

Cadeaux et bons d'achat de Noël du CSE : connaître la réglementation pour ne pas être taxé !

Comme chaque année, à l'approche des fêtes de fin d'année, les élus du [comité social et économique \(CSE\)](#) engagent des démarches auprès des fournisseurs, pour attribuer aux salariés des cadeaux et bons d'achat. Cette œuvre sociale et culturelle (ASC) très répandue dans les CSE, permet de découpler le pouvoir d'achat des salariés, dans un contexte de [forte inflation](#).

Les élus du CSE doivent connaître les seuils URSSAF, afin d'éviter un redressement...

Attention : il est désormais interdit de prévoir un critère d'attribution des œuvres sociales et culturelles lié à l'ancienneté. Voir notre article sur le sujet : [actualite/780-fin-de-la-condition-deanciennete-dans-les-cse-mise-en-conformite-obligatoire-deici-2026.html](#)

[Les cadeaux et bons d'achat sont des œuvres sociales et culturelles \(ASC\). De quoi s'agit-il ?](#)

Définition des « Activités sociales et culturelles »

Il n'existe pas de définition légale !

Le Code du travail ne définit pas précisément ce qu'est une activité sociale et culturelle ; il se borne, dans l'[article R2312-35](#), à dresser une liste (non limitative) :

1. Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
2. Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
3. Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
4. Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les

Éditorial

Les français sont favorables à la transparence sur les salaires

D'après une étude réalisée par Deel et l'Ifop le 26 septembre 2024, une majorité de salariés français sont favorables à la transparence sur les salaires.

60 % d'entre eux pensent que cela permettra de réduire les inégalités.

L'étude montre également que 66 % des salariés se disent « à l'aise » pour discuter de leur salaire.

Parmi ceux qui préfèrent éviter cette discussion, 58 % estiment que le salaire est une question personnelle qui n'a pas à être discutée publiquement.

Ce changement d'état d'esprit chez les Français est marquant. Longtemps ce sujet est resté tabou.

On rappelle qu'une directive européenne sur la transparence des rémunérations s'appliquera en juin 2026.

bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;

5. Les services sociaux chargés :

a. De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;

b. De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;

6. Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.



Cette absence de définition légale a conduit la jurisprudence à préciser les conditions cumulatives qui doivent être réunies pour qu'une activité soit considérée comme relevant des attributions sociales et culturelles du CSE. Celle-ci doit être :

1. Facultative et non rémunératoire,

2. Non discriminatoire,

3. Exercée principalement au bénéfice des salariés de l'entreprise,

4. Destinée à améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

Facultative et non rémunératoire

Activité facultative

Une activité dont la mise en œuvre dans l'entreprise est obligatoire (de par une loi, un décret, un arrêté) ne peut pas être considérée comme une ASC ; l'employeur ne peut pas en confier la gestion au CSE. Il en est de même lorsque l'activité est imposée par une convention collective ou un accord d'entreprise.

Activité non rémunératoire

L'activité ne doit pas se substituer à du salaire et ne doit pas être la contrepartie d'un travail.

Non discriminatoire

La discrimination est interdite

L'ensemble du personnel doit avoir accès aux activités sociales et culturelles, sans discrimination ni exclusion. Sont considérés comme des critères discriminatoires l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance à une religion, un parti politique, un syndicat, l'appartenance à une catégorie professionnelle...

Mais la discrimination peut être également : l'exclusion des salariés en arrêt longue maladie, le fait de réserver une aide financière aux frais de garde d'enfant aux seules mères salariées (à l'exclusion des pères), le fait de réserver la prise en charge du congé de formation syndical aux seuls membres d'un syndicat précis...

L'ancienneté et la présence effective sur l'année sont considérées comme des éléments discriminatoires.

Mais la modulation en fonction de critères objectifs est possible !

Si les critères discriminatoires sont interdits, l'attribution d'une aide ou la modulation de son montant est possible si elle est basée sur des critères objectifs : le nombre d'enfants ou de personnes à charge, le quotient familial ou les revenus du salarié, la situation familiale du salarié...

Exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise

Priorité aux salariés et à leur famille

L'article L2312-78 stipule que « Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (...) ».

Tous les salariés de l'entreprise doivent en bénéficier, quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés) et la durée du temps de travail (temps complet, temps partiel). De même, les salariés en période d'essai, en préavis, dont le contrat a été suspendu (congé maladie, congé parental, congé maternité...) doivent y avoir accès.

Stagiaires

Comme écrit ci-dessus, les stagiaires, bien que n'étant pas salariés, ont accès aux ASC.

Dirigeants d'entreprise

Les dirigeants d'entreprise ne bénéficient des ASC que dans la mesure où, en plus de leur mandat

social, ils sont également salariés de l'entreprise.

Anciens salariés et personnes extérieures à l'entreprise

Bien que n'étant pas un public prioritaire, les anciens salariés, retraités, préretraités voire licenciés pour motif économique, peuvent également bénéficier des ASC sur décision du CSE.

De même, le CSE peut décider d'inclure dans les bénéficiaires les personnes extérieures à l'entreprise, mais travaillant habituellement dans les locaux de celle-ci (prestataires, intérimaires). Pour ces personnes, la loi leur permet de bénéficier au minimum des installations collectives de l'entreprise utilisatrice (moyens de transport collectifs, restauration...).

Destinée à améliorer les conditions de vie de travail et d'emploi

Une activité sociale et culturelle doit avoir pour finalité d'améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

Cette obligation est généralement interprétée de façon large, mais il existe quand même certaines restrictions. Par exemple, l'action syndicale n'est pas considérée par les juges comme étant une activité sociale et culturelle. De même, si l'employeur organise une soirée festive dans le but de présenter le bilan annuel de l'entreprise et d'assurer une cohésion au sein de celle-ci, cette soirée ne peut être une ASC (ce qui est le cas si elle est uniquement festive !).



Bons d'achat, chèques-cadeaux ou cadeaux

La remise de **cadeaux et de bons d'achat** aux salariés, pour la fin d'année, est l'une des activités sociales et culturelles les plus répandues dans les CSE. Il est utile de rappeler la règle URSSAF applicable, afin d'éviter des redressements de cotisations.

Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achat aux salariés est soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achats et cadeaux,
- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

1 Bons d'achat et cadeaux :

1^{re} règle :

Si la valeur cumulée des bons d'achats, chèques-cadeaux et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **193 euros** (en 2024), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les

événements auxquels ils se rattachent.

2^{ème} règle :

Si le montant global dépasse le seuil, il faut alors examiner chaque bon d'achat (ou chèques-cadeaux ou cadeaux) pour voir si certains d'entre eux bénéficient d'exonérations spécifiques. Pour cela, il est nécessaire (conditions cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),
- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,
- de ne pas dépasser **193 euros** (en 2024), par événement et par année civile.

Liste des

événements : Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des Pères, fête des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

Précisions :

- *Sainte-Catherine : la limite d'âge est de 25 ans,*
- *Saint-Nicolas : la limite d'âge est de 30 ans,*
- *Naissance : la limite de 193 euros s'apprécie par enfant,*
- *Rentrée scolaire : la limite de 193 euros s'apprécie par enfant,*
- *Noël : la limite de 193 euros s'apprécie par enfant et par salarié.*

Précision pour Noël : dans le cas particulier où deux parents travaillent dans la même entreprise, le seuil d'appréciation pour chacun d'eux : ainsi les deux salariés pourront prétendre pour Noël, aux bons d'achat pour le même enfant.

En raison de ce lien avec l'évènement, les bons d'achat et cadeaux doivent être attribués au moment où l'évènement se produit, et donc, en principe, au mois de décembre pour les œuvres sociales et culturelles liées à Noël. S'ils sont attribués bien avant ou bien après l'évènement, il y a un risque d'être soumis à cotisations.

Attention !

Lorsque les conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon ou cadeau est soumis, en cas de contrôle de l'URSSAF, aux cotisations sociales pour son montant global (dès le 1^{er} euro).

Autre difficulté, la « tolérance » URSSAF n'a selon la Cour de cassation aucune portée normative... Chaque contrôleur URSSAF est donc en droit de redresser un CSE, sans tenir compte des tolérances de l'URSSAF qui s'appliquent depuis plus de 30 ans !

2 Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

3 Bons d'achat de produits alimentaires :

L'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires courants n'est pas concernée par les seuils d'exonération. Par contre, l'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires non courants, dont le caractère festif est avéré (foie gras, caviar, champagne) bénéficie du seuil d'exonération de 193 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des évènements cités précédemment).



La contre-visite médicale de l'employeur : ce que vous devez savoir

Jusqu'à présent, en cas d'arrêt de travail du salarié, l'encadrement juridique de la [contre-visite](#) était essentiellement le fruit de la jurisprudence. Le cadre juridique de ce dispositif vient enfin d'être défini par un décret du 5 juillet 2024. Trois nouveaux articles ont été insérés dans la partie réglementaire du Code du travail (C. trav. Art. [R 1226-10](#), [R 1226-11](#), [R 1226-12](#)).



Droit à la contre-visite médicale par l'employeur

Lorsqu'un salarié est en [arrêt de travail pour maladie ou accident](#), il bénéficie d'indemnités versées par la Sécurité sociale et parfois d'un [complément de salaire versé par l'employeur](#). En contrepartie de ce complément, l'employeur peut organiser une **contre-visite médicale** pour vérifier la validité de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander cette contre-visite à tout moment durant l'arrêt, et **le salarié ne peut pas la refuser**.

Conditions pour organiser une contre-visite

La contre-visite médicale **ne concerne que les arrêts de travail qui ouvrent droit à une indemnisation complémentaire**. Le salarié doit, entre autres, justifier d'une année d'ancienneté, fournir un certificat médical, et être pris en charge par la Sécurité sociale.

Cependant, il existe des exceptions : les salariés saisonniers, intermittents, ou temporaires ne sont pas concernés par ce dispositif, et dans certaines régions comme la Moselle ou l'Alsace, le droit local empêche la contre-visite.

Obligations du salarié en arrêt de travail

Pour faciliter la contre-visite, le salarié doit informer l'employeur de son lieu de repos si celui-ci est différent de son domicile, et lui préciser les horaires disponibles en cas de sorties autorisées.

La contre-visite peut se dérouler à domicile, mais aussi au cabinet du médecin mandaté par l'employeur, ce qui est une nouveauté. Le salarié doit donc être vigilant et respecter les horaires de présence imposés pour la contre-visite, sauf s'il a des autorisations de sortie.

Le médecin qui procède au contrôle peut réaliser tout examen ou analyse lui permettant de formuler un diagnostic sur l'aptitude du salarié.

Précision : l'employeur a le droit de communiquer l'adresse personnelle du salarié au médecin mandaté.



Conséquences du contrôle

Après la contre-visite, si le médecin estime que l'arrêt de travail est justifié, rien ne change pour le salarié. En revanche, **si le médecin juge l'arrêt injustifié, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires**. Le salarié conserve cependant son droit aux indemnités de la Sécurité sociale, sauf si la Caisse d'assurance maladie confirme l'avis du médecin mandaté par l'employeur.

En cas de désaccord, le salarié peut demander une expertise médicale.

Si cette dernière confirme la validité de l'arrêt de travail, l'employeur devra reprendre le versement des indemnités.

Que faire en cas de prolongation de l'arrêt ?

Si l'arrêt de travail est prolongé, l'employeur doit à nouveau verser les indemnités complémentaires. Il peut demander une nouvelle contre-visite pour vérifier cette prolongation.

Prévention des risques routiers : Le rôle clé du CSE

Les risques routiers professionnels sont la deuxième cause de mortalité liée au travail en France. Chaque jour, des accidents de trajet domicile-travail ou de mission entraînent des décès ou des blessures graves. En tant qu' élu du personnel du [Comité Social et Économique](#) (CSE), il est essentiel que vous soyez informés de ces risques et du rôle crucial que vous pouvez jouer dans leur prévention, au côté de l'employeur, en collaboration avec la [commission santé, sécurité et conditions de travail](#) (CSSCT),

Le ministère du Travail a diffusé le 5 juillet 2024 une note : « [L'essentiel du risque routier professionnel](#) » qui aborde ce sujet.



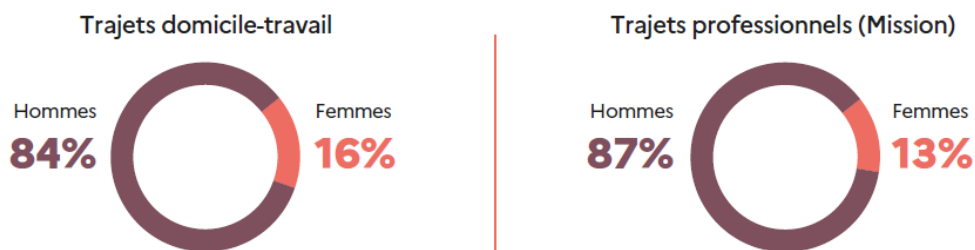
le cadre du travail, soit lors des trajets domicile-travail, soit pendant les déplacements professionnels, appelés aussi accidents de mission. En 2022, ce sont 485 personnes qui ont perdu la vie dans ces conditions, une hausse notable par rapport à 2021. Ces chiffres montrent que le risque routier est une préoccupation majeure pour les entreprises et leurs employés.

Les accidents de trajet (domicile-travail) sont les plus fréquents, avec 345 décès en 2022. Parmi eux, les jeunes salariés (moins de 35 ans) et les hommes sont particulièrement touchés. En parallèle, les accidents de mission (trajets effectués pour accomplir des tâches professionnelles) ont entraîné 140 décès.

Qu'est-ce que le risque routier professionnel ?

Le risque routier professionnel désigne les accidents survenant dans

Les salariés décédés en accident du travail ou en accident de trajet sur la route par genre en 2022



Source : CNAM/MSA

Parmi les salariés décédés en accident de mission ou de trajet domicile-travail sur la route, **les hommes sont principalement concernés.**

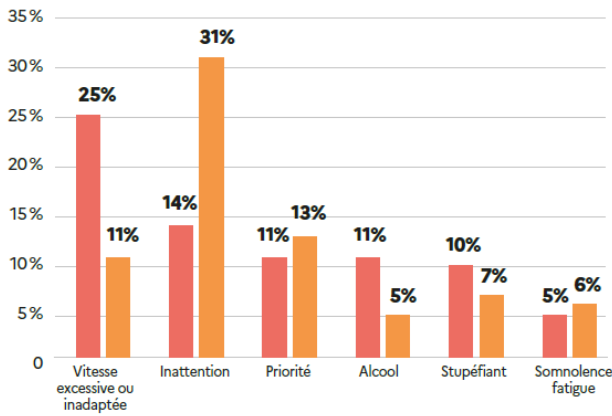
Les facteurs de risque

Plusieurs causes expliquent la gravité des accidents de la route liés au travail : une vitesse excessive ou inadaptée, l'inattention, le refus de

priorité, et dans certains cas, la consommation d'alcool ou de stupéfiants. Le non-port de la ceinture de sécurité est également

un facteur aggravant, surtout lors des trajets de mission.

Les facteurs d'accident des personnes présumées responsables d'accidents mortels qui se déplaçaient en lien avec le travail



Les quatre premières causes d'accident mortel causé par une personne sur un trajet domicile-travail sont la vitesse excessive ou inadaptée (25%), l'inattention (14%), la priorité (11%) et l'alcool (11%).

Les trois premières causes d'accident mortel causé par une personne en mission sont l'inattention (31%), le refus de priorité (13%) et la vitesse excessive ou inadaptée (11%).

⚠ L'organisation des déplacements et des communications est primordiale afin de permettre au travailleur une pleine concentration sur la route, une absence de stress et de fatigue.

■ Proportion de présumé responsable d'accident mortel selon le facteur pour les trajets domicile-travail
 ■ Proportion de présumé responsable d'accident mortel selon le facteur pour les trajets professionnels (mission)

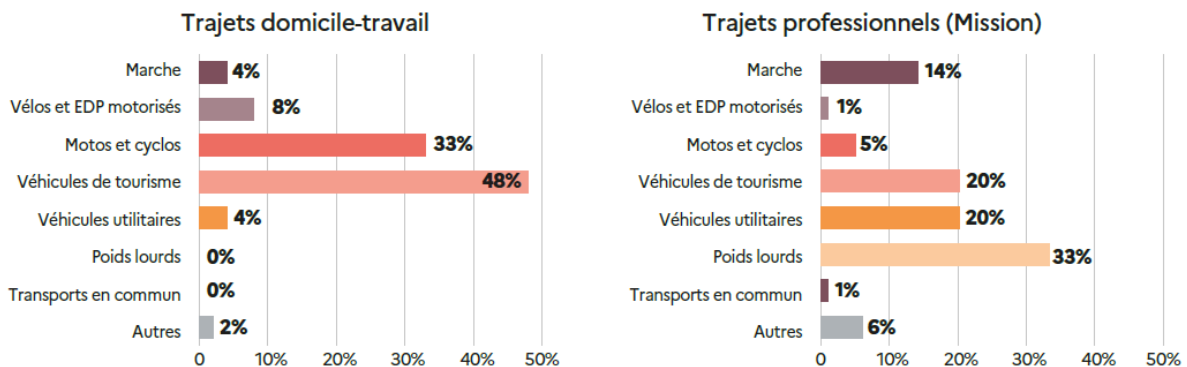
Source : ONISR

Les modes de transport influencent aussi le niveau de risque. Les deux-roues motorisés sont souvent

impliqués dans les accidents mortels liés au trajet domicile-travail, tandis que les poids lourds sont davantage

concernés lors des missions professionnelles.

Les personnes décédées lors d'un trajet routier en lien avec le travail selon le mode de déplacement en 2022



Source : ONISR

Le rôle de l'employeur

Les employeurs sont responsables de la sécurité des salariés. Ils doivent évaluer les risques routiers qui sont des risques professionnels à part entière. Dans le cadre de l'élaboration du plan de mobilité, ils doivent, notamment :

- Organiser les déplacements,
- Choisir correctement le véhicule et l'entretenir,
- Privilégier les communications hors temps de conduite,
- Former le personnel aux « bonnes pratiques de prévention ».

Les employeurs peuvent aller plus loin en signant la charte des « Sept

engagements + pour une route plus sûre » proposée par la Sécurité Routière. Cette charte, signée par plus de 3 000 organisations, engage les entreprises à adopter des mesures concrètes pour améliorer la sécurité de leurs employés sur la route.

Le rôle clé du CSE dans la prévention des risques routiers

Le [Comité Social et Économique](#) (CSE), par le biais de sa mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail, a un rôle essentiel à jouer dans la prévention des risques routiers professionnels. Le CSE doit veiller à ce que les employeurs prennent en compte ces risques dans l'évaluation des conditions de travail et qu'ils mettent en place des mesures préventives adaptées.

Le CSE a également la responsabilité de s'assurer que les plans de mobilité en entreprise incluent des mesures de prévention des risques routiers, telles que :

- L'organisation des déplacements pour réduire les risques (choisir des itinéraires sûrs, éviter les trajets en période de forte circulation).
- L'adaptation des véhicules aux besoins spécifiques des tâches à accomplir et leur entretien régulier.

- La sensibilisation des salariés, dès leur embauche, aux bonnes pratiques de sécurité routière.
- La formation des responsables à la prévention des risques routiers.



La commission CSSCT : une force de proposition

La [commission santé, sécurité et conditions de travail](#) (CSSCT), au sein du CSE, joue un rôle déterminant dans l'analyse et la proposition de mesures concrètes pour améliorer la sécurité routière des salariés. En tant

qu'instance spécialisée, elle peut être, force de proposition pour :

- Intégrer des actions spécifiques dans le [Document Unique d'Évaluation des Risques](#) (DUERP) afin de mieux prévenir les accidents routiers.
- Suivre l'état des véhicules utilisés dans le cadre des missions professionnelles.
- Encourager l'utilisation de modes de transport alternatifs, tels que les transports en commun ou le covoiturage, pour limiter l'exposition au risque routier.

Conclusion

Les élus du CSE, en collaboration avec la commission CSSCT, ont un rôle clé à jouer dans la prévention des risques routiers professionnels, auprès de l'employeur et des salariés.

La sensibilisation, la formation et la mise en place de mesures adaptées permettent de limiter les accidents et de protéger les salariés, tout en renforçant la culture de la sécurité au sein de l'entreprise.

Une responsable de magasin portant un pendentif en forme de croix ne peut pas reprocher à une vendeuse de porter un turban

Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du Code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié (...) en raison notamment de ses convictions religieuses, les restrictions éventuelles à la liberté religieuse devant être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché.



L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

En présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement.

La Cour d'appel de Paris a jugé^[1] :

« Mme [P], vendeuse au sein du magasin Zara de [Localité], s'est présentée le 5 mars 2019 sur son lieu de travail, au retour de son congé parental en portant, pour la première fois, un turban sur sa tête qu'elle n'a pas voulu ôter durant son service en boutique.

Le contrat de travail prévoit que les « conditions de travail sont également régies par tous règlements internes à la société Zara France ».

La société fait valoir que l'article 13 du règlement intérieur dispose que « dans un souci de neutralité et pour ne pas heurter la sensibilité de la clientèle, le personnel en contact avec la clientèle ou les fournisseurs ne doit pas manifester, à titre individuel ou collectif, d'opinions à caractère politique, religieux ou philosophique ». Ce document n'est pas versé aux débats mais la salariée n'en conteste ni l'existence ni la teneur.



La cour retient que cette clause de neutralité, mentionnée dans le règlement intérieur, est générale et indifférenciée puisqu'elle interdit toute manifestation d'opinions qu'elles soient politiques, religieuses ou philosophiques. En l'espèce, la salariée admet que le port de ce turban était une manifestation du fait religieux puisqu'elle invoque dans ses conclusions le principe de la liberté religieuse.

Par ailleurs, cette restriction est justifiée par l'exercice d'autres libertés, à savoir le respect de la sensibilité de la clientèle, et ne concerne que le personnel en contact avec la clientèle et les fournisseurs.

Toutefois, l'employeur admet que Mme [F], Responsable du magasin, portait un pendentif en forme de croix, manifestement visible puisque Mme [P] lui en a fait la remarque, alors que, compte tenu de ses fonctions, elle était nécessairement en contact avec la clientèle. Il ne justifie par aucun élément objectif en quoi le port de cette croix ne constituait pas, au même titre que le

turban, une manifestation d'opinion religieuse.

L'interdiction faite à la salariée de porter un turban caractérise donc l'existence d'une discrimination directement fondée sur les

convictions religieuses de celle-ci, qui rend le licenciement nul. »

[1] Cour d'appel de Paris - Pôle 6 -
Chambre 10 12 septembre
2024 / n° 21/07734

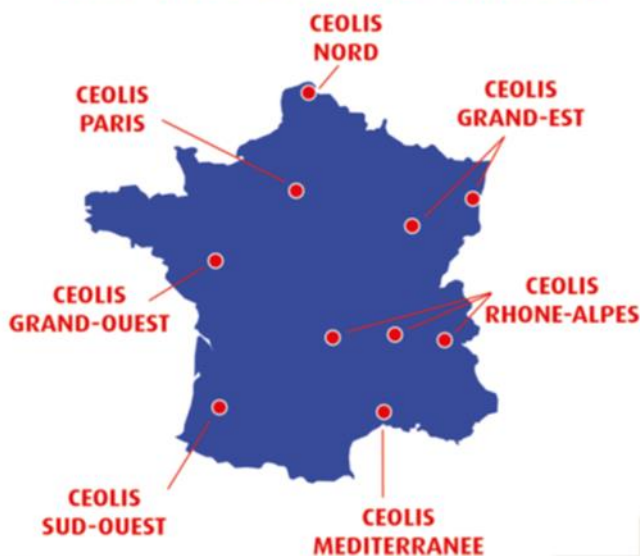
Eric ROCHEBLAVE

**Avocat Spécialiste en
Droit du Travail
et Droit de la Sécurité
Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>**

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (octobre 2024)