



#### 1.4. Comment distribuer les bons d'achat ?

Au préalable, il conviendra d'établir une liste d'émargement des salariés susceptibles de bénéficier des bons d'achat.

Lors de la distribution, il faudra alors faire signer chaque salarié.

Quant aux salariés éloignés (salariés itinérants, par exemple), il conviendra de les leur envoyer par courrier recommandé avec accusé de réception pour conserver une trace de l'envoi et avoir un minimum de garanties.

---

**ATTENTION !** Il ne faut pas exclure une partie des salariés, en raison de leur âge ou de leur sexe, par exemple, sous peine de discrimination.  
Vous pouvez créer des conditions pour en bénéficier mais en restant tout à fait objectif et non discriminant.

---

#### 1.5. QUELLES SONT LES CONDITIONS D'EXONÉRATION DES BONS D'ACHAT ?

##### 1.5.1 Le principe

Il existe un plafond correspondant à 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale soit 139 € par personne pour 2008.

Sous réserve de ne pas dépasser ce montant, le bon d'achat sera exonéré de cotisations sociales et de CSG/CRDS.

##### Précision

Ce seuil s'apprécie par année civile et pour chaque salarié.

##### 1.5.2. Les exceptions

Le bon d'achat pourra bénéficier de règles d'exonération sociale plus favorables sous réserve de respecter trois conditions cumulatives.

**1<sup>re</sup> condition** : le bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements suivants :

- Mariage ;
- naissance d'un enfant ;
- départ ou mise à la retraite ;
- fêtes des mères et des pères ;
- Sainte-Catherine (25 novembre) et de la Saint-Nicolas (6 décembre) ;



- Noël des salariés et des enfants (enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile) ;
- rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants (enfants jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile).

### 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...).

**2<sup>e</sup> condition** : l'utilisation du bon d'achat doit être déterminée.

L'utilisation du bon doit être en relation avec l'évènement pour lequel il est attribué.

Il doit mentionner :

- Soit la nature du bien ;
- soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ;
- soit le nom d'un ou plusieurs magasins.

### Exemple :

Pour le Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec Noël tels que jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs...

---

**ATTENTION !** Les bons pour des achats en rayon alimentaire sont écartés, sauf pour les produits alimentaires dits de « luxe » dont le caractère festif est avéré (foie gras, truffe, crustacés...).

---

**3<sup>e</sup> condition** : le bon d'achat doit être au plus égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Pour 2008, ce seuil est de 139 €.

Ce seuil est appliqué par évènement.

Les bons d'achat sont donc cumulables pour plusieurs événements sur l'année, dès lors qu'ils respectent à chaque occasion ce plafond de 139 €.

---

**ATTENTION !** Si un salarié reçoit, pour le même évènement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leur montant doit être cumulé pour apprécier ce seuil.

---

Le calcul du seuil de 5 % s'opère par salarié pour :

- Le mariage ;
- la retraite ;
- la fête des mères ou des pères ;



- la Sainte-Catherine et la Saint-Nicolas.

Le calcul du seuil de 5 % s'opère par enfant pour :

- La naissance ;
- la rentrée scolaire.

Pour Noël, la limite s'apprécie à la fois par enfant (pour les bons s'adressant aux enfants) et par salarié (pour les bons s'adressant aux adultes). Ainsi, si deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

### Illustration pratique

Un couple travaillant dans la même entreprise a trois enfants.

Si l'employeur met en place pour Noël des bons de 120 € par enfant et 120 € par adulte, ce couple pourra percevoir, au total, huit bons : la mère peut en avoir trois pour ses enfants et un pour elle et la même chose pour le père. Soit  $8 \times 120 \text{ €} = 960 \text{ €}$ .

### Précision

L'attribution de ces bons d'achat ne doit pas être confondue avec le versement de prime à l'occasion de fêtes (des mères, des pères, Noël, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, etc.) qui sont, parfois, prévues par les conventions collectives, les accords collectifs, les usages d'entreprise...

Ces dernières, assimilées à du salaire, sont en effet entièrement soumises à cotisations !

## 1.5.3. Étude d'un cas pratique

Au cours de l'année 2008, l'employeur (boulangerie-pâtisserie de moins de 50 salariés, dépourvue de comité d'entreprise) a alloué à l'un de ses salariés les bons d'achat suivants :

- Un bon d'achat d'une valeur de 70 € pour la naissance de son fils, échangeable dans certaines enseignes de la grande distribution avec exclusion des rayons alimentaires ;
- un bon d'achat d'une valeur de 250 € pour Noël, échangeable dans des enseignes de la grande distribution avec exclusion des rayons alimentaires ;
- un bon d'achat d'une valeur de 139 € pour la Fête du pain, échangeable dans certaines enseignes de la grande distribution avec exclusion des rayons alimentaires.

Qu'en est-il de l'exonération des charges pour l'ensemble de l'année ?

► 1<sup>re</sup> étape : le montant des bons d'achat et/ou cadeaux excède-t-il, sur l'année, le seuil de 5 % du plafond mensuel ?

Montant total des bons d'achat alloués durant l'année : 459 €

Ce montant dépasse le seuil de 5% du plafond mensuel pour 2008, soit 139 €.



► **2<sup>e</sup> étape** : ce seuil est-il dépassé pour chacun des évènements ?

Il convient ici d'apprécier si ce seuil est également dépassé pour chacun des évènements en vérifiant les trois conditions examinées ci-dessus :

#### Bon d'achat de 70 € attribué pour la naissance d'un enfant

- L'évènement figure bien sur la liste des évènements autorisés (naissance d'un enfant) ;
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat, il est bien mentionné qu'il n'est utilisable que dans certaines enseignes de la grande distribution et il est précisé qu'il ne peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire ;
- le montant du bon d'achat : il n'excède pas 5 % du plafond mensuel (139 € pour 2008), sa valeur est donc conforme aux usages.

**Les trois conditions étant respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la naissance de son enfant est donc exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.**

#### Bon d'achat de 250 € attribué pour Noël

- L'évènement figure bien sur la liste des évènements autorisés (noël des salariés) ;
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat, il est mentionné qu'il n'est utilisable que dans certaines enseignes de la grande distribution et qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire ;
- le montant du bon d'achat : il excède 5 % du plafond mensuel (139 € pour 2008), sa valeur n'est donc pas conforme aux usages.

**La dernière condition n'étant pas respectée, le bon d'achat alloué au salarié pour Noël sera soumis à cotisations sociales et à CSG/CRDS.**

#### Bon d'achat de 139 € pour la Fête du pain

- L'évènement ne figure pas sur la liste des évènements autorisés ;
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat, il est mentionné qu'il est utilisable que dans certaines enseignes de la grande distribution et qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire ;
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel (139 € pour 2008), sa valeur est donc conforme aux usages.

**La première condition n'étant pas respectée, le bon d'achat alloué au salarié sera soumis à cotisations sociales et à CSG/CRDS.**