REGLEMENTATION JURIDIQUE

Cette note a pour objet d'exposer la réglementation applicable en matière de cotisations de sécurité sociale pour les prestations bons d'achat/chèques cadeau.

La réglementation est identique :

- Pour les prestations allouées par les comités d'entreprise,
- Pour les prestations allouées par l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En principe toute somme ou avantage en nature allouée à un salarié est soumis à cotisations sociales sauf si l'exonération est expressément prévue.

La règle de principe est définie à l'article L 242-1 alinéa 1 du Code de la Sécurité Sociale qui dispose :

« Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications ou ***tous autres avantages en argent, les avantages en nature,*** *ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».*

Ainsi les bons d'achat et cadeaux en nature attribués aux salariés devraient en principe être soumis à cotisations conformément aux dispositions de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Par dérogation à ce principe, les bons d'achat ou cadeaux en nature attribués aux salariés peuvent, sous certaines conditions, être exonérés de cotisations et de CSG/CRDS.

Les conditions d'exonérations ont été définies par instructions ministérielles du 17 avril 1985, par lettre ministérielle du 12 décembre 1988 et par les lettres circulaires ACOSS des 3 décembre 1996 et 9 janvier 2002.

Il convient d'examiner les conditions définies par la réglementation.

Il résulte de la réglementation applicable que l'exonération va concerner :

- « L'attribution extraordinaire d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt » (Jurisprudence de la Cour de Cassation).

- Les avantages destinés, sans discrimination, à favoriser ou améliorer les activités extraprofessionnelles, sociales ou culturelles (détente, sport, loisirs) des salariés et de leur famille (Ministère et ACOSS : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale).

A. PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION :

Les bons d'achat doivent être accordés **sans discrimination** pour conserver le caractère de prestations relevant des activités sociales et culturelles.

Ainsi la distribution de bons d'achat ne peut pas être conditionnée au travail fourni, au temps de travail dans l'entreprise, à la nature du contrat.

(Ex : Aucune distinction ne peut être faite entre contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée ; pas de différence à faire entre les contrats de travail à temps plein et à temps partiel, pas de conditions en fonction de la rentabilité au travail).

La modulation du montant des bons d'achat ou cadeaux en fonction de critères professionnels, tels que la nature ou la durée du contrat, entraine une requalification du bon en complément de rémunération, et se trouve dès lors soumis à cotisations.

B. CONDITIONS D'EXONERATION :

1/ PRINCIPES :

Les bons d'achat et/ou de cadeaux bénéficient d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année civile n'excède pas pour un même salarié 5 % du plafond de la sécurité sociale

soit : 200 € en 2026

Lorsque ce seuil n'est pas dépassé, les bons d'achats 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 contribution sociale.

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

- Evénements figurant dans la liste limitative,
- Utilisation du bon conformément à l'événement,
- Montant conforme aux usages : seuil de 5 %.

Ainsi pour chaque événement, il faudra vérifier que les 3 conditions prévues par la réglementation sont bien réunies.

Il convient d'examiner des 3 conditions prévues par la réglementation.

2/ Evénements soumis à dérogation :

1. Le chèque cadeau doit être attribué en relation avec un événement défini par la réglementation :

La liste est limitative :

- Mariage, PACS
- Naissance,
- Départ à la retraite,
- Fête des mères,
- Fête des pères,
- La fête de Sainte-Catherine et la fête de Saint-Nicolas (pour les salariés concernés),
- Le Noël des salariés et des enfants (enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile),
- La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants (enfants jusqu'à 25 ans révolus dans l'année civile, il faut entendre toute rentrée de début d'année : scolaire, universitaire, peu importe la nature de l'établissement).*

**Le bénéficiaire doit être concerné par l'événement : un salarié célibataire sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat pour la rentrée scolaire, par les bons d'achat fête des pères ou les bons d'achat de Noël des enfants.*

2. Le bon d'achat doit avoir une utilisation déterminée :

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.

Ainsi sont exclus les chèques carburant ou les bons d'achat destinés à des produits alimentaires courants.

Les produits alimentaires non courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis.

Pour la rentrée scolaire et le Noël des enfants, la mention des rayons doit être en relation avec l'événement (exemple pour la rentrée scolaire : papèterie, livres, vêtements enfants, micro-informatique etc....).

3. Le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages :

Un seuil commun équivalent à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale **soit : 200 € en 2026** est appliqué par événement et par année civile.

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

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

Des aménagements ont été apportés dans certaines situations :

- Rentrée scolaire : le seuil est de 5 % par enfant,
- Noël : le seuil est de 5 % par enfant et de 5 % pour le salarié.

⇒ **Ces 3 conditions sont cumulatives, elles doivent être réunies simultanément pour ouvrir droit à l'exonération des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS**.

Il importe de rappeler que 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.

Lorsque ces 3 conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis à cotisations pour son montant global, dès le 1er euro.