
« ATTRIBUER DES BONS CADEAUX A VOS SALARIES EN FRANCHISE DE COTISATIONS »

*Des cadeaux et bons d'achat peuvent être offerts aux salariés par le Comité d'entreprise ou par l'employeur en l'absence de celui-ci.
Les fêtes de fin d'année approchant à grands pas, c'est l'occasion de revenir sur les règles applicables en la matière.*

Principe : les tribunaux considèrent que les bons d'achats ou les cadeaux doivent être assujettis aux cotisations de sécurité sociale, dès lors qu'ils ne présentent pas un caractère de secours. Ils représentent alors un avantage en nature.

En pratique : l'Administration et l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) ont mis en place un système d'exonération sous conditions.

1 - Présomption de non-assujettissement jusqu'à 158 € par an et par salarié

Les cadeaux et bon d'achat bénéficient d'une présomption de non-assujettissement à cotisations de sécurité sociale si leur montant global ne dépasse pas, par an et par salarié, 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Vous pouvez donc librement attribuer à vos salariés, en franchise de cotisations, des bons d'achats et cadeaux, dans la limite totale, en 2015, de 158 € pour chaque salarié.

2 – En cas de dépassement, les conditions à respecter sont les suivantes :

Si ce seuil est dépassé, à partir du 1er euro, il convient alors de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, que les 3 conditions suivantes soient remplies.

➤ **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 Sainte Catherine (25 novembre) et la Saint Nicolas (6 décembre),
- 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 de la justification du suivi de scolarité).

La rentrée scolaire englobe toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire, et ce, peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage ...

De plus, les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

➤ **le bon d'achat doit servir à obtenir un objet en relation avec l'événement :**

Le bon d'achat doit mentionner soit **la nature du bien** soit un ou **plusieurs rayons d'un grand magasin** ou **le nom d'un ou plusieurs magasins**.

Les bons d'achat pour les rayons de produits alimentaires ou pour le carburant sont exclus. En revanche, les produits alimentaires non courants ou de luxe, et ayant un caractère festif

(foie gras, champagne, etc.) sont admis.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.

Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec la rentrée scolaire (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

➤ **le montant du bon d'achat doit être conforme aux usages :**

Un **seuil de 5%** du plafond mensuel de la Sécurité sociale est **appliqué par événement**.

Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel.

Toutefois, le seuil de 5% est adapté pour 2 événements :

- pour la rentrée scolaire, le seuil de 5 % est apprécié par enfant,
- pour Noël, le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié.

Les conjoints qui travaillent dans la même entreprise bénéficient chacun du seuil.

=> Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global à cotisations de sécurité sociale dès le 1er euro.

Exemple :

Vous offrez un bon d'achat de 100€ à un salarié qui se marie, à utiliser au rayon « Liste de mariage » d'un grand magasin.

Quelques mois plus tard, ce même salarié est papa. Vous lui offrez alors un cadeau d'une valeur de 70€.

Au total, la valeur de ce que vous avez offert (170 euros) excède le seuil fixé par l'Administration en 2015 (158 euros).

Toutefois, vous n'aurez pas pour autant l'obligation de réintégrer cette somme dans l'assiette de cotisations.

En effet :

- chaque somme prise séparément est rattachée à un événement et inférieure au seuil ;
- le bon d'achat et le cadeau ont été attribués à l'occasion d'événements particuliers, prévus par l'Administration ;
- le bon d'achat et le cadeau sont en lien avec les événements pour lesquels ils ont été attribués.

A noter : En tout état de cause, l'attribution des bons d'achat et cadeaux ne doit pas être discriminatoire.

Ils doivent être attribués à tous les salariés, ou à une catégorie de salariés.

Vous ne pouvez priver certains salariés des bons d'achat pour des raisons subjectives (âge, origine, appartenance syndicale, etc.).

De la même façon, la non-attribution de ces bons ne doit pas être utilisée pour sanctionner pécuniairement certains de vos salariés (en raison par exemple d'arrêts maladie fréquents, de retards répétés, ou de mauvais résultats).

Les bons cadeaux attribués en vertu de ces critères seront réintégrés par l'URSSAF dans l'assiette des cotisations.

3. Cas particuliers : les chèques-lire, chèques-disques et chèques culture

Ces trois formes particulières de bons d'achats étant considérées comme une modalité de prise en charge particulière d'une activité culturelle, ils ne sont donc jamais soumis à cotisations de sécurité sociale.