



Expertise financière et stratégique  
Société d'Analyse  
Comptable Économique et Financière

Société d'expertise-comptable  
inscrite au tableau de l'Ordre  
du Conseil Régional Paris Ile-de-France

# Rappel :

## Définition d'une œuvre sociale du Comité d'entreprise

**Note succincte du 4 Avril 2014  
de la SACEF**

---

Siège Social : 25 bis boulevard du Lac - 95880 ENGHEN LES BAINS

☎ 01 34 05 12 32 📠 01 34 05 12 33 - ✉ [sacef@sacef.fr](mailto:sacef@sacef.fr)

SA au Capital de 114.336 € - RCS Pontoise B 326 073 616 - SIRET 326 073 616 00038 - APE 741C - NAF 6920Z - NACE 6920

TVA Intracommunautaire : FR 13326073616

Pour ne pas être assujetties aux cotisations sociales une activité du Comité d'entreprise doit correspondre à des avantages destinés, sans discrimination, à favoriser ou améliorer les activités extraprofessionnelles, sociales ou culturelles (de détente, de sports ou de loisirs) des salariés et de leur famille (voir en Annexe la décision de la Halde sur les enfants à charge).

Le caractère « non discriminatoire » constitue un élément important du caractère d'œuvre sociale pour une activité prise dans sa globalité car une activité jugée discriminatoire devient un avantage en nature pour les salariés avec versement des cotisations sociales au même titre que le salaire.

Le Code du travail précise en effet que les œuvres sociales doivent bénéficier aux salariés, sous-entendu à l'ensemble des salariés. Seul un critère objectif et non discriminatoire autorise à exclure certains salariés du bénéfice des œuvres sociales comme, par exemple, une condition d'ancienneté.



## PRINCIPES DE LA NON DISCRIMINATION.

- ⇒ L'obligation de non-discrimination interdit aux CE de réserver des avantages à une catégorie de salariés.
- ⇒ Ainsi ont été considérées comme discriminatoires (et donc assujetties aux cotisations sociales par l'URSSAF) les répartitions faisant référence :
  - ↳ à l'âge,
  - ↳ la catégorie professionnelle (cadres/non cadres,...),
  - ↳ le niveau de rémunération,
  - ↳ la forme du contrat - CDD, CDI, contrat de formation, stagiaires,... (l'URSSAF s'attache à l'existence d'un lien de subordination),
  - ↳ le temps de travail : temps complet / temps partiel, contrat suspendu pour maladie ou maternité.
- ⇒ Par contre ne sont pas jugées discriminatoires la modulation des prestations faisant référence à des critères objectifs tels que :
  - ↳ l'application d'un quotient familial,
  - ↳ une aide aux vacances modulée selon les besoins (référence au quotient familial et non au salaire de la personne),
  - ↳ une différenciation des bons d'achat de rentrée scolaire selon l'âge de l'enfant.

La modulation du montant des bons d'achat ou cadeaux en fonction de critères professionnels, tels que la nature ou la durée du contrat, entraîne une requalification du bon en « complément de rémunération », et se trouve dès lors soumis à cotisations sociales.



## RAPPEL SUCCINCT SUR LA RÉGLEMENTATION DES BONS D'ACHAT :

- ⇒ 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 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 ...
- ⇒ L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement 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.
- ⇒ Un seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement (156 € en 2014).
- ⇒ Pour la rentrée scolaire, il est de 5% du plafond mensuel par enfant, et pour Noël, le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié.
- ⇒ 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.
- ⇒ Pas de plafond pour les chèques libre, disques, culture qui ne sont pas considérés comme des bons d'achat mais comme une œuvre sociale à part entière.



## ANNEXES

### ⇒ Réponse ministérielle :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-20 du code du travail, les activités sociales et culturelles doivent en effet bénéficier en priorité aux salariés, à leur famille et aux anciens salariés de l'entreprise. Les activités sociales et culturelles doivent donc, par principe, s'adresser à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Il ressort en outre de la jurisprudence que toute activité doit, pour pouvoir être qualifiée d'activité sociale et culturelle, ne pas être discriminatoire. Les tribunaux veillent ainsi, lorsque les moyens budgétaires des comités sont limités, à ce que ces derniers adoptent des grilles de répartition basées sur des critères objectifs, et appliquent ces grilles sans discrimination. Il s'ensuit que les avantages et prestations proposées par le Comité d'Entreprise ne doivent, d'une manière générale, prendre en considération ni la personne, ni la catégorie professionnelle, ni l'affiliation syndicale du salarié. L'exclusion de salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles paraît, dans ces conditions, constituer une discrimination liée à l'état de santé du salarié, susceptible d'être sanctionnée par les tribunaux. »

### ⇒ Avis de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement a rendu une délibération en date du 16 mars 2009 (n°2009-131). Elle avait été saisie par un salarié suite au refus, qui lui a été opposé par un comité d'entreprise, de financer une sortie scolaire pour la fille de sa concubine. Pour l'attribution de l'aide, le comité d'entreprise prenait en compte la situation de famille en réservant les aides sociales et culturelles aux seuls « enfants directs » des salariés. La Halde a considéré que la règle et la pratique du comité d'entreprise consistant à n'octroyer des avantages que pour les enfants dont une filiation avec les salariés a été établie, à l'exclusion de tout autre enfant dont ils ont la charge effective et permanente, caractérisaient une discrimination à raison de la situation de famille. Une telle discrimination est interdite.

