



LE POINT CSE CADEAUX ET BONS D'ACHAT

NUMÉRO 1

“

Dans ce numéro, nous allons aborder un sujet essentiel à l'approche des fêtes de fin d'année, les cadeaux et bons d'achat. Vous le savez, les élus du CSE ont plusieurs missions au sein de l'entreprise. Ils sont notamment en charge d'établir le dialogue social entre l'employeur et les salariés ainsi que d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés.

Les œuvres sociales sont un moyen mis à disposition des CSE pour aider les employés au quotidien à améliorer leur cadre de vie. Les salariés de l'entreprise peuvent recevoir des chèques cadeaux, chèques vacances, chèques culture, des voyages, etc.

Il me semblait important pour ce premier « Point CSE » d'aborder ce sujet en long, en large et en travers...

CADEAUX ET BONS D'ACHAT

Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE peut décider d'acquérir des bons d'achat ou des cadeaux en nature pour les offrir aux salariés à l'occasion d'événements particuliers.

Les bons d'achat sont des titres de paiement, émis par des grands magasins, des magasins spécialisés ou des organismes émetteurs.

Bons d'achat et cadeaux en nature bénéficient, sous certaines conditions, d'un régime social et fiscal de faveur.

ATTENTION

Une **entreprise distribuant des bons-cadeaux** sans justifier d'aucune délégation expresse du comité est redevable de cotisations sociales, même si celui-ci est **informé** de la distribution. En effet, la désignation, par le comité, d'une personne chargée de la gestion de ses activités sociales et culturelles, laquelle agit dans les limites des attributions qui lui sont déléguées, ne peut être qu'une **désignation expresse** (Cass. 2e civ. 12-2-2015 n° 13-27.267 : RJS 5/15 n° 362).

”

SOMMAIRE

Régime social	p3
Régime fiscal	p5
Culture et loisirs	p6
Chèques-culture	p7
Voyages	p8
Vacances	p8
Chèques-vacances	p10

RÉGIME SOCIAL

Bien qu'ils aient en droit strict la nature d'un avantage passible des cotisations sauf s'ils sont attribués à titre de secours, les bons d'achat et cadeaux en nature font l'objet d'une **tolérance administrative** leur permettant d'échapper aux cotisations (**Lettre min. 12-12-1988, réputée abrogée mais conservant à notre sens une valeur indicative ; Circ. Acoss 3-12-1996 et 21-3-2011**).

Pour savoir si les conditions de cette exonération sont remplies, il faut suivre un raisonnement en deux étapes :

1^{ère} étape : si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un même salarié pour l'année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 171 € en 2020), il est exonéré de cotisations et contributions sociales (présomption de non-assujettissement). Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de passer à la deuxième étape ;

2^{ème} étape : si le seuil de 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale est dépassé, il convient d'examiner si le bon d'achat ou le cadeau en nature répond simultanément aux trois conditions suivantes : être attribué en relation avec un événement concernant le bénéficiaire, avoir une valeur conforme aux usages et, pour les bons d'achat, avoir une utilisation déterminée. Si ces conditions sont réunies, le cadeau en nature ou le bon d'achat est exonéré de cotisations. Dans le cas contraire, il est assujéti aux cotisations pour son montant total.

Les prélèvements concernés par ce dispositif sont les cotisations de sécurité sociale, la CSG, la CRDS et les prélèvements alignés.

Il ne vaut que pour les cadeaux et bons d'achat, à l'exclusion des « **enveloppes** » ou **chèques destinés à l'achat d'un cadeau**. Ces enveloppes ou chèques doivent donc être inclus dans l'assiette des cotisations (Rép. Bolo : AN 5-4-1975).

Pour apprécier les limites d'exonération des bons d'achat, il n'est pas tenu compte de la valeur des **chèques-culture** éventuellement accordés en sus. Ceux-ci relèvent de règles plus favorables.

L'exonération peut être remise en cause si les bons d'achat ou cadeaux en nature sont attribués en fonction de critères jugés discriminatoires, tels ceux liés à l'ancienneté ou à la présence des salariés dans l'entreprise (Rép. Pellois : JO AN 6-5-2014 n° 43931 : voir n° 1135).

ATTENTION

La **Cour de cassation** refuse d'appliquer la tolérance administrative décrite ci-dessus, considérant qu'elle résulte d'une **circulaire et d'une lettre ministérielle** dépourvues de toute portée normative (**Cass. 2e civ. 30-3-2017 n° 15-25.453 F-PB : RJS 6/17 n° 449 ; 14-2-2019 n° 17-28.047 F-D : RJS 5/19 n° 314**). Dans ces espèces, les bons et cadeaux avaient été attribués par l'employeur mais la solution serait la même en cas d'attribution par un comité. Dans la première affaire, l'Urssaf avait procédé à un redressement en considérant que leur attribution sous condition d'ancienneté était discriminatoire. La Cour de cassation a validé le redressement non pas sur ce fondement mais en raison de l'absence de portée normative de la circulaire et de la lettre ministérielle instituant la tolérance pour ces bons d'achat et cadeaux.

Exemple

Un salarié reçoit en 2020 de son CSE, indépendamment de tout événement, deux bons d'achat dans l'année, d'une valeur de 50 € chacun. Le montant de l'ensemble des bons est à comparer au seuil de 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale. $50 \text{ €} + 50 \text{ €} = 100 \text{ €} < 171 \text{ €}$. La présomption de non-assujettissement entraîne l'exonération des cotisations.

Un salarié ayant 2 enfants reçoit en 2020 de son CSE 3 bons d'achat pour Noël :

- un bon d'achat pour lui d'une valeur de 80 € ;
- un bon d'achat pour son fils (né le 3-1-2003) d'une valeur de 85 € ;
- un bon d'achat pour sa fille de 12 ans d'une valeur de 60 €.

Le montant global des bons d'achat étant supérieur à 171 €, l'analyse s'effectue au cas par cas. Chaque bon d'achat est à comparer au seuil de 5 % du plafond mensuel, puis aux conditions d'exonération :

- pour le père et la fille, exonération ;
- pour le fils, la somme de 85 € est soumise à cotisations car le fils, ayant 17 ans dans l'année civile (le 3-1-2020), ne remplit pas la condition d'âge.

Les **événements** pouvant donner lieu à l'attribution de cadeaux ou de bons d'achat en franchise de cotisations sont, selon l'administration, les suivants (liste limitative) (Circ. Acoss 3-12-1996 et 21-3-2011) :

- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ;
- départ à la retraite ;
- fête des Mères/des Pères ;
- Sainte-Catherine/Saint-Nicolas ;
- Noël des salariés et des enfants (est considérée comme enfant toute personne jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile contrôlée) ;
- rentrée scolaire (pour les salariés ayant des enfants). Est considérée comme enfant toute personne âgée de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution, sous réserve de la justification du suivi de la scolarité (Site internet Urssaf). Par « rentrée scolaire », il faut entendre toute rentrée de début d'année (scolaire, universitaire...), peu important la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage.

Les bénéficiaires doivent être **concernés par l'événement**. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants ou pour la fête des Pères ou des Mères.

La condition selon laquelle les cadeaux ou bons d'achat doivent être d'une **valeur conforme aux usages** est présumée remplie si le montant des bons d'achat et/ou cadeaux attribués au même salarié pour un même événement ne dépasse pas le seuil précité de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année civile (**Circ. Acoss 3-12-1996 et 21-3-2011**).

Les bons d'achat et/ou cadeaux sont donc cumulables par événement s'ils respectent ce seuil. Ainsi, par exemple, si le salarié a perçu, pour un même événement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages (**Circ. Acoss 3-12-1996 et 21-3-2011**).

Si les deux **conjoint**s travaillent dans la **même entreprise**, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux (Circ. Acoss précitées).

Deux événements concernant plus particulièrement la vie familiale ont nécessité des **adaptations du seuil** de 5 %. Il s'agit (Circ. Acoss précitées) :

- de la **rentrée scolaire** : le seuil est de 5 % par enfant ;
- de **Noël** : le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié.
- Pour apprécier le **caractère déterminé de l'utilisation des bons d'achat**, il a été précisé que :
- l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement ;
- le bon d'achat doit **mentionner** soit la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bons dits « multi-enseignes »). Il ne peut pas être échangeable contre des produits alimentaires non festifs ou du carburant. Les produits alimentaires de luxe dont le caractère festif est avéré sont en revanche admis (**Circ. Acoss 21-3-2011**).

Pour les **événements concernant les enfants** (rentrée scolaire et Noël des enfants), le bon d'achat doit permettre l'achat de biens destinés aux enfants et être en relation avec cet événement. Ainsi, il doit permettre : pour la rentrée scolaire, l'achat dans des enseignes ou rayons commercialisant notamment des produits en lien avec la rentrée tels que papeterie, livres, cartables, vêtements enfants, micro-informatique, etc. ; pour le Noël des enfants, l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs, etc. (**Circ. Acoss 21-3-2011**).

Pour les autres événements (événements ne permettant pas de prédéterminer la nature du bien dont le salarié souhaite bénéficier), il est permis de mentionner l'ensemble des rayons d'un magasin (sauf alimentation non festive et carburant) (**Circ. Acoss 21-3-2011**).

RÉGIME FISCAL

Sont exclus du revenu imposable à l'**impôt sur le revenu** les cadeaux (cadeaux en nature, chèques-cadeaux ou bon d'achat) d'une valeur modique qui, eu égard aux conditions dans lesquelles ils sont offerts par le comité, ne présentent pas pour les salariés bénéficiaires le caractère d'une rémunération. La remise des cadeaux doit répondre à un usage établi, c'est-à-dire s'effectuer à l'occasion d'un événement particulier (par exemple, mariage ou anniversaire du salarié, naissance d'un enfant, fêtes de Noël) et être sans lien direct avec l'activité professionnelle des bénéficiaires, soit pour tenir compte de leur ancienneté dans l'entreprise (auquel cas il s'agirait d'une prime d'ancienneté), soit pour tenir compte de la qualité des services rendus (auquel cas il s'agirait d'une prime de rendement).

À titre de **règle pratique**, la valeur modique des cadeaux en nature est appréciée par référence au plafond retenu pour exclure ces cadeaux de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, soit un montant égal à 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale par événement et par année civile (**BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10 n° 70 et 80**).

PRÉCISION

Pour les cadeaux attribués en **2020**, le plafond s'établit à **171 €** par événement et par année civile. Par exception, pour **Noël**, le plafond est de 171 € par salarié et de 171 € par enfant.

CULTURE ET LOISIRS

Dans le domaine de la culture et des loisirs, le champ et la gamme de moyens d'intervention du CSE sont particulièrement larges.

La remise de cadeaux et bons d'achat peut entrer dans le domaine de l'action culturelle, tout comme les aides aux voyages, aux vacances ou aux activités sportives.

Les participations ou réductions tarifaires constituent un des moyens privilégiés par les CSE pour développer les activités culturelles et de loisirs, en raison de leur simplicité et de leur souplesse.

CARTES DE RÉDUCTION ÉMISES PAR DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS

Parmi les moyens offerts au CSE pour développer les activités culturelles ou de loisirs, figure l'achat par le comité de cartes émises par des organismes spécialisés, à remettre au personnel. Ces cartes permettent d'obtenir des réductions tarifaires sur de nombreux services : spectacles, voyages, etc.

Cette pratique revient pour le comité à **sous-traiter** à des prestataires spécialisés tout ou partie de la gestion des activités sociales et culturelles. Elle n'a en elle-même rien d'illicite, mais elle peut poser la question de savoir sur quel budget imputer le coût. De nombreux comités ont du mal à épuiser leur subvention de fonctionnement, alors qu'ils éprouvent des difficultés à équilibrer le budget des activités sociales et culturelles. La tentation peut donc être forte d'imputer le coût de ces cartes sur le budget de fonctionnement. Il semble pourtant évident que cette dépense relève non pas de ce budget, mais de celui des activités sociales et culturelles. Si, en effet, le comité finançait directement les réductions tarifaires permises par l'utilisation de ces cartes, la dépense s'imputerait sur le budget des activités sociales et culturelles. On peut certes réserver le cas où le coût de ces cartes couvrirait également des services relevant du fonctionnement du comité (en permettant, par exemple, l'accès des membres du comité à des informations utiles à l'exercice du mandat). Mais, même dans ce cas, seule la part du prix d'achat des cartes correspondant à ces services pourrait à notre sens être prise en charge par le budget de fonctionnement.

La sous-traitance par le comité de la gestion des activités sociales et culturelles ne doit pas avoir pour résultat de détourner les fonds qui y sont consacrés de leur finalité. Il n'est pas question, par exemple, que par ce biais, le comité finance des réductions tarifaires, voire la gratuité totale, portant sur l'achat de biens sans rapport avec les activités culturelles et de loisirs, comme de l'électroménager ou de la micro-informatique. De tels dérapages seraient, entre autres conséquences, susceptibles de justifier la réintégration par l'Urssaf des sommes ainsi détournées de leur objet dans l'assiette des cotisations sociales de l'entreprise.

Les avantages destinés, sans discrimination, à favoriser ou à améliorer les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (de détente ou de loisirs) des salariés et de leur famille échappent aux **cotisations** de sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements alignés.

Il en est ainsi notamment des réductions tarifaires accordées à l'occasion de spectacles. Il importe peu que ces réductions soient directement supportées par le comité ou qu'elles donnent lieu au remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié (**Inst. min. 17-4-1985, réputée abrogée**).

Les réductions tarifaires échappant aux cotisations sociales doivent s'entendre tant des **tarifs préférentiels** obtenus par le comité au profit des salariés de l'entreprise que de la prise en charge, totale ou partielle, par le comité, du coût des spectacles, etc., sous forme de **prise en charge** directe par le comité ou de

remboursement des sommes payées par le salarié. L'exonération s'applique quelles que soient les modalités de la prise en charge (**Circ. Acoss 14-2-1986**).

En l'absence de précisions administratives visant spécifiquement le statut fiscal de ces avantages, il y a lieu, à notre avis, de les considérer comme exclus de l'assiette de l'**impôt sur le revenu** lorsqu'ils remplissent les conditions requises pour échapper aux cotisations sociales.

CHÈQUES-CULTURE

Dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle, les chèques-culture sont exonérés de cotisations de sécurité sociale, de CSG, de CRDS et des prélèvements alignés. L'exonération est subordonnée au respect de conditions strictes d'utilisation (**Circ. Acoss 27-10-2004 et 14-12-2006**) :

a. Les chèques-culture doivent **financer exclusivement des biens ou des prestations de nature culturelle**, c'est-à-dire : des places de spectacle (théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques, concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirque), des places de cinéma, des billets d'accès aux musées et aux monuments historiques, des livres et bandes dessinées et des supports musicaux ou vidéo (CD audio, DVD, cassettes, vidéo, CD multimédia). Sont en revanche exclues les compétitions ou manifestations sportives. De même, le chèque-culture ne peut pas être échangé contre des équipements permettant la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (magnétoscope, lecteur DVD...)

b. L'utilisation du chèque-culture doit être conforme à son objet. Tel est le cas lorsqu'il est **exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel** :

- soit dans des enseignes commercialisant exclusivement de tels biens ou prestations ;
- soit dans des enseignes non spécialisées sur de tels biens ou prestations, à condition dans ce cas que le chèque-culture comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels. Sont visés par cette restriction d'utilisation les enseignes de la grande distribution, les commerces de librairie qui commercialisent également d'autres biens notamment des jeux et jouets, de la papeterie, des encadrements ou des travaux photos.

Le **montant** de l'exonération n'est pas **limité** (**Circ. Acoss 27-10-2004 et 14-12-2006**).

Il est fait abstraction de la valeur des chèques-culture pour apprécier les limites d'exonération des bons d'achat (**Circ. Acoss 27-10-2004 et 14-12-2006**).

ATTENTION

La possibilité d'utiliser un chèque-culture auprès d'une ou de plusieurs enseignes ne commercialisant aucun produit à caractère culturel remet en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale de la contribution du comité à l'acquisition du chèque-culture. Il en va de même lorsque le chèque-culture est utilisable auprès d'enseignes non spécialisées sur les produits ou prestations culturels et qu'il ne comporte pas de restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels (**Circ. Acoss 14-12-2006**).

En l'absence de précisions administratives visant spécifiquement le statut fiscal des chèques-culture, il y a lieu, à notre avis, de les considérer comme exclus de l'assiette de l'impôt sur le revenu lorsqu'ils remplissent les conditions requises pour échapper aux cotisations sociales.

VOYAGES

S'il souhaite proposer des voyages touristiques ou d'agrément, le CSE peut soit choisir un voyage sur le catalogue d'un tour opérateur, soit s'adresser à une agence de voyages, soit définir lui-même un voyage et demander des devis à plusieurs prestataires. Dans tous les cas, il propose ensuite aux salariés de participer au voyage gratuitement ou moyennant une participation financière inférieure à son coût réel. Le montant de la réduction tarifaire supportée par le comité peut être uniforme ou varier selon divers critères. Le choix de ces critères est libre, sous réserve de l'exigence de non-discrimination.

Il est également possible au comité de consentir des réductions tarifaires sur les voyages librement choisis par les salariés auprès d'un prestataire déterminé. La réduction est alors soit versée directement au prestataire, soit remboursée aux salariés.

Dans les deux cas, l'avantage échappe aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements alignés.

En l'absence de précisions administratives visant spécifiquement le statut fiscal de cet avantage, il y a lieu, à notre avis, de le considérer comme exclu de l'assiette de l'impôt sur le revenu lorsqu'il remplit les conditions requises pour échapper aux cotisations sociales.

PRÉCISION

Lorsque le comité achète un voyage à un prestataire, celui-ci doit lui établir un **contrat de voyage** contenant des informations précises sur toutes les composantes de la prestation : transport, hébergement, conditions d'annulation, assurance, etc.

Rien n'interdit au comité d'**organiser le voyage lui-même**, sans passer par un prestataire, mais cette pratique n'est pas conseillée à cause des lourdeurs et des risques qu'elle comporte. Dans cette hypothèse, en effet, le comité devra, au moins théoriquement, être titulaire d'un agrément administratif spécial, justifier d'une garantie financière et d'une assurance responsabilité civile le couvrant pour les risques associés au voyage.

VACANCES

L'aide aux vacances octroyée par le CSE peut prendre plusieurs formes. Le traitement social et fiscal de l'aide constitue un bon critère de choix entre les différentes possibilités.

Le versement d'une **prime** de vacances est à déconseiller. Selon l'administration, en effet, une telle prime, d'un montant uniforme, attribuée à tous les salariés de l'entreprise ou versée sans justification des dépenses engagées, doit être considérée comme un complément de salaire soumis à cotisations (**Circ. Acoss 14-2-1986**). Même solution pour les primes dites « d'encouragement aux vacances, à la vie culturelle, aux sports et aux loisirs » versées forfaitairement à l'ensemble des salariés d'une entreprise, sur la base d'un tarif uniforme (**Circ. Acoss 14-2-1986**). De telles primes constituent également un élément du salaire imposable à l'impôt sur le revenu.

Les **participations et réductions tarifaires** bénéficient en revanche de larges exonérations sociales et fiscales. Échappent en effet aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements alignés les participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls, même si

elles ne sont pas modulées en fonction de la situation et des ressources familiales. Il importe peu que ces réductions soient directement supportées par le comité ou qu'elles donnent lieu au remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié (**Inst. min. 17-4-1985, réputée abrogée**).

Aucun seuil n'est prévu concernant le montant de cette participation. Celle-ci peut prendre la forme de sommes d'argent, de bons de participation remis directement aux salariés, ou de participations versées directement aux associations ou centres de vacances. La participation du comité doit être attribuée non pas de façon aveugle et automatique à l'ensemble du personnel mais au contraire d'une manière personnalisée (**Circ. Acoss 14-2-1986**).

Les participations du comité favorisant le départ des enfants en **colonie de vacances** sont exonérées des cotisations de sécurité sociale, de CSG, de CRDS et des prélèvements alignés, sous réserve d'attestations d'inscription (**Circ. Acoss 14-2-1986**).

D'une façon générale, il appartient au comité de fixer et de requérir les **justifications** qu'il juge utiles pour que la participation qu'il attribue aux salariés de l'entreprise réponde à son objet (**Circ. Acoss 14-2-1986**).

La participation du comité favorisant le départ en vacances échappe aux cotisations de sécurité sociale même si elle est **cumulée** avec une **prime** de vacances et/ou l'attribution de **chèques-vacances** (**Circ. Acoss 14-2-1986**).

En l'absence de précisions administratives visant spécifiquement le régime fiscal des participations du comité favorisant le départ en vacances, il y a lieu, à notre avis, de les considérer comme exclues de l'assiette de l'**impôt sur le revenu** lorsqu'elles remplissent les conditions requises pour échapper aux cotisations sociales.

PRÉCISION

a. Les enfants de salariés ouvrant droit à une aide exonérée de cotisations pour leur départ en vacances sont ceux âgés de **moins de 26 ans** dans l'année civile d'attribution, sous réserve de la justification du suivi de la scolarité (**Doc. Acoss 26-4-2012**).

b. Les réductions tarifaires échappant aux cotisations sociales doivent s'entendre tant des **tarifs préférentiels** obtenus par le comité au profit des salariés de l'entreprise que de la prise en charge, totale ou partielle, par le comité, du coût des voyages touristiques, spectacles, etc., sous forme de prise en charge directe par le comité ou de remboursement des sommes payées par le salarié. L'exonération s'applique quelles que soient les modalités de la prise en charge (Circ. Acoss 14-2-1986).

c. Dans le cas particulier où l'aide accordée par le comité prend la forme d'une prise en charge totale ou partielle des frais de **centre aéré** (ou de centre de loisirs du mercredi).

CHÈQUES-VACANCES

Les chèques-vacances sont des titres nominatifs de paiement émis par l'Agence nationale des chèques-vacances (ANCV) qui peuvent être remis en France et dans les États membres de l'UE aux prestataires de services conventionnés en paiement des dépenses effectuées par les bénéficiaires pour leurs vacances, transports, hébergement, repas, activités de loisirs (**C. tourisme art. L 411-2**).

Le CSE qui décide de recourir aux chèques-vacances pour aider les salariés à partir en vacances a le choix entre deux modes d'intervention : ou bien, il attribue lui-même des chèques-vacances sans intervention de l'employeur (il doit alors passer convention avec l'ANCV, seul organisme compétent pour les délivrer), ou bien il participe au financement des chèques-vacances attribués par l'employeur.

ATTENTION

L'employeur qui décide de mettre en place le chèque-vacances est tenu de consulter le CSE. À cette occasion, le comité peut proposer d'ajouter une participation financière, sachant toutefois que sa participation est passible des cotisations et contributions sociales, tout comme celle de l'employeur.

Si le comité attribue des chèques-vacances aux salariés, sans participation de l'employeur, l'avantage ainsi attribué est, selon l'administration :

- imposable à l'impôt sur le revenu (**BOI-RSA-CHAMP-20-50-30 n° 430**) ;
- affranchi des cotisations de sécurité sociale, de CSG, de CRDS et des prélèvements alignés (**Circ. Acoss 31-10-1984 ; Inst. min. 17-4-1985, réputée abrogée**).

ATTENTION

La Cour de cassation n'a pas encore été amenée à se prononcer sur la validité de la doctrine administrative considérant cet avantage comme exonéré de cotisations de sécurité sociale. Mais, compte tenu de sa position concernant d'autres avantages consentis par les comités dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles, on peut douter qu'elle la confirmerait.

Lorsque le CSE **participe conjointement avec l'employeur** au financement des chèques-vacances, la participation est soumise au même régime social que la contribution de l'employeur. Elle est donc soumise en tant que complément de salaire aux **cotisations** de sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements alignés.

Cette participation bénéficie en revanche de la même exonération d'impôt sur le revenu que la contribution de l'employeur (**CGI art. 81, 19° bis ; BOI-RSA-CHAMP-20-50-30 n° 360**). Mais elle doit être ajoutée à cette dernière pour apprécier la limite d'exonération (**BOI-RSA-CHAMP-20-50-30 n° 400**), égale au Smic apprécié sur une base mensuelle.

La circonstance que le conjoint (ainsi que le concubin ou le partenaire lié par un Pacs) et les enfants d'un salarié puissent bénéficier, comme l'intéressé lui-même, des chèques-vacances qu'il acquiert avec la participation de son comité et de son employeur n'est pas de nature à augmenter la limite d'exonération. Toutefois, plusieurs membres du foyer fiscal peuvent bénéficier de cette exonération lorsque, étant salariés, ils ont acquis personnellement et avec l'aide de leur propre employeur des chèques-vacances (BOI-RSA-CHAMP-20-50-30 n° 380). L'employeur doit mentionner sur la DSN le montant de sa participation

et celle du CSE dans une rubrique spécifique du bloc « Autre élément de revenu brut ». Cette obligation est expressément prévue par l'article 39 de l'annexe III au CGI.

Exemple :

Pour déterminer la limite d'exonération fiscale, il convient de retenir le taux horaire du Smic au 1er décembre de l'année d'acquisition des chèques-vacances, soit 10,15 € pour l'année 2020, et de multiplier ce taux par l'horaire mensuel correspondant à la durée hebdomadaire de travail du salarié considéré. Le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

Sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires, la limite d'exonération s'établit pour l'imposition des revenus de l'année 2019 à 1 539,51 € $[(10,15 \times 35 \times 52) / 12]$, arrondis à 1 539 €.

Pour une contribution de l'employeur de 1 200 € et une participation conjointe du CSE de 400 €, le complément de rémunération d'un montant total de 1 600 € est exonéré à hauteur de 1 539 € et imposable à hauteur de 61 €.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

FO ACTION SOCIALE

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse** : Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction** : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 28/09/2020 - B.A.T. : 09/10/2020 - Date supposée de réception : 16/10/2020