

Tout savoir sur le **CESU**

01 — Quels organismes peuvent financer des CESU préfinancés ?

Les employeurs privés : entreprises, associations, coopératives, officiers ministériels, professions libérales et travailleurs indépendants.

Les Comités sociaux et économiques.

Les employeurs publics : l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics.

Les départements (Conseils généraux) peuvent verser à leurs administrés sous forme de CESU préfinancés tout ou partie de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) ou certains éléments de la prestation de compensation de handicap (PCH)⁽¹⁾.

Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, les caisses de Sécurité sociale, les caisses de retraite, les organismes de prévoyance et les mutuelles peuvent également verser sous forme de CESU préfinancés tout ou partie des prestations sociales en nature relatives aux services à la personne ou permettant le maintien à domicile des personnes dépendantes.

Les organismes de prévoyance au profit de leurs assurés.

02 — Au sein d'une entreprise, quels types de personnes peuvent bénéficier du CESU préfinancé ?

Le CESU préfinancé peut profiter :

- **aux salariés de l'entreprise qu'ils soient en CDD ou CDI.** Les stagiaires ne font, quant à eux, pas partie des bénéficiaires visés par le Code du Travail, ces derniers n'étant pas considérés comme salariés de l'entreprise contrairement à l'apprenti ou au bénéficiaire d'une formation en alternance qui sont titulaires d'un contrat de travail ;

- **aux chefs d'entreprise, Présidents, DG, DGD, gérants, membres du Directoire**⁽²⁾.



03 — Un chef d'entreprise ou un dirigeant de société sans salarié peut-il s'attribuer des CESU préfinancés pour son usage personnel ?

Oui, les chefs d'entreprise et les dirigeants sociaux de sociétés n'employant pas de salariés peuvent bénéficier du CESU préfinancé pour leur usage personnel. Dès lors qu'il est mis en place, il bénéficie à l'ensemble des salariés à venir, dans les mêmes conditions⁽³⁾.

04 — Un chef d'entreprise peut-il utiliser le CESU préfinancé pour régler la femme de ménage de sa société ?

Non, le CESU ayant été créé afin de développer le secteur des services à la personne, et non les services aux entreprises, il ne peut pas être utilisé pour régler des prestations aux sociétés ou entreprises.

Un chef d'entreprise ne peut donc pas utiliser le CESU pour payer la femme de ménage de sa société. En revanche, si celui-ci a mis en place le CESU préfinancé pour l'ensemble de ses salariés, il pourra en bénéficier pour lui-même et ainsi embaucher quelqu'un mais pour ses besoins personnels.

(1) Article L232-15 et R245-68 du Code de l'action sociale et des familles.

(2) Article L1271-12 du Code du Travail.

(3) Selon les dispositions de l'article L1271-12 du Code du Travail et de la doctrine administrative BOI-BIC-CHG-40-50-10-20170705.

05 Un chef d'entreprise peut-il décider de ne donner des CESU préfinancés qu'à une catégorie de salariés au sens du droit du travail, telle que les cadres ?

Non, le fait de n'attribuer des titres qu'à une seule catégorie professionnelle au sens du droit du travail (par exemple, aux seuls cadres) constitue une **discrimination**, ou du moins une violation du principe d'égalité de traitement, son corollaire⁽⁴⁾. Cela n'est donc pas possible.

En effet, il faut des raisons objectives pour justifier une différence de traitement entre les salariés. L'appartenance à une catégorie professionnelle ne constitue pas, en soi, une différence de situation écartant toute problématique de discrimination.

Cependant, il est possible de mettre en place un abondement différent selon les salariés à condition que les critères ne soient pas discriminants. La situation de famille de ces derniers peut ainsi être retenue comme critère d'attribution. Cela peut permettre par exemple d'instaurer une politique sociale visant à faciliter les conditions de travail des salariés ayant des emplois du temps professionnels difficilement conciliables avec leur situation de famille (objet de la loi sur les services à la personne). **Pour avoir plus de détails et des illustrations pratiques, reportez-vous à la question 6.**

06 Pourquoi peut-il être intéressant pour une entreprise d'attribuer des CESU préfinancés en ciblant des catégories de services et des abondements différents selon les catégories de salariés ?

La liste⁽⁵⁾ des activités susceptibles de faire l'objet d'un paiement en CESU délimite un périmètre particulier. Elle **permet au financeur, s'il le souhaite, de cibler le type de services et de déterminer librement la catégorie de services** que le CESU préfinancé pourra rémunérer⁽⁶⁾.

Cette possibilité lui permet de **mettre en place une véritable politique d'aide sociale au sein de son entreprise, et ce, en la combinant avec un ciblage précis des salariés bénéficiaires (cf. : illustrations pratiques ci-après).**

En fonction des critères d'attribution décidés par l'entreprise, **une entière liberté est donnée aux salariés de bénéficier ou non de cette possibilité de financement.**

(4) Cass. Soc. 20 février 2008, n° 05-45.601 : « La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ».

(5) Cf. liste complète et restrictions selon les modalités définies aux articles L1271-1, L7231-1, D7231-1 et D7233-5 du Code du Travail ainsi que dans les Lettres circulaires ACOSS n° 2007-028 du 05/02/2007 et n° 2007-108 du 06/08/2007.

(6) Articles L1271-1 et L1271-12 du Code du Travail.

ILLUSTRATIONS PRATIQUES

Détermination d'une catégorie d'utilisation

Exemple :

Les salariés de l'entreprise ayant au moins 1 enfant à charge pourront se voir attribuer des CESU préfinancés dans la catégorie « garde d'enfants et soutien scolaire ». Le montant de l'abondement employeur sera proportionnel au nombre d'enfants à charge.

Limitation de l'abondement en fonction de la rémunération du salarié

Exemple 1 :

Les CESU préfinancés seront attribués aux salariés avec un abondement inversement proportionnel à leur rémunération brute annuelle reçue au titre de l'année N-1, soit : abondement de 100 % pour les salariés dont la rémunération brute annuelle N-1 est inférieure ou égale à 15 000 €, 80 % si elle est comprise entre 15 000 € et 30 000 €, 60 % si elle est supérieure ou égale à 30 000 €.

Exemple 2 :

Mise en place d'un abondement sur les CESU préfinancés calculé en fonction de la distance lieu de travail/domicile (+ ou - x km).

07 Quel peut être le rôle d'un Comité Social et Economique dans la mise en place du CESU préfinancé ?

Le Comité social et économique (CSE) peut être consulté dans la mise en place du CESU préfinancé⁽⁷⁾. Cependant, ce n'est pas une obligation.

Il peut intervenir soit :

- **en qualité de gestionnaire aux côtés de l'employeur** en participant aux discussions relatives au montant et aux modalités d'attribution des CESU préfinancés ;
- **en qualité de cofinanceur et cogestionnaire.** Une convention interne à l'entreprise peut en effet prévoir le financement conjoint du CESU préfinancé par le Comité social et économique et par l'employeur. Dans ce cas, le financement de l'abondement est partagé entre le budget général de l'entreprise et le budget du Comité social et économique résultant d'une ligne budgétaire dédiée au financement du CESU préfinancé. Il y a alors partage du financement ;
- **en qualité de financeur unique.** Le Comité social et économique attribue alors des CESU préfinancés en direct. L'entreprise lui attribue une ligne budgétaire dédiée en complément de son budget général « oeuvres sociales et culturelles ». L'action du Comité social et économique est donc renforcée.

BON À SAVOIR

Seules sont prises en compte dans l'assiette du crédit d'impôt de 25 %, les dépenses engagées par l'entreprise pour le financement du CESU préfinancé dans les conditions de la doctrine administrative BOI-BIC-RICI-10-130-10 laquelle vise tant l'aide de l'entreprise elle-même que l'aide financière du Comité social et économique.



08 Le CESU préfinancé constitue-t-il un « droit acquis » ? Peut-il être supprimé unilatéralement par l'employeur après avoir été instauré ?

Non, le CESU préfinancé ne constitue pas un « droit acquis » dans la mesure où il est mis en place à l'initiative et sous la responsabilité du seul employeur.

En conséquence, **il peut être supprimé sans que le bénéficiaire puisse faire valoir un droit acquis, sauf si le CESU préfinancé est inclus dans une convention collective ou un accord d'entreprise.** Dans ce cas, la suppression de ce dispositif constituerait une rupture de clause des dispositions collectives. L'employeur devrait alors négocier avec les représentants du personnel.

Il ne peut également pas être supprimé s'il est inclus dans le contrat de travail. Sa suppression relèverait d'une modification substantielle du contrat de travail subordonnée à l'accord du ou des salariés concerné(s).

De même, si ce dispositif constitue un usage au sens du droit du travail, sa suppression devra faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des conditions prévues par la réglementation.

En conclusion, il y a une **contrainte liée non pas à la nature juridique « intrinsèque » du CESU préfinancé, mais à l'instrument juridique prévoyant son attribution.**

(7) Conformément à l'article L7233-8 du Code du Travail.

09 — Quels sont les avantages pour un travailleur indépendant à utiliser du CESU préfinancé plutôt que du CESU déclaratif ?

Les points communs en terme d'avantages pour le bénéficiaire de CESU (qu'il soit déclaratif ou préfinancé) sont de pouvoir :

- **régler les mêmes services à la personne et les mêmes types d'intervenants.** Le paiement en CESU, du salarié à domicile, doit simplement faire l'objet d'un accord de principe entre le bénéficiaire du service et son salarié, le particulier ne pouvant pas obliger son salarié à être payé en CESU ;

- **bénéficier des mêmes avantages fiscaux sur la part des dépenses financée par ses propres soins**, c'est-à-dire d'un **crédit d'impôt de 50 %** du montant des dépenses engagées en services à la personne et effectivement supportées (déduction faite de la part financeur et des aides diverses reçues dans le cas échéant).

En revanche, en adoptant le CESU préfinancé, le travailleur indépendant (par exemple, une profession libérale) pourra bénéficier en tant que chef d'entreprise **des avantages offerts aux entreprises qui mettent en place le CESU préfinancé** en leur sein :

- **leur participation financière n'est pas soumise à cotisations sociales et à charges fiscales, dans la limite de 1 830 € par année civile et par bénéficiaire** (plafond 2022 dans les conditions de l'article L 7233-5 du code du travail),

- elles bénéficient d'un **crédit d'impôt égal à 25 % du montant de cette participation** (dans la limite de 500 000 € par an⁽⁸⁾),

- la participation au financement des CESU au profit des salariés est également une **charge déductible de l'assiette de l'impôt**.

D'autre part, le travailleur indépendant bénéficiera également de la possibilité de **s'attribuer des CESU préfinancés par le biais de son entreprise (et donc réduire la part de sa prise en charge personnelle** pour le recours à des services à la personne) à condition :

- d'en faire bénéficier ses salariés dans les mêmes conditions,

- de respecter les conditions de la doctrine administrative BOI-BIC-CHG-40-50-10-20170705, si son entreprise n'emploie pas de salarié.

Il est donc plus avantageux pour un travailleur indépendant (profession libérale, commerçant ou encore un artisan), qui souhaite avoir recours au CESU, de choisir les CESU préfinancés⁽¹⁰⁾.

BON À SAVOIR

- **Ce n'est pas le mode de paiement des services à la personne qui donne droit au bénéfice des avantages fiscaux mais le fait de régler un (des) service(s) à la personne mentionné(s) par la loi⁽⁹⁾.**

- **Le CESU déclaratif et le CESU préfinancé restent 2 modes de paiement complémentaires. Il est donc possible de régler le coût d'une même prestation en CESU préfinancés et en CESU déclaratifs (ex : 1h de ménage à 20 € peut être payée avec un CESU préfinancé de 15 € + 1 CESU déclaratif de 5 €).**

(8) Dans les conditions posées par l'article 244 quater F du Code Général des Impôts et par la doctrine administrative (BOI-BIC-RI-CI-10-130-10-20170301).

(9) Cf. liste complète et restrictions posées selon les modalités définies aux articles L1271-1, L7231-1, D7231-1 et D7233-5 du Code du Travail ainsi que dans les Lettres circulaires ACOSS n° 2007-028 du 05/02/2007 et n° 2007-108 du 06/08/2007. Le bénéfice des avantages fiscaux est subordonné au respect des conditions posées par les articles 199 sexdecies et 200 quater B du code général des impôts

(10) En fonction de la situation personnelle du bénéficiaire/de votre situation personnelle (cf. avis d'imposition). L'ensemble des informations présentées est donné à titre indicatif, sous réserve d'évolution de la réglementation. Un détail exhaustif nécessiterait l'intervention d'un comptable pour un calcul personnalisé.



FAQ disponible sur
bimpli.com



Formulaire en ligne sur
bimpli.com



0 820 20 20 01 Service 0,09 € / min
* prix appel