

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les bons d'achat

L'attribution de bons d'achat ou chèques-cadeaux permettant aux salariés de bénéficier d'un crédit d'achat dans certains magasins, est de plus en plus pratiquée par les comités d'entreprise, notamment lors de certains événements.

Définition

Les bons d'achat sont des crédits d'achat qui s'achètent et s'échangent en magasin.

Cotisations sociales

Seuil de 5 % du plafond de la sécurité sociale

Si le montant global des bons d'achat et de cadeaux en nature attribués à un salarié pour l'année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale soit 144 € au 1^{er} janvier 2010, alors ce montant est exonéré de cotisations et contributions sociales quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

Dépassement du seuil

En revanche, si l'ensemble des bons d'achat délivrés dépasse, pour l'année, le seuil de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur, les bons d'achat n'échappent aux cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS, que si leur valeur est conforme aux usages, que s'ils sont attribués à une catégorie de personnel en relation avec un événement précis et s'ils per-

mettent d'acquérir un bien déterminé.

Ainsi, si ce seuil est dépassé, et afin de vérifier si les conditions d'exonération sont remplies, il convient d'examiner si le bon d'achat ou le cadeau en nature répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

1) Être attribué en relation avec un événement (le salarié doit être concerné par celui-ci)

Sont considérés comme des événements :

- le mariage et le pacs,
- la naissance,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères et des pères,
- le Noël des salariés et des enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire (scolaire, universitaire,... peu importe la nature de l'établissement) pour les salariés ayant des enfants jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile
- la fête de Sainte-Catherine et de Saint-Nicolas, pour les salariés concernés.

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement. Par conséquent et pour exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat pour la rentrée scolaire.

2) Avoir une utilisation déterminée

Le bon d'achat doit être en relation avec l'un des bons d'achat cités ci-dessus. Ceci exclut par exemple les chèques carburant. Le bon d'achat doit mentionner :

- la nature du bien ou un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bons multi-enseignes).

Pour la rentrée scolaire et le Noël des enfants, la mention des rayons doit être en lien avec l'évènement.

Pour les autres événements, la mention « tout rayon sauf carburant et alimentation » est admise.

3) Être d'un montant conforme aux usages

Un seuil équivalent à 5 % du plafond de sécurité sociale a été fixé par événement et par année civile.

Deux événements ont nécessité des adaptations de ce seuil :

- la rentrée scolaire, le seuil étant de 5 % par enfant ;
- Noël, le seuil étant de 5 % par enfant également et de 5 % pour le salarié.

Si deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux. Si pour le même événement, un

CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE

salarié reçoit un bon d'achat et un cadeau en nature ou plusieurs bons d'achat, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le respect du seuil conforme aux usages.

Par conséquent, si l'ensemble des bons d'achat délivrés dépasse le seuil de 144 € pour l'année et si les 3 conditions

énoncées ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis en totalité dès le 1^{er} euro.

Conditions particulières de certains chèques

Les chèques-lire, disques ou culture : ils sont exonérés de cotisation sociales sans condition.

Les chèques-vacances : si l'aide aux vacances est attribuée sous formes de chèques-vacances acquis par le comité d'entreprise, en fonction de critères que ce dernier détermine librement et sans intervention de l'employeur, ces aides sont alors exonérées de cotisations et contributions sociales.

Indemnisation légales des absences pour maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale. À ces indemnités, peut s'ajouter un complément de salaire versé par l'employeur.

Principe

En cas de maladie ou d'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 48 heures

L'indemnisation par la Sécurité sociale prend effet après un délai de carence de trois jours.

Notons que les indemnités journalières versées au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle le sont sans délai de carence.

Un complément de salaire versé par l'employeur peut donc s'ajouter aux indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer les garanties de ressources légales minimum prévues, sachant que la convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir une indemnisation plus avantageuse. Bien entendu, le salarié doit transmettre une copie des décomptes de sécurité sociale à son employeur pour que ce dernier puisse effectuer le complément dû.

Ancienneté requise

Tout salarié qui a un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement a droit à l'indemnisation complémentaire, (à l'exception des

salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires).

Début du versement

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation complémentaire intervient dès le 1^{er} jour d'absence (aucune carence).

En cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet, elle débute à compter du 8^e jour (7 jours de carence).

Montant

Le salarié perçoit un pourcentage de la rémunération brute, y compris les indemnités journalières de la Sécurité sociale, qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, et ce, dans les conditions suivantes :

- pendant les 30 premiers jours, 90 % de cette rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants, deux tiers (66 %) de cette même rémunération.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancien-

neté en plus de la durée d'une année requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Par conséquent :

- **si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté**, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants ;

- **à partir de 6 ans d'ancienneté**, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- . 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté,

- . 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté,

- . 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté,

- . 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté,

- . 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté,

- . 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.