

Par THIBAUT du MANOIR de JUAYE, avocat à la Cour - www.france-lex.com

LES CADEAUX D'ENTREPRISE : QUELLES LIMITES ?

Bonnes bouteilles, chocolats, voyages, places de concert... où s'arrête le geste commercial, où commence la corruption. Mise au point.

ENTREPRESSE : En cette période de Noël, d'aucuns espèrent les traditionnels cadeaux de fin d'année d'un client, d'un fournisseur. Mais sans aller jusqu'à évoquer de ministérielles chaussures Berlutti, ces pratiques sont-elles licites ? Le cadre qui fait profiter sa famille des « miles » accumulés grâce à ses voyages peut-il être poursuivi ? Où commence la corruption, où débute la concussion ? À partir de quel montant déclarer aux impôts les présents reçus ? Faut-il payer de la CSG ou de la RDS ?

Thibault du Manoir de Juaye : Votre question est très riche et il faut aborder

successivement les différentes facettes que présentent les cadeaux d'entreprises. Commençons si vous le souhaitez par le problème pénal. La première question est de savoir s'il y a corruption. Le code du travail, en son article 152-6 dispose que : « *Le fait, par tout directeur ou salarié, de solliciter ou d'agréer, directement ou indirectement, à l'insu et sans l'autorisation de son employeur, des offres ou des promesses, des dons, présents, escomptes ou primes pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou facilité par sa fonction, est puni de deux ans*

d'emprisonnement et de 30 490 € (200 000 FF) d'amende. »

En d'autres termes, s'il s'agit d'un cadeau sans contrepartie, aucune sanction n'est possible.

Attention, la notion de corruption est très large, comme le montrent les deux exemples suivants : un salarié qui, par exemple, abandonne son emploi sans respecter son préavis, ou avant l'échéance d'un contrat à durée déterminée, pour entrer au service d'un concurrent lui proposant une rémunération supérieure, commet un délit de corruption. Il en va de





E. : Fiscalement, quelle est la situation ?

T. du M. de J. : Dans ce domaine, il faut distinguer les problèmes de déductibilité chez le donateur tant au niveau de l'impôt sur les sociétés que de la TVA. Les cadeaux sont considérés comme des charges déductibles s'ils sont faits dans l'intérêt de l'entreprise, que l'on apprécie en fonction de la taille de l'entreprise, de son activité, de son développement. Si le montant total des cadeaux excède 3 000 €, ce montant doit figurer sur le relevé des frais généraux. La TVA, quant à elle, n'est récupérable que si les cadeaux sont de très faible valeur. L'administration a fixé ce seuil à la modique somme de 31 €.

Tout le monde l'aura compris, le père Noël n'existe pas et il faut savoir que le fisc sera certainement le dernier à faire des cadeaux. Toutefois, les dons ne sont pas imposables chez les bénéficiaires.

E. : Socialement, la situation est-elle la même que fiscalement ?

T. du M. de J. : En matière sociale, il ne peut y avoir des charges sociales que si les cadeaux sont donnés à un salarié de l'entreprise par son employeur ou par le comité d'entreprise. Le code de la Sécurité sociale a visé précisément, dans son article 242, cette hypothèse. Toutefois, l'ACOSS a assoupli cette règle en prévoyant deux hypothèses pour les cadeaux du comité d'entreprise. Si le montant des cadeaux n'excède pas 118 euros par an et par salarié, il y a une exonération automatique avec absence de charges sociales. Si le montant des cadeaux est supérieur

à 118 euros par an et par salarié, il y a une exonération possible si les cadeaux concernent un événement précis et ne dépassent pas unitairement ce même montant de 118 euros. Ces événements sont les suivants :

- le mariage, la naissance d'un enfant, la retraite ;
 - la fête des mères ou des pères ;
 - la Sainte-Catherine et la Saint-Nicolas ;
 - la rentrée scolaire pour les enfants des salariés (jusqu'à 19 ans révolus en cours de l'année du contrôle) ;
 - Noël pour le salarié, et ses enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent 16 ans révolus.
- Enfin, il existe quelques dérogations pour les activités culturelles des comités d'entreprise.

E. : Certains salariés qui voyagent sur des compagnies aériennes gagnent des « miles » dont ils font bénéficier les membres de leur famille ou leurs amis. Ces « miles » sont-ils acceptés ?

T. du M. de J. : Je pense que oui. En effet, comme ils sont donnés par la compagnie aérienne pour fidéliser sa clientèle, je ne vois pas ce qui pourrait s'opposer à leur déductibilité fiscale. Sur le plan social, ils ne sont pas donnés par l'employeur et il ne peut donc y avoir de charges sociales.

E. : En pratique, comment font les entreprises ?

T. du M. de J. : La plupart des entreprises ont pris des dispositions soit dans une charte, soit dans leur règlement intérieur, et même parfois dans les contrats de travail. Le plus souvent, ces textes prévoient que les cadeaux sont : soit retournés systématiquement à l'envoyeur, soit mis en commun entre les salariés d'un même service de l'entreprise. Le salarié qui ne respecterait pas les règles du jeu, peut s'exposer, à mon avis, à un licenciement. Je me souviens d'un commercial qui avait remis au salarié d'un de ses clients des places pour Roland Garros. Le salarié les a, bien entendu, remis à sa direction qui a décidé de ne plus travailler avec l'entreprise du commercial.

→ même pour cette secrétaire condamnée pour avoir accepté une embauche en contrepartie de la remise de documents et d'informations sur la clientèle de son entreprise.

Le deuxième point à aborder est le problème de l'abus de biens sociaux. Il existe en effet un texte qui interdit aux dirigeants d'engager des dépenses contraires à l'intérêt de l'entreprise. Toutefois, il s'agit d'un délit intentionnel. Or, accepter un présent d'usage ne peut s'assimiler à une volonté de vider une société de sa substance. Il ne peut donc avoir de poursuites sauf si, bien entendu, la valeur du cadeau est très importante.