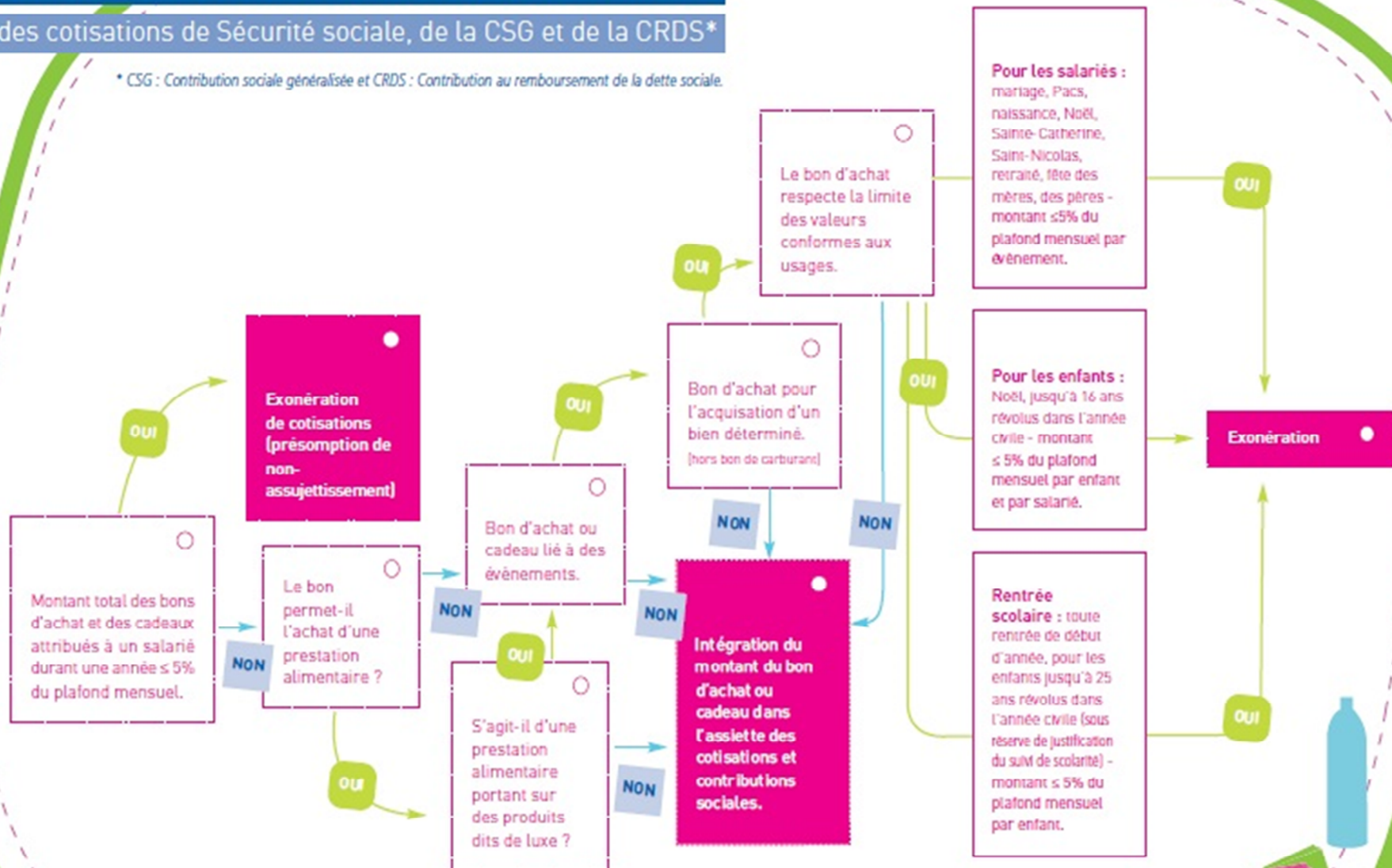


Analyse des bons d'achat et cadeaux en nature

au regard des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS*

* CSG : Contribution sociale généralisée et CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale.



Source : [http://www.urssaf.fr/employeurs/comite_dentreprise/vous - vos cotisations/les prestations 02.html#OG53045](http://www.urssaf.fr/employeurs/comite_dentreprise/vous_-_vos_cotisations/les_prestations_02.html#OG53045)

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou par l'employeur directement, dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise peuvent sous certaines conditions être exonérées du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Concernant les bons d'achat ou cadeaux, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé 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 158 euros pour l'année 2015.

Ainsi, si vous attribuez des bons d'achat et/ou des cadeaux pour la fête de Noël à vos salariés, ces bons d'achat et cadeaux pourront bénéficier d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année 2015 n'excède pas pour un même salarié 158 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale = 3170 x 5%).

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

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

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le Pacs
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Ste Catherine et 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 ayant 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'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.

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

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'événement 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'événement que constitue la rentrée scolaire. Dans la mesure où la scolarité n'est pas constitutive d'un événement entrant dans le champ de la tolérance ministérielle, il y a lieu d'assujettir à cotisations sociales le bon d'achat en cause.

Son utilisation doit être déterminée :

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. Les produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré 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 cet événement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

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 le seuil de 5% du plafond mensuel.

Deux événements 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.**

Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global, c'est à dire en totalité et dès le 1er euro.

Cas pratiques :

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 2015, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- Un bon d'achat d'une valeur de 50 euros pour son mariage ;
- Un bon d'achat d'une valeur de 80 euros pour la naissance de son enfant.
- Un bon d'achat d'une valeur de 90 euros pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 23 ans.

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

1ère étape : Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5% du plafond mensuel ?

Additionner le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et le comparer au seuil de 5% du plafond mensuel soit : 158 euros en 2015.

$$50 + 80 + 90 = 220 \text{ euros.}$$

Ce montant dépasse le seuil de 5% du plafond mensuel pour 2015.

2ème 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.

Dans notre exemple :

Bon de 50 € attribué pour le mariage :

- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- 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.
- 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'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- 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.
- 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'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- 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.