Cadeaux et bons d'achat

Les Urssaf et l'administration fiscale admettent que les cadeaux en nature (chèques-cadeaux, bons d'achat) d'une valeur modique offerts aux salariés par l'employeur ou, le cas échéant, par le comité d'entreprise, dont la remise s'effectue, sans lien direct avec l'activité professionnelle des bénéficiaires, à l'occasion d'évènements particuliers (ex : mariage, anniversaire du salarié, naissance d'un enfant, fêtes de Noël), soient exclus de l'assiette des cotisations sociales (CSG et CRDS comprises) et du revenu imposable dans la catégorie des traitements et salaires.
Tant qu'ils n'excèdent pas une **valeur globale annuelle de 159 euros en 2014, soit 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale** (contre 156 euros en 2014) les bons d'achats ou les cadeaux d'entreprise, sont exonérés de cotisations et contributions sociales.

Toutefois, les bons d'achats ne sont pas soumis aux cotisations sociales, alors que leur valeur excède le seuil annuel, lorsque cumulativement :

- ils sont attribués à l'occasion d'un évènement déterminé concernant le salarié (ex : retraite) ;
- leur utilisation est déterminée en relation avec l'évènement,
- leur montant est conforme aux usages (5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par évènement et par année civile - cas particuliers de Noël : 5% par enfant +5% par salarié).

Dans une réponse publiée au Journal officiel de l'Assemblée nationale le 6 mai 2014, le ministère du travail, donne un certain nombre de précisions sur les modalités d'attribution des cadeaux offerts par l'employeur aux salariés (cadeaux en nature, chèques-cadeaux, bons d'achat) à l'occasion de certains événements comme Noël par exemple.

Dans le cadre de leur politique sociale, les employeurs ou comités d'entreprise peuvent utiliser certains critères leur permettant de réserver ou de moduler les avantages accordés aux salariés sous forme de cadeaux.

Toutefois, ils ne peuvent pas se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article L 225-1 du code pénal (origine, sexe, situation de famille, handicap, orientation ou identité sexuelle, activités syndicales...).

De même, la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux).