



# NOVANCES

## VOUS INFORME...

### Traitement social des bons d'achat

**Par principe** les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par l'employeur sont soumis à cotisations sociales. Toutefois l'URSSAF admet par tolérance que ce type d'avantage soit exonéré de cotisations sous certaines conditions d'application stricte.

#### Conditions d'exonération :

- 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 163 € en 2017), il y a une présomption de non assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.
- Si ce seuil est dépassé il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat si 3 conditions sont remplies:
  - ▶ Le bon d'achat doit être en lien avec les événements listés par l'URSSAF (le bénéficiaire doit être concerné par l'événement),
  - ▶ Son utilisation doit être déterminée et en lien avec l'événement concerné (biens déterminés hors produits alimentaires et carburant),
  - ▶ Son montant doit être inférieur à 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale.

**Si ces trois conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité sociale pour son montant global.**

**D'une manière générale il est recommandé d'établir une liste d'émargement indiquant les salariés bénéficiaires et les montants perçus.**

**A noter que la tolérance visant à exonérer les bons d'achat ou cadeaux sous certaines conditions ne s'applique pas aux bons d'achat versés par l'employeur alors qu'il y a un comité d'entreprise.**

La Cour de cassation dans son arrêt du 30 mars 2017 (n° 15-25453) a rappelé, selon une jurisprudence constante, que **ces tolérances sont issues d'une circulaire ACOSS et d'une instruction ministérielle dépourvues de toute portée normative qui ne lient ni les URSSAF, ni les juges.**

- A noter que dans cette affaire, les bons attribués n'excédaient pas 5 % du plafond, mais étaient modulés selon l'ancienneté, pour l'URSSAF cela constituait une discrimination ce qui l'avait conduit à réintégrer les bons d'achat dans l'assiette des cotisations.
  - ▶ La Cour d'appel avait dans un premier temps fait droit au recours de l'employeur en application de la circulaire ACOSS, mais la Cour de cassation avait in fine cassée cette décision en jugeant que la Cour d'appel avait statué sur le fondement d'une circulaire dépourvue de toute portée normative.

**Position de l'administration :** à ce jour l'URSSAF, d'une manière générale, ne semble pas avoir remis en cause cette tolérance et les conditions de son application (pas de nouvelle circulaire). Son site internet en détaille les modalités d'application, avec notamment un arbre de décision selon les différents cas (rubrique liens utiles) : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-prestations-liees-aux-activi/les-prestations-non-soumises-a-c/l'attribution-de-cadeaux-et-de-bo.html>.

**Il est toutefois important de rappeler qu'il s'agit d'une tolérance, avec des conditions d'application strictes et qu'en cas de litige elle ne lie ni les URSSAF, ni les juges devant les tribunaux.**

©, ATH. Tous droits réservés