

**ACOSS
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES**

LETTRE CIRCULAIRE N° 2019

OBJET : Incidence de la valeur du plafond sur la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux servis par les comités d'entreprise ou les entreprises en l'absence de comité d'entreprise

En application de l'arrêté fixant la valeur du plafond mensuel de Sécurité sociale pour 2019 à 3 377 euros et, conformément à la lettre circulaire Acooss n°96-94 du 03 décembre 1996, la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature servis par les comités d'entreprise (C.E.) ou les entreprises, en l'absence de comité d'entreprise, à l'occasion d'événements visés par la tolérance ministérielle du 17 avril 1985 est fixée comme suit.

La condition d'utilisation déterminée du bon d'achat est également rappelée.

I. En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les cadeaux et/ou les bons d'achat attribués à un salarié au cours d'une année peuvent être exclus de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale lorsqu'ils sont attribués en relation avec un événement, leur utilisation est déterminée et leur montant conforme aux usages.

A cet égard, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié, par année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit pour l'année 2019 : $3\,377 \times 5\% = 169$ euros (arrondi de 168,85 €).

Lorsque ce seuil n'est pas dépassé, les bons d'achat et/ou les cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, sont présumés être utilisés conformément à leur objet et donc exonérés de cotisations et contributions sociales.

II. Lorsque le montant global des bons d'achat (et/ou cadeaux) attribués, sur une année, à un salarié excède cette limite, il convient d'examiner pour chaque bon d'achat ou cadeau attribué que les conditions générales prévues par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 sont remplies, c'est-à-dire :

- leur attribution doit être en relation avec un événement visé par la lettre circulaire Acooss du 3 décembre 1996 de façon exhaustive (mariage, naissance, Noël des salariés et des enfants, départ à la retraite, rentrée scolaire, fête des mères/des pères, Ste Catherine/St Nicolas) ;
- leur utilisation doit être déterminée : l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement. Le bon d'achat 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.

Les événements -mariage, naissance, départ à la retraite, fête des pères et mères, Ste-Catherine et Saint-Nicolas, Noël des salariés- ne permettent pas de prédéterminer la nature du bien dont le salarié souhaite bénéficier. Pour ces événements, la mention d'un ou plusieurs rayons permet de mentionner l'ensemble des rayons d'un magasin (sauf alimentation non festive et carburant).

Pour les événements concernant les enfants -rentrée scolaire et Noël des enfants le bon d'achat doit permettre l'achat de biens destinés aux enfants et en relation avec cet événement.

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 ...

Pour la rentrée scolaire, le bon d'achat doit permettre l'achat dans des enseignes ou rayons commercialisant notamment des produits en lien avec la rentrée scolaire tels que papeterie, livres, cartables, vêtements enfants, informatique...

Pour le Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec le Noël tels que notamment jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs...

- et leur montant doit être conforme aux usages : un seuil commun équivalent à 5 % du plafond mensuel (soit 166 euros) est appliqué par évènement et par année civile.

Ces trois conditions doivent être réunies simultanément pour pouvoir ouvrir droit à l'exonération des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont donc cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

- Deux évènements concernant plus particulièrement la situation familiale ont nécessité des adaptations du seuil de 5 % :
 - pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % du plafond mensuel par enfant, (ainsi, si chacun des parents perçoit un bon d'achat pour l'enfant, il faudra cumuler le montant et le comparer au seuil de 5% du plafond mensuel) ;
 - pour Noël des enfants, le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié (ainsi les 2 parents salariés de la même entreprise pourront prétendre aux bons d'achats pour le même enfant).
- Dans l'hypothèse d'un salarié percevant, pour le même évènement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.
- Les bons d'achat de produits alimentaires non-courants sont désormais admis en exonération dans les limites fixées par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 et la lettre circulaire Aocss du 3 décembre 1996.
- A compter du 1^{er} janvier 2012, les bons d'achats attribués au titre de la rentrée scolaire ou de la poursuite d'études supérieures des enfants âgés de moins de 26 ans (avant cette date, l'âge limite était 19 ans) dans l'année civile d'attribution sont exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales 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 ...) pour 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). 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.

Par produits alimentaires non-courants, il convient d'entendre des produits dits de luxe dont le caractère festif est avéré.

Bon à savoir : 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 comité d'entreprise.

Enfin, il convient de rappeler qu'un guide sur les prestations servies par le comité d'entreprise a été réalisé avec la participation des Urssaf, lesquelles mettent celui-ci à la disposition des usagers intéressés.

NB : 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^{ème} anniversaire (à l'instar de la Sainte-Catherine qui célèbre les femmes non mariées qui fêtent leur 25^{ème} 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.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES CONCERNANT L'ATTRIBUTION DE CHEQUES CADEAUX ET CADEAUX EN NATURE
--

Textes :

- Article L.242-1 du code de la Sécurité Sociale,
- Articles L.136-1 et 2 du code de la Sécurité Sociale,
- Article 14 de l'ordonnance 96-50 du 24 janvier 1996.

En application de l'alinéa 1 de l'article L.242-1 du code de la Sécurité Sociale, pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes allouées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Il en est ainsi des bons d'achats et cadeaux en nature attribués par le comité d'entreprise.

Par dérogation à ce principe, les bons d'achats et cadeaux en nature alloués dans les conditions précisées par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988, et les lettres circulaires ACOSS des 3 décembre 1996 et 9 janvier 2002 peuvent être exonérés de cotisations et de CSG/CRDS.

La dérogation est également applicable, dans les mêmes conditions, aux bons d'achats et cadeaux servis par les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA DEROGATION

Ne sont soumis à cotisations, ni à CSG/CRDS, les bons d'achats ou cadeaux en nature, servis au cours d'une année lorsque leur montant global n'excède pas 5% du plafond de la Sécurité Sociale.

Lorsque la valeur globale des bons d'achats et cadeaux en nature dépasse cette limite, l'exclusion de l'assiette des cotisations et de la CSG/CRDS ne peut être acquise que si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

1/L'attribution des bons d'achat ou du cadeau en nature doit être en relation avec un des évènements prévus par la dérogation.

2/Le montant doit être conforme aux usages :

-Est considéré comme conforme à l'usage, le montant ne dépassant pas 5% du plafond mensuel de Sécurité Sociale, par évènement et par année civile.

-Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont donc cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel :

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

-En ce qui concerne la rentrée scolaire : le seuil est de 5% par enfant.

-En ce qui concerne Noël : le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié.

Par ailleurs, les bons d'achats doivent être accordés sans discrimination pour conserver le caractère de prestations relevant des activités sociales et culturelles.

La distribution de bons d'achats ne peut être corrélée au travail fourni, au temps de travail dans l'entreprise, à la nature du contrat. La remise des cadeaux doit répondre à un usage établi, c'est-à-dire s'effectuer à l'occasion d'un évènement particulier et être sans lien direct avec l'activité professionnelle des bénéficiaires, que ce soit pour tenir compte de leur ancienneté dans l'entreprise (auquel cas il s'agirait d'une

prime d'ancienneté), ou pour tenir compte de la qualité des services rendus (auquel cas il s'agirait d'une prime de rendement).

Exemple : pour les bons offerts à la fin de l'année, la même somme doit être offerte quelle que soit la durée du contrat, la date d'arrivée dans l'entreprise.

CONSEQUENCE :

La tolérance ministérielle est d'application stricte. A défaut du respect des conditions prévues, les avantages alloués doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations et contributions.

OFFRIR DES CHEQUES-CADEAUX DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE STIMULATION (CHALLENGE COMMERCIAL)

Les cadeaux sont encadrés par le législateur, notamment par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale de 2011. Depuis le 1er Novembre 2011, « tout avantage ou somme allouée à un salarié par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur, en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne, est une rémunération assujettie aux cotisations de sécurité sociale ».

Cette réglementation concerne donc des chèques-cadeaux alloués à un salarié ou assimilés par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt du Tiers Financier.

2 cas possibles :

- ✓ Les opérations de stimulation interne ayant pour objectif de motiver ses salariés et de dynamiser leur esprit d'équipe.
- ✓ Les opérations de stimulation externe ayant pour objectif de réaliser soit une augmentation de chiffre d'affaires soit une sensibilisation aux produits ou services du Tiers financier afin que le salarié puisse prescrire à l'extérieur.

À SAVOIR :

Les chèques-cadeaux dans le cadre d'opération de stimulation sont donc :

- ✓ Soumis à charge au même titre qu'une prime sur salaire,
- ✓ Pas d'exonération particulière, les chèques-cadeaux sont assimilés à un complément de rémunération.