



NUMÉRO 18

LE POINT CSE

PRINCIPES APPLICABLES EN MATIÈRE DE COTISATIONS SUR LES PRESTATIONS (À JOUR 2024)

NUMÉRO 18

LE POINT CSE PRINCIPES

“

Ce Point CSE 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).

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

SOMMAIRE

1. Les obligations du CSE.....	3
2. Principes applicables en matière de cotisations sur les prestations.....	3
3. Aide financière (services à la personne et gardes d'enfants).....	4
4. Anniversaire de l'entreprise (prime).....	4
5. Bon(s) d'achat.....	4
6. Cadeaux en nature.....	6
7. Cantine.....	6
8. Carte de réduction tarifaire.....	6
9. Chèques-événements.....	6
10. Chèques-lire, disques ou culture.....	6
11. Chèques-vacances.....	6
12. Colonies de vacances.....	7
13. Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.....	7
14. Crèche, assistant maternel, garde d'enfant et emplois familiaux.....	7
15. Décès.....	7
16. Emprunt.....	7
17. Etudes.....	7
18. Fête des mères, fête des pères (prime).....	7
19. Formation (cours de langues, permis de conduire, BAFA).....	7
20. Jouets.....	8
21. Logement.....	8
22. Mariage (prime).....	8
23. Maternité.....	8
24. Médaille du travail.....	8
25. Naissance (prime).....	8
26. Noël (prime).....	8
27. Perte de salaire.....	8
28. Prévoyance.....	8
29. Prix en nature.....	9
30. Rentrée scolaire (prime).....	9
31. Retraite (Prime).....	9
32. Retraite supplémentaire.....	9
33. Secours.....	10
34. Spectacles.....	10
35. Scolarité.....	10
36. Soutien scolaire.....	10
37. Sports.....	10
38. Titres-restaurant.....	10
39. Vacances.....	10
40. Voyages.....	10

1. 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 de bordereau 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.

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

2. 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.

Ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois. 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.

3. 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 (2 421 euros en 2024).

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.

4. ANNIVERSAIRE DE L'ENTREPRISE (PRIME)

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

5. BON(S) D'ACHAT

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 (193€ au 1er janvier 2024) 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 (193 € au 1er janvier 2024) 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 A 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, 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 âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

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 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 :

- Rentrée 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.

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.

EXEMPLES :

Ces exemples sont basés sur le montant 2024 du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

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.

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).

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.

6. CADEAUX EN NATURE

Voir « **Bon(s) d'achat** »

7. 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 2,68 € (2024) : aucune cotisation et contribution sociale n'est due.
- Si la participation salariale au prix du repas est inférieure à 2,68 € : les cotisations et contributions sociales sont dues sur la valeur forfaitaire de l'avantage en nature (5,35 € en 2024) sous déduction de la participation salariale.

8. CARTE DE RÉDUCTION TARIFAIRE

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.

9. CHÈQUES ÉVÈNEMENTS

Voir « **Bon(s) d'achat** »

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. CRÈCHE, ASSISTANT MATERNEL, GARDE D'ENFANT ET EMPLOIS FAMILIAUX

Voir « **Aide financière** »

15. 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 193 euros en 2024). Au-delà de ce montant, la preuve du secours doit être apportée, ce qui nécessite une analyse individuelle de la situation.

16. EMPRUNT

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

17. ETUDES

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

18. FÊTES DES MÈRES, FÊTE DES PÈRES (PRIME)

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** ».

19. FORMATIONS, 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.

20. JOUETS

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

21. LOGEMENT

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

22. 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** ».

22. MATERNITÉ

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

23. 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.

24. NAISSANCE (PRIME)

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** ».

25. 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** ».

26. 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.

27. 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 (2 782 euros pour 2024) 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 (5 564 euros pour 2024).

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.

28. 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.

29. 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** ».

30. 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.

31. 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 (2 318 euros pour 2024) 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 (231 840 euros pour 2024).

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.

32. 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.

33. 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.

34. SCOLARITÉ

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

35. SOUTIEN SCOLAIRE

Toute participation au soutien scolaire, quelle que soit sa forme, s'analyse comme une aide financière.

Voir « **Aide financière** ».

36. 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).

37. 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 7,18 € (2024).

38. 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.

39. 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.

Solutions MACIF pour les CSE⁽¹⁾

Assurez vos risques quotidiens, c'est essentiel



Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié⁽²⁾ des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽³⁾.

Ce contrat couvre⁽³⁾ :

● La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

● La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

● La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

● L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indécrottable vous a trompé lors d'un achat).

● Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

● L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

● L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

● les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert⁽⁵⁾** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

● dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions⁽⁶⁾** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet « **Macif Avantages** ».

● les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale⁽⁷⁾**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

● les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.



De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE⁽⁴⁾.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offert sous conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindres de 125 cm³ et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A.&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

FO ACTION SOCIALE

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL - Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 17/04/2024 - B.A.T. : 19/04/2024 - Date supposée de réception : 15/05/2024