

Les 3 étapes pour offrir des chèques cadeaux à ses salariés sans payer de charges en conformité avec l'URSSAF

1. Qui doit offrir les chèques cadeaux : le CSE ou l'employeur ?

La première étape consiste à diagnostiquer quelle est l'instance au sein de l'entreprise qui est en mesure d'offrir des chèques cadeaux aux salariés et de bénéficier d'une exonération de charges.

Il peut s'agir du Comité Social et Économique (CSE) ou de l'employeur.

C'est le CSE lorsque :

- l'entreprise compte au moins 50 salariés
- l'entreprise compte moins de 50 salariés mais qu'un accord collectif indique que le CSE est en charge des activités sociales et culturelles au sein de l'entreprise.

C'est l'employeur lorsque :

- aucun CSE n'est mise en place en raison de l'effectif (moins de 11 salariés)
- le CSE est mis en place mais qu'il a des « attributions réduites » (pour les entreprises qui comptent entre 11 et 49 salariés)
- le CSE absent sur présentation d'un procès-verbal de carence.

Ce qu'il faut comprendre de ces règles :

La mission du CSE est notamment en charge d'offrir des avantages à ses salariés à travers son **budget ASC**. Il permet de faciliter l'accès à la culture et aux loisirs et d'augmenter le pouvoir d'achat des bénéficiaires. Le CSE d'une entreprise de plus de 50 salariés a notamment cette responsabilité car elle est susceptible de recevoir un budget dédié.

Si l'employeur d'une entreprise qui compte 50 salariés ou plus souhaite offrir des chèques cadeaux pour ses salariés, ils ne seront pas exonérés de charges sociales, car c'est le CSE qui doit en être en charge.

À l'inverse, si une entreprise qui compte moins de 50 salariés, le CSE n'est pas en charge des activités sociales et culturelles, à moins qu'un accord collectif ait eu lieu. Dans ce cas, l'employeur peut "prendre le rôle" du CSE et assurer la mise en place de chèques cadeaux.

Une fois que vous avez déterminé qui au sein de l'entreprise peut offrir des chèques cadeaux en étant exonéré de charges, vous pouvez passer à l'étape suivante :)

2. Un salarié a-t-il reçu plus de 171€ de chèque cadeau sur une année civile ?

La seconde étape consiste à calculer le montant des chèques cadeaux reçus par les salariés (ou qu'ils recevront) durant l'année civile.

La règle est simple : si un salarié n'a pas reçu plus que 171€ dans l'année civile, la somme est entièrement exonérée de charges.

Pourquoi le montant est fixé à 171€ ?

Il correspond à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Le plafond du montant était de 169€ en 2019 par exemple.

Si une entreprise constate qu'un salarié a reçu plus de 171€ de chèques cadeaux dans l'année civile, l'exonération de charges est toujours possible, mais il faudra vérifier 2 conditions supplémentaires.

Seulement les salariés qui ont reçu plus de 171€ sont concernés.

Prenons un exemple :

Une entreprise alloue dans l'année civile 100€ à tous les salariés sauf à un qui perçoit un solde de 200€. L'exonération de charges est déjà assurée pour tous, sauf pour celui qui a reçu le montant supplémentaire.

Si les conditions - expliquées en dessous - ne sont pas remplies, l'entreprise devra payer des charges sociales seulement sur les 200€ et non sur l'intégralité des chèques cadeaux versés à tous les salariés. En revanche, le bon d'achat est soumis aux cotisations dès le 1er euro, et pas seulement sur la différence entre les 200€ et 171€.

3. Les chèques cadeaux sont-ils en lien avec les événements URSSAF ?

Tout d'abord, il convient de lister quels sont les 11 événements URSSAF :

- Naissance / Adoption
- Mariage / Pacs
- Départ à la retraite
- Fête des mères / Fête des pères
- Sainte-Catherine / Saint-Nicolas
- Noël
- Rentrée scolaire

Le plafond du montant pour les chèques cadeaux est de 171€. Ainsi, tout chèque cadeau qui dépasse cette somme est nécessairement assujéti aux cotisations. Et s'il n'excède pas le montant maximum toléré, il faut justifier que le chèque cadeau soit en lien avec un de ces 11 événements.

Pour cela, il est impératif de respecter 3 points :

- le bénéficiaire doit être concerné par l'événement
- le chèque cadeau doit être attribué au moment de l'événement
- l'utilisation du chèque cadeau doit porter sur l'événement

A. Le bénéficiaire doit être concerné par l'événement

Pour que le salarié soit éligible au chèque cadeau, il faut s'assurer qu'il est concerné par l'événement.

Exemples :

- Seul le salarié qui vient d'avoir un enfant peut recevoir un chèque cadeau Naissance
- Seul les salariés qui ont des enfants peuvent bénéficier d'un chèque cadeau Fête des pères ou Fêtes des mères.

Si certains événements désignent naturellement qui sont les bénéficiaires, quelques doutes peuvent néanmoins exister dans les cas suivants :

- Noël

L'événement Noël concerne à la fois les salariés mais aussi leurs enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile. Ainsi, un salarié qui 2 enfants de moins de 16 ans peut recevoir 3 chèques cadeaux de 171€, pour un total de 513€.

Le plafond toléré n'a pourtant pas changé. Seulement, les bénéficiaires ne se limitent pas aux salariés, mais aussi aux enfants dans la limite d'un certain âge.

- Rentrée scolaire

L'événement de la rentrée scolaire désigne non pas les salariés mais leurs enfants s'ils sont âgés de moins de 26 ans et qu'ils débutent une année scolaire (maternelle, primaire, collège, lycée, université, centre d'apprentissage etc.).

Le CSE peut requérir une justification du suivi de scolarité pour s'assurer que chaque bénéficiaire est en règle.

Quelques subtilités existent sur les chèques rentrée scolaire :

- Un salarié peut recevoir jusqu'à 171€ par enfant.
- Un couple au sein de la même entreprise peut recevoir un seul chèque par enfant, et non pas deux ! L'enfant étant le réel bénéficiaire, chaque parent n'est pas censé recevoir 2 chèques pour un seul enfant. Sinon ils seront soumis à des cotisations.

- Sainte Catherine

Peu commun, la Sainte-Catherine concerne les femmes non mariées qui fêtent leur 25ème anniversaire.

- Saint Nicolas

La Saint-Nicolas concernent les hommes non mariés qui fêtent leur 30e anniversaire.

B. Le chèque cadeau doit être attribué au moment de l'événement

Ce deuxième point relève de la bonne foi : le salarié doit recevoir son chèque cadeau au moment où l'événement en question a lieu.

En effet, cela n'aurait pas de sens d'offrir un chèque cadeau Noël pendant le mois de juin. Autre exemple avec la rentrée scolaire : si un salarié reçoit un chèque cadeau pour la rentrée de son enfant en CM2 qui a lieu en septembre, il ne peut pas recevoir le montant en décembre

Dans le cas où le chèque cadeau est livré trop tard, il est soumis à cotisation dès le premier euro.

C. L'utilisation du chèque cadeau doit porter sur l'événement

Dernier point important, le chèque cadeau doit être utilisé sur une enseigne en lien avec l'événement. Ainsi, le chèque cadeau Noël n'a pas les mêmes attributs que le chèque cadeau naissance par exemple. Ils ne seront pas utilisés de la même manière.

Prenons des exemples :

Chèque cadeau Naissance / Adoption

Les catégories acceptées sont par exemple les vêtements, la décoration ou encore l'électroménager. Les enseignes peuvent ainsi être Aubert, Naf Naf, Conforama, JouéClub...

Chèque cadeau Mariage / Pacs

Les possibilités sont multiples avec le mariage ou le pacs : événements, voyages, vêtements... Quelques exemples d'enseignes : AirFrance, Atelier des Chefs, Club Med, Jules...

Chèque cadeau Départ à la retraite

Les usages sont aussi très larges, tant les opportunités de divertissement à la retraite sont nombreuses ! Toute activité culturelle, sportive, divertissement, voyage est permise notamment.

Chèque cadeau Fête des mères / Fête des pères

L'usage principal est généralement l'achat de vêtements mais d'autres options sont possibles comme les activités culturelles par exemple.

Chèque cadeau Sainte-Catherine / Saint-Nicolas

Peu distribués en moyenne, ces chèques cadeaux sont néanmoins utilisables dans de nombreux domaines (vêtement, cosmétique, divertissement...).

Chèque cadeau Rentrée scolaire

Il peut s'agir d'achats de fournitures scolaires, vêtements, livres ou informatiques. Pratique pour les enfants !

Chèque cadeau Noël

Très plébiscité, le chèque cadeau Noël garantie un large choix d'univers d'enseignes tant il est universel et concerne tous les salariés.

Conclusion

Si votre entreprise ou CSE a bien suivi l'ensemble des points évoqués, vous êtes assuré de bénéficier d'une exonération de charges en toute tranquillité :)

En résumé, voici les questions que vous devez vous poser :

- *qui doit offrir le chèque cadeau : le CSE ou l'employeur ?*
- *un salarié a-t-il reçu plus de 171€ sur une année civile ?*
- *si oui :*
 - *bénéficiaire est-il concerné par un des événements URSSAF ?*
 - *le chèque cadeau a-t-il été attribué au moment de l'événement ?*
 - *l'utilisation du chèque cadeau est-elle en lien avec l'événement ?*