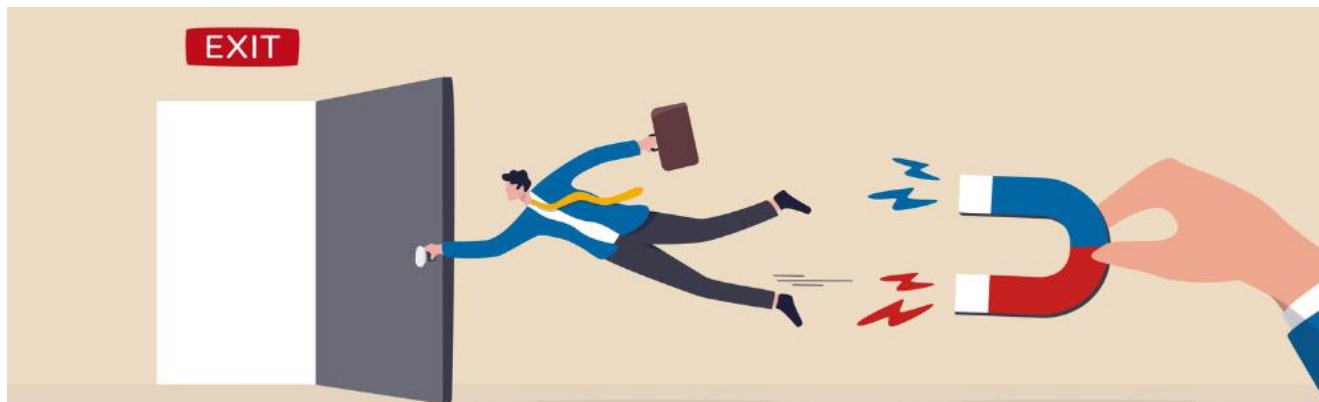


COMMENT FIDELISER VOS SALARIÉS ?



SOMMAIRE

01 – LES CADEAUX

- a) Les bons d'achat et les cadeaux
- b) Les chèques-culture
- c) Les chèques-vacances
- d) Les tickets-restaurant

02 – LES POTS EN ENTREPRISE

03 – LES TEAM BUILDING, CONGRES ET SEMINAIRES

04 – LA REMUNERATION

- a) Les primes
- b) Les augmentations salariales

05 – LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

- a) L'intéressement
- b) La participation
- c) Les plans d'épargne
- d) Les avantages en nature
- e) Les frais professionnels
- f) Pour aller plus loin...

06 – PROPOSER DU TELETRAVAIL

07 – LA POLITIQUE RH

01



LES CADEAUX

01 Les cadeaux

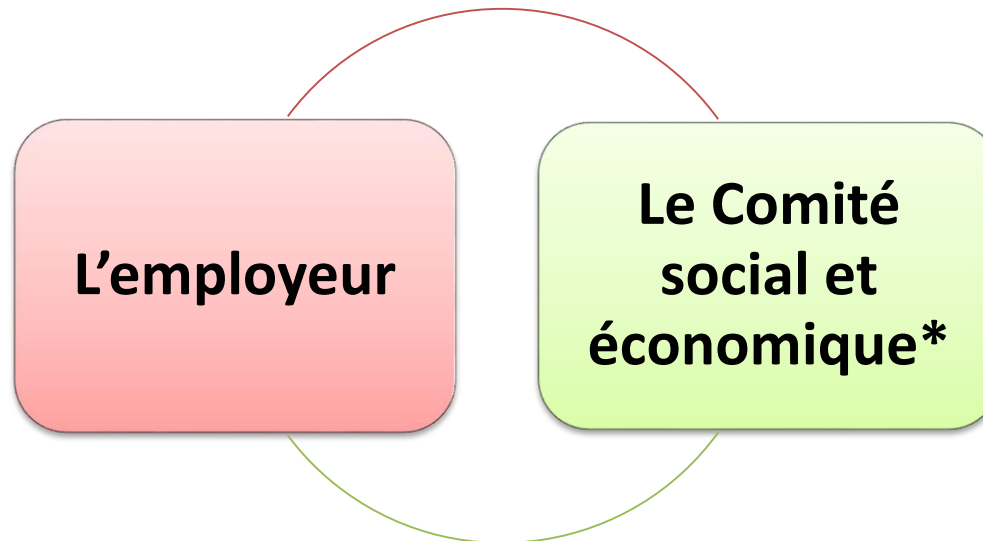
a – Les bons d'achat et les cadeaux



01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d'achat et les cadeaux

Qui peut attribuer des cadeaux et des bons d'achat aux salariés ?



**exerçant les attributions du CE = entreprises de 50 salariés et plus*

01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d’achat et les cadeaux

Par principe, les cadeaux et bons d’achats offerts aux salariés sont soumis aux cotisations de sécurité sociale

Mais, L'URSSAF admet une tolérance :

Si la valeur cumulée des bons d’achat et cadeaux sur une année et par salarié **n’excède pas 5 % du PMSS (183 € en 2023)**, ils sont **exonérés de cotisations**, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent

01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d’achat et les cadeaux

Si la valeur des bons **dépasse 5 %** du plafond mensuel par an

En principe ils sont soumis à cotisations.

MAIS, peuvent être exonérés de cotisations, si **3 conditions** sont remplies :

Ils sont distribués
en relation avec un
évènement précis

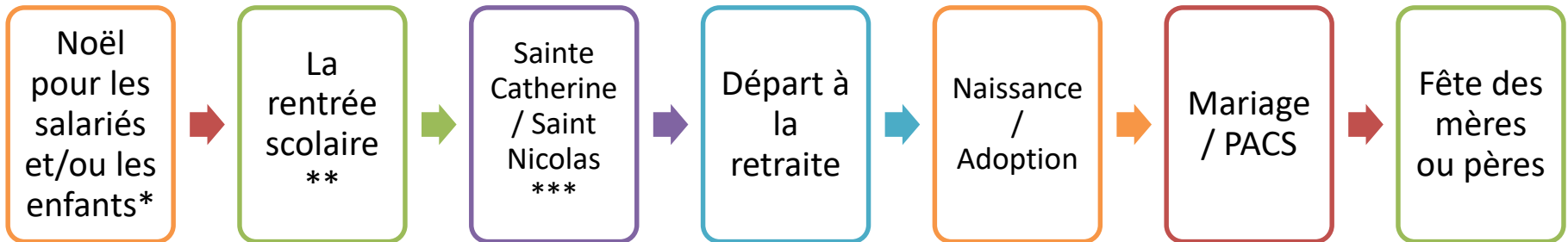
Ils ont un
montant
conforme aux
usages

Ils ont une
utilisation
déterminée en
relation avec
l'évènement

01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d'achat et les cadeaux

1^{ère} condition : l'attribution du bon d'achat doit être en lien avec un événement précis :



**jusqu'à 16 ans révolus*

*** Pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité)*

****se limite aux bons d'achat destinés aux hommes non mariés qui fêtent leur 30^e anniversaire (à l'instar de la Sainte-Catherine qui célèbre les femmes non mariées qui fêtent leur 25^e anniversaire).*

01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d’achat et les cadeaux

2^{ème} condition : la valeur du bon doit être conforme aux usages

Le seuil de 5 % est appliqué par événement et par année civile.

Les bons d’achat sont cumulables, par événement, s’ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

ATTENTION :

- Pour la rentrée scolaire : seuil de 5 % apprécié par enfants
- Pour Noël : seuil apprécié par enfants et par salariés.

Des conjoints travaillent dans la même entreprise ? Le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Et si un salarié perçoit, pour le même événement, un bon d'achat et un cadeau en nature ? Les montants se cumulent pour apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.

01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d'achat et les cadeaux

3^{ème} condition : l'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué.

Le bon d'achat doit mentionner :

la nature d'un bien déterminé

Un ou plusieurs rayons déterminés d'un grand magasin

Le nom d'un ou plusieurs magasins

Les bons d'achat pour les rayons de produits alimentaires courants ou les carburants sont exclus.

EXEMPLE

Noël des enfants : le bon doit permettre l'achat de biens destinés aux enfants (l'accès aux jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs...)

01 \ LES CADEAUX

CAS PRATIQUE

Un salarié qui a 2 enfants (5 ans et 3 ans) reçoit 2 bons d'achat par enfant : un pour la rentrée scolaire (60 €), un pour Noël (100 €) et en plus, un pour la Saint-Valentin (80 €), que tous les salariés perçoivent.

Nature des bons	Rentrée scolaire	Saint-Valentin	Noël
Evènement particulier admis	oui	non	Oui
Utilisation déterminée	Oui	Oui	oui
Valeur non excessive	Oui	Oui	Oui

L'employeur doit-il payer des cotisation pour l'ensemble de ces bons d'achat ?

Pour les bons concernant la **rentrée scolaire et Noël**, les critères sont respectés : **pas de cotisations à acquitter.**

Pour le bon concernant la **Saint-Valentin** : évènement non admis : **les cotisations sont dues**

01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d'achat et les cadeaux



Qui peut bénéficier des bons d'achat?

→ Tous les salariés voir la famille dans certains cas

→ peu importe :

- la nature de leur contrat de travail
- la durée du travail
- la durée de présence
- la présence effective à une date ou une période donnée

→ un salarié dont le contrat de travail est suspendu (maladie, congé parental...) a droit à cet avantage même s'il n'est pas présent

Respect du **principe d'égalité de traitement** « à travail égal, salaire égal ».



01 \ LES CADEAUX

a – Les bons d’achat et les cadeaux

Tolérance spécifique pour la coupe du monde de rugby 2023 et les JO 2024

→ régime social de faveur

Ils pourront attribuer à leurs salariés des billets ou des bons d’achat et cadeaux en nature dédiés (prestations associées, transport, hébergement, cadeaux divers...) au titre de ces événements. De tels avantages bénéficieront de l’exclusion d’assiette des cotisations et contributions sociales.

Le plafond sera porté à **25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile (917 € en 2023)**. En cas de dépassement de ce plafond, seule la fraction supérieure sera assujettie à cotisations et contributions sociales.

01 Les cadeaux

b – Les Chèques-culture



01 \ LES CADEAUX

b – Les Chèques-culture

Objet exclusif de faciliter l'accès à des activités ou prestations de nature culturelle.

Si cette seule condition est remplie : **exonérés de cotisations**

➔ pas de limitations et critères spécifiques

EXEMPLE

- Les chèques-disques favorisant **l'accès à la musique et à la cinématographie** (CD audio, DVD, CD multimédia) ;
- Les **chèques-lire** ;
- Les **chèques-culture s'échangeant contre des livres, des BD, des supports musicaux ou vidéo, des prestations culturelles**

01 \ LES CADEAUX

b – Les Chèques-culture

Certains chèques-culture seront donc exclus et **soumis à cotisations sociales**

EXEMPLE

- La **participation financière** pour accéder à des **produits culturels via internet** (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) ;
- Les chèques à échanger pour **assister à des manifestations ou compétitions sportives** ;
- Les chèques utilisés pour financer le coût **d'un abonnement internet, télévision et téléphone** des salariés ou l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable).

01 \ LES CADEAUX

b – Les Chèques-culture

→ Le chèque-culture doit s'échanger uniquement dans :

- des enseignes qui commercialisent **exclusivement** des biens et prestations à **caractère culturel** ;
- des enseignes non spécialisées, quand il comporte une **restriction d'utilisation** aux seuls biens ou prestations culturelles.

01 \ LES CADEAUX

b – Les Chèques-culture

→ ATTENTION

Remise en cause de l'exonération des cotisations de sécurité sociale :

- Si utilisation auprès d'enseignes qui ne commercialisent **aucun produit à caractère culturel** ;
- Lorsque le chèque ne comporte **pas de restriction d'utilisation**.

01 Les cadeaux

c – Les Chèques-vacances



01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances



C'est quoi ?

Titres de paiement acquis par les salariés, qui peuvent se constituer par l'épargne un **budget de vacances ou de loisirs**, avec une participation financière de l'employeur ou du CSE.

Ils sont émis par l'ANCV

Qui finance ?

- Le salarié (en partie)
- L'autre partie est financée par
 - ❖ L'employeur
 - ❖ Le CSE, sous forme de participation complétant la participation patronale
 - ❖ Le CSE seul

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

Pour quels bénéficiaires ?

- Les salariés
- Les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés
- Les salariés des particuliers employeurs

Bon à savoir :

**le conjoint, ou
concubin ou
partenaire de PACS
et les personnes à
charge peuvent aussi
y prétendre**

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

L'employeur doit respecter deux plafonds



01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances



**Un plafond
individuel**

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

SOIT 80 % si la rémunération moyenne du bénéficiaire au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution des chèques est **inférieure** au PMSS (3666 euros au 01.01.2023)

SOIT 50 % si la rémunération moyenne du bénéficiaire au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution des chèques est **supérieure** au PMSS

Ces % sont majorés :

- 5 % par enfant à charge
- 10 % par enfant handicapé titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de 15 %.

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances



Exemple de mise en place

Salaire brut mensuel	Taux de contribution choisi	Votre participation (en une fois)	Participation des salariés (en 1 fois ou sous forme d'épargne)	Dotation finale
< au PMSS	80%	460€	110€	570€
> au PMSS	50%	285€	285€	570€

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances



**Un plafond global
annuel**

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

La contribution annuelle globale ne peut être supérieure à la moitié du produit du nombre total des salariés multiplié par la valeur du SMIC mensuel brut.

EXEMPLE

Si 9 salariés dans l'entreprise : la contribution annuelle maximale devra être de **7691,94 euros**

Soit (9 x 1709,32) / 2

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

LE RÉGIME SOCIAL

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

Principe : La contribution de l'employeur est soumise à cotisations et contributions sociales

Exonération ciblée :

Sous certaines conditions, la contribution patronale est exonérée de cotisations sociales.

Sont concernés :

- Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CSE et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales
- Les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE dont les attributions sont limitées à celles anciennement dévolues aux délégués du personnel

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

Sont exclus du bénéfice de l'exonération :

- Les entreprises de 50 salariés et plus
- Les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE (exerçant les attributions de l'ancien CE)
- Les entreprises relevant d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

Exonérations pour :

les entreprises de moins de 50 salariés
dépourvues de CSE
ET ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion
d'activités sociales

MAIS



il faut remplir trois conditions...

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

1

Le montant de la contribution de l'employeur et ses modalités d'attribution ont fait l'objet d'un **accord collectif** (de branche, interentreprises ou d'entreprise) ou d'une **proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés**

2

La participation de l'employeur est plus élevée pour les salariés ayant les rémunérations les plus faibles (**système de modulation à prévoir**)

3

La participation de l'employeur ne se **substitue pas à un élément de rémunération** versé dans l'entreprise ou prévu pour l'avenir (exemple : un prime vacance)

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

Modalités d'application de l'exonération

L'exonération porte sur les **cotisations et contributions sociales** prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale.

Restent dus la CSG et CRDS, sans abattement d'assiette, ainsi que le versement mobilité (le cas échéant).

La contribution est aussi **exonérée du forfait social de 20 %**

01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

Montant maximal de l'exonération

La participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances est exonérée des cotisations sociales dans la limite, par salarié et par an, de **30 % du SMIC mensuel**

Soit 512,77 €



01 \ LES CADEAUX

c – Les Chèques-vacances

AVANTAGES FISCAUX

01 \ LES CADEAUX

C – Les Chèques-vacances

Contribution patronale

Exonération d'impôts pour les salariés dans la limite du SMIC mensuel brut (ex : 1709,32)

Participation du CSE complétant la participation patronale

La participation financière du CSE qui complète celle de l'employeur reste exonérée d'impôt si elle est toujours en deçà du SMIC mensuel brut

Taxe sur les salaires

La contribution patronale est exonérée de la taxe sur les salaires (sous conditions et limites)

01 \ LES CADEAUX

C – Les Chèques-vacances

Exemple 1 : attribution de Chèques-Vacances par l'employeur sans dépassement de plafonds

Un salarié non cadre est payé 2 200€ brut par mois et son employeur, une très petite entreprise, lui attribue 300 € de Chèques-Vacances. La participation de l'entreprise est au maximum de ce qu'elle a le droit de pratiquer et le salarié a 2 enfants à charge dans son foyer.

Calcul de la contribution maximale de l'employeur :

$80\% + 5\% (x 2 \text{ enfants}) = 90\%$

Calcul de la part employeur : $300\text{€} \times 90\% = 270\text{€}$

Calcul de la part salariale : $300\text{€} \times 10\% = 30\text{€}$

La part employeur est totalement exonérée puisque nous ne dépassons pas le plafond de 512 € par salarié (30 % SMIC mensuel brut).

01 \ LES CADEAUX

C – Les Chèques-vacances

Exemple 2 : attribution de Chèques-Vacances avec dépassement de plafonds

Une salariée non-cadre est payée 1 780€ brut par mois. Elle se voit attribuer une valeur de 660€ de Chèques-Vacances. La participation de l'employeur est au maximum de ce qu'elle peut pratiquer et la salariée a 4 enfants à charge.

Calcul de la contribution maximale de l'employeur :

$80\% + 15\% (5\% \times 4 \text{ enfants, mais nous sommes limités au plafond de } 15\%) = 95\%$

Calcul de la part patronale : $660\text{€} \times 95\% = 627\text{€}$

Calcul de la part salariale : $660\text{€} - 627\text{€} = 33\text{€}$

Calcul de la part patronale soumise à charges sociales :

$627\text{€} - 512\text{€} = 115\text{€} =$ ***Cette fraction de la part patronale est soumise à cotisations sociales puisqu'elle dépasse le seuil.***

01 Les cadeaux

04 – Les titres-restaurant



01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Objectif = Permet à l'employeur qui le souhaite de prendre en charge les frais de repas habituels dans un cadre social et fiscal avantageux.

Caractère facultatif = aucune obligation légale n'impose à l'employeur de mettre en place un système de tickets-restaurant dans son entreprise.

01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Bénéficiaires

Les salariés en situation de télétravail si leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des autres salariés de leur entreprise travaillant sur le site

Tous les salariés à condition que le repas est compris dans son horaire de travail journalier

Les stagiaires

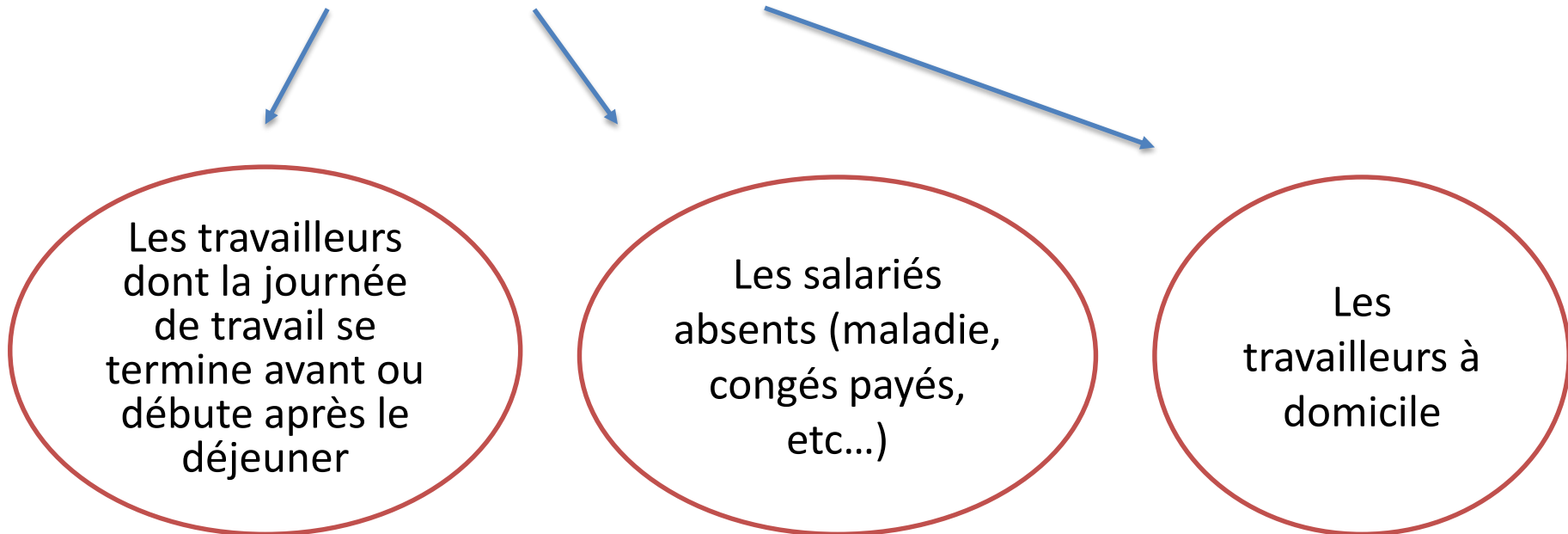
Les personnes en Intérim

Les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite

01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Ceux qui ne peuvent pas en bénéficier :



01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Peut-on restreindre certains salariés ?

L'employeur peut définir des critères d'attribution des titres-restaurant pourvu que ceux-ci soient **objectifs** et **non discriminants**.

La seule différence de catégorie professionnelle n'est pas un critère valable. Par exemple, l'employeur ne peut pas traiter différemment :

- les cadres et les non-cadres placés dans la même situation
- les salariés selon qu'ils sont sédentaires ou non
- ni les non-sédentaires entre eux selon l'emploi de chacun

En revanche, il est possible de réserver les titres-restaurant aux salariés ayant une durée minimale de travail au cours du mois (cass. soc. 16 septembre 2009, n° 08-42040 D).

01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Conditions d'utilisation :

- Un titre par jour travaillé = pas de T-R pour les jours d'absence (maladie, congés...)
- Utilisés par le salarié à qui on l'a remis
- Utilisés les jours ouvrables (pas le dimanche ni les jours fériés)
- Maximum 25 euros / jour pour tout achat alimentaire (repas au restaurant, courses)
- Dans le département du lieu de travail ou départements limitrophes
- Valables toute l'année d'émission et janvier et février de l'année n+1

Non-respect = amendes (*articles L.3262-1 et R.3262-7 du Code du travail*)

Pour supprimer le T-R ? Procédure de la dénonciation usage

01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Valeur du titre?

L'employeur détermine librement la valeur du titre.

Exonération des cotisations sociales et d'impôt sur le revenu :

- La participation patronale **comprise entre 50 et 60%** de la valeur libératoire du titre remis au salarié ;
- La **participation patronale** ne doit pas excéder une valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant, fixée à **6,50 € depuis le 1^{er} janvier 2023**

EXEMPLE :

Pour une part patronale avec l'exonération maximale de 6,50 €, la valeur du titre-restaurant doit être comprise entre 10,83 € (hypothèse d'une part employeur de 60 %) et 13 € (hypothèse d'une part employeur de 50 %).

01 \ LES CADEAUX

04 – Les titres-restaurant

Sanctions

Si dépassement de la valeur limite OU du pourcentage de participation OU les deux = Seule la fraction de la participation patronale indûment exonérée ou réduite est réintégrée dans l'assiette des contributions

Si mauvaise foi ou agissements répétés par l'employeur = réintégration de la totalité de la participation patronale dans l'assiette des cotisations

Si participation inférieure à 50 % de la valeur du T-R : réintégration de la totalité de la participation patronale dans l'assiette des cotisations

02



Les « pots » en entreprise

02/ LES « POTS » EN ENTREPRISE

Qui convier ?

Tous les salariés (risque de mise à l'écart vexatoire)

Obligatoire ?

- ***En dehors du temps de travail*** : le salarié n'est pas dans l'obligation de s'y rendre (CA Pau 20/12/2001 n°00-1622).
- ***Durant le temps de travail*** : le salarié n'est pas dans l'obligation de s'y rendre mais doit assurer son travail durant ce laps de temps (Cass. Soc. 8/10/1996 n°93-44.672).



02/ LES « POTS » EN ENTREPRISE

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » = obligation de sécurité de résultat (Article L.4121-1 du Code du travail)



02/ LES « POTS » EN ENTREPRISE

Comment encadrer la consommation d'alcool ?

- Règlement intérieur
- Notes de services

= limitation/ restriction proportionnée au but recherché

= modalités des « pots », boissons tolérées, lieux de consommation, durée maximales des « pots », risques et conséquences de la conduite en état d'ébriété...

Article R.4228-21 du Code du travail (alinéa 2)

Si constatation d'un état d'ébriété = prendre toutes les mesures pour y remédier (taxi, collègue, éthylotest, établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité de conduire...)



02/ LES « POTS » EN ENTREPRISE

Les faits commis lors de ces « pots » peuvent-ils constituer des fautes ?

Principe : des faits commis hors du temps et du lieu de travail constituent des faits personnels.

Ex : des querelles/critiques d'un collègue durant un « pot »

Exception : certains comportements peuvent être rattachés à la vie professionnelle.

Ex : violence à l'égard d'un collègue (Cass.soc.26-1-2006 n°02-44.165), attitude déplacée envers un collègue (Cass.soc.26-1-2006 n°02-44.165), état d'ébriété dans certaines limites ...

Un accident commis lors d'un « pot » constitue-t-il un accident de travail?

En principe, oui : bouchon de champagne dans l'œil (CA Versailles 21-1-1988), aide à démonter le matériel (Cass. soc.25-5-1981 n°80-11,532)...



03



**Les « team building »,
congrès, séminaires**

03\

LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES

Qui convier ?

Tous les salariés ou une catégorie de salariés



Obligatoire?

- Si activités ayant un intérêt pour l'entreprise (travaux de groupe, discussion autour d'un nouveau produit, jeux de rôles ...) : **obligatoire**
- Si activités annexes (spa, randonnées, pétanque ...) : **non obligatoire**

Dans tous les cas : le salarié peut refuser de participer si l'activité le met en danger

03\

LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES

Comment distinguer les heures de travail ?

Séminaire = temps de travail effectif

Si le séminaire est plus long que le travail : heures supplémentaires , respect des règles relatives au repos, respect des durées maximales de travail...

03\ LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES



Attention aux redressements URSSAF !

Avantage en nature : mise à disposition gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle d'un bien ou d'un service.

= Cotisations sociales

Il appartient aux employeurs de justifier de la réalité des faits de nature professionnelle basée sur l'existence d'obligations professionnelles pour les salariés en cause.

Ex: Voyage d'entreprise organisé à Budapest. Sur un séjour de 4 jours, il était prévu ½ journée de travail. Quelques conjoints ont également participé à ce séjour.

Ce voyage a été considéré comme avantage en nature car les frais n'avaient pas été exposés à raison de charges inhérentes aux fonctions de ces salariés, exercées dans l'intérêt de l'entreprise, de sorte que leur prise en charge constituait des avantages en nature.

03\

LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES

Attention aux redressements URSSAF !



Séminaire/voyage purement
d'agrément (absence de travail)

Avantage en nature

Coût soumis à charges sociales

03\ **LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES**

Comment ne pas être redressé sur ces sommes?

- Les sommes doivent avoir un caractère exceptionnel
- Être exposées dans l'intérêt de l'entreprise
- Être exposées en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé

03 \ LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES



L'administration précise que pour être caractérisés comme des frais d'entreprise, ces voyages d'affaire, de stimulation, séminaires doivent être caractérisés par :

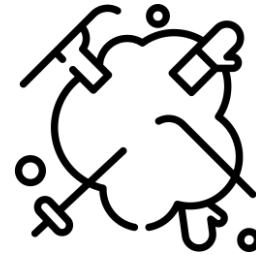
- l'organisation et la mise en place d'un programme de travail (conserver programme détaillé de chaque journée, feuilles d'émargement, note de service rappelant l'obligation d'assister aux séances de travail...);
- l'existence de sujétions pour le salarié.

03\ LES «TEAM BUILDING », CONGRES, SEMINAIRES

Un accident commis durant un voyage peut-il être considéré comme un AT?

Principe :

- Durant le séminaire : accident de travail
- Durant les loisirs organisés à l'occasion du séminaire ou le soir dans la chambre d'hôtel : en principe accident de travail...



Exception : si l'employeur peut rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

04



LA REMUNERATION

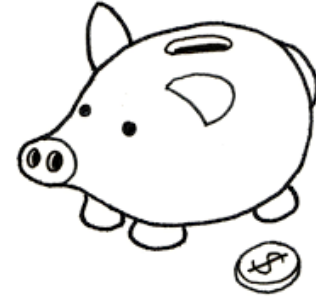
04 LA REMUNERATION

a – LES PRIMES



04\ LA REMUNERATION

a – LES PRIMES



Nombreuses formes : prime exceptionnelle, 13ème mois, prime de vacances, prime de fin d'année, prime de partage de la valeur, etc.

Les primes versées au salarié pour le récompenser que nous évoquons dans cette présentation découlent d'une décision de l'employeur et ne résultent d'aucune obligation légale, conventionnelle ou contractuelle.

Pour autant, l'employeur a l'obligation de respecter certains critères lors de leur attribution.

04\ LA REMUNERATION

a – LES PRIMES

Si la prime n'est pas versée de la même manière à tout le personnel, vous devez fixer des critères objectifs et vérifiables justifiant la différence de traitement en fonction par exemple :

- Des résultats
- De la compétence
- De la pénibilité du travail...

Nécessité d'en apporter la preuve en cas de contentieux

04\ LA REMUNERATION

a – LES PRIMES



Attention

Il y aura discrimination si les motifs réels de cette différence sont fondés sur des critères tels que le sexe, la race, les opinions politiques, les orientations sexuelles, l'engagement syndical, une grossesse, un handicap, le lieu de résidence du salarié...

La jurisprudence tranche ainsi au cas par cas en fonction de chaque situation

04\ LA REMUNERATION

a – LES PRIMES



Attention à l'usage

Les usages sont caractérisés par la réunion des caractères de généralité, de fixité et de constance de l'avantage reconnu aux salariés

- La généralité = lorsque l'avantage accordé concerne tout le personnel ou toute une catégorie du personnel
- La constance = L'avantage est attribué de façon répétée et périodique, ce qui exclut tout acte occasionnel et discrétionnaire de l'employeur
- La fixité = dans son montant ou à tout le moins son mode de détermination

04\ LA REMUNERATION

a - LES PRIMES

L'usage crée une obligation à l'égard de l'employeur, sauf à le dénoncer en respectant la procédure prévue à cet effet :



Information individuelle des salariés



Information des institutions représentatives du personnel



Respecter un délai de prévenance suffisant (entre 3 à 6 mois)

04\ LA REMUNERATION

a - LES PRIMES



Ces primes constituent un complément de salaire



Soumises aux cotisations sociales et patronales

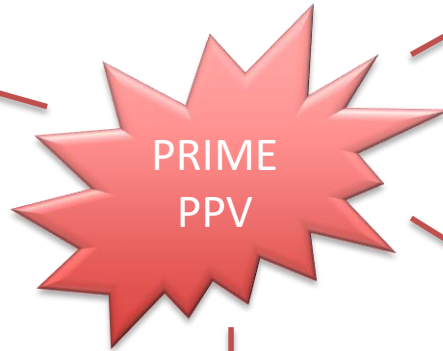
04 LA REMUNERATION

a - LES PRIMES

ZOOM SUR LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Possibilité de fractionner dans la limite d'une fois par trimestre

Dispositif pérenne



Modulation possible selon certains critères

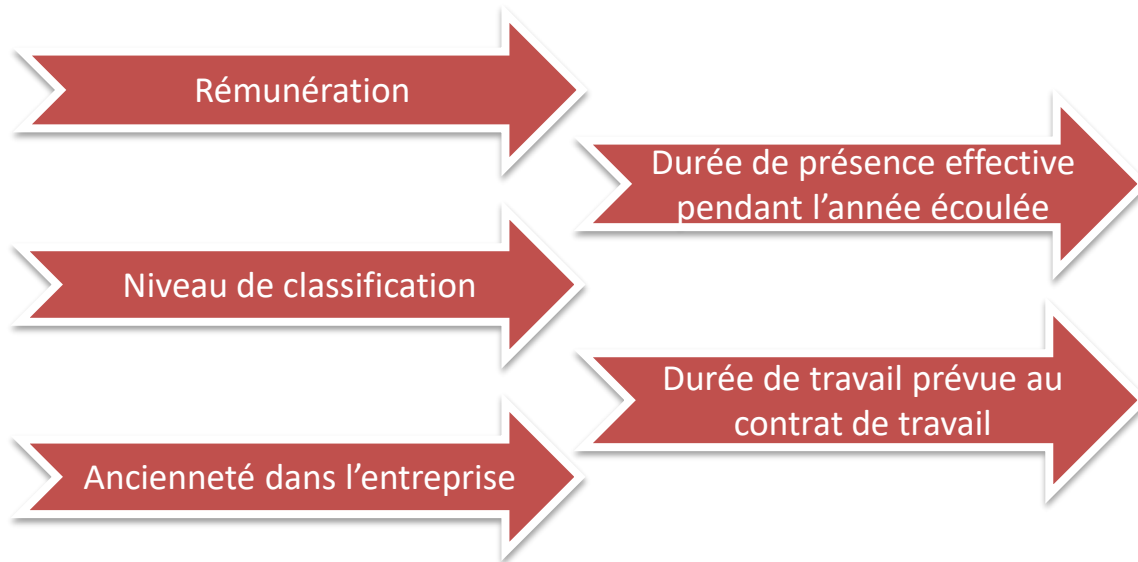
Exonérations sociales et fiscales dans la limite de 3000 euros ou 6000 euros

Mise en place soit par accord d'entreprise ou de groupe soit par DUE

04\ LA REMUNERATION

a - LES PRIMES

ZOOM SUR LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



*Comment moduler
le montant de la
prime ?*

04 LA REMUNERATION

b – LES AUGMENTATIONS SALARIALES

04\ LA REMUNERATION

b – LES AUGMENTATIONS SALARIALES

Possibilité de récompenser ses salariés en les « augmentant »

Nécessité d'assurer **l'égalité de rémunération** entre tous les salariés placés dans une situation identique



04 \ LA REMUNERATION

b – LES AUGMENTATIONS SALARIALES

Sont considérés comme ayant une « valeur égale », les travaux qui nécessitent un **ensemble** comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un **diplôme** ou une **pratique professionnelle** ;
- de capacités découlant de l'**expérience** acquise ;
- de **responsabilités** ;
- et de **charge** physique ou nerveuse.

04\ LA REMUNERATION

b – LES AUGMENTATIONS SALARIALES

S'il y a des différences de traitement, elles doivent reposer sur des **raisons objectives** dont le juge peut contrôler la réalité et la pertinence



05

LES AUTRES LEVIERS DE REMUNERATION

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Objet

- associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- dispositif facultatif mis en place par accord ou par DUE (entreprises de moins de 50 sal)
- caractère aléatoire
- formule de calcul liée à ces résultats ou performances de l'entreprise.

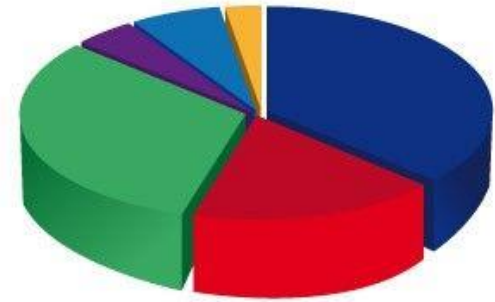
05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Modalités de répartition de l'enveloppe

- Uniforme (égalitaire)
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié

Possibilité de combiner plusieurs de ces critères



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Depuis janvier 2023, deux possibilités :

- La **rédaction d'un accord prévalidé** dont le contenu est encadré de manière à garantir la conformité du texte aux règles applicables, de façon à s'assurer le bénéfice des exonérations fiscales et sociales.
- La **rédaction d'un accord libre** qui fera l'objet d'un examen par l'administration.

Une fois l'accord rédigé, le site de l'URSSAF fournit un QR code et un identifiant unique afin d'authentifier l'accord, qui sera ensuite déposé sur la plateforme Téléaccords après signature.

Après 5 mois, les exonérations sociales et fiscales sont acquises pour la durée de l'accord.

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Montant plafonné

- 20 % des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.

Montant maximum de la prime en 2023 = **32 994 €**

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Versement immédiat ou affectation à un plan d'épargne



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Régime social et fiscal *pour l'entreprise*

- L'intéressement est exonéré de cotisations patronales (hors taxe sur les salaires)
- Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient de 0% de forfait social
- Les primes versées sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

a – L'INTERESSEMENT

Régime social et fiscal *pour les salariés*

- Les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations salariales (hors CSG CRDS)
- **Lorsqu'elles sont placées sur PEE ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER, PERECO),** elles sont également exonérées d'impôt sur le revenu
- L'abondement éventuellement proposé est aussi exonéré de cotisations salariales (hors CSG CRDS) et d'impôt sur le revenu
- Les plus-values sont exonérés d'impôt (hors prélèvements sociaux au titre des revenus des placements)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Principe

Dispositif légal obligatoire dans les entreprises de plus de 50 EQTP (facultatif pour les autres) prévoyant la **redistribution d'une partie des bénéfices** de l'entreprise au profit de tous les salariés

(le seuil d'au moins 50 salariés se calcule en moyenne annuelle au cours des 5 dernières années civiles)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Principe

La participation est mise en place dans l'entreprise par accord.

En l'absence d'accord, un régime dit « d'autorité » est imposé à l'entreprise.

L'accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail qui le transmet à l'Urssaf pour contrôler la conformité de ses clauses



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Calcul

Le montant de la RSP est calculé a minima par application d'une formule légale qui comprend le bénéfice fiscal réalisé par l'entreprise

$$RSP = \frac{1}{2} \left[\left(B - \frac{5C}{100} \right) \times \frac{S}{VA} \right]$$

RSP : réserve spéciale

B : bénéfice net

C : capitaux propres de l'entreprise

S : masse salariale

VA : valeur ajoutée

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise

Mais également les chefs d'entreprises , les pdg, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise (partenaire de PACS), s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier du régime de participation sous certaines conditions uniquement

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

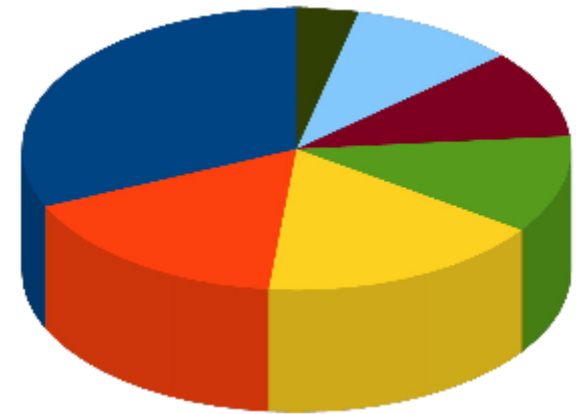
b – LA PARTICIPATION

Modalités de répartition

- uniforme
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié

Possibilité de combiner plusieurs de ces critères

Les modalités de répartition qu'il est possible de fixer dans l'accord sont **identiques à celles de l'intéressement**



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

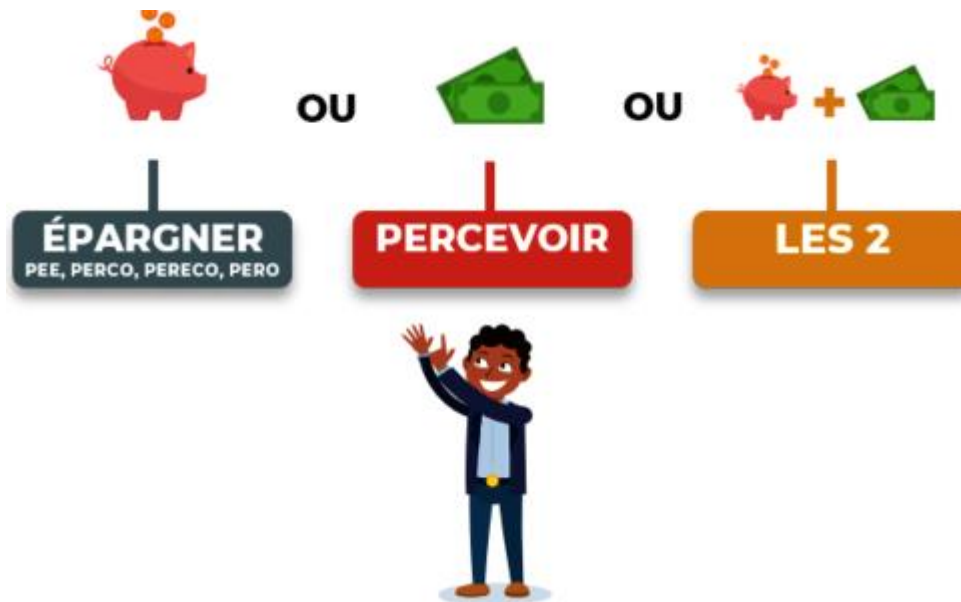
Montant plafonné

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice, y compris le supplément de participation, ne peut pas dépasser **3/4 du PASS** (32,994 € en 2023)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Versement immédiat ou blocage



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Affectation des sommes

Obligation pour tous les accords de participation de prévoir l'affectation des sommes constituant la RSP :

- obligatoirement à un **PEE, PEI, PEG ou un Perco** ;
- subsidiairement à des **comptes courants bloqués** au sein de l'entreprise

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Régime social et fiscal pour l'entreprise

- Exonération des cotisations sociales
- Forfait social de 20% qui peut être réduit à 16% ou 8% dans certaines conditions
- Déduction du bénéfice imposable
- Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
- Constitution d'une PPI de 25% ou 50% selon les cas

PPI = provision pour investissement (art 237 bis A du CGI)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

b – LA PARTICIPATION

Régime social et fiscal *pour les salariés*

- Exonération de cotisations sociales
- Assujettissement CSG/CRDS
- Assujettissement des produits générés par la participation à la CSG/CRDS (*sans abattement*), au prélèvement social de 4,5% à la taxe additionnelle de solidarité-autonomie de 0,3% au prélèvement social de solidarité (2%), soit un taux global de 17,2%
- Non imposable

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'EPARGNE



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'ÉPARGNE : PEE

Définition

Systeme d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'ÉPARGNE : PEE



Le PEE est mis en place au niveau de l'entreprise

Le PEG (plan d'épargne groupe) et le PEI (plan d'épargne interentreprises) fonctionnent comme le PEE

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'ÉPARGNE : PEE

- ✓ Mise en place par un accord au sein de l'entreprise
- ✓ En cas de désaccord, possibilité de mise en place unilatérale

Alimentation du plan

- Sommes issues de l'intéressement
- Sommes issues de la participation
- Sommes issues du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco)
- Abondement de l'entreprise
- Sommes provenant d'un CET
- Versements volontaires du salarié

(maximum de 25 % de la rémunération annuelle brute)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

c – LES PLANS D'EPARGNE : PEE

Sommes bloquées pendant **5 ans** (minimum),
sauf cas de déblocage anticipé

Sortie des sommes en capital



05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'EPARGNE : PEE

Régime social et fiscal *pour l'entreprise*

- exonération des cotisations sociales
- forfait social de 20%
- déduction du bénéfice imposable
- exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
- sous certaines conditions : constitution d'une PPI*

*PPI : provision pour investissement (article 237 Bis A du Code général des impôts)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'ÉPARGNE : PEE

Régime social et fiscal de l'abondement [pour le salarié](#)

- abondement de l'entreprise [exonéré des cotisations sociales et non imposable](#) dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 3 519,36 € en 2023, soit 8 % du PASS
- assujettissement de l'abondement à la [CSG](#) et à la [CRDS](#) (sans abattement pour frais professionnels)

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

C – LES PLANS D'ÉPARGNE : PEE

Régime social et fiscal pour les salariés

- assujettissement des revenus et plus-values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement), au prélèvement social de 4,5 %, à la taxe additionnelle de solidarité-autonomie de 0,3 % et au prélèvement social de solidarité (2 %), soit un taux global de 17,2 %

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

c – LES PLANS D'EPARGNE

PERCO

05/ LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

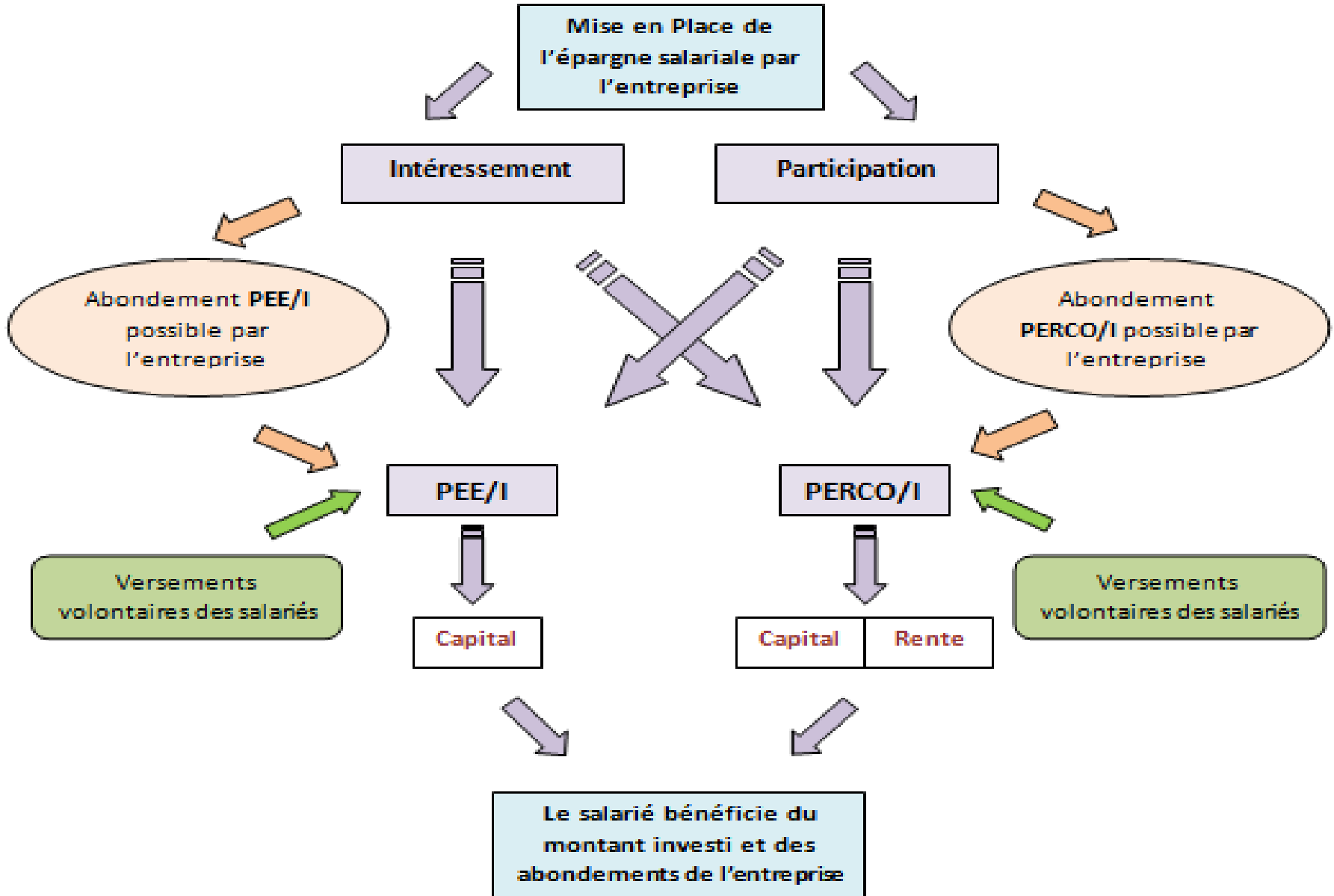
C – LES PLANS D'ÉPARGNE : PERCO

Définition

Dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur employeur

Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de **rente** ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de **capital**

Modalités de fonctionnement similaires à celui du PEE



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

Les avantages en nature constituent un élément de rémunération que l'on oppose aux « espèces ».

Ils consistent dans la fourniture gratuite ou à tarif préférentiel d'un bien ou d'un service par l'employeur, permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter.



Un **bien** ou un **service de l'entreprise**



Utilisé par un **salarié**



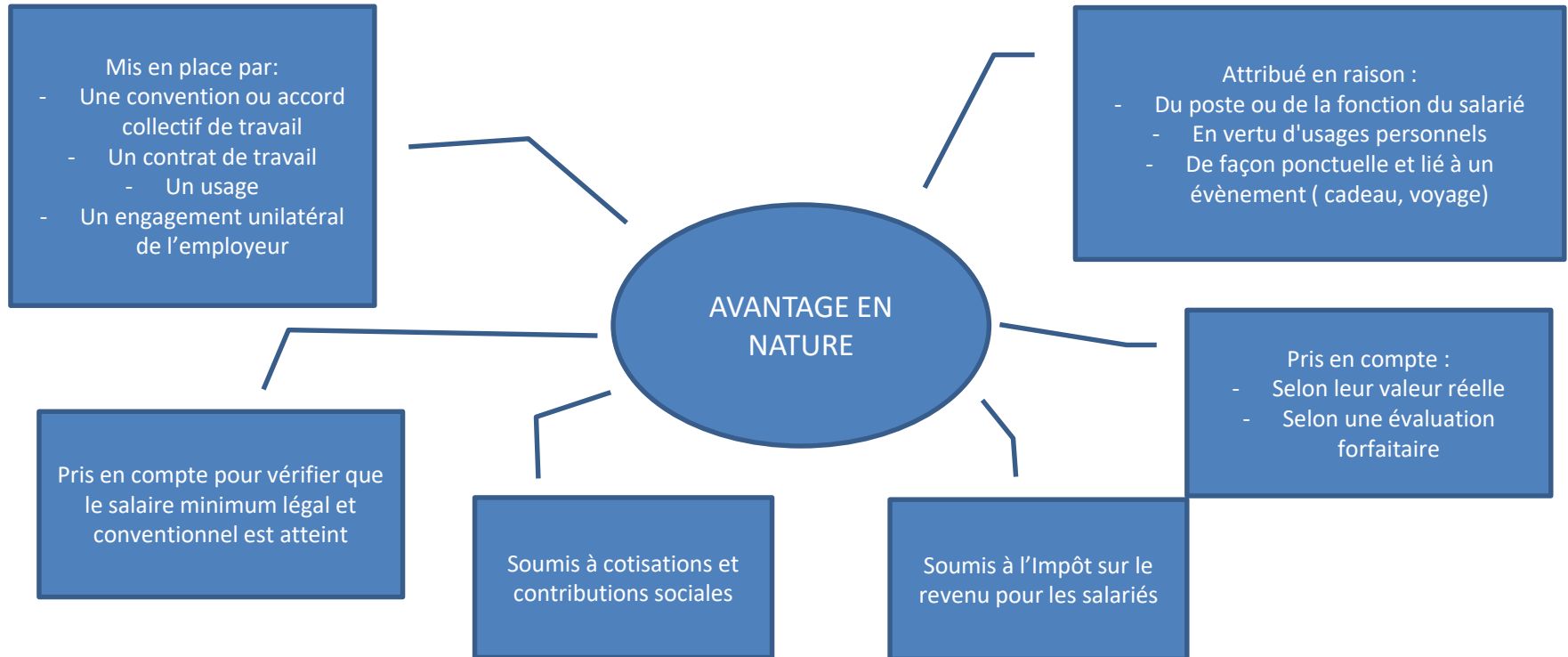
Utilisé à des **fins personnelles**



À titre **gratuit** ou pour un **prix inférieur à sa valeur réelle**

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature



Dès lors que l'attribution de l'avantage en nature est conventionnelle ou contractuelle, l'employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions d'attribution, ni le supprimer.

Toute suppression décidée unilatéralement peut être analysée comme une sanction pécuniaire prohibée.

Ces avantages doivent être manier avec précaution afin de garder une lisibilité des rémunérations.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

- **Les modalités d'évaluation :**

Evaluation au frais réel. Les avantages en nature sont en principe retenus dans la base de calcul des cotisations sociales pour leur valeur réelle (économie réalisée par le salarié).

Evaluation forfaitaire dans certains cas. L'arrêté du 10 décembre 2002 prévoit un système de forfaits qui est applicable uniquement pour les « principaux » avantages en nature : *nourriture, logement, véhicule, et outils issus des technologies de l'information et de la communication.*

- **La participation du salarié.**

Les avantages en nature peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation ou une contribution du travailleur salarié ou assimilé.

Toutefois, sa participation ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti, elle vient seulement minorer la valeur de l'avantage à concurrence de cette participation.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

2- Les aides au titre de services à la personne

L'aide au titre de services à la personne permet à l'employeur de verser directement aux salariés ou sous forme d'un préfinancement CESU une aide financière destinée à faciliter l'accès des services aux salariés ou à financer notamment :

- **Des activités entrant dans le champ des services à la personne** (entretien de la maison, soutien scolaire, petit travaux de bricolage ...)
- **Des activités d'accueil** des enfants de moins de 6 ans assurés par des établissements ou services de droit privé, ou les organismes ou **les personnes organisant l'accueil sans hébergement** (centres de loisirs), ou par des **assistants maternels agréés** en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles.



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

2- Les subventions pour les crèches ou micro-crèches



L'employeur peut attribuer des subventions ou des aides financières au profit des salariés ayant recours à une solution de garde en crèche ou micro-crèche. Il peut le faire de trois façons:

- Versement d'une subvention à une crèche pour **réserver de manière collective des places** au profit des salariés de l'entreprise ;
- Versement **d'une subvention à la crèche** afin de réduire le coût pour le salarié (tarif négocié).
- Versement **d'une indemnité directement au salarié** afin de réduire les frais de crèche qu'il supporte par rapport à la tarification de droit commun ;



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

2- Les subventions pour les crèches ou micro-crèches

- *Réservation collective de « berceaux »*

L'employeur peut verser aux crèches ou micro-crèches des subventions dans l'objectif de réserver des places aux salariés, sans obligation réelle de leur attribuer ces places.

Selon le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), cette subvention constitue un avantage en nature **exonéré de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'elle permet seulement de réserver des places et qu'elle n'a aucun lien avec un avantage tarifaire pour le salarié.**

Si cette subvention entraîne en outre **un avantage tarifaire** pour le salarié, seul cet avantage tarifaire doit entrer dans l'assiette des cotisations et des contributions sociales.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

2- Les subventions pour les crèches ou micro-crèches

- *Tarif négocié avec une crèche*

L'employeur (ou le CSE) peut négocier un montant est inférieur au barème défini par le gestionnaire de la crèche ou micro-crèche pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée (**réservation collective - avantage 1**).

La fraction de la subvention couvrant la différence entre le tarif normalement appliqué par la crèche ou micro-crèche et le tarif dont bénéficie le salarié de l'entreprise réservataire, est exclu de l'assiette de cotisations et contributions sociales dans **la limite de 2.301,00 € par an et par salarié** au 1^{er} janvier 2023.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

2- Les subventions pour les crèches ou micro-crèches

- *Versement direct d'une aide aux salariés*

Si le salarié verse à la crèche ou à la micro-crèche une participation correspondant au barème normal défini par le gestionnaire de l'établissement (et non un tarif inférieur négocié par son employeur-avantage 2) mais que son employeur lui attribue par ailleurs une indemnité mensuelle dans le but de réduire le coût supporté, la part de cette **indemnité qui excède 2.301,00 € par an et par salarié (en 2023)** doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

2- Les subventions pour les crèches ou micro-crèches

- EXEMPLE

- Un employeur verse à une micro-crèche PAJE une **subvention annuelle de réservation** de 60 000 € pour disposer 5 jours par semaine (10 heures par jour) de l'accès à 4 places.
- L'employeur a également négocié avec la micro- crèche un **tarif horaire préférentiel** appliqué à ses salariés dont le montant est fixé à 5,42 €, tandis que le tarif horaire normal appliqué aux autres parents s'élève à 9 €

Au cours d'une année, un salarié demande à occuper un berceau cinq jours par semaine durant un an (hors congés).

Individualisation de l'avantage accordé: $10 \text{ heures} \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 9 \text{ €} - (10 \text{ heures} \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 5,42 \text{ €}) = 7\ 697 \text{ €}$ d'avantage en nature.

Le montant de l' avantage individualisé annuel accordé au salarié pour l'occupation d'une place en crèche s'élève à **7 697 €**.

Assiette de cotisations et contributions sociales : L' avantage est exclu de l'assiette sociale pour la fraction qui n'excède pas 2 301 €. -> réintégration dans l'assiette sociale la fraction supérieure, **soit 5 396 €**.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

3- Le véhicule de fonction

Si l'entreprise met un véhicule à la disposition permanente d'un salarié, l'utilisation que celui-ci en fait à titre privé constitue un avantage en nature soumis à cotisations.

A l'inverse, si un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, son employeur doit lui rembourser les frais engagés.

Evaluation réelle ou au forfait. Le montant de l'avantage en nature peut être évalué sur la base de dépenses réellement engagées ou, sur la base d'un forfait.

Achat ou location. L'évaluation sera différente selon que le véhicule est acheté ou louer.



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

3- Le véhicule de fonction

Évaluation de l'avantage en nature pour un véhicule thermique ou hybride (1) : forfait ou au réel(2)			
	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location avec option d'achat
	5 ans et moins	Plus de 5 ans	
Forfait annuel (3)			
L'employeur ne prend pas en charge le carburant	9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (4)
L'employeur prend en charge le carburant	9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	6 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles (4)
	ou		
	12 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles) (4)
Dépenses réelles (évaluation annuelle)			
L'employeur ne prend pas en charge le carburant	<ul style="list-style-type: none"> • 20 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) • L'assurance • Les frais d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) • L'assurance • Les frais d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • Coût global annuel de la location • L'entretien • L'assurance
	Pour évaluer l'avantage en nature (Résultat obtenu en additionnant les trois valeurs listées ci-dessus × nbre de km parcourus à titre privé)/Total de km parcourus par le véhicule pour la même période		
L'employeur prend en charge le carburant	Ajouter, le cas échéant, les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel		

(1) Pour les véhicules électriques, les dépenses présentées dans ce tableau (amortissement de l'achat du véhicule, assurance et frais d'entretien ou coût global annuel de la location, etc.) ne doivent pas tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et sont évaluées après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an (arrêté du 10 décembre 2002, art. 3 modifié par arrêté du 21 mai 2019, JO 12 juin, et par arrêté du 26 décembre 2022, JO du 31).

(2) Sources : arrêté du 10 décembre 2002, art. 3 modifié ; BOSS, Avantages en nature, §§ 711, 740, 771 et 790, 01/01/2023.

(3) À proratiser en cas d'année incomplète par rapport au nombre de mois, tout mois entamé étant décompté comme mois entier (BOSS, Avantages en nature, § 750, 01/01/2023).

(4) L'évaluation ainsi obtenue est, en tout état de cause, plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat (BOSS, Avantages en nature, § 790, 01/01/2023).

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

3- Le véhicule de fonction

- **Voiture électrique : régime sociale de faveur jusqu'au 31 décembre 2024**

Les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule électrique, que ce soit sur une base réelle ou une base forfaitaire, sont:

- Déterminées **sans tenir compte des frais d'électricités** engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- Et évalué après application d'un **abattement de 50% dans la limite de 1800 € / an.**

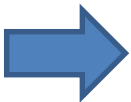
Un véhicule électrique est loué (avec ou sans option d'achat) pour un coût global annuel (location, entretien et assurance) de 12 000 € par an. L'employeur choisit l'évaluation forfaitaire.

Le forfait appliqué est de 30 % du coût global annuel : $12\,000\text{ €} \times 30\% = 3\,600\text{ €}$.

Application de l'abattement de 50 % : $3\,600\text{ €} \times 50\% = 1\,800\text{ €}$.

La valeur annuelle de l'avantage en nature est de $3\,600\text{ €} - 1\,800\text{ €} = 1\,800\text{ €}$ (150 €/mois)

Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.



Pour l'employeur : 12 000 € de location + (150 €/ mois d'avantage en nature + charges patronales)

Pour le salarié : charges salariales + Impôt sur le revenu

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

4- Borne électrique

- Règles applicables en 2023 et 2024

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2019 et reconduit jusqu'au 31 décembre 2024. Lorsque l'employeur met à la disposition d'un salarié, une borne de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique (véhicules hybrides et électriques) l'avantage en nature découlant de l'utilisation de cette borne à des fins personnelles est évalué à 0 €.



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

d – Les avantages en nature

4- Les bornes électriques

Selon le lieu où la borne électrique est installée, l'avantage en nature est évaluée différemment:

- **Lieu de travail.** L'avantage en nature est évalué à hauteur d'un montant nul, y compris pour les frais d'électricité.
- **En dehors du lieu de travail.** Deux situations sont envisagées :

➡ L'utilisation de la borne cesse à la fin du contrat de travail : la prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales

➡ La borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat : exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 000€. (si + de 5 ans : 75% des dépenses dans la limite de 1 500 €).

En cas d'autres charges par l'employeur pour l'utilisation de la borne ou cout de location (hors électricité): exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

Les frais professionnels correspondent à des frais que le salarié a engagés, non pour convenance personnelle, mais pour accomplir sa mission dans l'entreprise.

Juridiquement, il s'agit des « *des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions.* (arrêté du 20 décembre 2002, art. 1er, JO du 27)



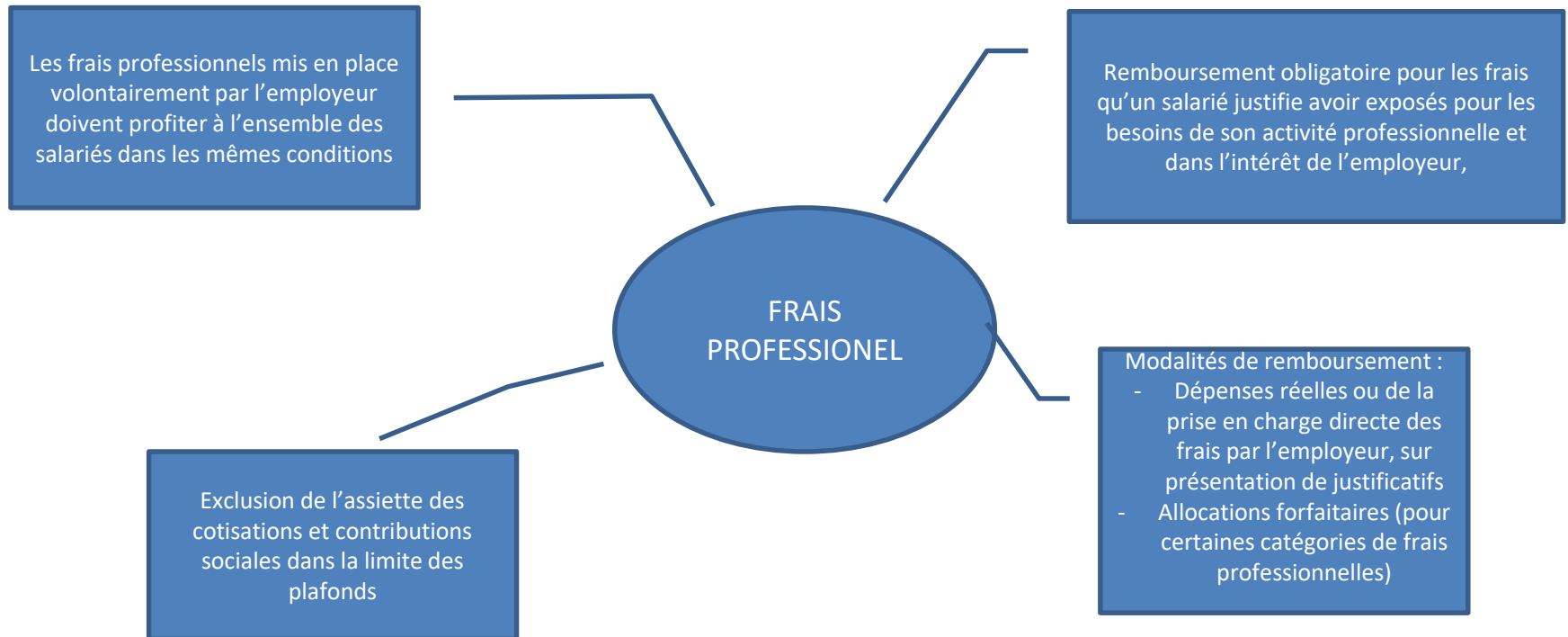
Une **dépense engagée** par un salarié



Pour les besoins de son **activité professionnelle**

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

Prise en charge des frais professionnels relatifs au transport : quels dispositifs ?

Le forfait
mobilités
durables
(**facultatif**)

Prise en charge de 50%
des titres d'abonnement
au moyen de transports
publics de personnes ou
de locations de vélos
(**obligatoire**)

La prime
transport
(**facultative**)

L'indemnité
kilométrique
(**facultative**)

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

1- La prise en charge des frais de transports publics (obligatoire)

Tout employeur privé ou public est tenu de prendre en charge au moins la **moitié du prix des titres d'abonnement** souscrits par ses salariés pour leurs déplacements réalisés **entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail**, accomplis au moyen de transports publics (C. trav. Art. L3261-2).



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

1- La prise en charge des frais de transports publics (obligatoire)

Depuis le 1er janvier 2021

Exonération de l'ensemble des cotisations et contributions sociales pour la prise en charge obligatoire de 50%.

La prise en charge au-delà des 50% est exonérée de cotisations dans les conditions cumulatives suivantes:

- Dans la limite des frais réellement engagés;
- Et seulement pour les salariés travaillant dans une autre région que celle où ils résident et dont l'éloignement s'explique par des contraintes liées à l'emploi ou familiales.

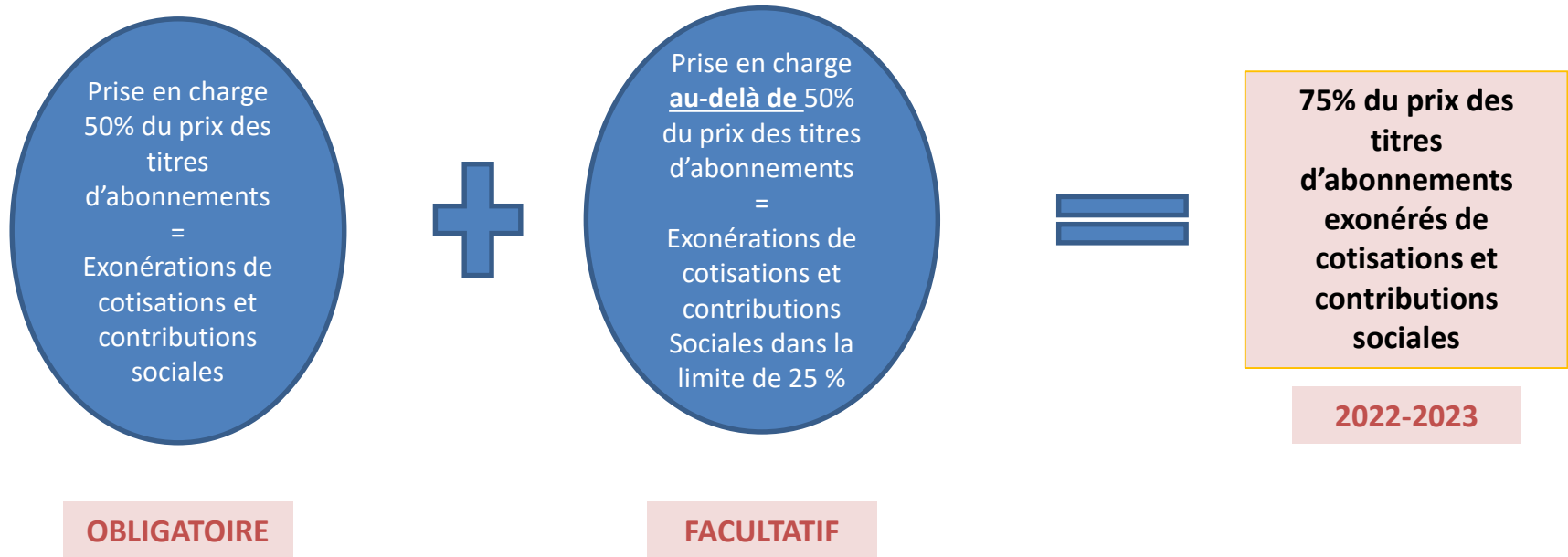
Pour les années 2022 et 2023

Pour les années 2022 et 2023, lorsque l'éloignement de la résidence habituelle repose sur des convenances personnelles, la part facultative de la prise en charge par l'employeur du prix des abonnements aux transports publics par ses salariés (au-delà de 50%) **bénéficie du régime social de faveur accordée à la part obligatoire, dans la limite de 25% du prix de ces titres.**

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

1- La prise en charge des frais de transports publics (obligatoire)



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

2- La prime transport (facultative)

L'employeur peut prendre en charge les **frais de carburant** exposés par les salariés pour se rendre **de leur résidence habituelle à leur lieu de travail**.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge **les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène** (C. trav. L3261-3).

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

2- La prime transport (facultative)

Depuis le 1er janvier 2021

Elle concerne uniquement les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une **commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;**
- pour lesquels **l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires particuliers de travail** (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Pour les années 2022 et 2023

Pour les années 2022 et 2023, la prime de transport peut concerner potentiellement **l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

2- La prime transport (facultative)

Depuis le 1er janvier 2021

Exonération de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite de :

- **200€ par an** et par salarié pour les frais de carburant ;
- **500€ par an** et par salarié pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.

Pour les années 2022 et 2023

Exonération de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite de :

- **400€ par an** et par salarié pour les frais de carburant ;
- **700€ par an** et par salarié au titre de la prise en charge des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

3- L'indemnité kilométrique pour le trajet domicile-lieu de travail (facultative)

Utilisation du véhicule personnel. Si le salarié utilise son véhicule pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail, **faute de pouvoir prendre les transports en commun**, les frais occasionnés peuvent être remboursés comme frais professionnels.

Exonérée de cotisations et de contributions sociales. La prise en charge ne sera pas soumise à cotisations si le salarié est contraint d'utiliser sa voiture personnelle:

- à cause de difficultés d'horaires
- à cause de l'inexistence des transports en commun.

Convenances personnelles. L'exonération des charges sociales ne peut être admise lorsque l'éloignement du domicile du salarié et l'utilisation de son véhicule personnel résultent de convenances personnelles.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

3- L'indemnité kilométrique pour le trajet domicile-lieu de travail (facultative)

Conditions de mise en œuvre.

- Plusieurs justificatifs doivent être apportés (moyen de transport utilisé par le salarié, la distance séparant le domicile du lieu de travail, la puissance fiscale du véhicule ; nombre de trajets effectués chaque mois)
- Le salarié doit en outre attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités

Barème fiscal. Les indemnités kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet **dans la limite du barème fiscal.**

Au-delà du barème, l'employeur doit justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. À défaut, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des charges sociales.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

4- Forfait mobilités durables (facultatif)

Il autorise l'employeur à prendre en charge, de manière facultative, une partie des **frais de transport au moyen, notamment, de vélos, trottinettes ou covoiturage** (C. trav. Art. L3261-3-1).



05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

4- Forfait mobilités durables (facultatif)

Il concerne les salariés se déplaçant :

- **avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel propriété du salarié ou location** (sauf si celui-ci est déjà pris en charge par les frais d'abonnement aux services publics de location de vélos) ainsi que les trottinettes électriques depuis le 1^{er} janvier 2022;
- En tant que **conducteur ou passager en covoiturage**;
- En **transports publics de personnes**;
- à l'aide d'autres **services de mobilité partagée**.

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

4- Forfait mobilités durables (facultatif)

Plafond d'exonération revu à la hausse pour le forfait « mobilités durables »:

Depuis le 1er janvier 2021

Depuis 2021 la prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS à hauteur de 500€

Pour les années 2022 et 2023

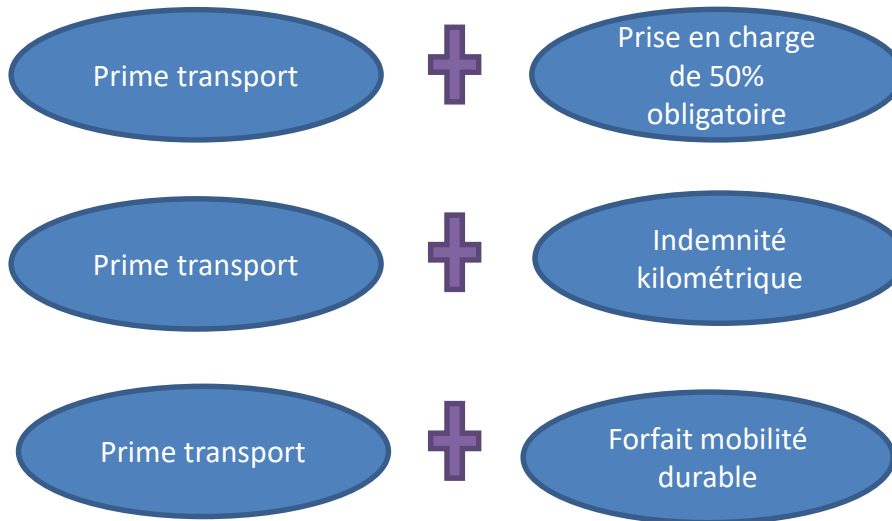
Pour les années 2022 et 2023, le plafond d'exonération est porté à 700€ (900€ en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion et à Mayotte).

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

5- Règles de cumul

**2022-2023
uniquement**

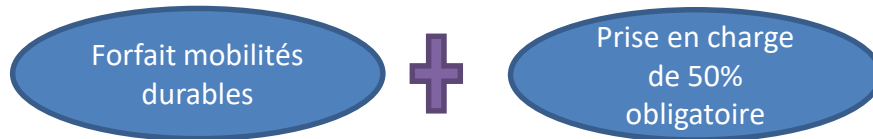


- PT + IK: Exonérée de cotisations dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets résidence – lieu de travail
- PT + FMD: Exonérés de cotisations dans la limite de 700€ par an et par salarié en 2022 et 2023 (500 € en 2021)

05 LES AUTRES LEVIERS DE MOTIVATION

e – Les frais professionnels

5- Règles de cumul



- FMD + 50% obligatoire : 800€ par an et par salarié en 2022 (600 € en 2021)

f – Pour aller plus loin...

- **Politique de santé :**
 - souscrire à une mutuelle plus favorable
 - prendre en charge l'intégralité de la part salariale de la mutuelle

- **Politique de formation :** investir dans des formations professionnelles.
 - Implication du salarié : éviter la stagnation
 - Booster la productivité et l'innovation
 - Favoriser son bien être dans l'entreprise par la réussite de ses missions

06

Proposer du télétravail



06 \ LE TELETRAVAIL

Définition

Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

06 \ LE TELETRAVAIL

Qui peut télétravailler ?

Il n'existe aucun critère ou condition particulière pour déterminer la possibilité de mettre en œuvre le télétravail.

En théorie, il s'applique à toutes les catégories professionnelles.

MAIS ce n'est pas d'un droit pour le salarié.

Le télétravail est à envisager selon le profil d'un poste, le profil du salarié lui-même. L'employeur peut décider de mettre en place le télétravail uniquement pour certaines catégories de personnels.

L'employeur a le droit de refuser le télétravail mais il a l'obligation de motiver sa réponse. Le refus du salarié n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

06 \ LE TELETRAVAIL

Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour les entreprises

- ❖ Accroître la production
- ❖ Réaliser des économies d'échelle sur les locaux et les dépenses courantes
- ❖ Améliorer la qualité de vie des salariés au travail et donc leur motivation et leur implication
- ❖ Faire baisser l'absentéisme.

Pour les salariés

- ❖ Faire économies de temps, notamment celui passé dans les transports
- ❖ Avoir une meilleure gestion du temps de travail
- ❖ Avoir une plus grande autonomie dans la gestion de ses tâches
- ❖ Avoir une meilleure concentration entraînant une meilleure productivité.

06 \ LE TELETRAVAIL

Comment mettre en place le télétravail ?

Il existe 3 possibilités :

- un simple accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier...)
- un accord collectif
- une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique.

06 \ LE TELETRAVAIL

Quelles sont les obligations concernant les télétravailleurs ?

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Des obligations spécifiques sont à prévoir pour les télétravailleurs :

- ❖ informer les salariés des restrictions dans l'usage des équipements et outils informatiques mis à leur disposition, ainsi que des éventuelles sanctions auxquelles ils s'exposent
- ❖ fixer des plages horaires durant lesquelles ils peuvent être contactés
- ❖ organiser d'un entretien annuel avec chacun, notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail
- ❖ donner la priorité aux télétravailleurs pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à leurs qualifications et compétences et leur indiquer la disponibilité de toute poste de cette nature.

07

La politique RH

07 \ LA POLITIQUE RH

a – L'autonomie



L'autonomie permet au salarié de prendre conscience de l'importance et de la confiance dont vous lui faites part.

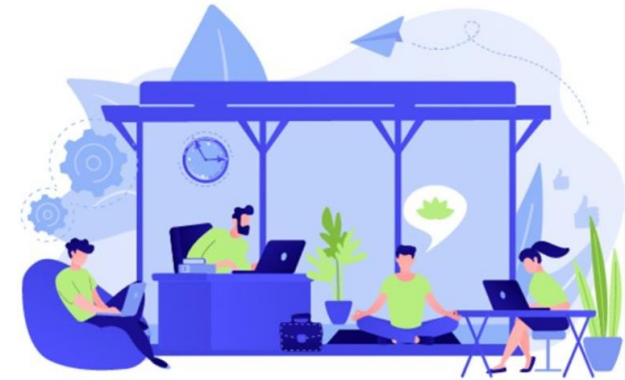
➔ Il est essentiel de déléguer certaines tâches importantes à vos collaborateurs, afin de leur permettre de monter en compétence

Ainsi, les collaborateurs donnent du sens à leur quotidien professionnel et se sentent naturellement engagés.

➔ Faire confiance, responsabiliser et donner de l'autonomie aux talents est donc vertueux pour leur santé mentale, l'engagement collaborateur, mais aussi la productivité et l'avancée des projets.

07 \ LA POLITIQUE RH

b – L'intérêt du poste ou de la mission



- ✓ Il est très important d'évaluer correctement l'adéquation du potentiel nouveau talent avec le poste et les missions proposées.
- ✓ Un métier riche et passionnant pose les bases d'un épanouissement professionnel est un critère de satisfaction majeur.
- ✓ Des missions stimulantes pour le salarié l'amènera à se motiver davantage.

07 \ LA POLITIQUE RH

c – Les évolutions de carrière

- ✓ Il est essentiel d'évaluer correctement le potentiel de développement des compétences de vos salariés
- ✓ Il est important de prendre les devants et de définir avec eux un plan de carrière précis

➔ Favorise l'implication



07 \ LA POLITIQUE RH

d – La reconnaissance

- féliciter personnellement votre salarié
- récompenser votre salarié par des repas au restaurant ou encore des congés exceptionnels



07 \ LA POLITIQUE RH

e – Le bien-être au travail



- ✓ Organiser des réunions d'équipe : boire un café, manger ensemble
- ✓ Favoriser les décloisonnements entre les services afin de veiller à ce que chaque employé se connaissent
- ✓ encourager les célébrations : anniversaires, arrivée de nouveaux salariés ou bien encore la célébration d'évènements comme Noël ...
- ✓ Mettre en place des activités sportives donne une dimension ludique à l'entreprise

➔ Ceci permettra aux salariés de votre entreprise de construire des liens et renforcer ceux existants

07 \ LA POLITIQUE RH

e – Le bien-être au travail



- ✓ créer un environnement de travail agréable (ex : décoration moderne et chaleureuse)
- ✓ Créer un environnement de travail positif
 - Développer la formation
 - Donner à vos collaborateurs l'envie de prendre des risques sans craindre les conséquences en cas d'échec
 - Laisser la voix libre à la communication



Amélioration de la motivation au travail

07 \ LA POLITIQUE RH

f – La création d'une politique RSE

Les 3 piliers du développement durable sont :

- **le pilier social ;**
- **le pilier économique ;**
- **le pilier environnemental.**

La RSE vise à instaurer des actions entrepreneuriales qui respectent le principe du développement durable : **être économiquement viable tout en protégeant l'environnement et en répondant aux besoins de la société.**

07 \ LA POLITIQUE RH

f – La création d'une politique RSE

La norme ISO 26000 définit la RSE comme étant « la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au **développement durable** y compris à la **santé et au bien-être** de la société
- prend en compte les attentes des parties prenantes
- respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

MERCI pour votre attention



*Vous avez des questions ?
Contactez-nous!*

- **Nathalie GOUBE :**
ngoube@fconseil.com
- **Faustine HAWIA:**
fhawia@fconseil.com
- **Elise TALLEUX :**
etalleux@fconseil.com
- **Ines RODRIGUES :**
irodrigues@fconseil.com

117, rue Nationale – CS 41 017
59701 MARCQ-EN-BAROËUL CEDEX
Tél. : 03 20 14 94 14
contact@fconseil.com

