

Augmentation du pouvoir d'achat et économie de charges sociales

Les entreprises sont à la recherche constante d'une économie de charges sociales. En parallèle, les salariés souhaitent voir augmenter leur pouvoir d'achat. Afin d'articuler les souhaits respectifs de chacun, la politique sociale des entreprises fait intervenir, de plus en plus, dans la rémunération des salariés des avantages non monétaires.

On peut citer principalement :

- **Les bons d'achat** : possibilité de verser jusqu'à 163.45€ par an par salarié.
- **Les chèques culture** : exonérés de cotisations sociales sans limite de montant.
- **Les chèques vacances** : dispositif collectif souple et exonéré de cotisations jusqu'à 444€ par an par salarié.
- **Les titres restaurant** : financement de l'employeur compris entre 50% et 60% de la valeur faciale du ticket restaurant, sans pouvoir excéder 5.38€.
- **Le CESU** : l'employeur a la possibilité de participer au financement des services à la personne et d'aide à domicile pour le compte du salarié à hauteur de 1830€ par an par salarié.

Ces différents outils de rémunération indirecte des salariés obéissent à un régime social et fiscal particulier.

En définitive, l'attribution d'accessoires de salaire peut se révéler avantageux socialement tant pour l'employeur que pour le salarié.

■ **Bons d'achat**



Bénéficiaires :

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance)

Tolérance de non assujettissement des cotisations :

Il existe une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours de l'année. Ainsi, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 163.45€ en 2017), ils sont exonérés de cotisations.

Le non-assujettissement des bons d'achat est une simple tolérance de l'URSSAF, confirmée par la lettre ministérielle du 12 décembre 1988, reprise par une circulaire ACOSS n°2011-5024. Pour autant, dans un arrêt du 30 mars 2017, la Cour de cassation déclare que ces deux textes sont dépourvus de toute portée normative, et assujettie les bons d'achat à cotisations sociales.

Evènements particuliers :

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des évènements suivants :

- Naissance
- Mariage
- PACS
- Départ en retraite
- Fêtes des mères et des pères
- La sainte Catherine et la saint Nicolas
- Noël des salariés et des enfants de moins de 16 ans
- La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants de moins de 26 ans

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué.

Pour l'évènement de Noël, le seuil d'exonération a été aménagé : il est de 5% du plafond mensuel par salarié et 5% du plafond mensuel par enfant.

Exemples de sites internet fournisseurs de bons multi-enseignes :

<http://www.cheque-cad hoc.fr/>

<https://commande.ticketkadeos.fr/>

<https://www.chequecadeau.fr/>



Chèques culture



Les chèques culture, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle, sont exonérés de cotisations et de contributions de sécurité sociale.

Cette exonération de cotisations et de contributions sociales est toutefois subordonnée au respect de conditions strictes d'utilisation des chèques culture.

Les chèques culture doivent ainsi financer les biens ou prestations suivants :

- Places de spectacles
- Places de cinéma
- Billets d'accès au musée et monuments historiques
- Livres et bandes dessinées
- Supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD

Sont en revanche exclus les compétitions ou manifestations à caractère sportif.

<http://www.cheques-cadeaux-culturels.fr/>

■ Chèques vacances



Les chèques vacances sont un titre nominatif de paiement que l'employeur a la faculté de remettre aux salariés pour s'acquitter à des prix avantageux des dépenses liées aux vacances (dépenses de transport en commun, d'hébergement, de repas, de loisirs, etc.) auprès de prestataires de services agréés à cet effet et se trouvant sur le territoire français ou dans un pays membre de l'Union Européenne.

Les chèques vacances sont financés par l'employeur et le salarié.

La mise en place des chèques vacances doit répondre à plusieurs conditions. Le régime social diffère également selon qu'ils sont attribués dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Nous allons ainsi développer les modalités de mise en place pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Bénéficiaires :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans comité d'entreprise, peuvent bénéficier des chèques vacances :

- Les salariés
- Les chefs d'entreprise
- Les conjoints, concubins ou partenaires liés par un PACS
- Les personnes à la charge du salarié ou du chef d'entreprise

Modalités de mise en place :

La mise en place des chèques vacances peut se faire :

- dans le cadre d'un accord collectif
- ou d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés, en l'absence de partenaire à la négociation.

Dans tous les cas, les délégués du personnel doivent être consultés pour avis, s'ils existent.

Financement :

L'attribution de chèques vacances requiert un financement commun de la part de l'employeur et du salarié. Dès lors que l'employeur décide de mettre en place un dispositif de distribution de chèques vacances, il doit définir dans l'accord instituant le dispositif le montant de sa contribution et les modalités d'attribution.

La participation de l'employeur est limitée à :

- 80% du montant des chèques vacances si la rémunération mensuelle est inférieure au plafond de sécurité sociale (3269€ pour 2017)
- 50% du montant des chèques vacances si la rémunération mensuelle est supérieure au plafond de sécurité sociale

Ces plafonds peuvent être majorés de

- 5% par enfant à charge
- 10% par enfant handicapé

Dans tous les cas, la majoration pour enfant ne devra pas excéder 15%.

L'attribution de chèque vacances implique nécessairement la contribution du salarié, en plus de celle de l'employeur.

Pour favoriser le versement de la participation du salarié, l'employeur peut mettre en place un système d'épargne permettant le versement échelonné de sa participation.

Exonérations :

Les chèques vacances sont exonérés de cotisations sociales (à l'exception de la CSG-CRDS et du versement transport), sous réserve du respect des conditions suivantes :

- Respect des conditions de mise en place
- Contribution de l'employeur plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles
- Respect de la règle de non substitution à un élément de salaire
- Respect de plafonds :
 - Plafond individuel : 30% du Smic brut mensuel par an et par salarié, soit 444€ en 2017
 - Et plafond annuel global : la contribution annuelle globale est limitée à $\frac{1}{2} \times$ nombre de salariés \times SMIC brut mensuel

Fiscalement, les chèques vacances sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC mensuel, soit 1480.30 € en 2017.

Les exonérations sociales et fiscales sont réservées aux seuls salariés ayant un contrat de travail ; les chefs d'entreprise ne peuvent en bénéficier, sauf s'ils cumulent un contrat de travail avec leur mandat social.

<http://www.ancv.com/>



Titres restaurant



Le code du travail ne contient aucune obligation de distribution de titres restaurant.

Sous réserve du respect des conditions d'attribution, les titres restaurant bénéficient d'un régime social attractif.

Pour bénéficier du régime social de faveur, les titres restaurant doivent être attribués aux salariés de l'entreprise. Ceux-ci doivent justifier d'un repas compris dans leurs horaires de travail et les titres restaurant doivent être attribués au prorata du temps de présence.

Bénéficiaires :

- Les salariés
- Les intérimaires
- Les dirigeants qui cumulent leurs fonctions avec un contrat de travail
- Les stagiaires
- Les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation (attribution des titres restaurant seulement sur la période de présence en entreprise)

Exonération :

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant doit respecter deux limites :

- Etre comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre
- Ne pas excéder 5,38€ (2017)

<https://www.sodexoavantages.fr/produits/titres-restaurant/pass-restaurant/>
<http://www.ticketrestaurant.fr/>

CESU



Le chèque emploi service universel (CESU) a été créé dans le cadre de la politique conduite pour favoriser les services à la personne.

Le CESU s'adresse aux particuliers pour régler l'ensemble des services à la personne et d'aide à domicile. Le CESU permet ainsi de rémunérer et de déclarer les personnes employées pour aider l'employeur et ses salariés dans le cadre de leurs activités familiales et domestiques. Il s'agit d'un outil de simplification des démarches administratives.

Le CESU préfinancé est émis par des organismes et établissements spécialisés qui ont été habilités par l'Agence nationale des services à la personne.

Le CESU préfinancé porte le nom d'un bénéficiaire et un montant prédéfini. Il est financé par l'employeur au bénéfice de leurs salariés et par les financeurs de prestations sociales (comité d'entreprise, conseils généraux, organismes de retraite, prévoyance, etc.).

Bénéficiaires :

Le dispositif peut bénéficier aux salariés comme au chef d'entreprise ou au dirigeant, même s'ils n'ont pas de contrat de travail.

Utilisation :

Les titres peuvent être utilisés pour payer :

- Soit la facture d'une prestation fournie par une association ou une entreprise prestataire agréée de services à la personne
- Soit la rémunération d'un salarié employé en direct au domicile
- Soit la rémunération d'un salarié employé en direct pour un particulier passant par une structure mandataire agréée qui effectue pour son compte l'ensemble des formalités administratives et sociales
- Soit la garde d'enfants hors du domicile assurée par une assistante maternelle agréée, une structure d'accueil (crèche, halte-garderie, jardin d'enfants), une garderie périscolaire

Mise en place :

L'entreprise ou le comité d'entreprise peuvent soit faciliter l'accès des salariés à des services aux personnes et aux familles développés au sein de l'entreprise, soit financer des activités entrant dans le champ des services à la personne et des activités assurées par les organismes ou personnes assurant hors du domicile l'accueil des enfants de moins de 6 ans ou par assistantes maternelles agréées.

Sont visées les activités de :

- Garde d'enfants
- Assistance aux personnes âgées
- Assistance aux personnes handicapées
- Assistance aux personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile
- Services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales

Ces aides peuvent être attribuées sous la forme de CESU. Dans ce cas, l'entreprise ou le comité d'entreprise passe un accord avec un émetteur en vue de la fourniture de titres spéciaux de paiement qui seront proposés à son personnel.

Le bénéficiaire commande alors des titres CESU auprès de l'entreprise ou du comité d'entreprise et peut les utiliser conformément aux dispositions ci-dessus.

Financement :

La loi prévoit que le titre spécial de paiement peut être préfinancé en tout ou partie par une personne physique ou morale au bénéfice de ses salariés, agents, ayants-droits, retraités, administrés, sociétaires ou adhérents.

L'aide financière n'a pas le caractère de rémunération ; elle n'est donc pas soumise aux cotisations sociales. Le décret du 14 novembre 2005 plafonne le montant de la participation de l'employeur à 1830€ par an par bénéficiaire.

Cette participation n'est pas imposable et n'est donc pas assujettie aux cotisations sociales.

Pour l'entreprise, la participation de l'employeur est une charge déductible du bénéfice, dans la limite de 1830€ par an et par salarié. De plus, elle bénéficie d'un crédit d'impôt de 25% de la participation au financement des CESU, dans la limite de 500000€ par an.

<http://www.ticket-cesu.fr/Pages/default.aspx>