

POURQUOI NE PAS OFFRIR DES BONS D'ACHAT/ CADEAUX A VOS SALARIES CETTE ANNEE ?

Principe : le bon d'achat ou le chèque cadeau est un avantage que vous pouvez octroyer à vos salariés tout en ayant des avantages sociaux et fiscaux dessus.

1- Pourquoi ?

Cette pratique peut constituer un levier important de motivation et de fidélisation de vos salariés. En effet, ces bons permettent de gratifier le travail d'un salarié sur l'année et de renforcer de manière directe son pouvoir d'achat.

Le petit plus : les bons ne sont pas soumis aux charges sociales et impôt sur le revenu dans une certaine limite.

2- Les conditions pour ouvrir le droit à une exonération :

Il y a 3 conditions à remplir pour ouvrir le droit à l'exonération. **i-** Si les 3 conditions ne sont pas **simultanément remplies**, le bon d'achat/cadeau sera soumis aux cotisations et impôts sur le revenu pour son montant global (soit dès le 1^{er} euros).

a) Le montant :

Le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux, **par événement et par année civile, ne doit pas dépasser 183 €** (5% du plafond sécurité sociale pour l'année 2023).

b) L'évènement :

Le bon doit être en **lien** avec l'un des **événements suivant** :

- ✓ 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, Ainsi le CSE ou l'employeur peut attribuer jusqu'à 171 euros à chaque salarié **ET** jusqu'à 171 euros supplémentaire pour chaque enfant de salarié ayant au maximum 16 ans.
- ✓ 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.*

c) Le lien :

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement 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.

Exemple : 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.

Attention : 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.

1 - Le dirigeant n'est pas considéré comme « salarié » au sens du droit du travail.

En tant que mandataire social, le dirigeant ne peut pas bénéficier de bon d'achat, autrement ce dernier sera soumis à cotisations pour son montant global.

Dans le cas où le dirigeant cumule son mandat avec un contrat de travail, il pourra dans ce cas-là bénéficier de l'exonération.

3- La mise en place :

L'attribution de bons d'achat/cadeaux est réalisée par le CSE ou par le chef d'entreprise quand ce dernier n'est pas obligatoire. Lors de la **remise** des bons cadeaux le salarié devra signer **une feuille d'émargement** (nom / date de remise / montant remis), cela permettra de justifier à l'administration la remise réelle de chèques-cadeaux et leurs montants.

Aucune disposition (contrat de travail / accord de branche / convention collective) ne rend obligatoire l'attribution de ces bons.

Pour la distribution, vous pouvez décider d'offrir :

- un bon à un seul salarié quand l'évènement correspondant concerne uniquement ce salarié (mariage, naissance...),
- mais le reste du temps, les bons doivent être attribués à tous les salariés ou à une catégorie de salarié sans discrimination (soit sans rapport avec : l'âge, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, la participation à une grève, l'absence au cours de l'année).

QU'EN EST-IL POUR LES CHEQUES-CULTURE ?

Principe : Les chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture sont considérés comme une modalité particulière de prise en charge d'une activité culturelle. Ainsi, ils peuvent être distribués aux salariés à tout moment et sans limite à leur exonération de cotisations sociales.

Pour bénéficier de cette exonération, le chèque doit être **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.

Ainsi, 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 ou l'employeur (en l'absence de 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.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !