



14ème législature

| | | |
|---|---|---|
| Question N° : 43931 | De M. Hervé Pellois (Socialiste, écologiste et républicain - Morbihan) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social | | Ministère attributaire > Affaires sociales |
| Rubrique >travail | Tête d'analyse >personnel | Analyse > fêtes de fin d'année. cadeaux d'usage. réglementation. |
| Question publiée au JO le : 26/11/2013 Réponse publiée au JO le : 06/05/2014 page : 3688 Date de changement d'attribution : 03/04/2014 Date de signalement : 18/02/2014 | | |

Texte de la question

M. Hervé Pellois attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la réglementation applicable aux bons cadeaux. Certaines entreprises offrent des chèques-cadeaux lors du Noël de leurs salariés. Ceux-ci sont attribués en fonction de l'ancienneté (CDD ayant au moins 6 mois et CDI ayant au moins 3 ans d'ancienneté), et des absences (exclusion des salariés absents pour maladie depuis 6 mois et plus et des salariés en congé parental à taux plein). **L'URSSAF considère l'ancienneté et la présence effective sur l'année comme des éléments discriminatoires.** Pourtant, ces critères s'appliquent à l'ensemble des salariés, de manière générale, sans prendre en considération ni la personne, ni sa catégorie professionnelle ou son affiliation syndicale. Il lui demande de bien vouloir lui préciser les règles d'application des bons cadeaux afin de lever tout risque de mauvaise interprétation.

Texte de la réponse

Tout cadeau ou bon d'achat offert par le comité d'entreprise ou par un employeur directement à son salarié constitue un élément accessoire de sa rémunération qui doit être assujéti, en tant que tel, aux cotisations et contributions sociales, dans les conditions de droit commun. Toutefois, une tolérance permet, pour l'assujettissement au prélèvement social, de négliger ceux de ces avantages dont le montant annuel est inférieur à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 156 € en 2014. Les employeurs ou comités d'entreprise peuvent, dans le cadre de leur politique sociale et en dehors de l'octroi de secours, utiliser des critères leur permettant de réserver ou de moduler les avantages accordés aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles. Toutefois, ils ne peuvent se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article L. 225-1 du code pénal. De même, **la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise.** C'est sur cette base que l'URSSAF réintègre dans l'assiette des cotisations les bons d'achat ou cadeaux attribués en fonction de tels critères. Une circulaire relative au régime social des prestations servies par les comités d'entreprise et les institutions analogues est en préparation. Elle permettra de préciser, au vu notamment de la jurisprudence existante, le régime social de ces avantages et d'apporter une clarification concernant les principes à retenir pour la modulation de leur attribution.