

CERFRANCE vous informe

18 novembre 2021

Attribution de cadeaux et de bons d'achat

Le Comité Social et Economique (CSE) gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise. Cependant, pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou disposant d'un procès-verbal de carence lors des dernières élections professionnelles, cette mission incombe alors à l'employeur.

Dans l'exercice de cette mission, il peut être envisagé d'offrir aux salariés d'une entreprise des cadeaux sous forme de bons d'achat.

Tout cadeau ou bon d'achat offert par le comité d'entreprise ou par un employeur directement à son salarié constitue un élément accessoire de sa rémunération qui doit être assujéti, en tant que tel, aux cotisations et contributions sociales, dans les conditions de droit commun.

Cependant, une tolérance administrative permet de les exonérer de charges et cotisations sociales, dans les limites détaillées ci-dessous.

Ainsi, il s'agit d'une opportunité pour l'entreprise d'améliorer le pouvoir d'achat et/ou de récompenser ses salariés à moindre coût.

L'attribution de cadeaux et de bons d'achat fait ainsi partie de votre politique de gestion des ressources humaines.

Une lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié, par année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 171,40 € en 2021).

Par contre, lorsque le montant global des bons d'achat (et/ou cadeaux) attribués sur une année à un salarié excède cette limite, l'exonération des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS est ouverte lorsque les trois conditions suivantes sont simultanément réunies :

1. L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec un évènement précis

La liste des évènements est limitativement arrêtée par l'administration. Il s'agit de :

- 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 (sous conditions d'âge et de situation matrimoniale) ;
- 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). 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...

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement. 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.

2. L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué

En pratique, le bon d'achat doit mentionner la nature d'un bien déterminé, ou un ou plusieurs rayons déterminés d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Les bons d'achat pour les rayons de produits alimentaires courants ou les carburants sont exclus. Par exception, il est admis que les bons d'achat puissent servir pour l'achat de produits alimentaires non courants considérés comme des produits de luxe, à caractère festif (foie gras, champagne...).

Pour les évènements concernant les enfants, le bon d'achat doit permettre l'achat de biens destinés aux enfants et en relation avec l'évènement :

- Pour la rentrée scolaire, le bon d'achat vise l'accès à des produits tels que la papeterie, les livres, les cartables, les vêtements enfants, la micro-informatique ;
- Pour le Noël des enfants, le bon doit donner un accès aux jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs...

Le bon doit être délivré au moment où intervient l'évènement auquel il correspond.

La délivrance tardive du bon d'achat pourra faire l'objet d'un redressement et être assujetti aux cotisations et contributions sociales.

De même, l'absence de mention relative à une utilisation déterminée permettra à l'administration de valablement notifier un redressement sur la valeur des bons.

3. La valeur du bon doit être conforme aux usages

Un seuil de 5 % du plafond mensuel est fixé par évènement et par année civile. Toutefois :

- Pour les bons d'achat liés à la rentrée scolaire, le seuil de 5 % est apprécié par enfant ;
- Pour les bons d'achat liés à Noël, le seuil est apprécié par enfant et par salarié.

Lorsque les conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux. Dans l'hypothèse d'un salarié percevant, pour le même évènement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.

Si les trois conditions mentionnées ci-dessus sont respectées, alors l'employeur ou le CSE pourront bénéficier des exonérations de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 171 € (en 2021) par salarié et par évènement.



Précisions concernant la modulation

Concernant la modulation du montant des bons d'achat, l'Urssaf caisse nationale (Acoss) a prohibé toute modulation ou réservation privant tout ou partie d'un avantage certains salariés sans justification objective.

Il en résulte que le bénéfice des prestations attribuées dans ce cadre par le CSE ou l'employeur est ouvert à tous les salariés indépendamment, notamment de la nature de leur contrat de travail, de la durée du travail, de la durée de présence, de leur présence effective à une date ou une période donnée.

Par conséquent, la détermination du champ des bénéficiaires sur la base d'un critère d'ordre professionnel tel que le nombre de jours travaillés sur l'année est contraire au principe d'égal accès à tous les salariés.

Dans le même sens, un salarié dont le contrat de travail est suspendu (maladie, congé parental...) doit pouvoir prétendre à une prestation même s'il n'est pas présent effectivement à une date déterminée (Noël, rentrée scolaire par exemple).

AVANT TOUTE MISE EN PLACE DE BONS D'ACHAT OU CADEAUX, NOUS VOUS RECOMMANDONS DE PRENDRE CONTACT AVEC VOTRE GESTIONNAIRE DE PAIE ET DE DISCUTER AVEC ELLE OU LUI DU RESPECT DE TOUTES LES CONDITIONS LEGALES, CONVENTIONNELLES ET JURISPRUDENTIELLES.