

LES BONS D'ACHAT ET CHEQUES-CADEAUX OFFERTS AUX SALARIES

Les bons d'achats alloués par l'employeur ou le C.E. peuvent être exonérés de cotisations. En cette période de fêtes de fin d'année, ce dispositif peut être intéressant. Le point sur les conditions de non assujettissement.



Le seuil de « présomption d'exonération »

Ces prestations peuvent, sous certaines conditions ; être exonérées du paiement des cotisations sociales.

Il y a en effet une **présomption de non assujettissement** *de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas **5% du plafond mensuel** de la Sécurité Sociale, soit, au cours de **l'année 2023, soit 183 €**.

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.*

Les conditions d'exonération quand les sommes dépassent le seuil de présomption.

Si le seuil d'exonération est dépassé sur l'année, il faut **vérifier pour chaque événement** ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les **trois conditions cumulatives suivantes** sont remplies pour qu'elles soient exonérées :

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :

- La naissance
- Le mariage
- La retraite
- La fête des mères et des pères
- La Sainte Catherine et la Saint Nicolas
- Noël
- La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants jusqu'à 26 ans révolus dans l'année civile.

Son utilisation doit être déterminée :

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué. Il doit mentionner soit la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant.

Exemple Pour Noël, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec Noël tels que notamment jouets, livres, disques, vêtements, etc.

Son montant 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 chacun le seuil** de 5% du plafond mensuel.

ZOOM : Cas particulier pour les enfants du salarié

Pour l'événement de Noël, le montant maximum a été aménagé : il est de 5% du plafond mensuel par salarié et 5 % du plafond mensuel par enfant concerné

Pour la rentrée des classes, il est de 5% du plafond mensuel par enfant concerné

Qui peut donner les chèques cadeaux ? Selon quels critères ?

Employeur ou CSE, qui doit gérer les chèques cadeaux ?

L'attribution de chèques cadeaux, **dès lors qu'un CSE existe (pour les sociétés d'au moins 50 salariés)** dans l'entreprise, est encadrée : considérée comme une « œuvre sociale », cette attribution est **réservée au CSE**, l'employeur ne peut normalement plus en donner.

- **Si l'employeur donne** des chèques cadeaux aux salariés « en direct », il y a risque de redressement Urssaf et ce même si le CSE n'en a pas attribué de son côté.
- Pour pouvoir donner des chèques cadeaux exonérés, **l'employeur doit avoir obtenu une délégation expresse du CSE** pour « gérer » cet avantage à sa place.

S'il n'y a pas de CSE dans l'entreprise, l'employeur peut tout à fait attribuer directement ces chèques, sans « formalisme particulier », puisque dans ce cas c'est lui qui gère les « œuvres sociales » par substitution ...

Conditions d'attribution aux salariés

- L'attribution des chèques ne doit pas être **obligatoirement prévue** pour les salariés, par un accord d'entreprise ou contractualisée : sinon, le chèque cadeau est considéré comme partie intégrante du salaire.
- L'attribution doit être collective : **pas de critère d'attribution « discriminants »** (âge, religion, etc...), ni fondés sur le type de contrat de travail, l'ancienneté, l'absence du salarié, etc...
- L'attribution des chèques cadeaux **ne doit pas être réservée à certains salariés, ni modulée** :
 - Soit dans le but de récompenser ceux ayant obtenus de bons résultats (« challenges »)
 - Soit dans le but de sanctionner ceux ayant « mal travaillé » ou ayant eu des absences par exemple
- Le **montant des chèques cadeaux** doit être **identique pour tous les salariés concernés par l'événement** donnant lieu à l'attribution de cet avantage.

Cas particulier des jeux olympiques et paralympiques 2024

L'URSSAF a annoncé une tolérance exceptionnelle dans le cadre des jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

Ainsi, les bons d'achats et cadeaux seront exonérés sous certaines conditions :

- Les **bons d'achat** doivent être utilisables uniquement dans les **boutiques officielles**
- Les **cadeaux** en nature doivent provenir exclusivement des **boutiques officielles**
- Les bons d'achat et les cadeaux sont attribués par **le CSE** (ou l'employeur en cas d'absence de CSE) jusqu'au **8 septembre 2024** pour les jeux paralympiques
- Le montant n'excède pas **25% du PMSS soit 966€ en 2024**. Au-delà, le montant sera soumis à cotisations et contributions sociales.