

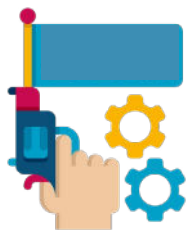
Attractivité et fidélisation des salariés

Rémunération et avantages sociaux

GUIDE 2024

RÉMUNÉRATION | AVANTAGE EN ESPECES | AVANTAGE EN NATURE
ÉPARGNE SALARIALE | AMÉNAGEMENT | TEMPS DE TRAVAIL





Préambule

L'employeur qui souhaite fidéliser et attirer ses collaborateurs, dispose d'un certain nombre de dispositifs qui sont, pour les uns, obligatoires et pour les autres facultatifs.

Au-delà de la rémunération, des avantages périphériques soumis ou non à cotisations sociales et à impôt peuvent être mobilisés et valorisés auprès des salariés.

L'employeur restera attentif au principe de non-discrimination et à celui de l'égalité de traitement.

À noter que certains dispositifs peuvent également bénéficier au dirigeant.



Rémunération



- Augmentation de salaire au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel
- Augmentation générale des rémunérations
- Augmentation individuelle de salaire
- Rattrapage salarial à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption
- Rémunération variable
- Prime exceptionnelle
- Prime de partage de la valeur



Augmentations de salaire au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel

Commentaires : Les augmentations ne s'appliquent pas, en principe, aux salariés dont la rémunération est supérieure aux minima.

Obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

  Applicable
  Non applicable



Augmentation générale des rémunérations

Commentaires : Le principe de l'égalité de traitement et celui de la non-discrimination doivent être respectés.

Non obligatoire
(sauf accord d'entreprise)

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

  Applicable
  Non applicable



Augmentation individuelle de salaire

Commentaires : Cette augmentation doit correspondre à des critères objectifs, vérifiables et non-discriminatoires.

Non obligatoire
(sauf si prévu dans le contrat de travail)

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

  Applicable
  Non applicable



Rattrapage salarial à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

Commentaires : À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la salariée doit bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles, de la même catégorie professionnelle, décidées pendant le congé.

Obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

✓ ✓ Applicable
✗ ✗ Non applicable



Rémunération variable

Commentaires : Facteur de motivation, elle doit être fondée sur des éléments objectifs.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

✓ ✓ Applicable
✗ ✗ Non applicable



Prime exceptionnelle

Commentaires : Une prime est obligatoire quand elle est prévue par un accord collectif de branche ou d'entreprise, un contrat de travail ou un usage. La modification d'une prime existante est effectuée selon les règles de l'acte fondateur.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

✓ ✓ Applicable
✗ ✗ Non applicable








Prime de partage de la valeur

Non obligatoire




Commentaires : La PPV peut être mise en place chaque année (possibilité de 2 PPV par an), mais sans obligation pour l'employeur. Elle bénéficie normalement à tous les salariés, mais l'employeur peut ne la verser qu'aux salariés dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale de mise en place.

Le montant versé peut être modulé en fonctions de certains critères.

Pour bénéficier des exonérations, le montant de la prime ne peut dépasser 3 000 € par an et par salarié (montant porté à 6 000 € dans certains cas). Elle ne bénéficie pas au mandataire.

| Traitement social | | | |
|--|--|--|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  Dans certaines limites |  Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %) |  Dans certaines limites |  Dans les entreprises ≥ 50 salariés et dans les entreprises < 50 salariés, pour les salariés ayant une rémunération supérieure ou égale à 3 SMIC annuel  Dans les entreprises < 50 salariés, pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel |

  **Applicable**
  **Non applicable**

| Traitement fiscal | |
|---|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
|  |  Dans les entreprises ≥ 50 salariés et dans les entreprises < 50 salariés, pour les salariés ayant une rémunération supérieure ou égale à 3 SMIC annuel  Dans les entreprises < 50 salariés, pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel ou pour tout salarié en cas de placement sur un plan d'épargne salariale |



Avantage en espèces



- Titres restaurant
- Prise en charge à 50 % des frais d'abonnements aux transports en commun ou à un service public de location de vélos
- Prise en charge supérieure à 50 % des frais d'abonnements aux transports en commun ou à un service public de location de vélos
- Prime transport
- Forfait mobilités durables
- Indemnités kilométriques
- Bons d'achats et chèques cadeaux
- Chèques culture
- Chèques vacances
- Financement de services à la personne
- Abondement du CPF
- Médaille du travail



Titres restaurant

Commentaires : Permet la prise en charge des frais de repas des salariés.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|-------------------------------------|--|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites |

Applicable
 Non applicable



Prise en charge à 50 % des frais d'abonnements aux transports en commun ou à un service public de location de vélos

Commentaires : Permet la prise en charge des déplacements des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Applicable
 Non applicable



Prise en charge supérieure à 50 % des frais d'abonnements aux transports en commun ou à un service public de location de vélos

Commentaires : En 2022, 2023 et 2024 les avantages fiscaux et sociaux accordés au titre de la participation obligatoire sont étendus à la participation facultative, dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnement.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs) | <input checked="" type="checkbox"/> Dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs) |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Applicable
 Non applicable







Prime transport



Commentaires : Prise en charge des frais de carburant (essence, diesel) et des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, exposés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Non obligatoire

Pour 2022, 2023 et 2024 la limite d'exonération est relevée à 700 € par an (dont 400 € maximum pour les frais de carburant), l'ensemble des salariés peut en bénéficier et le cumul est possible avec la prise en charge obligatoire des frais de transport.

Mise en place par accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

| Traitement social | | | |
|--|---|--|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  Dans la limite de 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec le forfait mobilité durable |  |  Dans la limite de 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec le forfait mobilité durable |  Dans la limite de 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec le forfait mobilité durable |

| Traitement fiscal | |
|---|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
|  |  Dans la limite de 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec le forfait mobilité durable |

  Applicable
  Non applicable



Forfait mobilités durables





Commentaires : Prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant à l'aide de transports alternatifs moins polluants (ex. : vélo, trottinette électrique, covoiturage, etc.) pour leurs trajets domicile/lieu de travail.



Non obligatoire

Pour 2022, 2023 et 2024, la limite d'exonération est relevée à 700 € par an.

En cas de cumul du forfait mobilité durable et de la prise en charge obligatoire des frais de transport, la limite est portée à 900 € en 2024 (800 € en 2022 et 2023).

Mise en place par accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

| Traitement social | | | |
|--|---|---|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  Dans la limite de 500 €, par salarié et par an (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec la prime transport |  |  Dans la limite de 500 € par salarié et par an (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec la prime transport |  Dans la limite de 500 €, par salarié et par an (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec la prime transport |

| Traitement fiscal | |
|---|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
|  |  Dans la limite de 500 € par salarié et par an (hors mesures dérogatoires 2022 à 2024). Limite commune avec la prime transport |

  Applicable
  Non applicable



Indemnités kilométriques

Commentaires : Prise en charge des frais de transport domicile/lieu de travail pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel. L'employeur doit justifier de l'existence des déplacements et du nombre exact de kilomètres parcourus.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale | <input checked="" type="checkbox"/> Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale |

Applicable
 Non applicable



Bons d'achats et chèques cadeaux

Commentaires : À noter que pour la jurisprudence, ces avantages doivent, faute d'avoir le caractère de secours, être soumis à cotisations.

Non obligatoire

Au-delà de la limite globale tolérée par l'URSSAF, les bons d'achat sont en principe soumis à cotisations, sauf s'ils sont en relation avec un événement précis (mariage, naissance, rentrée scolaire, Noël...), d'une valeur inférieure à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale et d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement.

| Traitement social | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié | <input checked="" type="checkbox"/> Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié (application de la tolérance de l'URSSAF) |

Applicable
 Non applicable



Chèques culture

Commentaires : Ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Applicable
 Non applicable



Chèques vacances

Commentaires : Permet de s'acquitter de certaines dépenses de vacances auprès de collectivités publiques ou de prestataires.

Financement pour partie par le salarié et pour partie par l'employeur.

Les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés peuvent bénéficier des chèques vacances.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|----------------|--|-------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions et limites | ✗ | ✓ Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions et limites | ✓ Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|----------------------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✗ Dans la limite du SMIC mensuel |

Applicable
 Non applicable



Financement de services à la personne

Commentaires : Financement de CESU permettant de rémunérer un salarié à domicile.

Les dirigeants de l'entreprise peuvent également en bénéficier à condition que le CESU préfinancé puisse bénéficier à l'ensemble des salariés selon les mêmes règles d'attribution.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|----------------|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✗ Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) | ✗ | ✗ Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) | ✗ Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) |

| Traitement fiscal | |
|--|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ + Crédit d'impôt de 25 % des dépenses engagées | ✗ Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) |

Applicable
 Non applicable



Abondement du CPF

Commentaires : Permet de compléter le financement d'une formation souhaitée par le salarié. Un accord d'entreprise peut définir des actions de formations éligibles au CPF pour lesquelles l'entreprise s'engage à abonder le CPF des salariés.

L'abondement du CPF peut être obligatoire lorsqu'il intervient pour sanctionner l'employeur dans certaines situations.

Non obligatoire
Obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| X | X | X | X |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | X |

✓ ✓ Applicable
X X Non applicable



Médaille du travail

Commentaires : La médaille d'honneur du travail est une distinction honorifique destinée à récompenser l'ancienneté des salariés, la qualité exceptionnelle des services rendus ou leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Elle peut être demandée par le salarié après 20 ans d'ancienneté.

L'attribution de la médaille du travail peut donner lieu au paiement par l'employeur d'une gratification si celle-ci est prévue par la convention collective ou les usages applicables dans l'entreprise.

Non obligatoire
Obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|----------------|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| X <small>Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire</small> | X | X <small>Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire</small> | X <small>Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire</small> |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | X <small>Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire</small> |

✓ ✓ Applicable
X X Non applicable



Avantage en nature



- Contribution patronale à un régime frais de santé au-delà des obligations légales ou conventionnelles
- Contribution patronale à un régime de prévoyance au-delà des obligations légales ou conventionnelles
- Contribution patronale à un régime de retraite supplémentaire
- Avantage en nature voiture
- Avantage en nature logement
- Réservation collective de places en crèche
- Avantage en nature crèche
- Activités sportives
- Mise à disposition d'une flotte de vélos



Contribution patronale à un régime frais de santé au-delà des obligations légales ou conventionnelles

Commentaires : L'employeur doit financer au minimum 50 % de la mutuelle. La convention collective peut prévoir une obligation de financement supérieure. L'employeur peut aller au-delà dès lors que les garanties présentent un caractère collectif et obligatoire et respectent le cahier des charges des contrats responsables.

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur est nécessaire pour la mise en place.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|--|--|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Applicable
 Non applicable



Contribution patronale à un régime de prévoyance au-delà des obligations légales ou conventionnelles

Commentaires : L'employeur doit cotiser à hauteur de 1,50 % sur la tranche 1 pour les cadres (avec une affectation prioritaire au risque décès). Pour l'ensemble du personnel, il doit se conformer à ses obligations conventionnelles. L'employeur pourra aller au-delà de ses obligations dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire. Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur est nécessaire pour la mise en place.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|--|--|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites |

Applicable
 Non applicable



Contribution patronale à un régime de retraite supplémentaire

Commentaires : Le régime doit être collectif et obligatoire. Il peut concerner l'ensemble du personnel ou une catégorie de salariés.

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur est nécessaire pour la mise en place.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|--|--|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Taux de 20 % | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites | <input checked="" type="checkbox"/> Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Dans certaines limites |

Applicable
 Non applicable



Avantage en nature voiture

Commentaires : Un avantage en nature voiture sera à constater dès que l'entreprise met à la disposition d'un salarié un véhicule pour ses besoins personnels. L'évaluation peut se faire au réel (valeur de l'économie réalisée par le bénéficiaire) ou au forfait selon les barèmes de l'URSSAF.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

Applicable
 Non applicable



Avantage en nature logement

Commentaires : Un avantage en nature logement sera à constater dès que l'entreprise met gratuitement (ou avec une faible participation), à la disposition d'un salarié, pour son usage privé, un logement dont elle est propriétaire ou locataire.

L'évaluation peut se faire au réel (valeur de l'économie réalisée par le bénéficiaire) ou au forfait selon les barèmes de l'URSSAF. Pour les dirigeants l'évaluation est obligatoirement faite au réel. Attention lorsque l'entreprise prend en charge directement le loyer du salarié (bail locatif au nom du salarié), l'intégralité des sommes prises en charge est soumise à cotisations sociales.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | ✓ |

Applicable
 Non applicable



Réservation collective de places en crèche

Commentaires : Subvention versée par l'employeur à une crèche ou micro-crèche, dans le but de réserver pour ses salariés, de manière collective, un nombre déterminé de « berceaux », sans obligation de les attribuer à un salarié nommé et préalablement désigné.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| ✗ | ✗ | ✗ | ✗ |

| Traitement fiscal | |
|---|---------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ + Crédit d'impôt de 50 % des dépenses engagées | ✗ |

Applicable
 Non applicable



Avantage en nature crèche

Commentaires : Aide versée par l'entreprise au salarié pour participer au financement de la crèche ou tarif négocié par l'employeur inférieur au barème de la crèche.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|----------------|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) | | Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) | Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) |
| Traitement fiscal | | | |
| Entreprise | | Salarié | |
| Déductible des résultats | | Impôt sur le revenu | |
| | | Dans la limite de 2 421 € (au 01/01/2024) | |

Applicable
 Non applicable



Activités sportives

Commentaires : Mise à disposition par l'employeur d'équipements à usage collectif dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives.

Non obligatoire

Financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives, tels que des cours collectifs d'activités physiques et sportives, dans une limite annuelle égale à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise.

La participation de l'employeur contribuant au financement d'abonnements individuels à des cours constitue un avantage en nature soumis à cotisations.

| Traitement social | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| Si les conditions sont respectées | Si les conditions sont respectées | Si les conditions sont respectées | Si les conditions sont respectées |
| Traitement fiscal | | | |
| Entreprise | | Salarié | |
| Déductible des résultats | | Impôt sur le revenu | |
| | | Si les conditions sont respectées | |

Applicable
 Non applicable



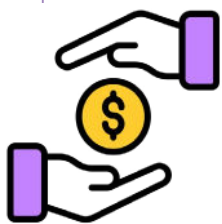
Mise à disposition d'une flotte de vélos

Commentaires : L'employeur a la possibilité de mettre à disposition permanente de ses salariés une flotte de vélos pour une utilisation privée dans le cadre des trajets domicile-lieu de travail. Cette utilisation privée constitue un avantage en nature.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|----------------|--|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| Tolérance de l'URSSAF (non intégrée au BOSS) | | Tolérance de l'URSSAF (non intégrée au BOSS) | Tolérance de l'URSSAF (non intégrée au BOSS) |
| Traitement fiscal | | | |
| Entreprise | | Salarié | |
| Déductible des résultats | | Impôt sur le revenu | |
| Les entreprises soumises à l'IS bénéficient d'une réduction d'impôt égale aux frais générés dans la limite de 25 % du prix d'achat ou de location de la flotte | | | |

Applicable
 Non applicable



Épargne salariale



- Participation
- Participation volontaire
- Intéressement
- Supplément de participation
- Supplément d'intéressement
- Plan d'épargne entreprise / Plan d'épargne retraite
- Abondement de l'employeur



Participation

Obligatoire

Commentaires : La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices.

Elle est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. C'est un dispositif collectif. En cas de franchissement du seuil des 50 salariés l'obligation s'applique au bout de 5 ans.

Formule déterminée par la loi (formule plus favorable possible sous conditions). Nécessité d'un accord d'entreprise à déposer à l'administration (application possible d'un accord de branche agréé).

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|-------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| X | ✓ Taux de 20 % | X | ✓ Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|------------------------------------|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ Exercice suivant celui du calcul | X Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés) |

✓ ✓ Applicable
X X Non applicable



Participation volontaire

Non obligatoire

Commentaires : Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la participation volontaire peut être mise en place. Depuis le 1^{er} décembre 2023, la formule de calcul peut-être moins favorable que la formule légale. Le dirigeant peut en bénéficier.

| Traitement social | | | |
|-------------------|----------------|------------------|-------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| X | X | X | ✓ Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|------------------------------------|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ Exercice suivant celui du calcul | X Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés) |

✓ ✓ Applicable
X X Non applicable



Intéressement

Non obligatoire

Commentaires : L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux performances de l'entreprise. Toutes les entreprises peuvent mettre en place l'intéressement. C'est un dispositif collectif. La formule est définie par l'entreprise. Sa durée est de 1 à 5 ans.

Mise en place par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur (entreprises de moins de 50 salariés sous conditions). À déposer à l'administration. Application possible d'un accord de branche agréé. Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, l'intéressement est ouvert aux dirigeants.

| Traitement social | | | |
|-------------------|--|------------------|-------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| X | ✓ Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %) | X | ✓ Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|--------------------------|--|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| ✓ | X Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés). Exonération limitée à 75 % du PASS |

✓ ✓ Applicable
X X Non applicable



Supplément de participation

Commentaires : Possible si l'entreprise est dotée d'un mécanisme de participation ayant donné lieu à versement sur l'exercice. Le supplément revêt un caractère collectif. Il est soumis aux plafonds de versement global et individuel de la participation. Répartition possible selon l'accord initial ou selon un accord spécifique. Ce supplément ne doit pas se substituer à un autre élément de rémunération.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|---|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Si respect des plafonds | <input checked="" type="checkbox"/> Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés | <input checked="" type="checkbox"/> Si respect des plafonds | <input checked="" type="checkbox"/> Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de débloquages anticipés) |

Applicable
 Non applicable



Supplément d'intéressement

Commentaires : Possible si l'entreprise est dotée d'un mécanisme d'intéressement ayant donné lieu à versement sur l'exercice. Le supplément revêt un caractère collectif. Il est soumis aux plafonds de versement global et individuel de l'intéressement. Répartition possible selon l'accord initial ou selon un accord spécifique. Ce supplément ne doit pas se substituer à un autre élément de rémunération.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|--|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> Si respect des plafonds | <input checked="" type="checkbox"/> Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %) | <input checked="" type="checkbox"/> Si respect des plafonds | <input checked="" type="checkbox"/> Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de débloquages anticipés) |

Applicable
 Non applicable



Plan d'épargne entreprise / Plan d'épargne retraite

Commentaires : Les plans d'épargne salariale constituent un support permettant de recevoir et de faire fructifier les sommes issues de la participation ou de l'intéressement ainsi que les versements volontaires du salarié et de l'entreprise (abondement). Ils doivent obligatoirement comporter une aide de l'employeur (prise en charge des frais de fonctionnement et/ou abondement). Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés l'accès au plan d'épargne est ouvert aux dirigeants.

Non obligatoire
(Sauf en cas de participation)

| Traitement social | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| Traitement fiscal | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Applicable
 Non applicable









Abondement de l'employeur

Commentaires : L'abondement vient s'ajouter à un versement volontaire du salarié ou aux sommes provenant de l'intéressement ou de la participation versées sur un plan d'épargne salariale.

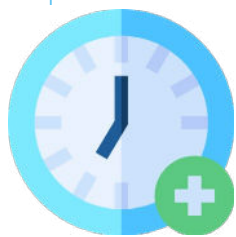
Les sommes versées annuellement par l'entreprise, à titre d'abondement, pour chaque salarié, sont limitées à 8 % du PASS (PEE) ou 16 % (PERCO).

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|---|---|---|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  Si respect des plafonds |  Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés |  Si respect des plafonds |  Sans abattement |

| Traitement fiscal | |
|---|---|
| Entreprise | Salarié |
| Déductible des résultats | Impôt sur le revenu |
|  |  Si respect des plafonds |

  **Applicable**
  **Non applicable**



Aménagement du temps de travail









- Heures supplémentaires
- Heures complémentaires
- Compte épargne temps



Heures supplémentaires

Commentaires : Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 35 h par semaine. Elles sont effectuées à la demande de l'employeur. L'employeur doit respecter les maxima quotidien et hebdomadaire. La rémunération des heures supplémentaires est majorée. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie en repos.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|---|---|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  Mais chaque HS donne droit à une déduction forfaitaire de cotisations (1,50 € dans les entreprises de moins de 20 salariés et 0,50 € dans celles de 20 à moins de 250 salariés) |  |  Mais application d'une réduction de cotisations dans la limite de 11,31 % |  |
| Traitement fiscal | | | |
| Entreprise | | Salarié | |
| Déductible des résultats | | Impôt sur le revenu | |
|  | |  Dans la limite de 7 500 € par an | |







  Applicable
  Non applicable



Heures complémentaires

Commentaires : Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel en plus de son horaire contractuel, mais en deçà de la durée légale ou conventionnelle du travail. Elles sont effectuées à la demande de l'employeur. Leur nombre est limité. Le paiement des heures complémentaires est majoré.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|---|---|---|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  |  |  Mais application d'une réduction de cotisations dans la limite de 11,31 % |  |
| Traitement fiscal | | | |
| Entreprise | | Salarié | |
| Déductible des résultats | | Impôt sur le revenu | |
|  | |  Dans la limite de 7 500 € par an | |

  Applicable
  Non applicable









Compte épargne temps

Commentaires : Permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé non pris.

Il est mis en place par accord d'entreprise. Alimentation en temps ou en argent. Abondement possible de l'employeur.

Non obligatoire

| Traitement social | | | |
|--|--|--|--|
| Entreprise | | Salarié | |
| Charges sociales | Forfait social | Charges sociales | CSG / CRDS |
|  Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (exonération dans certaines limites si affectation à un PERCO) |  Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (soumis si affectation à un PERCO) |  Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (exonération dans certaines limites si affectation à un PERCO) |  Dans le cadre de la monétisation des jours de repos et de l'affectation à un PERCO |
| Traitement fiscal | | | |
| Entreprise | | Salarié | |
| Déductible des résultats | | Impôt sur le revenu | |
|  | |  Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (exonération dans certaines limites si affectation à un PERCO) | |

  Applicable
  Non applicable

EUREX EN BREF



850 COLLABORATEURS

80 ASSOCIÉS



55 BUREAUX

74 M€ DE CA



17^{ÈME} CABINET FRANÇAIS

62 ANS D'EXPÉRIENCE



Nos implantations

Abondance / Aix-les-Bains / Altkirch / Ambérieu-en-Bugey / Amphion-les-Bains / Annecy / Annemasse / Annonay
Aubenas / Baillargues / Belley / Bourg-en-Bresse / Bourgoin-Jallieu / Bourg-St-Andéol / Casablanca
Chambéry / Chazelles-sur-Lyon / Cluses / Douvaine / Fécamp / Fribourg / Genève / Grenoble / Honfleur
La Roche-sur-Foron / Lille / Le Havre / Le Pont-de-Beauvoisin / Le Puy-en-Velay / Lyon / Millery / Moûtiers
Mulhouse / Papeete / Paris / Pont-Audemer / Roanne / Rouen / Rumilly / Ruoms / St-Etienne / St-Valéry-en-
Caux / Sallanches / Sète / Thônes / Thonon-les-Bains / Tunis / Turin / Valence / Varsovie / Vénissieux / Vienne