

Les aides du CSE et l'URSSAF



Par Claudine Vergnolle
Expert-comptable

Dans le cadre de leur mission liée aux activités sociales et culturelles, les CSE (Comité Social et Economique) octroient régulièrement des avantages aux salariés. Se pose donc la question de leur assujettissement aux cotisations sociales. Dans ce contexte, il est important d'être vigilant sur les conditions d'exonération prévues par la tolérance administrative.

Une exonération tolérée mais pas légalisée

Lorsqu'il est institué au sein de l'entreprise, le CSE a la charge exclusive de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

La Cour de cassation a toujours fait prévaloir une application stricte de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et a élaboré une jurisprudence constante qui **vise à soumettre à cotisations tous les avantages alloués par les CSE**, à l'exception des sommes ayant la nature de **dommages et intérêts** et des **secours** (sous certaines conditions).

Toutefois, l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, complétée notamment par lettre circulaire Acoss¹ n°1986-17 du 14 février 1986 et celle de 2011, écarte, à titre de tolérance, de l'assiette des cotisations sociales les prestations allouées par le CSE destinées à favoriser ou à améliorer les activités extraprofessionnelles des salariés et de leur famille. Elles sont majoritairement respectées par les URSSAF mais non reconnues par la justice².

Depuis longtemps, le Ministère du travail promet un éclaircissement des règles d'exonération pour les CSE mais celui-ci se fait attendre !

La mission des Urssaf

Les contrôleurs de l'Urssaf ont pour mission de vérifier que toutes les sommes allouées directement ou indirectement par l'employeur et versées à l'occasion ou en contrepartie du travail effectué, ont été soumises aux cotisations de Sécurité sociale. Concernant le CSE, ils vont s'assurer que les prestations allouées sont destinées :

- aux salariés de l'entreprise (ou à leur famille ou aux anciens salariés) ;

- sans discrimination, avec des critères objectifs et pertinents ;
- relèvent des tolérances d'exonération et entrent dans la nature des ASC³ ;
- qu'elles ne résultent pas d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur ;
- et qu'elles ont pour but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés⁴.

Il en va ainsi des avantages liés à la culture, tels que les chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture, réductions tarifaires pour les spectacles ; ou sport (tels que réductions tarifaires pour la pratique sportive) ; ou aux loisirs (tels que la participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages).

Le réseau des URSSAF est composé de plus de 20 URSSAF régionales. Force est de constater que de l'une à l'autre, les interprétations par les contrôleurs de la circulaire ministérielle ne sont pas identiques.

Vigilance sur la formulation des conditions d'attribution des différentes prestations

Pour chaque prestation, le CSE doit traiter de manière identique, sans distinction entre eux, tous les bénéficiaires placés dans la même situation. Si différence de traitement il y a, elle doit obligatoirement reposer sur des critères objectifs. Une différence de traitement qui est justifiée de manière objective ne constitue pas une discrimination. L'Urssaf reconnaît comme critères objectifs : la prise en considération des revenus du foyer, la composition de la famille, l'âge des enfants et la présence effective lors de l'évènement. Le CSE peut donc moduler le montant de la prestation ou de la prise en charge du comité en fonction de la rémunération des salariés.

Toutefois, deux critères doivent être utilisés avec précaution :

- **la notion d'ancienneté** : elle est admise sous conditions, mais il faut être vigilant sur l'aspect discriminatoire. Ainsi, demeure une interrogation sur la notion d'ancienneté : si une durée de 6 mois semble admise, une ancienneté de 6 mois conduisant à l'exclusion de tous les stagiaires et de tous les CDD, ne serait pas valable ;
- **la notion de famille** : un critère d'autant plus délicat à mettre en œuvre, qu'il y a de plus en plus de familles recomposées. Une solution consisterait à utiliser la notion d'enfant à charge au sens des prestations familiales : l'Urssaf, sur son site, précise que « 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 ».

Focus sur les principales prestations accordées aux salariés

Les bons d'achat ou chèques cadeaux

En suivant scrupuleusement les règles d'attribution figurant sur le site de l'Urssaf, ces chèques ou bons sont exonérés.

1. L'Acoss est la caisse nationale des Urssaf (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale). Elle définit les orientations en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux.

2. La Cour de cassation a jugé que la circulaire ACOSS de 2011 qui prévoit la tolérance concernant les cadeaux et bons d'achat, de même qu'une précédente lettre ministérielle sur le sujet, n'ont pas de valeur juridique (Cass. 2^e civ., 30 mars 2017, n° 15-25.453 ; Cass. 2^e civ., 14 février 2017, n° 1717-28047).

3. Art. R 2312-35 du Code du travail.

4. Cass. soc., 13 nov. 1975, no 73-14.848.

Les événements qui peuvent donner lieu à la distribution d'un bon d'achat par le CSE sont les suivants : le mariage ou le Pacs, la naissance ou l'adoption, le départ en retraite, la fête des pères ou des mères, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile et, enfin, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.

Cette liste d'événements est **limitative** : le comité ne peut pas inventer d'autres occasions pour offrir des bons d'achat aux salariés. La fête des femmes, la fête de la musique, le nouvel an, etc., ne sont pas admis. Sauf à ce que le CSE accepte de payer les cotisations sociales sur les montants attribués ! De plus ces montants seront soumis à l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, une délivrance tardive par rapport à l'événement concerné peut faire perdre le bénéfice de l'exonération, notamment celle liée à la rentrée scolaire.

Exemple

Un bon d'achat « rentrée scolaire » délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'événement « rentrée scolaire ». Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement car dans le cas contraire le comité risque le redressement !

Il ne faut pas non plus attribuer de chèques-cadeaux en fonction d'usages locaux : la Saint-Nicolas⁵ dans l'Est et le Nord de la France (Sainte-Barbe...), qui sont des fêtes typiques de ces régions, ne constituent pas un événement permettant l'attribution de chèques-cadeaux en exonération de charges sociales mais sont considérés comme des compléments de rémunération soumis à cotisations sociales et impôts.

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut pas être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Cependant,

l'Urssaf admet l'exonération pour l'acquisition de produits alimentaires de luxe dont le caractère festif est avéré. Ainsi, le bon d'achat Noël des enfants doit en toute logique permettre d'acheter des biens en rapport avec Noël : des jouets, des livres, des disques, des vêtements, des équipements de loisirs ou sportifs, etc. Celui distribué pour la rentrée scolaire devra servir à l'achat de fournitures scolaires, de livres, de vêtements, d'équipements informatiques, etc.

La preuve de la distribution aux salariés doit être conservée : il faut privilégier la mise en place d'une liste d'émargement qui sera signée par le bénéficiaire.

Les chèques-culture, les chèques-disque et les chèques-lire

Ils bénéficient de l'exonération de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Le CSE n'est pas tenu de respecter une liste d'événements comme pour les bons d'achat ou les chèques-cadeaux.

Les chèques-culture ne peuvent s'échanger que contre des biens culturels (livres, supports musicaux, CD multimédia, DVD) et des prestations culturelles (cinéma, théâtre, musée, concert, exposition, visite de monuments) ou des prestations à caractère culturel. Sont exclus, les équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels. Par exemple, le chèque-culture peut être utilisé pour acheter des disques mais pas le matériel qui permet de les écouter. Il peut participer au financement d'une formation culturelle (cours de musique ou de théâtre) mais non payer des cours à caractère général (cours de droit ou permis de conduire etc.). On peut donc considérer qu'ils doivent être échangés dans des enseignes spécialisées. Dans ce cas, l'utilisation du chèque-culture est conforme à son objet sans autre critère. Dans le cas contraire, l'utilisation du chèque culture doit être restreinte aux biens ou prestations culturels⁶.

A noter : les compétitions ou manifestations à caractère sportif sont exclues du champ d'application du chèque-culture.

Les participations financières du CSE

La participation du comité au financement de prestations à caractère culturel est exo-

nérée de cotisations sociales. Il peut s'agir de places de spectacles (théâtres concerts, cirques, cinéma) ou autres billetteries (musées ou visite de monuments etc.). Le CSE fixe librement le montant de sa participation financière : aucun plafond ne lui est imposé, si ce n'est la limite de son budget. Il doit indiquer clairement le nombre de places qu'un même salarié peut acheter sur une période donnée avec participation du CSE et exiger une facture acquittée au nom du salarié comme justificatif à produire lorsque le comité rembourse directement le salarié de ses places de spectacle ou de concert.

L'accès à des plateformes ou la distribution de cartes prépayées

Le CSE doit être attentif, s'il recourt à des cartes de réduction prépayées ou à l'offre proposée par la plateforme de réductions tarifaires. Selon l'Urssaf, « Ces cartes permettent aux salariés d'entreprises utilisatrices d'obtenir des réductions tarifaires sur des enseignes locales ou nationales proposant l'accès à des prestations diverses. Afin que cet avantage puisse bénéficier des exonérations de cotisations dans les conditions de la tolérance ministérielle, il est nécessaire que les réductions tarifaires se rattachent exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille. Cette carte ne peut pas être considérée comme un cadeau ou un bon d'achat. En effet, par définition, sa valeur faciale n'est pas représentative de la valeur réelle de l'avantage fourni ». Si la prestation est globale, c'est-à-dire si elle ne permet pas d'individualiser les prestations par nature, elle ne pourra pas être considérée comme présentant un caractère social et culturel. L'abonnement sera alors soumis à charges sociales. La tentation est forte de participer à des cartes permettant d'obtenir un certain pourcentage de réduction dans des grandes surfaces vendant aussi bien des livres, des disques, et de l'équipement de la maison, mais le financement de telles cartes sera soumis à cotisations !

La participation financière du CSE pour l'accès à des produits culturels via internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée par l'Urssaf comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité, non soumise aux cotisations et

5. En revanche, pour les Saint-Nicolas ou Sainte-Catherine (jeunes gens non mariés à un certain âge), les chèques-cadeaux bénéficient de l'exonération.

6. Accos, lettre circ. n° 2004-144, 27 oct. 2004.



contributions sociales. En revanche, la prise en charge par le comité du coût de l'abonnement internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...) est soumise à cotisations sociales.

La participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages, la pratique sportive

Les sommes allouées à l'occasion des vacances ou des loisirs peuvent être exonérées de cotisations dans la mesure où leurs conditions d'attribution ne les transforment pas en complément de rémunération.

Il appartient au CSE de fixer les règles et de demander les justificatifs qu'il juge utiles pour personnaliser sa participation aux dépenses réellement engagées (contrat de location de vacances, billets d'avion, de train, reçus de péage, factures d'hôtel, etc.).

Enfin, tout chèque ou bon étant destiné à améliorer les activités extra-professionnelles des salariés et leur bien-être au travail, conformément aux champs de l'article R. 2323-20 du Code de travail doivent bénéficier de la tolérance formalisée par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, s'ils sont destinés exclusivement à la pratique du sport. Se pose donc la question de l'admission d'une prestation de massage : peut-elle être assimilée à une activité de bien-être et de détente et bénéficier, par conséquent, de la tolérance formalisée par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 ?

Les aides financières pour des activités de services à la personne et de garde d'enfant

L'exonération de cotisations pour ces activités (dans la limite d'un plafond annuel déterminé chaque année) résulte de la loi (et non d'une tolérance administrative). La liste est disponible sur le portail de l'Urssaf (www.urssaf.fr/). Les prestations liées aux activités sociales et culturelles). À noter que dans ces champs sont exclus les soins corporels et les prestations « bien-être » excepté à domicile pour les personnes dépendantes.

Se prémunir du risque Urssaf par des bonnes pratiques de gestion

Afin de se prémunir du risque Urssaf, plusieurs mesures peuvent être mises en place par le CSE.

Formaliser par écrit les règles d'attribution

Le CSE doit pouvoir démontrer que des procédures d'attribution des ASC existent, qu'elles sont appliquées et largement portées à la connaissance des salariés.

Exemples

L'absence de justificatif de situation ou de facture acquittée entraîne la non-access du salarié à la prestation.

Des bons d'achat réclamés après le 31 décembre de l'année en cours sont des bons d'achat perdus pour le salarié.

La désinscription du voyage organisé par le comité à la dernière minute entraîne la perte de l'acompte versé par le salarié.

Définir pour chaque prestation la nature des justificatifs à produire

Sauf indications précises de l'Urssaf, c'est au CSE de déterminer la nature des informations et documents à demander à chaque salarié et qui lui permettront de justifier de sa situation matrimoniale, familiale ou financière : un avis d'imposition, un bulletin de salaire, le quotient familial, un certificat de mariage ou de Pacs, une copie du livret de famille, un extrait d'acte de naissance des enfants, un certificat de concubinage, etc.

Attention ! Le comité doit se limiter aux informations strictement nécessaires au CSE pour déterminer ce à quoi a droit le salarié dans le cadre des différentes ASC proposées pour respecter aussi le RGPD⁶. Il a été jugé que ne peut pas être subordonné l'octroi de chèque-vacances à la présentation par le salarié de la déclaration de ses revenus de l'année précédente. Cette exigence constitue une atteinte à la vie privée, dès lors que la

déclaration de revenus comporte des renseignements qui ne sont pas tous utiles pour l'attribution de ladite prime⁷. Le CSE devra dans ce cas avertir le salarié réfractaire qu'il a effectivement un droit de refus, mais aussi le prévenir que son refus entraînera la perte du tarif réduit auquel il pourrait prétendre ou parfois, ne permettra pas de participer à l'activité.

Assurer une tenue rigoureuse de la comptabilité

Le CSE doit enfin tenir une comptabilité rigoureuse et conserver toutes les pièces justificatives de toutes les écritures enregistrées, afin d'éviter que le contrôleur ne considère que la comptabilité présente des anomalies entravant le contrôle, et ne soumette le CSE à une taxation forfaitaire. Il peut être sécurisant pour le comité de se faire accompagner dans sa gestion afin de limiter ce risque.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les documents ou pièces justificatives nécessaires au calcul de l'assiette ou au contrôle des cotisations doivent être conservés au moins 6 ans à partir de la date à laquelle ils ont été établis ou reçus⁸. Cette conservation peut se faire sur support informatique, avec des modalités fixées depuis le 1^{er} juillet 2019⁹.



Sauf à laisser encore plus de place au débat sur les questions des exonérations URSSAF, il serait fortement souhaitable que le ministère du Travail mette à jour la circulaire de 1985, sans pour autant réduire le champ des prestations, dans un souci d'une meilleure sécurité juridique, en précisant le champ des exonérations, notamment pour celui du « bien-être » au travail. ■

6. Sur ce point, voir article de Julien Bizjak dans ce dossier.

7. Cass. 1^{ère} civ., 29 mai 1984 n° 82-12.232.

8. Art. L 243-16 du CSS.

9. Arrêté du 23 mai 2019, JO du 29.