

Les chèques-cadeaux en 2018



www.legiSocial.fr

LIVRE BLANC

Sommaire

I.	Règles d'attribution des chèques-cadeaux aux salariés.....	4
II.	Par principe cadeaux et bons d'achat sont soumis aux cotisations sociales.....	5
III.	Une exonération par bienveillance et tolérances ministérielles.....	6
IV.	Tolérance 1 : chèques-cadeaux \leq 166 € en 2018	7
V.	Tolérance 2 : chèques-cadeaux $>$ 166 € en 2018	8
VI.	Cas pratiques vus par l'URSSAF	13
VII.	Les chèques-culture	17
VIII.	Chèques-cadeaux : distinguer les opérations de stimulation interne et externe	21
IX.	Attribution de chèques-cadeaux sous condition d'ancienneté ?.....	23
X.	Attribution de chèques-cadeaux sans délégation du comité d'entreprise	24
XI.	Résumé synthétique URSSAF.....	25

Peut-être avez-vous attribué ou souhaitez-vous accorder des chèques-cadeaux à vos salariés ?

Le présent livre blanc vous propose d'en découvrir les notions importantes en vigueur sur 2018, et parfois les précautions à prendre afin que cette attribution ne conduise à un redressement ultérieur...

Références

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

Arrêt de la Cour de cassation du 12 février 2015, pourvoi n° 13-27267

*Question N° : 43931 Question publiée au JO le : 26/11/2013 page : 12309
Réponse ministérielle publiée au JO le : 06/05/2014 page : 3688*

LOI n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012, JO du 22 décembre 2011

I. Règles d'attribution des chèques-cadeaux aux salariés

Rappel du principe de base

Des chèques-cadeaux peuvent être accordés aux salariés par :

- Le comité d'entreprise ;
- Ou directement par l'employeur dépourvues de comité d'entreprise (en raison d'un effectif de moins de 50 salariés ou pour celles qui seraient dépourvues de comité d'entreprise).

II. Par principe cadeaux et bons d'achat sont soumis aux cotisations sociales

Selon la publication sur le site de l'URSSAF, mise à jour au 1^{er} janvier 2018, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe (à moins qu'ils ne soient constitutifs d'un secours), soumis aux cotisations de Sécurité sociale.

En effet, au sens strict, ces cadeaux ou bons d'achat sont considérés comme ayant été attribués **en contrepartie ou à l'occasion du travail.**

Nota :

Tout au long de ce livre blanc, les traitements et notions abordés seront alternativement proposés pour des « bons d'achat » ou « chèques-cadeaux », les notions étant étroitement liées...

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont par principe (à moins qu'ils ne soient constitutifs d'un secours), 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 ».

III. Une exonération par bienveillance et tolérances ministérielles

Toujours au sein de sa publication mise à jour au 1^{er} janvier 2018, les services de l'URSSAF met en avant une approche « bienveillante » admettant par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

Toutefois, l'Urssaf fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

IV. Tolérance 1 : chèques-cadeaux ≤ 166 € en 2018

La 1ère tolérance accordée par l'administration est une exonération totale de cotisations sociales 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 166 € en 2018).

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

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 166 € en 2018), ce montant est non assujetti aux cotisations de Sécurité sociale.

V. Tolérance 2 : chèques-cadeaux > 166 € en 2018

La 2^{ème} tolérance que permet l'administration est attribuée :

- Lorsque le seuil est dépassé sur l'année civile ;
 - Mais que pour chaque évènement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les trois conditions suivantes sont remplies :
1. L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements listés et admis ;
 2. L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué ;
 3. Son montant doit être conforme aux usages.

Si ces 3 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 1^{er} euro**.

1) **Condition 1 : l'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements suivants**

Les évènements concernés sont les 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 (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Précisions :

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'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.

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.

2) Condition 2 : l'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué

Dans ce cas, le bon d'achat ou chèque-cadeau 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.

Attribution pour Noël

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 évènement tels que notamment les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les équipements de loisirs ou sportifs.

Attribution pour la rentrée scolaire

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 évènement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

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'évènement 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'évènement que constitue la rentrée scolaire. Dans ce cas, le bon d'achat doit être assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

3) Condition 3 : le montant doit être conforme aux usages

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

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

2 évènements ont nécessité des adaptations de ce seuil de 5 % :

1. Pour la rentrée scolaire, il est de 5 % du plafond mensuel par enfant ;
2. Pour Noël, le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié.

Dans le cas particulier où 2 conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque évènement ayant donné lieu à l'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 évènements 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 (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'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.

Bon à savoir

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 30e anniversaire (à l'instar de la Sainte-Catherine qui célèbre les femmes non mariées qui fêtent leur 25e 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. 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. 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, les livres, les disques, les vêtements, les 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).

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 ce cas, le bon d'achat doit être assujéti aux cotisations de Sécurité sociale. 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.

Deux événements, la rentrée scolaire et le Noël des enfants, qui concernent les enfants des salariés et non les salariés eux mêmes ont fait l'objet d'une adaptation :

- pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % du plafond mensuel par enfant ;
- pour Noël des enfants, le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié.

Lorsque les 2 parents sont salariés de la même entreprise, ils peuvent tous deux prétendre aux bons d'achats pour leur(s) enfant(s) tant à Noël que lors de la rentrée scolaire. L'adaptation des seuils s'applique à cette situation familiale.

Pour la rentrée scolaire, le seuil est examiné par enfant. C'est donc le montant cumulé des deux bons d'achat attribués à l'enfant qui est comparé au seuil de 5% du plafond mensuel. *Par exemple, si le bon d'achat « rentrée scolaire » est de 80 €, c'est le total des deux bons attribués soit 160 € qui est comparé au seuil de 5 % du plafond mensuel.*

Pour le Noël des enfants, c'est le montant de chaque bon servi à l'enfant qui est apprécié par salarié, au regard du seuil de 5 % du plafond mensuel. *Par exemple, si le bon d'achat « Noël des enfants » est de 100 €, c'est ce montant qui est comparé au seuil de 5 % du plafond mensuel.*

Exemple Noël des salariés et Noël des enfants :

Un CE souhaite octroyer un bon d'achat de 80 € par salarié et de 110 € par enfant. Deux salariés de l'entreprise ont un enfant commun. Il est admis que le CE octroie à chacun des salariés un bon d'achat pour le Noël des salariés, mais également à chacun d'eux un bon d'achat de pour le Noël des enfants, soit au total 220 € pour l'enfant.

Contrairement aux bons de rentrée scolaire, c'est bien le montant de chaque bon servi à l'enfant par salarié, soit 110 €, et non le montant cumulé, qui est apprécié au regard du seuil de 5 % du plafond mensuel.

Bon à savoir

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.

VI. Cas pratiques vus par l'URSSAF

1 cas pratique est proposé par les services de l'URSSAF, nous vous le proposons comme suit :

Cas pratique

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, 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.

Traitement du régime social qui en découle

2 étapes doivent être respectées comme suit :

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

Dans ce cas, il convient d'additionner le montant total des bons d'achat (ou chèques-cadeaux) alloués durant l'année civile.

Bon achat pour mariage	50 €
Bon achat naissance d'un enfant	80 €
Bon achat rentrée scolaire	90 €
TOTAL annuel	220 €

Le montant total doit être comparé à la valeur de l'année de 5 % du plafond mensuel (soit : 166 € en 2018).

En l'espèce le montant global dépasse ce seuil, seule la tolérance 2 peut être admise.

Étape 2 : apprécier si les conditions d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat

Bon achat pour mariage 50 €

1. L'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement ;
2. 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 ;
3. Le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les 3 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 achat naissance d'un enfant 80 €

1. L'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement ;
2. 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 ;
3. Le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les 3 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 achat rentrée scolaire 90 €

- L'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- L'évènement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet évènement ;
- 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.

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

Cas pratique

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, 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.

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 ?

Additionnez le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et comparez-le au seuil de 5 % du plafond mensuel (soit : 166 € en 2018).

$50 + 80 + 90 = 220 \text{ €}$.

Ce montant dépasse le seuil de 5 % du plafond mensuel pour 2018.

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 :

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 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.

Info importante

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**.

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

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.

VII. Les chèques-culture

Catégorie de chèques-cadeaux moins connue, l'URSSAF dans sa publication du 1^{er} janvier 2018, nous confirme de nombreuses dispositions.

Autre dénomination

Sous la catégorie « chèques-culture » peuvent se retrouver les :

- Chèques-lire ;
- Chèques-disques ;
- Et chèques-culture.

Soumission par principe aux cotisations sociales

Tout comme nous l'avons indiqué pour les bons d'achat ou les chèques-cadeaux, au sens strict, les chèques-cultures sont considérés comme ayant été attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Toutefois, l'Urssaf fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérance, que sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Chèques-culture attribués par le comité d'entreprise

L'Urssaf considère que l'ensemble des chèques-culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle, versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle.

À ce titre, l'Urssaf admet ainsi l'exonération de cotisations et contributions sociales de ces avantages, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Condition d'exonération des chèques-culture

- 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 :
- Soit parce que les enseignes dans lesquelles le chèque-culture peut être utilisé commercialisent exclusivement des biens ou prestations à caractère culturel ;
- Soit parce que le chèque comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

À défaut de respecter ces conditions, le bon d'achat ne peut pas bénéficier de l'exonération spécifique aux chèques culture.
Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

Condition d'exonération des financements de biens ou prestations de nature culturelle

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 comité d'entreprise :

- 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.

Accès aux produits cultures via Internet

La participation financière du comité d'entreprise destinée à financer l'accès à des produits culturels via Internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité d'entreprise non soumise aux cotisations et contributions sociales.

Produits non concernés par la tolérance

En revanche, ne sont pas concernés par la tolérance :

- Le chèque-culture échangeable contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (lecteur DVD...) ;
- La prise en charge par le comité d'entreprise du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...).

Extrait publication URSSAF (mise à jour au 1^{er} janvier 2018)

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

L'ensemble des chèques culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent au sens strict, des bons d'achat et des avantages attribués par l'employeur « en contrepartie ou à l'occasion du travail ».

Ces sommes devraient donc, en principe, être soumises aux mêmes règles, à savoir : exonération en deçà d'un plafond et assujettissement à cotisations et contributions de Sécurité sociale en dehors des tolérances ministérielles applicables.

Toutefois, l'ensemble des chèques-culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle, versés par le comité d'entreprise ou l'employeur en l'absence de CE (entreprise de moins de 50 salariés ou de plus de 50 salariés sur présentation du PV de carence) au bénéfice des salariés représentent une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle.

A ce titre, l'Urssaf admet ainsi l'exonération de cotisations et contributions sociales de ces avantages, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Condition d'exonération des chèques-culture

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 :

soit parce que les enseignes dans lesquelles le chèque-culture peut être utilisé commercialisent exclusivement des biens ou prestations à caractère culturel, soit parce que le chèque comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

A défaut de respecter ces conditions, le bon d'achat ne peut pas bénéficier de l'exonération spécifique aux chèques culture.

Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

Condition d'exonération des financements de biens ou prestations de nature culturelle

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 comité d'entreprise :

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.

Bon à savoir

La participation financière du comité d'entreprise ou de l'employeur en l'absence de CE (moins de 50 salariés ou plus de 50 salariés sur présentation du PV de carence) destinée à financer l'accès à des produits culturels via Internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité d'entreprise non soumise aux cotisations et contributions sociales.

En revanche, ne sont pas concernés par la tolérance :

le chèque-culture échangeable contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (lecteur DVD...),

la prise en charge par le comité d'entreprise du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...).

VIII. Chèques-cadeaux : distinguer les opérations de stimulation interne et externe

Pour les salariés bénéficiaires de chèques-cadeaux, le fait que leur employeur leur attribue ces avantages représente une sorte de « stimulation ».
Depuis la publication de la LFSS pour 2012, il convient toutefois de distinguer les « opérations de stimulation internes » et les « opérations de stimulation externes ».

Les « opérations de stimulation internes »

Ce sont les chèques-cadeaux attribués par l'employeur à ses salariés, ou par le comité d'entreprise si l'entreprise en est dotée.

Même si par principe, ces cadeaux ou bons d'achat sont considérés comme ayant été attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, L'URSSAF applique une approche « bienveillante » admettant par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Les « opérations de stimulation externes »

Sont ainsi évoquées les gratifications faites par des tiers.

Dans ce cas, l'article L 242-1-4 du code de la sécurité sociale, considère que ces gratifications sont alors soumises de fait aux cotisations sociales.

Article L242-1-4

Modifié par LOI n°2011-1906 du 21 décembre 2011 - art. 15

Toute somme ou avantage alloué 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 et aux contributions mentionnées aux articles L. 136-1 du présent code, L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Dans les cas où le salarié concerné exerce une activité commerciale ou en lien direct avec la clientèle pour laquelle il est d'usage qu'une personne tierce à l'employeur alloue des sommes ou avantages au salarié au titre de cette activité, cette personne tierce verse à l'organisme de recouvrement dont elle dépend une contribution libératoire dont le montant est égal à 20 % de la part de ces rémunérations qui excède pour l'année considérée un montant égal à 15 % de la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance calculée pour un mois sur la base de la durée légale du travail. Les cotisations et les contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ne sont pas dues sur ces rémunérations. Cette contribution libératoire ne s'applique que sur la part des rémunérations versées pour un an qui n'excède pas 1,5 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance calculée pour un mois ; la part supérieure à ce plafond est assujettie aux cotisations et contributions mentionnées au premier alinéa.

Lorsque la personne tierce appartient au même groupe que l'employeur au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, elle ne peut s'acquitter de ses cotisations et contributions sociales par le versement de la contribution libératoire prévue au deuxième alinéa du présent article.

La personne tierce remplit les obligations relatives aux déclarations et aux versements de la contribution libératoire ou des cotisations et contributions sociales relatifs à ces rémunérations selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général assises sur les salaires. Elle informe l'employeur des sommes ou avantages versés à son salarié.

Le deuxième alinéa du présent article n'est ni applicable ni opposable aux organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du présent code si la personne tierce et l'employeur ont accompli des actes ayant pour objet d'éviter, en totalité ou en partie, le paiement des cotisations et contributions sociales. Dans ce cas, l'article L. 243-7-2 est applicable à l'employeur en cas de constat d'opérations litigieuses.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article, notamment les modalités d'information de l'employeur par la personne tierce sur les sommes ou avantages versés aux salariés.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale détermine les règles selon lesquelles les sommes recouvrées au titre de la contribution libératoire mentionnée au deuxième alinéa sont réparties entre les attributaires des cotisations et contributions mentionnées au premier alinéa.

IX. Attribution de chèques-cadeaux sous condition d'ancienneté ?

Préambule

Le présent chapitre aborde une question posée par un parlementaire au Ministre du travail.

Pour votre information, cette question a été abordée en détails sur notre site, vous pouvez accéder à cette actualité en [cliquant ici](#).

Interrogation d'un parlementaire

Un parlementaire demande au Ministre du travail des précisions concernant la réglementation applicable aux bons cadeaux.

Il rappelle que certaines entreprises offrent des chèques-cadeaux lors du Noël de leurs salariés, mais que cette attribution est attribuée en fonction d'une ancienneté ou d'absences excédant une certaine durée.

Il rappelle également que les services de l'URSSAF considèrent ces critères comme étant **discriminatoires**.

La réponse publiée au JO du 6 mai 2014

Le Ministre du travail confirme l'attitude de l'URSSAF en l'espèce, considérant que ces critères ont un caractère discriminatoire conduisant à réintégration dans l'assiette des cotisations les bons d'achat ou cadeaux attribués en fonction de tels critères.

X. Attribution de chèques-cadeaux sans délégation du comité d'entreprise

Le présent chapitre aborde un arrêt de la Cour de cassation du 12 février 2015. Pour votre information, cette affaire a été abordée en détails sur notre site, vous pouvez accéder à cette actualité en [cliquant ici](#).

Affaire concernée

Une entreprise, suite à un contrôle URSSAF, conteste le redressement qui lui est infligé sur la valeur des chèques-cadeaux qu'elle avait octroyés à ses salariés. Cette société, comptant plus de 50 salariés et dotée d'un comité d'entreprise, avait attribué des chèques-cadeaux, considérant qu'elle devait bénéficier du régime de bienveillance vis-à-vis des cotisations de sécurité sociale.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation, confirmant dans cette affaire l'arrêt de la cour d'appel, déboute l'employeur de sa demande.

Certes le plafond de 5% précité n'était ici pas dépassé, mais cette exonération n'était admissible que sous condition que l'entreprise justifie d'une délégation explicite au nom du comité d'entreprise, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire, le comité d'entreprise ayant été simplement informé.

Cour de cassation du 12 février 2015, pourvoi n° 13-27267

XI. Résumé synthétique URSSAF

