

## Optimisez le pouvoir d'achat de vos salariés par les avantages sociaux

Certains dispositifs sociaux permettent d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés sans engendrer une hausse significative des charges sociales. Cette fiche s'adresse aux petites et moyennes entreprises, elle ne se veut pas exhaustive et se concentre sur les dispositifs, à notre avis, les plus optimisés.

### L'accord d'intéressement

Il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale versé aux salariés. C'est une prime conditionnée aux résultats ou à la performance de l'entreprise.

Ce dispositif encourage les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Elle est mise en place par une Décision Unilatérale de l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année de mise en place. Ce document fixe notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés qui restent assez souples.

Si l'entreprise décide de le mettre en place, il concerne tous les employés. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée.

#### ❖ Les exonérations sociales et fiscales :

La prime d'intéressement est **exonérée de cotisations sociales hors CSG CRDS** (au taux de 9.7 % pour 2022) **et d'impôt sur le revenu** (dans la limite de 30 852 € en 2022) sur les sommes versées aux salariés sur un **plan d'épargne entreprise**.

Si le salarié choisit de percevoir directement la somme, alors celle-ci est soumise à son impôt sur le revenu.

#### ❖ Le blocage de l'intéressement :

Les sommes sont en principes bloquées 5 ans sur le plan d'épargne entreprise sauf motif de déblocage anticipé.

Il existe de nombreux cas de déblocage anticipé :

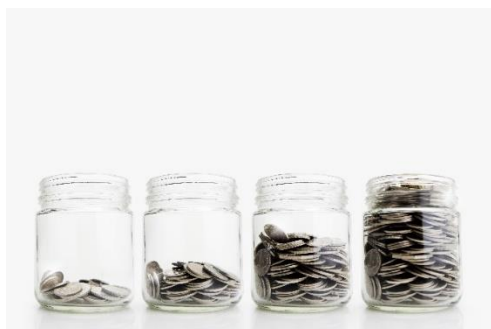
- *Mariage, conclusion d'un Pacs*
- *Naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du 3e*
- *Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant*
- *Violence conjugale*
- *Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)*
- *Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)*
- *Rupture du contrat de travail (licenciement, démission, départ à la retraite avant l'expiration du délai de 5 ans), cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé*
- *Surendettement*
- *Création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)*
- *Acquisition d'une résidence principale (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle)*

Pour plus d'informations :

[L'intéressement \(site service public\)](#)

[Plan d'épargne entreprise \(site economie.gouv.fr\)](#)

*Remarque : De notre point de vue, l'intéressement, malgré sa lourdeur administrative et ses contraintes lié au blocage est le dispositif le plus optimisé et pérenne pour la petite entreprise. Les gouvernements successifs souhaitent tous optimiser l'épargne salariale, il est donc probable que ce dispositif reste intéressant dans les années à venir.*



Version 101219

Ces informations ne sont qu'un résumé de textes et d'usages de sources différentes. En cas de doute, demandez conseil à votre expert-comptable.

## Les dispositifs liés au temps de travail

### **La monétisation des RTT**

Tous les salariés ont la possibilité, avec l'accord de leur employeur, de demander la **monétisation des jours de RTT** non pris.

Cette possibilité est ouverte pour une période de 3 ans, qui démarre rétroactivement du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025 et sont concernés les jours de RRT acquis sur cette même période.

Les journées ou demi-journée travaillées sont majorées d'un montant égal à 25% (taux de majoration de la première heure supplémentaire) en l'absence d'accord collectif.

Ce rachat n'est pas soumis aux cotisations sociales, ni à l'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500€. Il est toutefois soumis à la CSG-CRDS et impôt sur le revenu du salarié.

### **Les heures supplémentaires structurelles**

**Ces heures supplémentaires** apparaissent sur le bulletin de paie d'un salarié lorsque son temps de travail est supérieur à la durée légale de 35 heures.

A l'instar des heures supplémentaires exceptionnelles, elles sont majorées : les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures sont majorées à 25%, les heures suivantes sont majorées à 50% (*Hors dispositions conventionnelles plus favorables*).

Une exonération de cotisations salariales est appliquée au titre des heures supplémentaires. Les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire sur les cotisations et contributions sociales patronales dues sur les heures supplémentaires effectuées par le salariés.

Les rémunérations liées à l'accomplissement de ces heures supplémentaires sont également exonérées d'impôt sur le revenu du salarié dans une limite annuelle portée de 5 000 euros à 7 500 euros.

*Il peut être intéressant de revoir les temps de travail contractuels des salariés lorsque les horaires dépassent régulièrement les 35h hebdomadaires, il est possible de fixer structurellement les temps de travail à 39h par semaine.*

## Le Financement d'activités de services à la personne et de garde d'enfant

**Pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant** hors du domicile du salarié, une aide financière peut être versée par l'employeur.

Le montant maximum de l'aide est de **2 265 €** par an.

Ces aides **sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et de CSG CRDS**.

Elle permet notamment à l'entreprise de bénéficier d'un crédit d'impôt au taux variable selon le type de dépenses.

*Dans le cas de dépenses de crèche, une entreprise à l'impôt sur les sociétés peut bénéficier d'un crédit de 50% des dépenses. C'est un dispositif donc très avantageux.*



## Les primes et allocations diverses

### **La Prime de Partage de la Valeur (PPV)**

La Prime de Partage de la Valeur anciennement appelée prime Macron ou Prime de pouvoir d'achat, est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime **totale**ment exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Ce dispositif est disponible pour l'année 2022 ET pour l'année 2023. Il est donc possible de payer deux fois le montant maximal.

*Notre publication précédente à ce sujet :*  
[Prime de partage de la valeur 2022](#)

### **L'allocation de télétravail**

#### ❖ La prise en charge des frais réels :

L'employeur doit prendre en charge les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ; A ce titre il prend donc en charge les frais occasionnés par l'exercice du télétravail.

Cette prise en charge peut s'effectuer sur la base des dépenses **réellement engagées** par le salarié et **justifiées** (factures à l'appui).

#### ❖ La prise en charge forfaitaire :

L'allocation forfaitaire versée par l'employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20€ par mois pour un salarié effectuant 2 jours ...).

*Dans le cas d'un télétravail à 100 % la mise en place de cette allocation peut être intéressante. Dans le cas d'un jour par semaine, l'intérêt reste modeste.*

### **Les Frais de transports publics**

La prise en charge partiel des **frais de transports publics** est obligatoire dans les métropoles. L'employeur doit prendre en charge au minimum 50% du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés.

**Il est toutefois possible d'augmenter cette participation jusqu'à 100%.**

Dans ce cas, le montant versé est **entièrement exonéré de cotisations sociales et exonéré d'impôt sur le revenu à hauteur de 75%.**

### **Le Forfait mobilités durables**

Le forfait mobilité durable est une prise en charge forfaitaire, totale ou partielle, par l'employeur des frais de trajet des salariés qui se rendent au travail par des moyens de transports dits « à mobilité douce » .

**Ce forfait est cumulable avec les frais de transports publics.**

Elle est conditionnée par la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet par le salarié.

Les moyens de transports concernés sont :

- *Le vélo (mécanique ou à assistance électrique)*
- *Le covoiturage (chauffeur ou passager)*
- *Les engins de déplacement personnels en location ou libre-service (vélopartage, trottinette, scooter)*
- *L'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes*
- *Les transports en commun en dehors des frais d'abonnement*

Les conditions de la prise en charge et du remboursement sont déterminées par une Décision Unilatérale de l'Employeur.

Le forfait **est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales** dans la limite de :

- 700 € par salarié et par an pour les années 2022 et 2023 (dont 400€ au maximum de frais de carburant)
- 800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun



## Les titres et chèques employés

### **Les Titres restaurant**

Si le titre restaurant (titre papier ou carte) reste très connu, il est possible d'optimiser sa mise en place de façon aisée.

En effet, la part employeur est complètement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5,92 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022)

La part de l'employeur doit être située entre 50% et 60%.

*Exemple : Pour optimiser au maximum le rendement des tickets restaurants, il est possible de mettre en place un ticket à 10 € avec une répartition de 5,92 € employeur et 4,08 € pour le salarié.*

*Sur une année le pouvoir d'achat offert par l'employeur serait de 1 302 €<sup>1</sup>*

### **Le Chèque vacances**

**Le chèque vacances** est un titre de paiement acquis par le salarié avec la participation financière de l'employeur. Il permet de payer des prestations liées aux loisirs et aux vacances.

La participation patronale à l'acquisition de chèques vacances peut être exonérée de cotisations sociales sous certaines limites.

- Le coût pour le salarié :

La participation de l'employé dépend de sa rémunération ainsi que du nombre de part dans son foyer fiscal :

- 20% minimum si la rémunération moyenne brute ne dépasse pas 3 428€ par mois
- 50% minimum si la rémunération brute moyenne dépasse 3 428€

Le taux de participation est réduit de 5% par enfant à charge (dans la limite de 15%).

*Dans de nombreux cas, il est possible donc de participer à 80% à ces chèques vacances dans une limite de 460 € par an et par bénéficiaire.*

### **Les Chèques cadeaux**

Ces chèques sont exonérés du paiement de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Le montant global de l'ensemble des bons cadeaux et d'achat attribué à un salarié sur l'ensemble d'une année civile ne doit pas excéder 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 171 € en 2022 pour être totalement exonérés.

La délivrance de ces chèques doit être liée à un événement spécial :

- Naissance
- Adoption
- Mariage/Pacs
- Départ à la retraite
- Noël
- Rentrée scolaire)

*Il est possible de donner à tous les salariés des bons cadeaux pour Noël en décembre 2022 pour une valeur de 171 € par salarié sans conséquence sur les bulletins de paye.*

### **Les Chèques cultures, les biens ou prestations de nature culturelle**

De la même manière, ils sont versés par l'entreprise au bénéfice des salariés et sont totalement exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culture suivants :

- Places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques ;
- Concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques ;
- Places de cinéma ;
- Billets d'accès aux musées, monuments historiques ;
- Livres et bandes dessinées ;
- Supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.

Les organismes émetteurs de tous ces types de chèques sont les mêmes que pour les titres restaurants. N'hésitez pas à les contacter pour obtenir davantage de renseignements

<sup>1</sup> sur la base de 20 titres mensuels et 11 mois de travail