>> L'AUTEUR
Jean-Pierre KIEFFER
Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Cadeaux de fin d'année : possibilités et limites

La distribution, facultative, de cadeaux de fin d'année par l'employeur à ses employés doit respecter un cadre imposé par le droit du travail. La valeur des cadeaux est plafonnée, sauf cas particuliers.

A l'occasion de la fin d'année, l'employeur peut souhaiter offrir des cadeaux ou bons d'achat à ses salariés. Quelles sont les conséquences au regard du droit du travail ?

Ces cadeaux sont considérés comme des avantages en nature et leur valeur doit donc, en principe, être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

Or, dans la pratique, l'Acoss (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) a mis en place un système d'exonération, mais sous certaines conditions qu'il convient de respecter pour éviter un redressement en cas de contrôle de l'Urssaf.

Respecter les conditions d'attribution

Le fait d'offrir des cadeaux ou des bons d'achat ne doit pas être rendu obligatoire par une convention ou une disposition du contrat de travail. Ces cadeaux doivent donc être de vrais cadeaux, rien ne doit obliger l'employeur à les donner.

L'attribution ne doit pas être discriminatoire. Les cadeaux doivent être attribués à tous les salariés ou à une catégorie de salariés. Il y a discrimination si un salarié est privé des cadeaux pour des raisons subjectives (âge, race, sexe, appartenance syndicale). Ils ne doivent pas non plus être un moyen de sanctionner indirectement un salarié d'un point de vue pécuniaire (absences ou retards répétés). En revanche, l'employeur peut attribuer des cadeaux de manière individuelle pour des raisons exceptionnelles, telles qu'un mariage ou une naissance.

Il convient de respecter un seuil. Pour éviter que les bons d'achat et cadeaux offerts à vos salariés soient soumis à cotisations sociales, il faut que leur valeur totale, sur l'année et par salarié, soit inférieure au seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 139 euros pour 2008.

Pour un événement particulier

Pour les bons d'achat et cadeaux offerts à l'occasion d'un événement particulier, le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale s'applique alors pour chaque événement séparément et non plus globalement, sur l'année.

Il s'agit des événements suivants : mariage (ou pacs), naissance (ou adoption), retraite, Noël.

Par exemple : un employeur offre un bon d'achat de 100 euros à un salarié qui se marie et, quelques mois plus tard, il lui fait un cadeau d'une valeur de 50 euros pour la naissance d'un enfant. Au total, la valeur des cadeaux excède le seuil fixé par l'administration, mais cela n'entraîne pas pour autant l'obligation de réintégrer cette somme dans l'assiette de cotisations, car chaque somme prise séparément est inférieure au seuil.

Les cadeaux doivent être attribués à tous les salariés ou à une catégorie de salariés, sans discrimination.

chris32m-Fotolia.com

Pour Noël, ce seuil est de 5 % du plafond mensuel par salarié et par enfant, jusqu'à l'âge de 16 ans révolus.

Par exemple : un couple a 3 enfants de moins de 16 ans. Leur employeur peut offrir des bons d'achat pour Noël 2007 à hauteur de 134 x 5 = 670 euros sans avoir à réintégrer cette somme dans l'assiette des cotisations sociales.

Des cadeaux particuliers

Les chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture sont désormais considérées par l'administration comme une modalité particulière de prise en charge d'une activité culturelle. A ce titre, ils ne sont jamais soumis à cotisations sociales. Il n'est donc pas nécessaire de respecter le seuil de 5 % du plafond de la Sécurité sociale, ni de les attribuer dans le cadre d'un événement particulier.

Les bons d'achat de produits alimentaires courants ne peuvent pas être considérés comme des cadeaux offerts à l'occasion d'un événement particulier. Il en va différemment pour les bons d'achat destinés à des produits alimentaires non courants, ou « de luxe », dont le caractère festif est avéré (panier gourmand, champagne, etc.) et qui peuvent être distribués à l'occasion de Noël ou d'un mariage, par exemple. Dans ce cas, le seuil devra être respecté pour chaque événement à l'origine de l'attribution du bon d'achat et non au total. ■

**SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.*