la famille ;

- l'âge du ou des enfant(s) ;
- la présence effective lors d'évènement (cadeau réservé aux seuls enfants présents à l'arbre de Noël).

Dans le cas des familles recomposées, les prestations allouées aux enfants du conjoint, concubin, ou pacsé du salarié sont exonérées de cotisations et de contributions.

Bon à savoir

- Sont concernés les salariés au sens du code du travail, à savoir les personnes titulaires d'un contrat de travail placées sous la subordination juridique de l'employeur.
- Le fait que le comité d'entreprise soit une institution représentative des salariés conduit, sauf disposition particulière (aides finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant) à exclure du champ de ses bénéficiaires ceux qui, affiliés au régime général par détermination de la loi en vertu de l'article L311-3 du code de la Sécurité sociale, n'ont pas la qualité de salarié au sens du code du travail.
- Ce n'est que dans l'hypothèse où le dirigeant (président d'une société anonyme, gérant minoritaire d'une Sarl...) est par ailleurs titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif caractérisé par l'exercice, dans un lien de subordination à l'égard de la société, de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et donnant lieu à une rémunération séparée, que l'intéressé peut, au titre de son contrat de travail, bénéficier sous les mêmes conditions d'exonération que les autres salariés des avantages alloués par le comité d'entreprise.