

LES CHÈQUES-CADEAUX

Au lieu de verser une prime exceptionnelle à votre salarié, avez-vous pensé à remettre à vos salariés des chèques-cadeaux ?

Easy Paie vous révèle les avantages des chèques-cadeaux et comment les mettre en place dans votre société.





Rappel : Les chèques-cadeaux sont des titres de paiement, donnant du pouvoir d'achat à vos salariés et de la motivation

1. Bénéficiez d'exonérations sociales

Vous souhaitez verser une prime de 13ème mois à votre salarié? Une prime de Noël ? Une prime exceptionnelle ? Vous le savez, ces sommes seront soumises à cotisations sociales, alors quelle est l'alternative pour ne pas payer de cotisations ?

Pensez aux chèques-cadeaux ! Ils vous permettent de **ne pas payer les cotisations sociales** sur le montant du chèque-cadeau, mais attention : de nombreuses conditions sont à respecter.

2. Connaissez les conditions de l'exonération de cotisations sociales

Vous avez le choix entre l'option n°1 et l'option n°2. Prenez l'option qui vous correspond, mais il vous est **interdit de cumuler les deux**.

OPTION N° 1

Pour bénéficier de l'exonération sociale, vous devez remettre un ou plusieurs chèques-cadeaux dont le montant total maximal est de 159€ par an et par salarié.

Exemple : vous pouvez remettre sur l'année 2015, un chèque-cadeau de 50€ et une carte cadeau de 100€ à votre salarié. Vous restez sous la limite de 159€.



Notre conseil

Vous pouvez remettre un chèque-cadeau à un seul de vos salariés, mais attention il faudra le justifier! L'attribution ne doit pas être discriminatoire. Exemples de justification : c'est le seul salarié qui s'est marié dans l'année ou qui a réussi un exploit sportif.

OPTION N° 2

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur le montant des chèques-cadeaux, vous devez remplir **3 conditions** :

1.L'attribution du bon d'achat doit obligatoirement être en lien avec un événement fixé par l'URSSAF

11 événements sont reconnus par l'URSSAF pour qu'il y ait exonération de cotisations sociales.

Nom de l'événement	Salariés bénéficiaires
Naissance, Mariage, Pacs, Départ à la retraite	Uniquement si votre salarié est concerné par l'un de ces événements dans l'année civile
Fête des mères, Fête des pères	Uniquement si votre salarié est parent
Sainte Catherine	Uniquement si votre salariée est une femme, âgée de 25 ans et, est célibataire dans l'année civile

Nom de l'événement	Salariés bénéficiaires
Saint Nicolas	Uniquement si votre salarié, homme, est âgé de 30 ans et, est célibataire dans l'année civile Attention, le chèque-cadeau de la Saint-Nicolas pour vos salariés qui auraient des enfants et écoliers dans l'Est et le Nord de la France est interdit
Rentrée scolaire	Uniquement si votre salarié est parent, qu'il a des enfants jusqu'à 26 ans, sous réserve que votre salarié apporte la justification du suivi de scolarité
Noël des enfants	Uniquement pour les enfants de vos salariés jusqu'à leur 16 ans révolus dans l'année civile
Noël des salariés	Chacun de vos salariés

2.L'utilisation du chèque-cadeau doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué

Le chèque-cadeau doit mentionner la nature du bien qu'il permet d'acquérir, mais il faut que le chèque ait un lien avec l'événement.

Exemple : pour le chèque-cadeau Noël des enfants, le bon devra permettre d'acheter des jouets, des livres, des disques, des vêtements, des équipements de loisirs ou sportifs.



Ne remettez pas un chèque-cadeau « Rentrée scolaire » en décembre, pour une rentrée scolaire intervenue en septembre. Dans ce cas, le chèque-cadeau n'ayant pas de lien direct avec l'événement, il sera soumis aux cotisations sociales.

3.Le montant doit être limité

Le montant de votre chèque-cadeau ne doit pas dépasser 5% du Plafond mensuel de la Sécurité sociale, par événement et par salarié. Exemple : 159€, en 2015

Vous pouvez verser plusieurs chèques-cadeaux de maximum 159 € à un seul salarié. Exemple : sur l'année 2015, un chèque de 159€ pour naissance d'un enfant, un chèque de 159€ pour le Noël des salariés et un chèque de 159€ pour Noël des enfants.

3. Définissez les bénéficiaires

Le dispositif de chèques-cadeaux est facultatif.



Si vous souhaitez mettre en place les chèques-cadeaux, vous devez le proposer à l'ensemble des salariés concernés par l'événement.

4. Adaptez le montant à votre budget

En fonction de votre budget, déterminez combien vous souhaitez attribuer de chèques-cadeaux.



Variez le montant des chèques-cadeaux selon l'année, pour éviter que cela devienne un usage. Si cela devient un usage, vous ne pourrez pas revenir sur le montant du chèque sans accomplir une procédure de dénonciation d'usage.

Notre conseil



Choisir de faire un chèque cadeau Noël de 50€ pour un salarié et un chèque cadeau Noël de 100€ pour un second salarié est dangereux. Il faut que cela soit réellement justifié et non discriminatoire.

Exemple de justification discriminatoire : l'ancienneté de votre salarié et son temps de présence

Exemple de justification non discriminatoire : niveau de rémunération, différence entre la naissance du 1er enfant et la naissance du 2nd enfant de votre salarié

5. Commandez les chèques-cadeaux

Plusieurs enseignes proposent des chèques-cadeaux. Pour les plus connus : Cadhoc, Ticket Kadéos. N'hésitez pas à regarder les autres enseignes, qui peuvent proposer des chèques-cadeaux avec des magasins différents.



Si vous souhaitez proposer des chèques-cadeaux, au moment de la période de Noël, passez au plus tard votre commande en novembre, afin que vos salariés puissent payer leurs cadeaux de Noël avec.

Notre conseil

6. Connaissez les sanctions du mauvais usage des chèques-cadeaux

Sachez que si vous ne respectez pas les limites à l'exonération sociale, le montant du chèque-cadeau sera intégralement soumis à cotisations sociales pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le 1er euro.

Exemple : Sur l'année 2015, vous avez remis à votre salarié, un chèque cadeau de 50€ pour la rentrée scolaire de son enfant et un chèque cadeau de 200€ pour son mariage. Le chèque-cadeau de 50€ sera non soumis à cotisations sociales, mais le chèque-cadeau de 200€ sera soumis à cotisations sociales intégralement.

7. Pensez aux chèques-culture

Le chèque-culture (ou chèque-lire, chèque-disque) est un « chèque-cadeau » mais ayant pour objet exclusif de faciliter l'accès à la culture. Le chèque-culture tend à acheter des places de cinéma, des billets d'accès aux musées, des livres et des bandes dessinées...

Avantages du chèque-culture	Inconvénients du chèque-culture
<p>1. Pas de contrainte de montant du chèque L'intégralité du montant est non soumise à cotisations</p> <p>2. Pas de contrainte d'événements Vous pouvez les offrir tout au long de l'année</p>	<p>Vous limitez les enseignes dans lesquelles il est possible d'utiliser le chèque et vous limitez les produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour un chèque-lire : uniquement pour un achat de romans et de BD - Pour un chèque-disque : uniquement pour un achat de CD audio, CD-ROM et DVD - Pour un chèque-culture : uniquement pour un achat de livres, CD multimédia, cinéma, théâtres, musées, expositions, concerts, cirques, etc.

EXERCICES



EXERCICE 1

Votre entreprise de bijouterie décide d'accorder un chèque-cadeau de 50€ pour la Saint-Eloi, patron des orfèvres. Le chèque-cadeau est-il soumis à cotisations sociales ?

Réponse : Ca dépend. Non, le chèque-cadeau ne sera pas soumis à cotisations sociales si nous sommes dans l'option n°1, mais le chèque-cadeau sera soumis à cotisations sociales, si vous avez choisi l'option n°2 car il ne s'agit pas d'un événement fixé par l'URSSAF (reportez vous au point n°3, pour connaître les options).



EXERCICE 2

Votre salarié a deux enfants, l'un de 15 ans et le second de 17 ans. Vous lui attribuez 3 chèques-cadeaux Noël de 100€ chacun, en novembre, est-ce que ces chèques seront soumis à cotisations ?

Réponse : Nous sommes dans l'option n°2. Pour chaque chèque-cadeau, il convient de vérifier que les 3 conditions sont remplies :

- Chèque-cadeau d'un montant de 100€ pour le salarié : événement Noël du salarié, chèque versé en lien avec Noël et montant inférieur à 159€ . Exonération de cotisations sociales.
- Chèque-cadeau d'un montant de 100€ pour l'enfant de 15 ans du salarié : événement Noël des enfants, chèque versé en lien avec Noël et montant inférieur à 159€ . Exonération de cotisations sociales.
- Chèque-cadeau d'un montant de 100€ pour l'enfant de 17 ans du salarié : événement Noël des enfants n'est pas rempli car l'enfant a plus de 16 ans . Le chèque cadeau sera soumis à cotisations sociales.



EXERCICE 3

Pouvez-vous bénéficier en tant qu'employeur du dispositif de chèques cadeaux ?

Réponse : Oui, vous pouvez acquérir des chèques-cadeaux, si vous êtes titulaires d'un contrat de travail dans votre entreprise. Sinon, vous serez soumis intégralement à cotisations sociales.

LES 5 POINTS A RETENIR SUR LES CHEQUES-CADEAUX



Vous bénéficiez d'exonérations sociales



Pas de discrimination dans l'attribution de chèques-cadeaux



L'attribution des chèques-cadeaux est limitée à certains événements



Le montant des chèques-cadeaux est limité (159€, en 2015)



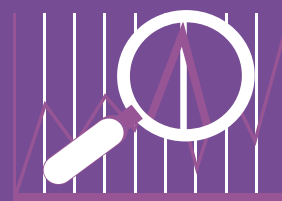
Le chèque-culture, un chèque-cadeau spécifique dont le montant est illimité

Réserve : Les informations données dans ce Livret technique sont susceptibles d'évoluer, avec les modifications des règles légales en la matière. Questionnez votre collaborateur Easy Paie, pour sécuriser votre situation.

CE LIVRET TECHNIQUE VOUS EST PROPOSE PAR



LE DEPARTEMENT SOCIAL DU CABINET easy compta



QUI EST EASY PAIE ? UN EXPERT EN GESTION SOCIALE ?

OUI. Il s'agit d'une société Lyonnaise 100% dédiée à la gestion de votre personnel.

Nous réalisons vos bulletins de paie, vos contrats de travail et tout type de procédures comme les licenciements. Nous vous offrons parallèlement des conseils pour gérer votre personnel. Notre méthode de travail : accompagner votre entreprise par un collaborateur dédié et spécialisé dans votre convention collective.

Easy Paie permet aux TPE et PME d'externaliser leur gestion du personnel, d'optimiser les coûts et de défendre au mieux leurs intérêts en cas de contrôle URSSAF notamment.

Easy Paie, c'est enfin la réalisation d'audits sociaux, de formations et d'assistances en ressources humaines.