



## **BON D'ACHAT AUX SALARIES : LES CONDITIONS D'EXONERATION DE CHARGES SOCIALES**

*Noël approche, vous avez envie de faire plaisir à vos salariés et vous vous demandez ce qu'il est possible de faire. Le cabinet *Gestion et Stratégies* vous éclaire à ce sujet.*

En règle générale toute prime versée aux salariés est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu et doit donc être indiquée sur les fiches de paie du salarié.

Cependant, si la prime est versée en bons d'achat, elle peut faire l'objet d'une exonération de charges sociales lorsque le montant global versé au salarié ne dépasse pas 163€ par salarié et par année civile (en 2017). Ce montant correspond à 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale et est réévalué, en principe, chaque année.

### **\*\*\* QUELS SONT LES EVENEMENTS CONCERNES ? \*\*\***

L'URSSAF admet **11 évènements** pour lesquels il est possible d'offrir des bons d'achat et de bénéficier de l'exonération :

- ✓ le mariage ou le PACS
- ✓ la naissance ou l'adoption
- ✓ le départ à la retraite
- ✓ Noël (**seuil porté à 5% par enfant et par salarié**)
- ✓ la rentrée scolaire (**seuil porté à 5% par enfant**)
- ✓ la fête des mères, des pères
- ✓ la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas (**attribution sous conditions spécifiques**)

### **\*\*\* QUE SE PASSE-T-IL SI L'ON SE REND COMPTE QUE LE SEUIL EST DEPASSE ? \*\*\***

Lorsqu'il y a plusieurs événements dans l'année pour le même salarié (mariage + naissance, etc.) et qu'arrivé à Noël, le seuil de 163€ est déjà atteint, il est encore possible de bénéficier de l'exonération. Pour cela, **3 conditions cumulatives** doivent être réunies :

- ✓ évènement précis pour lequel le salarié est directement concerné
- ✓ l'utilisation des bons doit être en lien avec l'évènement (veillez à ce qu'il y ait la nature du bien, la mention d'un ou plusieurs rayons d'un magasin, ou le nom d'un ou plusieurs magasins)
- ✓ le montant ne doit pas être disproportionné (5% du plafond de la SS par évènement)

Si une seule de ces conditions n'est pas respectée, le montant accordé est soumis aux cotisations sociales dès le **premier euro**. Pensez à créer un fichier qui permet de récapituler tous les bons d'achat versés par salariés.

**\*\*\* PEUT-ON VERSER DES MONTANTS DIFFERENTS SELON LES SALARIES ? \*\*\***

En principe, le montant versé ne doit faire l'objet d'**aucune discrimination** au sens de l'article L225-1 du Code pénal (origine, sexe, conditions de santé, âge, etc...). Les bons d'achat basés sur de tels critères peuvent faire l'objet d'un **redressement** de la part de l'URSSAF.

Le ministre du travail s'est également positionné sur cette question en indiquant que *les critères d'ancienneté ou de présence effective* ne peuvent donner lieu à une différence de traitement entre les salariés.

Si une différence existe elle doit être **objective** et **pertinente**.

**\*\*\* EST-IL POSSIBLE D'OFFRIR DES CADEAUX PLUTÔT QUE DES BONS D'ACHATS ? \*\*\***

La réponse est oui, de plus si sa valeur unitaire est inférieure à **69€ TTC**, vous avez également la possibilité de déduire la TVA afférente au bien.

Toutefois, la limite de 163€ reste applicable pour être exonéré de charges sociales.

Pensez également aux Chèques-lire, Chèques-culture et Chèques-disque qui peuvent être offerts tout au long de l'année et sont exonérés de charges sociales sans limitation de montant.

**\*\* Pour leurs mises en place, nous pouvons vous aider.  
N'hésitez pas à contacter notre Cabinet \*\***

