

LEGISLATION FISCALE 2016 CHEQUES CADEAUX

01/01/2016

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe (à moins qu'ils ne soient constitutifs d'un secours), soumis aux cotisations de Sécurité sociale, s'agissant au sens strict, d'un avantage attribué par l'employeur « *en contrepartie ou à l'occasion du travail* ».

Toutefois, l'[Urssaf](#) fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du [plafond](#) mensuel de la Sécurité sociale (soit 161 € en 2016), ce montant est non assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque évènement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les trois conditions suivantes sont remplies :

1 - L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements suivants

- 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**).

Par « rentrée scolaire », il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire... peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée pro, 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.

Bon à savoir

L'Urssaf considère que l'exonération des bons d'achat attribués à l'occasion de la **Saint-Nicolas** se limite aux bons d'achat destinés aux **hommes non mariés** qui fêtent leur **30^e anniversaire** (à l'instar de la **Sainte-Catherine** qui célèbre les **femmes non mariées** qui fêtent leur **25^e anniversaire**).

En revanche : l'attribution à l'occasion de la **Saint-Nicolas** de bons d'achats et de cadeaux en nature aux enfants et aux écoliers dans l'Est et le Nord de la France (à l'instar des fêtes de Noël), ou de toute autre pratique résultant d'usages locaux (Sainte-Barbe...), **ne peut être exonérée** de cotisations et contributions sociales au risque d'introduire une discrimination entre les salariés selon les « coutumes locales » en vigueur dans leur région.

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

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Le bon d'achat ne peut être échangeable contre du carburant ou des **produits alimentaires**, à l'exception des produits alimentaires **courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré**.

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 évènement tels que notamment **les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les 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 cet évènement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

Ainsi, par exemple, un bon d'achat « rentrée scolaire » délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'évènement rentrée scolaire. Dans cette hypothèse, la délivrance tardive du bon d'achat a pour effet de faire correspondre le bon d'achat à la scolarité et non à l'évènement que constitue la rentrée scolaire. Dans ce cas, le bon d'achat doit être assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

3 - Son montant doit être conforme aux usages

Un seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par évènement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

Deux évènements ont nécessité des adaptations de ce seuil de 5 % :

- pour la **rentrée scolaire**, il est de **5 % du plafond mensuel par enfant**,
- pour **Noël**, le seuil est **de 5 % par enfant et 5 % par salarié**.

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Bon à savoir

Si ces trois conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité sociale pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le 1^{er} euro.

Cas pratique

Dans une entreprise, le comité d'entreprise alloue des bons d'achat aux salariés lors de leur mariage, lors de la naissance d'un enfant et pour la rentrée scolaire.

Au cours de l'année 2016, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- un bon d'achat d'une valeur de 50 € pour son mariage,
- un bon d'achat d'une valeur de 80 € pour la naissance de son enfant,
- un bon d'achat d'une valeur de 90 € pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 6 ans.

Qu'en est-il du régime social applicable à ces bons d'achat ?

1^{re} étape

Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5 % du plafond mensuel ?

Additionnez le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et comparez-le au seuil de 5 % du plafond mensuel (soit : 161 € en 2016).

$50 + 80 + 90 = 220 \text{ €}$.

Ce montant dépasse le seuil de 5 % du plafond mensuel pour 2016.

2^e étape

Le seuil de non-assujettissement annuel des bons d'achat est dépassé. Il convient alors **d'apprécier si les conditions** d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat.

Bon de 50 € attribué pour le **mariage** :

- **l'évènement** figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- **l'utilisation** est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant.
- **le montant** du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour le mariage est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 80 € attribué pour la **naissance d'un enfant** :

- **l'évènement** figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.

- **l'utilisation** est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant.
- **le montant** du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la naissance est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 90 € attribué pour la **rentrée scolaire** :

- l'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- **l'évènement** figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement.
- **l'utilisation** est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans les rayons « fournitures scolaires » du magasin.
- **le montant** du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions étant ici respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la rentrée scolaire est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

3 - Les conditions d'attribution ne doivent pas être discriminatoires.

Les cadeaux doivent être attribués à **tous les salariés**, ou à une catégorie de salariés. Il y aura discrimination si un salarié est privé des cadeaux et/ou de bons d'achat pour des raisons subjectives (âge, race, sexe, appartenance syndicale, participation à une grève, etc.). Ils ne doivent pas non plus être un moyen de sanctionner indirectement vos salariés d'un point de vue pécuniaire (trop souvent en maladie, retards répétés, mauvais résultats, etc.).

Bons cadeaux : **l'ancienneté et la présence** du salarié sont des éléments discriminatoires

M. Hervé Pellois, député du Morbihan a attiré l'attention de Ministre du travail sur la pratique de certains comités d'entreprise et employeurs.

Ils attribuent ces bons en fonction de l'ancienneté (CDD ayant au moins 6 mois et CDI ayant au moins 3 ans d'ancienneté, etc.), et des absences (exclusion des salariés absents pour maladie depuis 6 mois et plus et des salariés en congé parental à taux plein, etc.).

Dans de telles situations, l'URSSAF considère l'ancienneté et la présence effective sur l'année comme des éléments discriminatoires.

M. Hervé Pellois indique que ces critères s'appliquent pourtant à l'ensemble des salariés, de manière générale, sans prendre en considération ni la personne, ni sa catégorie professionnelle ou son affiliation syndicale. Il a donc demandé au ministre du Travail de bien vouloir lui préciser les règles d'application des bons cadeaux afin de lever tout risque de mauvaise interprétation.

Dans sa réponse, le ministre du Travail indique que les employeurs ou comités d'entreprise peuvent, dans le cadre de leur politique sociale et en dehors de l'octroi de secours, utiliser des critères leur permettant de réserver ou de moduler les avantages accordés aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles. Toutefois, ils ne peuvent pas se référer à des éléments discriminatoires.

Il rappelle que la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes. Ce qui n'est pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise.

C'est sur cette base que l'URSSAF réintègre dans l'assiette des cotisations les bons d'achat ou cadeaux attribués en fonction de tels critères.

Suite à cette réponse, il est important que vous vérifiez les conditions d'octroi que vous avez fixées afin d'éviter un redressement URSSAF.

Le ministère du Travail a annoncé également qu'une circulaire relative au régime social des prestations servies par les comités d'entreprise et les institutions analogues était en préparation.