Cadeaux et bons d'achat aux salariés : comment bénéficier de l'exonération de cotisations ?

À jour au 26/10/2026

1. La situation concernée

Cette fiche s'adresse aux dirigeants qui souhaitent remettre à leurs salariés un cadeau, un chèque-cadeau ou une carte cadeau, à Noël ou à l'occasion d'un événement familial. Lorsque l'entreprise a un comité social et économique, ce sont en principe ses bons, attribués au titre des activités sociales et culturelles, qui sont visés ; lorsqu'elle n'en a pas, l'employeur les remet directement. Elle concerne aussi les employeurs redevables de la taxe sur les salaires, comme de nombreux cabinets médicaux et paramédicaux, car les mêmes règles s'appliquent à cette taxe. La taxe sur les salaires concerne les employeurs qui n'ont pas été soumis à la TVA, ou ne l'ont pas été sur au moins 90 % de leur chiffre d'affaires, au cours de l'année civile précédant le paiement des salaires. En sont exonérés ceux dont le chiffre d'affaires de cette année n'excède pas les limites de la franchise de TVA ; en cas d'activités mixtes, la taxe dépend du rapport d'assujettissement (article 231 du code général des impôts).

2. Les règles applicables

En principe, les cadeaux et bons d'achat remis aux salariés sont soumis aux cotisations sociales, sauf s'il s'agit d'un secours. Toutefois, l'administration admet, sous certaines conditions, une exonération. Deux situations doivent être distinguées.

1 Premier temps : la limite globale annuelle

Lorsque le total des cadeaux et bons remis à un salarié au cours d'une année civile ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, il est présumé exonéré, sans qu'il soit nécessaire de le rattacher à un événement. Cette limite était de 196 € en 2025 ; elle est de **200 € en 2026**. Pour 2027, la presse professionnelle annonce 204 €, sous réserve de confirmation par l'Urssaf.

2 Second temps : au-delà, trois conditions cumulatives

Si la limite annuelle est dépassée, chaque bon ou cadeau reste exonéré s'il remplit à la fois trois conditions.

- Il est remis à l'occasion d'un événement qui concerne effectivement le salarié et qui figure dans une liste limitative : naissance ou adoption, mariage ou PACS, départ à la retraite, fête des mères ou des pères, Sainte-Catherine (femmes célibataires fêtant leurs 25 ans), Saint-Nicolas (hommes célibataires fêtant leurs 30 ans), Noël pour les salariés et pour leurs enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants de moins de 26 ans dans l'année, sous réserve de justifier de leur scolarité.
- Son utilisation est déterminée : le bon mentionne la nature du bien, un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Un bon de Noël pour un enfant doit ainsi permettre d'acheter des jouets, des vêtements ou des équipements de loisirs ou sportifs.
- Son montant ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel par événement et par année civile. Pour Noël, la limite s'apprécie pour le salarié et pour chaque enfant ; pour la rentrée scolaire, par enfant.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, la totalité du montant est soumise à cotisations. Pour un même événement, le bon et le cadeau en nature s'additionnent. Les chèques-vacances obéissent à des règles propres.

> **Attention : une tolérance administrative**
>
> Ces règles sont des tolérances de l'administration, que l'Urssaf applique. La Cour de cassation a jugé que les textes qui les fondent sont « dépourvus de toute portée normative » (Cass. 2e civ., 30/03/2017, n° 15-25.453) : en cas de litige, un juge n'est pas tenu de les appliquer.

L'égalité de traitement

Les règles d'attribution ne doivent pas être discriminatoires. La Cour de cassation a jugé qu'un comité social et économique ne peut pas subordonner l'accès aux activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté (Cass. soc., 03/04/2024, n° 22-16.812). L'Urssaf a accordé aux comités un délai de mise en conformité jusqu'au 31/12/2026 : en cas de contrôle d'ici là, il leur est demandé de se mettre en conformité pour l'avenir. Ce délai est une tolérance administrative ; il ne rend pas le critère licite et ne protège pas d'une action en justice.

© ADALTA 2026 — www.adalta.fr

3. Un exemple chiffré

Une entreprise de six salariés, sans comité social et économique, prépare ses cadeaux de Noël 2026. La limite applicable est celle de l'année d'attribution, soit 200 €.

- **Julie** a deux enfants de 6 et 14 ans. Elle reçoit un bon de 200 € pour elle et un bon de 200 € par enfant, utilisables dans un magasin de jouets et de vêtements. Les 600 € sont exonérés : chaque bon respecte la limite de 200 € et se rattache à Noël.
- **Marc** a reçu en juin un bon de 60 € pour son anniversaire, qui n'est pas un événement de la liste. À Noël, il reçoit un bon de 120 €. Le total de ses cadeaux sur l'année, 180 €, reste inférieur à 200 € : les deux bons sont donc exonérés, même si l'anniversaire ne fait pas partie des événements ouvrant normalement droit à cette tolérance.
- **Sophie** n'a pas d'enfant et reçoit à Noël un bon de 250 €. Le total annuel dépasse 200 € et le bon dépasse la limite de 200 € par événement : les 250 € sont soumis en totalité à cotisations. Un bon de 200 € aurait été entièrement exonéré.

4. Les erreurs fréquentes

- Remettre un bon utilisable partout, sans indication des biens ou des magasins : au-delà de la limite globale, il ne remplit pas la condition d'utilisation déterminée.
- Oublier d'additionner le bon et le cadeau en nature remis pour le même événement.
- Attribuer un bon de Noël pour un enfant de plus de 16 ans révolus, ou un bon de rentrée sans justificatif de scolarité.
- Appliquer la limite de l'année suivante : un bon remis en décembre 2026 relève de la limite de 200 €, même s'il est utilisé en 2027.
- Réserver les bons à certains salariés selon un critère discriminatoire, comme l'ancienneté pour les activités du comité.
- Confondre ces bons avec une prime en argent ou avec la prime de partage de la valeur, qui suivent des règles différentes.
- Ne conserver aucune trace : liste des bénéficiaires, événement, montant et justificatifs.

5. Les points à vérifier avant de distribuer les bons

- ☐ J'ai additionné tous les cadeaux et bons remis à chaque salarié depuis le 1er janvier.
- ☐ Si ce total dépasse 5 % du plafond mensuel, chaque bon se rattache à un événement de la liste qui concerne le salarié.
- ☐ Chaque bon indique la nature des biens, des rayons ou des magasins.
- ☐ Le montant par événement ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel, par salarié et, le cas échéant, par enfant.
- ☐ J'ai retenu la limite de l'année d'attribution (200 € en 2026).
- ☐ Les critères d'attribution ne sont pas discriminatoires.
- ☐ Je conserve la liste des bénéficiaires et les justificatifs.
- ☐ Si mon entreprise paie la taxe sur les salaires, j'applique les mêmes règles à cette taxe.

6. En pratique : quand consulter le cabinet

Avant de commander vos cadeaux ou bons d'achat, interrogez le cabinet. Le montant des cadeaux déjà distribués, la situation familiale de vos salariés ou l'existence d'un comité social et économique peuvent modifier les conditions d'exonération. Nous examinons avec vous votre situation pour sécuriser vos pratiques avant tout contrôle.

Pour aller plus loin : notre guide « L'employeur au quotidien », qui consacre un chapitre aux primes, avantages en nature et frais professionnels — www.adalta.fr/guides-ressources/guide-employeur-au-quotidien/

Textes de référence

- Code de la sécurité sociale, article L. 136-1-1, I.
- Instruction ministérielle du 17/04/1985 ; lettre ministérielle du 12/12/1988 ; circulaires Acoss n° 2004-144 du 27/10/2004 et n° 2009-003 du 13/01/2009 (doctrine administrative).
- BOFiP, BOI-TPS-TS-20-10-20190130 (taxe sur les salaires, base d'imposition) ; code général des impôts, article 231.
- Arrêté du 22/12/2025 portant fixation du plafond de la Sécurité sociale pour 2026.
- Cass. 2e civ., 30/03/2017, n° 15-25.453 ; Cass. soc., 03/04/2024, n° 22-16.812.

Cette fiche a une vocation uniquement informative. Elle ne se substitue pas au conseil d'un expert-comptable : chaque situation est unique et doit faire l'objet d'une analyse personnalisée.

© ADALTA 2026 — www.adalta.fr