

# L'attribution de cadeaux et de bons d'achat pour les salariés

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'employeur dans certains cas, 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 admet en application de tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Ainsi, 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 196,25 € en 2025)** ce montant est non assujetti aux cotisations de Sécurité sociale.

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les 3 conditions suivantes sont remplies :

**1) L'attribution du bon d'achat 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-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

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.

## 2) L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement 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.

## 3) Son montant doit être conforme aux usages

Un seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement et par année civile.

Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

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 1er euro.

### **Cas pratique**

Dans une entreprise, le CSE 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, 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.

Quel est le 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 ?  
Ajoutez le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et comparez-le au seuil de 5 % du plafond mensuel (soit : 196,25 € en 2025).

$50 + 80 + 90 = 220 \text{ €}$ .

Ce montant dépasse le seuil de 5 % du plafond mensuel pour 2025.

**2e 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'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 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 : IDEM

Bon de 90 € attribué pour la rentrée scolaire : IDEM

La tolérance visant à exonérer les bons d'achat ou cadeaux sous certaines conditions **ne s'applique pas aux bons d'achat ou cadeaux versés par l'employeur alors qu'il y a un CSE sauf en cas de délégation expresse.**

### Bon à savoir :

Les activités sociales et culturelles doivent, en principe, être gérées par :

- le CSE à « compétences élargies » (c'est-à-dire dans les entreprises d'au moins 50 salariés)
- l'employeur en l'absence de CSE en raison de l'effectif (moins de 11 salariés)
- l'employeur en présence d'un CSE à « attributions réduites » (entre 11 et 49 salariés)
- l'employeur en l'absence d'un CSE sur présentation d'un procès-verbal de carence.

Le CSE peut, malgré ses « *attributions réduites* », gérer les activités sociales et culturelles dans les entreprises de - de 50 salariés, sous réserve que cette compétence soit prévue par accord collectif ou par usages.

A défaut d'accord collectif ou d'usages, le CSE à « *attributions réduites* » ne peut pas gérer les activités sociales et culturelles. Cette gestion doit être assurée par l'entreprise elle-même.

## Les chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle

Les chèques culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle versés par le CSE au bénéfice des salariés sont totalement exonérés de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

L'utilisation du chèque-culture est conforme à son objet dès lors que celui-ci est exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel.

Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culturel suivants, quand ils sont financés par le CSE :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques
- concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques
- places de cinéma
- billets d'accès aux musées, monuments historiques
- livres et bandes dessinées
- supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.

Bonnes pratiques :

- Conserver la facture d'achat
- Etablir la liste et le montant alloué à chaque bénéficiaire
- Faire émarger (signer) ce document par chaque bénéficiaire lors de la remise des bons d'achat

## Peut-on offrir des chèques cadeaux aux bénévoles des associations ?

Si aucun lien de subordination juridique établi entre le bénévole et l'association, la valeur du cadeau attribué à ce dernier est exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de **73 € TTC**.

Au-delà de cette limite, le cadeau est considéré comme un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations patronales uniquement (puisqu'il s'agit d'un bénévole et non d'un salarié) et ce, **dés le 1er euro**.

Le bénévole devra de son côté le déclarer comme une rémunération soumise à l'impôt sur le revenu. Il n'est pas nécessaire d'établir un bulletin de salaire si le montant du cadeau est inférieur à la limite de 73 euros.

Si la limite est supérieure, l'établissement d'un bulletin de salaire peut être recommandé pour assurer une traçabilité interne du paiement des cotisations patronales, mais n'est pas pour autant nécessaire pour le bénévole puisqu'il n'acquitte pas de cotisations salariales.

## Peut-on rémunérer les dirigeants des associations ?

Pour qu'une association soit non lucrative et exonérée d'impôts commerciaux, elle doit en principe être dirigée par des bénévoles. Une association est non lucrative si elle n'accorde pas d'avantage financier à ses adhérents.

Cependant, toute association peut décider de rémunérer tout ou partie de ses dirigeants. La rémunération de chaque dirigeant ne doit pas dépasser les  $\frac{3}{4}$  du Smic, soit **1 351,35 € brut/mois**.

Les rémunérations d'un dirigeant d'association sont imposables sur le revenu dans les mêmes conditions que les salaires. Elles sont soumises aux cotisations du régime général de la sécurité sociale.

L'association qui ne respecte pas ces dispositifs perd son caractère non lucratif et peut être soumise aux impôts commerciaux (TVA, impôt sur les sociétés et contribution économique territoriale notamment)

## Les chèques vacances

Les chèques-vacances sont des titres de paiement qui permettent de financer des vacances et des activités culturelles et de loisirs. C'est un dispositif facultatif pour l'employeur.

Ils se présentent sous l'une des formes suivantes :

- Chèques-vacances papier sous forme d'un carnet de chèques
- Chèques-vacances dématérialisés (chèques-vacances connect)

Ils peuvent être délivrés par l'employeur ou le Comité Social Economique (CSE)

### Qui peut en bénéficier ?

Les salariés quelles que soient la nature de votre contrat de travail, taille de l'entreprise...

### Quel est le montant des chèques vacances ?

Tout dépend du format (papier ou dématérialisé)

Quelle est la contribution financière de l'employeur ou du CSE ?

Dans la plupart des cas, le financement est conjoint entre le salarié et l'employeur

Quelle est la durée de validité des chèques vacances ?

Les chèques-vacances ont une durée de validité de 2 ans, en plus de leur année d'émission.  
Par exemple, un chèque-vacances émis en 2025 est valable jusqu'au 31 décembre 2027.

Les chèques non utilisés peuvent être échangés dans les 3 mois suivant la fin de la période d'utilisation contre des chèques-vacances d'un même montant par le biais d'un téléservice

Utilisation des chèques vacances :

Les chèques-vacances papier peuvent être utilisés en France métropolitaine, en Outre-mer et dans l'Union européenne,  
Ils sont acceptés par les prestataires conventionnés par l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV)