



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>11350</b>	De <b>M. Sacha Houlié</b> ( La République en Marche - Vienne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)		<b>Ministère attributaire</b> > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)
<b>Rubrique</b> > impôts et taxes	<b>Tête d'analyse</b> > Évolution des conditions d'octroi des chèques-cadeau pour les salariés et indépe	<b>Analyse</b> > Évolution des conditions d'octroi des chèques-cadeau pour les salariés et indépe.
Question publiée au JO le : <b>31/07/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>06/08/2019</b> page : <b>7349</b>		

### Texte de la question

M. Sacha Houlié appelle l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics sur l'égalité des droits entre salariés et indépendants en matière d'ouverture des chèques-cadeau. Depuis 2015, le cadre réglementaire relatif aux chèques-vacances délivrés par l'ANCV a évolué par l'ordonnance n° 2015-333 du 26 mars 2015. Avec les salariés de particuliers employeurs et les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés entre autres, les indépendants peuvent désormais bénéficier, dans le secteur du tourisme, de chèques-vacances. S'agissant des chèques-cadeau, ceux-ci entrent dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale dont les indépendants, aujourd'hui, ne peuvent pas bénéficier. De surcroît, selon la circulaire ACOSS de 2011, les chèques-cadeau émis en faveur de salariés sont exonérés du calcul des cotisations sociales lorsqu'ils sont octroyés dans des conditions précises (montant maximum annuel ou évènements spécifiques : mariage, naissance). Pour autant, il a été jugé en 2017 par la Cour de cassation que la circulaire ACOSS de 2011 ne revêtait pas une portée normative, ce qui laisse l'interprétation à chaque office de l'URSSAF d'intégrer ou non les chèques-cadeau dans l'assiette des cotisations et contributions sociales de l'employeur. En conséquence, il lui demande les mesures que le Gouvernement envisage de prendre pour permettre, d'une part, de clarifier et d'unifier la règle de calcul relative aux chèques-cadeau pour les entreprises en faveur des salariés et, d'autre part, pour ouvrir les chèques-cadeau aux chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés dont les indépendants font partie.

### Texte de la réponse

Tout cadeau ou bon d'achat offert par le comité d'entreprise (CE), ou institution analogue, directement au salarié constitue un élément accessoire de sa rémunération qui devrait être assujéti, en tant que tel, aux cotisations et contributions sociales, dans les conditions de droit commun. Toutefois, par tolérance, ne sont pas assujettis au prélèvement social ceux de ces avantages dont le montant annuel est inférieur à 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 168,85 € en 2019. Au-delà de ce plafond, ces avantages sont soumis aux cotisations et contributions sociales, sauf lorsqu'ils sont attribués à l'occasion d'évènements, pour l'achat d'un bien déterminé en relation avec ces évènements, et dans une limite conforme aux usages correspondant à ce même seuil de 5% du plafond mensuel par évènement et par an. Ainsi, les avantages ne peuvent être octroyés que dans le respect de la vocation sociale des CE (par exemple à condition de prendre en compte les ressources des ménages dans la détermination du niveau des aides) et de la nature des dispositifs financés (ainsi, les abonnements à des activités

culturelles ou sportives sont possibles, mais pas le financement de formations à caractère professionnel, etc.). Par conséquent, la vérification des critères d'exemption d'assiette est particulièrement complexe puisque, pour réaliser ce travail, les Urssaf sont contraintes de vérifier que les sommes sont effectivement destinées à financer des activités non professionnelles, ce qui aboutit en pratique à des contrôles perçus comme extrêmement pointilleux et intrusifs. Cette situation est insatisfaisante notamment du point de vue de la sécurité juridique. En effet, aucune règle n'étant prévue par la loi, la Cour de cassation a logiquement jugé en 2017 que les tolérances n'avaient aucune portée juridique. Ces dernières ne se fondant pas sur des critères objectifs de montant, leur application est très délicate. L'absence de cadre légal clair maintient ouverte une zone de risque potentiellement très significative pour les entreprises et les bénéficiaires de ces avantages. Conscient de ces difficultés, le Gouvernement s'est engagé, à l'occasion des débats parlementaires sur le PLFSS pour 2019, à travailler sur les avantages, cadeaux et bons d'achat délivrés par les comités d'entreprise et à réaliser un travail de concertation pour atteindre l'objectif de sécurisation de ces dispositifs, tout en préservant les avantages dont les salariés bénéficient. En effet, toute évolution dans ce domaine devra se faire sur la base d'un diagnostic partagé entre les parties prenantes et d'une vision commune des orientations souhaitables, ce qui requiert nécessairement des travaux préparatoires approfondis. Une mission parlementaire devrait ainsi être constituée afin de mener à bien cette concertation et atteindre les objectifs que le Gouvernement s'est fixé.