

Cadeaux et bons d'achat de Noël du CSE : règles URSSAF 2025 à connaître pour éviter la taxation

À l'approche des fêtes de fin d'année, les **comités sociaux et économiques (CSE)** distribuent souvent des **chèques-cadeaux, bons d'achat ou cadeaux de Noël** aux salariés.

Ces avantages, considérés comme des **activités sociales et culturelles (ASC)**, renforcent le pouvoir d'achat et la motivation des équipes.

Mais attention : mal encadrés, ces avantages peuvent être **requalifiés par l'URSSAF** et soumis à cotisations sociales. Découvrez dans cet article les **seuils d'exonération 2025** et les règles à respecter pour offrir vos cadeaux en toute sécurité.

Cadeaux et chèques-cadeaux CSE : une activité sociale et culturelle (ASC)

Les cadeaux de Noël distribués par le CSE entrent dans le cadre des **ASC**, à condition de respecter certaines règles :

- **Facultatifs et non rémunératoires** : ils ne doivent pas remplacer une prime ou un salaire.

- **Non discriminatoires** : tous les salariés doivent y avoir accès (CDI, CDD, temps partiel, intérimaires, salariés en congé).
- **Au bénéfice des salariés et de leur famille** : stagiaires et enfants peuvent aussi être concernés, selon les décisions du CSE.
- **Améliorer les conditions de vie** : l'objectif doit rester social, culturel ou festif.

À noter : à partir de 2026, **l'ancienneté ne pourra plus être un critère d'attribution** des avantages CSE. Lire notre article sur le sujet : [Fin de la condition d'ancienneté dans les CSE : mise en conformité obligatoire d'ici 2026.](#)

URSSAF et CSE : le plafond 2025 pour les bons d'achat et cadeaux

Règle générale : 196 € par salarié et par an

En 2025, [le plafond d'exonération URSSAF](#) pour les **chèques-cadeaux**

Éditorial

Le CSE, au cœur de la magie de Noël

La période des fêtes est un moment fort pour les CSE : organisation du Noël des salariés, chèques cadeaux, actions de convivialité... autant d'occasions de renforcer le lien social dans l'entreprise.

Chez **CEOLIS**, nous savons que cette période festive s'accompagne aussi d'enjeux budgétaires et réglementaires.

Nos experts sont à vos côtés pour vous aider à **gérer vos budgets ASC, respecter les règles URSSAF et valoriser vos actions** auprès des salariés.

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus. CEOLIS est le bon choix – confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



✉ Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

et bons d'achat est fixé à **196 € par salarié et par an**.

Tant que ce seuil n'est pas dépassé, les avantages sont **exonérés de cotisations sociales**.

Règle par événement : 196 € par occasion

Si ce plafond annuel est dépassé, l'exonération reste possible si les **3 conditions cumulatives** suivantes sont respectées :

1. Le bon est attribué à un **événement précis**.
2. Il a une **utilisation déterminée** en lien avec l'événement.
3. Son montant ne dépasse pas **196 € par événement et par année civile**.

Événements URSSAF ouvrant droit à exonération :

- Mariage ou Pacs
- Naissance ou adoption
- Retraite
- Fête des Mères et Fête des Pères
- Sainte-Catherine (jusqu'à 25 ans), Saint-Nicolas (jusqu'à 30 ans)
- **Noël des salariés et de leurs enfants** (jusqu'à 16 ans)
- Rentrée scolaire (enfants de moins de 26 ans)

Exemple concret

Un salarié avec 2 enfants peut recevoir :

- 196 € pour son Noël,
- 196 € pour chacun de ses enfants, soit **588 € exonérés** au total uniquement pour l'événement de Noël.



Cas particuliers : chèques-culture et bons alimentaires

- **Chèques-culture (chèques-lire, chèques-disque, chèques-spectacle...)** : [exonération totale, sans limite de montant](#).
- **Bons alimentaires :**
 - Produits courants (riz, pâtes, huile...) → soumis à cotisations.
 - Produits festifs (champagne, foie gras, chocolats...) → exonération possible dans la limite de 196 €, si attribués à Noël.

Risques pour le CSE en cas de non-respect

Attention : si une condition n'est pas respectée, le bon ou cadeau est **soumis aux cotisations dès le 1er euro**.

De plus, la **tolérance URSSAF n'a pas de valeur légale** : un contrôleur peut donc redresser un CSE malgré son application.

Un redressement peut coûter très cher au CSE...

Bonnes pratiques pour sécuriser vos cadeaux de Noël CSE

- [Planifier le budget CSE](#) : anticiper les plafonds par salarié.

- **Conserver les justificatifs** : certificats de scolarité, actes de naissance, etc.
- **Attribuer au bon moment** : par exemple, les bons de Noël doivent être donnés en décembre.
- **Communiquer clairement** : informer les salariés des règles d'attribution.
- **Éviter les critères discriminatoires** : pas de sélection selon l'ancienneté, le type de contrat ou la présence effective.

FAQ – Cadeaux et bons d'achat CSE Noël 2025

1. Quel est le plafond URSSAF pour les bons d'achat CSE en 2025 ?

196 € par salarié et par an + 196 €

idées ne manquent pas !

Les animations favorisent les échanges et renforcent la **cohésion d'équipe**, particulièrement dans un contexte de [travail hybride](#) où les moments de partage se font plus rares.

3. Un cadeau pour chacun

Même symbolique, un **cadeau ou bon d'achat** remis à chaque salarié marque la reconnaissance du CSE.

Veillez simplement à **respecter les seuils URSSAF 2025** pour éviter tout redressement fiscal. *Lire à ce sujet notre article : [Cadeaux et bons d'achat de Noël du CSE : règles URSSAF 2025 à connaître pour éviter la taxation](#)*

Où organiser la fête ?

- **Dans les locaux de l'entreprise** : possible, mais uniquement avec l'accord de l'employeur, qui reste **responsable de la sécurité**.
- **À l'extérieur** : plus de liberté pour le CSE, mais aussi **plus de responsabilités** en cas d'incident.

Avant toute réservation, vérifiez bien les **conditions d'assurance** et les **mesures de sécurité** du lieu choisi.

Quel budget mobiliser ?

La **fête de fin d'année** relève des [activités sociales et culturelles \(ASC\)](#) du CSE.

Les dépenses engagées (repas, location de salle, spectacle, cadeaux...) doivent donc être imputées sur le **budget ASC**, et **non sur le budget de fonctionnement**.

Attention : une mauvaise imputation budgétaire peut engager la **responsabilité civile et pénale** des élus.

Pour les **cadeaux et bons d'achat**, veillez à respecter les **plafonds URSSAF 2025** (voir notre article dédié).



Et l'alcool dans tout ça ?

En entreprise

L'article [R.4228-20 du Code du travail](#) encadre strictement la consommation d'alcool.

Seuls le **vin, la bière, le cidre et le poiré** sont autorisés, et uniquement s'ils ne compromettent pas la sécurité.

L'employeur peut restreindre ou interdire cette consommation via le règlement intérieur ou une note de service.

En dehors de l'entreprise

Le CSE doit rester vigilant : en cas d'accident, sa **responsabilité peut être engagée**.

Quelques bonnes pratiques :

- Limiter les quantités d'alcool servies,

- Envoyer un message de **prévention** avant la fête,
- Prévoir des **navettes**, du **covoiturage** ou des **éthylotests** à disposition.

Et la santé dans tout ça ?

Même si la pandémie de Covid-19 semble derrière nous, les bons réflexes d'hygiène restent utiles.

Le CSE peut prévoir à titre préventif :

- Du **gel hydroalcoolique** à disposition,
- Une **aération régulière** des espaces,
- Et un rappel bienveillant des **gestes d'hygiène**.

L'objectif : célébrer en toute sécurité, sans gâcher la fête.

Assurance et responsabilité

Le CSE, en tant que personne morale, est responsable des dommages causés à autrui (biens, personnes, bénévoles, etc.).

Avant la fête, il est donc indispensable de **vérifier les garanties du contrat multirisques** et d'informer l'assureur de l'événement.

Une simple déclaration peut éviter bien des complications.

La déclaration à la SACEM

Si vous diffusez de la musique ou organisez un concert, **une déclaration préalable à la SACEM** est obligatoire.

Chaque type d'événement (soirée

dansante, arbre de Noël, concert) a sa **tarification spécifique**.

En conclusion

Organiser la fête de fin d'année, c'est bien plus qu'un moment convivial : c'est une **opportunité de valoriser le rôle du CSE**, de renforcer la **cohésion des équipes** et d'offrir aux salariés

un instant de **partage et de reconnaissance**.

Avec une **bonne préparation**, une **gestion rigoureuse** et un **zeste de magie**, la fête de fin d'année 2025 restera un **souvenir inoubliable** pour tous.

Noël 2025 : comment le CSE peut faire plaisir aux salariés sans exploser son budget

À l'approche de Noël, le CSE joue un rôle essentiel pour entretenir la convivialité et remercier les salariés. Cadeaux, bons d'achat, événements festifs ou actions solidaires : les possibilités sont nombreuses, mais le budget n'est pas illimité. Voici comment organiser des **ASC de Noël 2025 réussies**, responsables et adaptées aux attentes des salariés.

sur leurs envies et d'anticiper les contraintes logistiques (livraisons, disponibilités, réservations...).

Le saviez-vous ?

Une communication anticipée autour de vos actions de Noël augmente la participation des salariés de près de 30 %.

- Les **bons d'achat et cadeaux de Noël** sont exonérés de cotisations sociales dans la limite du **plafond URSSAF** applicable, soit **196 €** par bénéficiaire.

- L'exonération s'applique uniquement si le bon d'achat est **attribué pour un événement spécifique** (ici Noël) et ne permet pas l'achat de produits alimentaires non festifs.

- Voir notre article sur le sujet : [Cadeaux et bons d'achat de Noël du CSE : règles URSSAF 2025 à connaître pour éviter la taxation.](#)

Astuces pour optimiser vos dépenses

- **Centralisez vos commandes** : privilégiez les plateformes ou fournisseurs spécialisés pour CSE, souvent plus avantageux.

- **Comparez les offres** : certains prestataires proposent des réductions en fonction du volume.

- **Pensez groupement** : mutualiser certaines actions avec d'autres

Noël 2025 : un moment fort pour les ASC du CSE

Les **activités sociales et culturelles (ASC)** de fin d'année sont souvent les plus attendues. Elles permettent au CSE de :

- Renforcer la cohésion entre salariés ;
- Créer un moment de partage au-delà des hiérarchies ;
- Valoriser l'engagement de chacun après une année souvent dense.

Organiser les ASC dès le mois d'octobre est stratégique : cela laisse le temps de comparer les prestataires, de consulter les salariés



Gérer le budget ASC sans se ruiner

Le budget des **activités sociales et culturelles** (distinct du budget de fonctionnement) doit être utilisé exclusivement au bénéfice des salariés et de leurs familles.

Les règles à connaître



CSE peut permettre d'obtenir de meilleurs tarifs.

Conseil CEOLIS : suivez la ventilation de vos dépenses ASC avec un tableau de suivi simple (cadeaux, événements, billetterie...) pour faciliter la rédaction du rapport de gestion.



Les meilleures idées d'ASC pour Noël 2025

Cadeaux individuels : classiques ou originaux

Les **bons d'achat multi-enseignes** restent une valeur sûre : pratiques, flexibles et faciles à distribuer. Mais pour marquer les esprits, osez la nouveauté :

- **Coffrets cadeaux thématiques** (gastronomie, bien-être, artisanat local)
- **Cartes cadeaux numériques** avec choix personnalisé
- **Objets durables ou éco-responsables** (mugs, textiles bio, produits fabriqués en France)

Astuce : privilégiez des fournisseurs français ou européens pour réduire l'empreinte carbone et soutenir l'économie locale.

Événements collectifs : renforcer le lien social

Les **fêtes de Noël d'entreprise** restent un moment fort du

calendrier social.

Quelques idées :

- **Arbre de Noël** avec spectacle pour enfants, goûter et distribution de cadeaux ;
- **Repas festif** ou **afterwork de fin d'année**, parfois en partenariat avec un restaurant local ;
- **Ateliers créatifs** (décoration, pâtisserie, DIY) qui plaisent à toutes les générations.

Pour les CSE de taille moyenne, une solution hybride fonctionne bien : un moment convivial sur site + une carte cadeau numérique pour compléter.

Offres culturelles et loisirs : plaisir à la carte

Les **billetteries CSE** restent très populaires pour offrir de la liberté :

- Cinéma, parcs d'attraction, musées, concerts, week-ends ou séjours détente.
- De plus en plus de CSE optent pour des **plateformes digitales** centralisant les offres et simplifiant la distribution.

Bon à savoir : les offres culturelles sont également considérées comme des ASC exonérées, sans plafond, si elles bénéficient à l'ensemble des salariés.

Miser sur des ASC responsables et solidaires

Les salariés sont de plus en plus sensibles à la **démarche éthique et écologique** de leur CSE. Noël est le moment idéal pour conjuguer plaisir et sens.

Quelques pistes :

- Offrir des produits issus de **l'économie sociale et solidaire** (ESAT, artisans locaux, associations caritatives) ;
- Organiser une **collecte de jouets** ou une action de **mécénat** avec une association locale ;
- Choisir des **prestations éco-responsables** : traiteur local, emballages recyclables, cadeaux zéro déchet.

Exemple inspirant : un CSE d'une PME industrielle a offert à chaque salarié un coffret de produits régionaux accompagné d'un don symbolique à une association d'aide aux enfants hospitalisés.



Conseils pratiques pour une gestion simple et conforme

- **Traçabilité comptable** : conservez toutes les factures et justificatifs des dépenses liées à Noël pour faciliter le contrôle comptable.
- **Transparence** : informez les salariés de la répartition du budget ASC (affichage, mail, intranet).
- **Outils numériques** : privilégiez les plateformes de gestion CSE pour centraliser commandes, envois et suivi budgétaire.

Astuce CEOLIS : planifiez dès maintenant la mise à jour de vos registres comptables et la

préparation de votre [rapport de gestion 2025](#). CEOLIS peut vous accompagner pas à pas.

Conclusion – Faites de Noël 2025 un succès collectif !

Bien préparées, les **ASC de Noël** renforcent la cohésion d'équipe, valorisent l'image du CSE et contribuent au bien-être collectif. Avec un peu d'anticipation et une bonne gestion budgétaire, chaque élu peut faire de cette période un

moment fédérateur, festif et solidaire.

Les experts CEOLIS accompagnent les CSE dans la **gestion comptable, sociale et stratégique** de leurs actions.

Contactez dès maintenant votre expert CEOLIS pour préparer vos ASC de Noël 2025 en toute sérénité.

Évaluer « l'optimisme » ou le « bon sens » des salariés ? La Cour de cassation dit non

Un rappel essentiel pour les employeurs : les critères d'évaluation doivent être objectifs, précis et directement liés à l'activité professionnelle.

Le 15 octobre 2025, la **Cour de cassation** ([Chambre sociale, n° 22-20.716](#)) a confirmé l'illicéité d'un dispositif d'évaluation reposant sur des critères comportementaux tels que « l'optimisme », « l'honnêteté » et « le bon sens ».

Une décision qui rappelle les limites du pouvoir d'évaluation de l'employeur et la nécessité d'utiliser des critères véritablement **professionnels et mesurables**.

Les faits : un dispositif fondé sur des critères « comportementaux »

Dans le cadre de ses entretiens annuels de développement, une entreprise avait mis en place un outil d'évaluation des salariés comportant une partie dédiée aux « compétences comportementales ». Parmi les items figuraient :

- **Ambition**,
- **Engagement**, avec la sous-catégorie « faire preuve d'optimisme »,

- **Simplicité**, comprenant « agir avec honnêteté » et « faire preuve de bon sens ».

Un syndicat a contesté la légalité de ce dispositif, estimant que ces critères étaient trop **subjectifs et déconnectés du travail réel**. La Cour d'appel de Rennes lui a donné raison. L'entreprise a alors formé un pourvoi, soutenant que ces critères reflétaient des qualités utiles à la vie professionnelle (adaptation, intégration, potentiel d'évolution).

La décision de la Cour de cassation

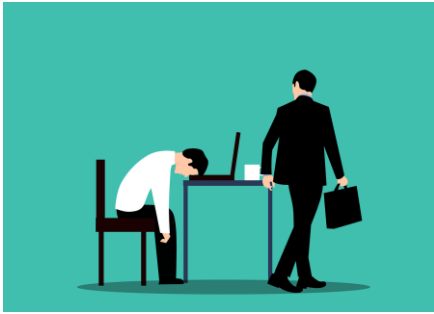
La **Haute juridiction** rejette le pourvoi et confirme que le dispositif est **illicite dans son ensemble**.

Elle rappelle le principe



suivant, issu des articles L. 1121-1, L. 1222-2 et L. 1222-3 du Code du travail :

« La méthode d'évaluation des salariés doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. »



Or, selon la Cour :

- Les notions d'**optimisme**, d'**honnêteté** et de **bon sens** présentent une **connotation morale**, empiétant sur la sphère personnelle du salarié.
- Elles sont **trop vagues** pour établir un lien direct avec l'activité professionnelle.
- Elles ouvrent la voie à une **appréciation subjective** de l'évaluateur.

Résultat : l'ensemble du dispositif d'évaluation est interdit d'utilisation, y compris les volets non directement contestés, car ils ne pouvaient être dissociés.

Ce qu'il faut retenir

Cette décision s'inscrit dans une ligne jurisprudentielle constante : les critères comportementaux ne sont admissibles **que s'ils sont objectivement vérifiables et directement liés aux aptitudes professionnelles.**

◆ Critères jugés illicites :

- « Agir avec courage » (CA Toulouse, 2011)
- « Devenir demain plus que ce que nous sommes aujourd'hui » (CA Paris, 2020)
- « Optimisme », « honnêteté », « bon sens » (Cass. soc., 2025)

◆ Critères admis :

- L'ouverture vers l'extérieur
- La capacité à fédérer
- La clairvoyance
- L'imagination
- L'expertise (CA Versailles, 2012)



En pratique : comment sécuriser vos entretiens d'évaluation

Pour éviter tout risque juridique, les employeurs doivent veiller à ce que leurs dispositifs d'évaluation :

- S'appuient sur des **indicateurs mesurables et vérifiables** (résultats, compétences techniques, objectifs atteints, etc.) ;
- Excluent toute référence à des **valeurs morales ou traits de personnalité** ;
- Soient **clairement communiqués** aux salariés et cohérents avec la finalité professionnelle de l'entretien.

À retenir

Évaluer un salarié, ce n'est pas juger sa personnalité : seules ses compétences professionnelles doivent être mesurées.



Céolis

Expert-comptable du CSE



Activités de

CEOLIS

Conseil CSE

Formation CSE

Assistance juridique CSE

Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr