

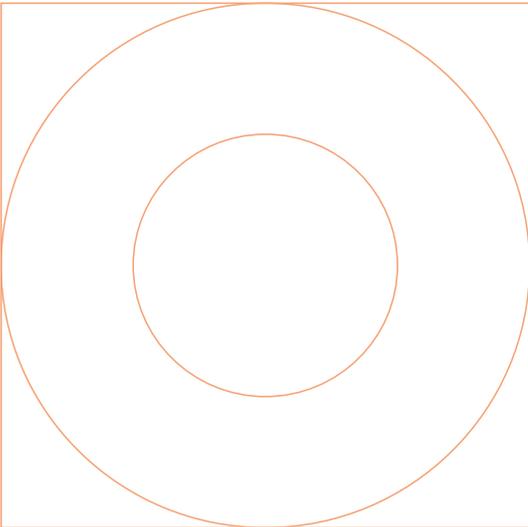


Guide pratique

Comité social & économique

2025

**Principes applicables
en matière de cotisations
sur les prestations**



Ce guide présente les principes applicables en matière de cotisations de sécurité sociale pour les principales prestations fournies par le comité social et économique.

Ces principes sont également applicables aux prestations versées par l'employeur en l'absence de comité social et économique gérant les activités sociales et culturelles (employeur de moins de 50 salariés ou employeur pour lequel un procès-verbal de carence du comité social et économique a été établi).

Sommaire

Le CSE en bref

PAGE 4

Les obligations du CSE

PAGE 4

Principes applicables en matière de cotisations sur les prestations

PAGE 5

Cotisations : les prestations de A à Z

PAGE 6



Le CSE

en bref

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise

Il doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles en place dans l'entreprise. Ces dernières sont au bénéfice des salariés, anciens salariés, de leur famille et des stagiaires.

Le comité social et économique

fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les obligations du CSE

Informer mensuellement l'employeur des sommes versées

C'est l'employeur, et non le CSE, qui est responsable des déclarations et du versement des cotisations sociales à l'Urssaf sur les prestations allouées. Pour cela, le CSE doit faire connaître mensuellement à l'employeur, sous forme d'état nominatif, les sommes versées aux salariés et devant être soumises à cotisations.

Lors d'un contrôle, le CSE doit mettre à disposition de l'entreprise les documents comptables relatifs aux prestations versées et nécessaires à l'accomplissement du contrôle.

Déclarer l'embauche d'artistes et techniciens lors de l'organisation d'un spectacle

Ces artistes ou techniciens deviennent salariés du CSE pendant la durée de la représentation. Le CSE doit obligatoirement les déclarer et payer les cotisations sur la rémunération versée auprès du Guichet unique du spectacle occasionnel (Guso). Ce service permet de remplir l'ensemble des formalités liées à l'embauche auprès de tous les partenaires.

Plus d'informations sur guso.fr

Déclarer et verser les cotisations de ses salariés s'il est employeur

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

Les démarches sont les suivantes :

- Effectuer une déclaration préalable à l'embauche auprès de son Urssaf ;
- Ouvrir un compte employeur ;
- Réaliser ses déclarations via la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- Verser les cotisations sur les salaires.

Bon à savoir

Les avantages servis par le CSE soumis aux cotisations sociales doivent figurer sur le bulletin de paie.

Principes applicables

en matière de cotisations sur les prestations

Toute somme ou avantage en nature versé à un salarié par le CSE est soumis à cotisations et contributions sociales, sauf si :

- cette somme est versée à titre de secours ;
- ou si son exonération est prévue expressément par une loi ou un décret ;
- ou si elle entre dans le champ de la tolérance administrative.

En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations en lien avec **les activités sociales et culturelles du CSE sont exonérées de cotisations et contributions sociales**. Cela concerne les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (détente, sports, loisirs) au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.



Bénéficiaires concernés

Les prestations du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, sans discrimination entre eux dans l'attribution des avantages : pas de distinction liée à des critères d'ordre professionnel, notamment au contrat de travail (CDI/CDD), à la catégorie professionnelle, au temps de travail (temps plein/temps partiel), à la présence effective.

La possibilité de réserver le bénéfice des prestations du CSE aux salariés selon un critère d'ancienneté est désormais interdite.

Ainsi, les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité.

En cas de contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il sera demandé au CSE de se mettre en conformité pour l'avenir.

Une modulation du montant de l'avantage est possible, selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (quotient familial / revenu fiscal de référence), connus de tous au sein de l'entreprise et fixés par les accords et conventions collectives.

Important : la modulation ne doit pas conduire à priver certains salariés du bénéfice de l'avantage.

Employeurs concernés

Ces règles s'appliquent de manière identique :

- aux employeurs non tenus de mettre en place un CSE en raison de leur effectif (moins de 11 salariés) ;
- aux employeurs tenus de mettre en place un CSE mais dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (CSE ne gérant pas les activités sociales et culturelles) ;
- aux employeurs tenus de mettre en place un CSE gérant les activités sociales et culturelles mais qui ont dressé un procès-verbal de carence ;
- aux prestataires extérieurs ou toute institution analogue au CSE s'inscrivant dans le cadre des activités sociales et culturelles dévolues à celui-ci ;
- aux fonds d'actions sociales du travail temporaire (Fastt).

Cotisations : les prestations de A à Z

PAGE 7

- Aide financière (services à la personne et gardes d'enfant) ■
- Anniversaire de l'entreprise [prime] △

PAGE 8

- Bon(s) d'achat ■

PAGE 9

- Cadeaux en nature ■
- Cantine ■
- Carte de réductions tarifaires ■

PAGE 10

- Chèques-événements ■
- Chèques-lire, disques ou culture ○
- Chèques-vacances ■
- Colonies de vacances ○
- Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ■
- Crèche, assistant maternel, garde d'enfant et emplois familiaux ■
- Décès ■

PAGE 11

- Emprunt △
- Études △
- Fête des mères, fête des pères [prime] △
- Formation (cours de langues, permis de conduire, BAFA) △
- Jouets ■
- Logement △
- Mariage [prime] △
- Maternité △
- Médaille du travail ■
- Naissance [prime] △

PAGE 12

- Noël [prime] △
- Perte de salaire △
- Prévoyance ■
- Prix en nature ■
- Rentrée scolaire [prime] △
- Retraite [prime] △
- Retraite supplémentaire ■

PAGE 13

- Secours ○
- Scolarité △
- Soutien scolaire ■
- Spectacles ○
- Sports ○

PAGE 14

- Titres-restaurant ■
- Vacances ■
- Voyages ○

Légende

Les prestations sont soumises à cotisations △

Les prestations sont exonérées de cotisations ○

Conditions particulières ■



Aide financière (services à la personne et gardes d'enfant) → ■

Cette aide concerne les activités de services à la personne (tâches ménagères ou familiales, assistance aux personnes âgées, handicapées...) et de garde d'enfants (assistant maternel, crèche, halte-garderie, accueil de loisirs pour les enfants de moins de 6 ans). Cela concerne à la fois l'emploi direct ou le recours aux associations et entreprises agréées.

L'aide versée au salarié est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés par le salarié et dans la limite d'un plafond annuel. Pour apprécier ce seuil, il est nécessaire de cumuler la participation du CSE et celle de l'employeur (2540 euros en 2025).

Justificatifs

Les CSE 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 justificatif à 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.

Anniversaire de l'entreprise [prime] → △

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

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

Étape 1 : le montant total des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié au cours de l'année civile ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale (196 € au 1^{er} janvier 2025) → exonération de cotisations et contributions sociales.

Étape 2 : le montant total des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié au cours de l'année civile dépasse 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale (196 € au 1^{er} janvier 2025) → les cotisations et contributions sociales sont dues, sauf si les trois conditions détaillées ci-après sont remplies.

Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global, c'est-à-dire dès le 1^{er} euro.

Conditions à respecter :

1. UNE ATTRIBUTION LORS D'UN ÉVÉNEMENT QUI CONCERNE LE SALARIÉ

Le bon d'achat a été attribué en lien avec un événement et le salarié doit être concerné par celui-ci.

La liste des événements :

- la naissance, l'adoption ;
- le mariage, le pacs ;
- le départ à la retraite ;
- la fête des mères, des pères ;
- la Sainte-Catherine pour les femmes célibataires qui fêtent leur 25^{ème} anniversaire ;
- la Saint-Nicolas pour les hommes célibataires qui fêtent leur 30^{ème} anniversaire ;
- 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 âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Le bénéficiaire d'un bon d'achat doit être concerné par l'événement. Par exemple, un salarié célibataire sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat pour la rentrée scolaire, par les bons d'achat fête des pères ou les bons d'achat de Noël des enfants.

* Toute rentrée de début d'année (scolaire, universitaire...), peu importe la nature de l'établissement (établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage...).

2. UNE UTILISATION DÉTERMINÉE EN LIEN AVEC L'ÉVÉNEMENT

Le bon d'achat a une utilisation déterminée, en lien avec l'événement pour lequel il a été distribué.

Le bon d'achat ne peut pas être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires courants, sauf en cas de présomption de non-assujettissement.

Le bon d'achat doit mentionner soit :

- la nature du bien qu'il permet d'acquérir ;
- un ou plusieurs rayons de grand magasin ;
- le nom d'un ou plusieurs magasins (bon multi-enseignes).

Ainsi, la mention des rayons doit être liée à l'événement. Par exemple : un bon d'achat « rentrée scolaire » doit permettre l'accès à des biens tels que papeterie, livres, vêtements enfant, équipement informatique, etc.

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

3. UN MONTANT CONFORME AUX USAGES

Un seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

Si un salarié reçoit pour le même événement un bon d'achat et un cadeau en nature ou plusieurs bons d'achat, les montants doivent être cumulés pour évaluer le respect du seuil.

Le seuil de 5 % est adapté pour deux événements :

- **RENTÉE SCOLAIRE** : le seuil est de 5 % par enfant,
- **NOËL** : le seuil est de 5 % par enfant et de 5 % pour le salarié.

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale ne correspond pas à une franchise de cotisations. En cas de dépassement du seuil, c'est l'intégralité du montant qui doit être soumise à cotisations sociales.

Exemples

Ces exemples sont basés sur le montant 2025 du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Exemple 1.

Attribution au cours de l'année :

- d'un bon d'achat de 90 € pour la rentrée scolaire
 - d'un bon d'achat de 50 € non lié à un événement
- Total de 140 € attribués dans l'année.
- Respect du seuil de 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale.
- Les bons sont exonérés de cotisations et contributions sociales.

Exemple 2.

Attribution au cours de l'année :

- d'un bon d'achat de 90 € pour la rentrée scolaire
 - d'un bon d'achat de 140 € pour Noël
- Total de 230 € attribués dans l'année.
- Non-respect du seuil de 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale, mais respect du seuil par événement.
- Les bons sont exonérés de cotisations et contributions sociales (respect des 3 conditions).

Exemple 3.

Attribution au cours de l'année :

- d'un bon d'achat de 90 € pour la rentrée scolaire
 - d'un bon d'achat de 140 € non lié à un événement
- Total de 230 € attribués dans l'année.
- Non-respect du seuil de 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale.
- Respect des 3 conditions pour le bon de 90 €. Il est exonéré de cotisations et contributions sociales.
- Non-respect des 3 conditions pour le bon de 140 € qui n'est pas lié à un événement. Il est soumis à cotisations et contributions sociales.

Cadeaux en nature → ■

Voir « Bon(s) d'achat ».



Cantine → ■

En cas de participation du CSE au financement de la cantine, conjointe ou non à celle de l'employeur :

- Si la participation salariale au prix du repas est supérieure ou égale à 2,73 € (2025) : aucune cotisation et contribution sociale n'est due.
- Si la participation salariale au prix du repas est inférieure à 2,73 € : les cotisations et contributions sociales sont dues sur la valeur forfaitaire de l'avantage en nature (5,45 € en 2025) sous déduction de la participation salariale.

Carte de réductions tarifaires → ■

Ces cartes permettent d'obtenir des réductions tarifaires sur des enseignes locales ou nationales proposant l'accès à des prestations diverses. Pour que cet avantage bénéficie des exonérations de cotisations dans les conditions de la tolérance ministérielle, les réductions tarifaires doivent se rattacher 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.

Chèques-événements → ■

Voir « Bon(s) d'achat ».

Chèques-lire, disques ou culture → ○

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

Chèques-vacances → ■

La règle diffère selon que les chèques-vacances sont acquis par le CSE uniquement ou avec l'employeur :

- le CSE participe à l'acquisition des chèques-vacances avec l'employeur, la participation du CSE est considérée comme un complément de rémunération : les cotisations et contributions sociales sont dues ;
- le CSE acquiert les chèques-vacances sans participation de l'employeur : les cotisations et contributions sociales sont exonérées.

Colonies de vacances → ○

La participation au financement des colonies de vacances est exonérée de cotisations, sous réserve d'attestations d'inscriptions. Ces justificatifs sont à fournir par le salarié au comité social et économique.

Exemple de colonies de vacances : classe « verte », classe « neige », court séjour linguistique des enfants à l'étranger.

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.

Crèche, assistant maternel, garde d'enfant et emplois familiaux → ■

Voir « Aide financière ».

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 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 196 € en 2025). Au-delà de ce montant, la preuve du secours doit être apportée, ce qui nécessite une analyse individuelle de la situation.



Les prestations sont soumises à cotisations △ Les prestations sont exonérées de cotisations ○ Conditions particulières ■

Emprunt → Δ

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

Études → Δ

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

Fêtes des mères, fêtes des pères [prime] → Δ

Les primes allouées par le CSE à l'occasion de fêtes (des mères, des pères, Noël, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas...) sont soumises à cotisations.

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

Formations → Δ cours de langues, permis de conduire, BAFA

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

La prise en charge des frais de permis de conduire ou de formation BAFA est soumise à cotisations et contributions sociales.

Jouets → ■

Les jouets offerts aux enfants de salariés sont soumis à la même réglementation que les cadeaux ou bons d'achat.

Logement → Δ

Les primes de logement allouées par le CSE sont soumises à cotisations et contributions sociales.

Mariage [prime] → Δ

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** ».



Maternité → Δ

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

Médaille du travail → ■

Lorsqu'une prime est versée lors de l'attribution de la médaille officielle du travail (conjointement ou non à celle de l'employeur), il faut tenir compte du montant global (CSE et employeur) :

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

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

Naissance [prime] → Δ

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

Pour les bons d'achat ou les cadeaux en nature, voir « **Bon(s) d'achat** ».

Noël [prime] → △

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

Pour les bons d'achat ou les cadeaux en nature, voir « **Bon(s) d'achat** ».

Rentrée scolaire [prime] → △

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** ».

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.

Retraite [prime] → △

Les primes versées par le CSE à l'occasion du départ à la retraite 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.

Prévoyance → ■

S'il s'agit de contrats à caractère collectif et à adhésion obligatoire, la participation est exonérée de cotisations sociales en tant que contribution patronale si les conditions d'exonération posées par l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et si les règles relatives aux contrats de santé responsables sont respectées.

L'exonération est limitée à la fraction n'excédant pas :

- 6% du plafond annuel Sécurité sociale (2826 euros pour 2025) et...
- 1,5% de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale sans que le total ainsi obtenu, puisse excéder 12% du plafond annuel de la Sécurité sociale (5652 euros pour 2025).

Il est nécessaire de cumuler la participation du CSE et celle de l'employeur. Cette participation est soumise au forfait social de 8% et entre dans l'assiette CSG et CRDS.

S'il s'agit de contrats à caractère individuel et/ou à adhésion facultative : la participation du CSE est soumise aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS.

Retraite supplémentaire → ■

S'il s'agit de contrats à caractère collectif et à adhésion obligatoire, la participation est exonérée dans la limite de :

- soit 5% du plafond annuel de la Sécurité sociale (2 355 euros pour 2025) pour un emploi à temps plein toute l'année civile ;
- soit 5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale dans la limite de cinq fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (235 500 euros pour 2025).

Il est nécessaire de cumuler la participation du CSE et celle de l'employeur.

La participation excédant ces limites est intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales de droit commun.

La participation du CSE reste soumise à CSG-CRDS et au forfait social.

S'il s'agit de contrats à caractère individuel et/ou à adhésion facultative : la participation du CSE est soumise aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS.

Prix en nature → ■

Les prix en nature (voyages d'agrément, cadeaux...) gagnés par les salariés dans le cadre de tombolas, loteries, et concours sans relation directe et réelle avec le travail accompli au profit de l'employeur, alloués par ce dernier ou par le comité social et économique ou d'établissement, sont exclus des assiettes sociales dès lors qu'ils présentent un caractère aléatoire et exceptionnel.

En revanche, sont soumis à cotisations sociales les prix attribués par le comité social et économique ou l'employeur en récompense des performances professionnelles du salarié.



Secours → ○

Le secours correspond à 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 un caractère de secours n'est pas soumise à cotisations.

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

Scolarité → △

Les primes de scolarité sont soumises 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 ».**

Spectacles → ○

Les réductions tarifaires sur les spectacles sont exonérées de cotisations et contributions sociales, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le CSE, ou bien de remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié (sur présentation du justificatif). Les spectacles concernés sont :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques ;
- concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques ;
- places de cinéma ;
- billets d'accès aux musées, monuments historiques.

Sports → ○

Les réductions accordées par le CSE ou le remboursement de sommes payées par le salarié pour la pratique d'activités sportives sont exonérés de cotisations (sous réserve de présentation d'un justificatif pour les remboursements partiels ou totaux).

Titres-restaurant → ■

La participation du CSE à l'acquisition de titres-restaurant est exonérée de cotisations et contributions sociales si la participation globale (CSE + employeur) est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre-restaurant et si cette participation ne dépasse pas 7,26 € (2025).

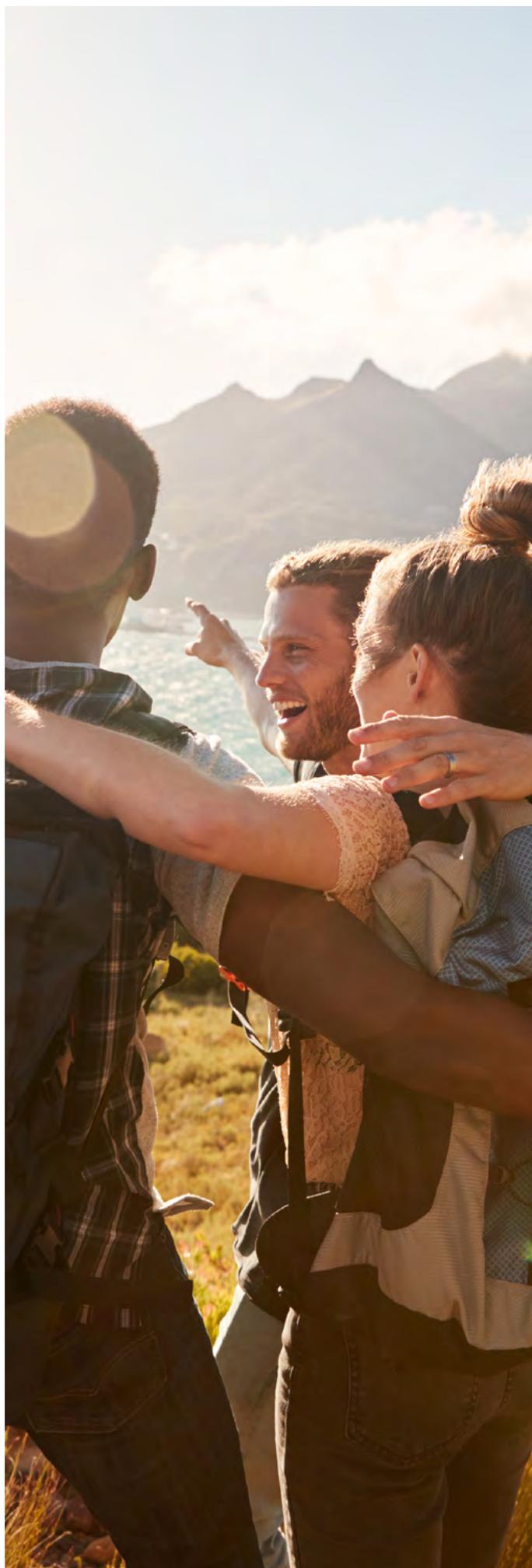
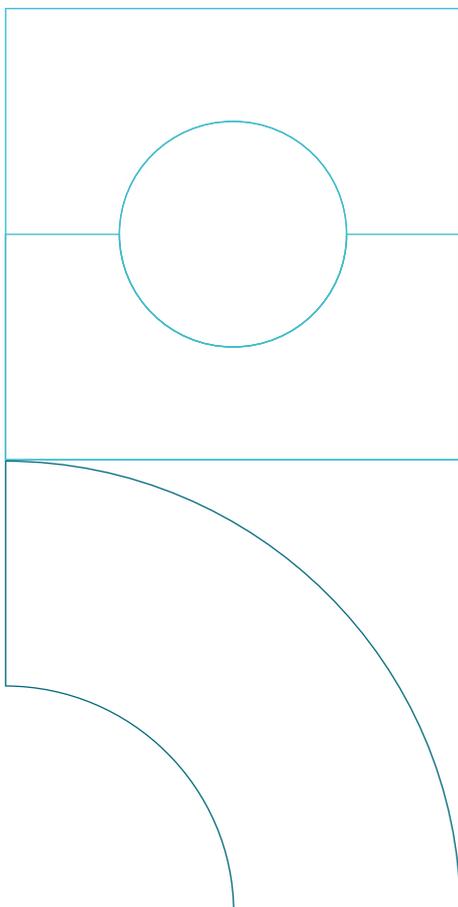
Vacances → ■

Les participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls sont exonérées de cotisations, sous réserve de justification des dépenses.

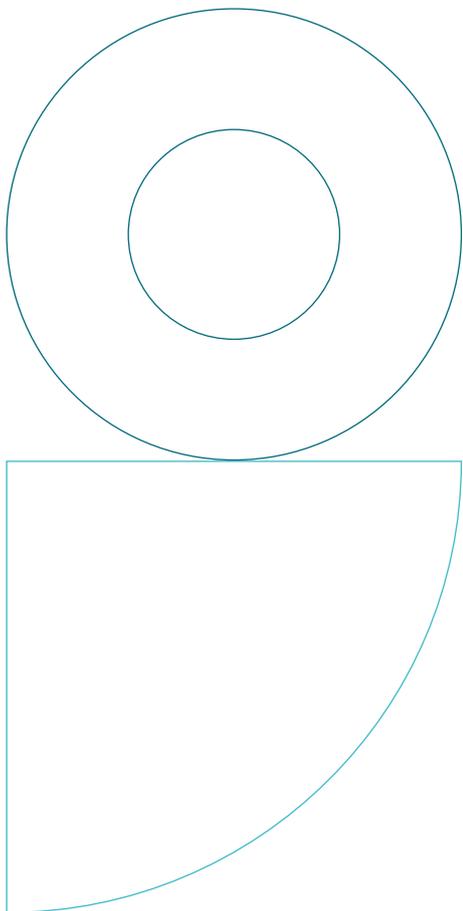
Les primes de vacances accordées indistinctement à tous les salariés sont soumises aux cotisations. Les allocations forfaitaires, y compris les indemnités kilométriques, sont soumises à cotisations sociales.

Voyages → ○

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



Les prestations sont soumises à cotisations △ Les prestations sont exonérées de cotisations ○ Conditions particulières ■



Nous contacter

- Via la messagerie depuis votre compte en ligne sur urssaf.fr
- Par téléphone au **39 57** (service gratuit + prix appel)

En savoir plus

- urssaf.fr
- boss.gouv.fr

Réseaux sociaux

- [@Urssaf Officiel](https://www.instagram.com/UrssafOfficiel)

