

Quid des bons d'achat & chèques-cadeaux dans votre GE ?

Les fêtes de fin d'année, le mariage ou encore l'arrivée d'un enfant dans la vie d'un salarié : nombreuses sont les occasions pour offrir un avantage à vos salariés ! L'attribution de bons d'achat ou de chèques-cadeaux présente plusieurs intérêts : outre le fait de fidéliser vos salariés, ces prestations peuvent aussi être exonérées de cotisations sociales, sous conditions. C'est ce que nous vous proposons de synthétiser ci-après.

1. Les règles générales

En principe, les chèques-cadeaux ou bons d'achats doivent nécessairement être délivrés par le Comité Social et Economique (CSE). Toutefois, en l'absence de CSE, l'employeur peut aussi les verser directement¹.

1. Une exonération présumée ou à justifier

Les avantages consentis aux salariés sont par principe 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 » (sauf s'il s'agit de secours).

Toutefois, l'URSSAF et la MSA admettent, en application de tolérances ministérielles², que ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale. Deux situations doivent se distinguer :

1. **La valeur cumulée des bons d'achat et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale**

Pour 2021, le plafond de 5% correspond à **171 € par an et par salarié**.



Selon un [Communiqué de presse du 24 Novembre 2021](#), Bruno Le Maire, ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance, Olivier Dussopt, ministre délégué chargé des Comptes publics et Alain Griset, ministre délégué chargé des Petites et Moyennes Entreprises, ont annoncé une **augmentation exceptionnelle à 250 euros du plafond des chèques-cadeaux pouvant être remis aux salariés pour les fêtes de fin d'année 2021**. Dans une information du 21 décembre 2021, le site Internet du réseau des URSSAF indique que le relèvement du plafond d'exonération des chèques cadeaux et bons d'achat 2021 à 250 € **court jusqu'au 31 janvier 2022**.

¹L'employeur gère les activités sociales et culturelles directement sauf lorsqu'il existe un CSE aux compétences élargies (CSE des entreprises de plus de 50 salariés qui gère alors ces activités).

²La Cour de cassation estime régulièrement que les tolérances issues d'une circulaire n'ont pas de portée normative et confirme la possibilité de redresser les montants exonérés : Cass. 2e civ. 14-2-2019 n° 17-28.047 F-D.

Les bons d'achat ou chèques-cadeaux versés dans ces limites sont alors exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent (présomption).

2. La valeur cumulée des bons d'achat et cadeaux sur une année et par salarié excède 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale

L'exonération reste tout de même possible, sous réserve de respecter des conditions cumulatives (voir ci-après).

2. Les conditions d'attribution cumulatives

1. L'attribution de tels titres doit être en lien avec l'un des événements 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-Nicolas³ ;
- 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...

2. Le bénéficiaire doit être concerné par l'événement en question

Cela suppose qu'il soit présent dans les effectifs au moment de la remise. Le bon doit mentionner la nature du bien qu'il permet d'acquérir, ou l'un (ou plusieurs) rayon(s) de grands magasins, ou le nom d'un (ou plusieurs) magasin(s).

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

Il faudra d'ailleurs que le salarié fournisse un justificatif pour l'événement en question, lequel sera demandé en cas de contrôle URSSAF/MSA.

4. Pas de distinction de montant entre les bénéficiaires sauf raison(s) objective(s)

Enfin, notons que le choix d'accorder de tels avantages est une mesure collective.

- ➔ Les bons d'achat ou chèques-cadeaux versés pour des événements collectifs doivent être attribués à tous les salariés présents dans l'effectif au moment de leur versement et ne doivent pas révéler de critères d'attribution subjectifs ou discriminatoires. Si le CSE ou

³ Des règles spécifiques existent pour ces fêtes locales.

l'employeur opère une distinction entre les bénéficiaires, elle doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes.

3. Les sanctions

A défaut de respecter les conditions ci-dessus (dépassement du seuil d'exonération par salarié, critère discriminatoire...), l'URSSAF/MSA opérera un redressement et réintègrera le montant total aux cotisations sociales et ce, dès le 1^{er} euro.

4. Les autres cadeaux sans limitation d'exonération

L'ensemble de ces restrictions ne s'applique pas au chèque-lire, au chèque-disque et au chèque-culture, lesquels bénéficient d'un régime plus favorable puisqu'ils sont exonérés de cotisations sans limitation de montant.

Des règles spécifiques existent tout de même (pour aller plus loin [voir le site de l'URSSAF](#)).

2. Les formalités pratiques

1. La remise des titres et les formalités

S'agissant des formalités de remise des bons cadeaux, les textes sont silencieux.

En pratique, il est recommandé à l'employeur d'établir une feuille d'émergence, laquelle pourrait se présenter comme suit :

Nom	Prénom	Date remise	Montant attribué	Evénement	Signature
Dupont	Martin	15/12/2021	100 €	Noël	x

En cas de contrôle, l'URSSAF/MSA demandera tous les justificatifs utiles. Ainsi, une telle feuille d'émergence, ainsi que les justificatifs individuels pour les événements personnels, permettront de répondre aux attentes de l'administration.

2. Foire Aux Questions (FAQ)

Question : Un adhérent m'informe qu'il offre des bons d'achat à tous ses salariés pour les fêtes de Noël. **Les salariés mis à disposition y ont-ils droit ?**

Réponse : OUI. A partir du moment où il s'agit d'un avantage versé par un adhérent à ses salariés, les salariés qui lui sont mis à disposition y ont droit (principe de **l'égalité de traitement** prévue à l'article L.1253-9 du Code du travail). En revanche, ce droit ne concerne pas les salariés du GE qui ne sont pas mis à disposition de cet adhérent. Il n'y a donc pas lieu de généraliser l'avantage en question.

Question : Ce même adhérent me demande s'il peut **remettre directement les bons d'achat** au salarié du GE qui lui est mis à disposition ?

Réponse : NON. La distribution des chèques cadeaux aux salariés du GE doit se faire par le biais du GE, **aucun transfert direct ne doit avoir lieu entre l'utilisateur et le salarié**. Les bons sont alloués aux salariés par le GE et sont refacturés à l'adhérent utilisateur.

Question : Pour respecter le principe ci-dessus, en tant que GE, **dois-je fournir un bon d'achat identique (même prestataire) ?**

Réponse : NON. Le GE n'est pas obligé de se procurer le même titre chez le même prestataire, pourvu qu'il accorde un avantage équivalent.

Question : Pour respecter le principe ci-dessus, en tant que GE, puis-je verser une prime équivalente au salarié ?

Réponse : NON. Bien que le principe de l'égalité de traitement soit respecté dès lors que le salarié récupère la somme d'argent équivalente à l'avantage mis en place chez l'adhérent, le versement d'une prime équivalente et exonérée serait fatalement redressé par l'URSSAF (la prime n'a pas un objet défini notamment, le salarié pourra donc dépenser la somme librement). Une prime assujettie aux cotisations sociales pourrait être versée mais l'adhérent s'opposera sans doute à la refacturation des charges afférentes à cette prime.

Question : L'un des salariés du GE est mis à disposition de plusieurs structures, lesquelles versent toutes des chèques cadeaux de fin d'année. Quel seuil d'exonération le GE doit-il prendre en compte ?

Réponse : Aucun texte ne permet de répondre avec certitude à cette question. Les conditions étant appréciées selon chaque employeur (pour le GE, il ne s'agit pas d'une attribution directe mais par ricochet aux pratiques de l'adhérent), le salarié pourrait alors percevoir jusqu'à 171€ (ou 250€) par an et par adhérent chez qui il est mis à disposition. Toutefois, si la situation se produisait et que le montant cumulé des bons d'achat excédait les seuils d'exonération, **nous vous recommandons de vous rapprocher de l'URSSAF pour avis, voire de formuler un rescrit social.**

*
* *

Le service juridique du CRGE reste à votre écoute pour toute question ou renseignement complémentaire.