

LE GUIDE

Attractivité et fidélisation des salariés Rémunération et avantages sociaux Édition 2025

Préambule

Rémunération

Avantage en espèces

Avantage en nature

Épargne salariale

Aménagement du 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






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.

À compter du 1^{er} janvier 2025, la PPV doit être intégrée au salaire brut pour le calcul de la réduction générale des cotisations.

Non obligatoire

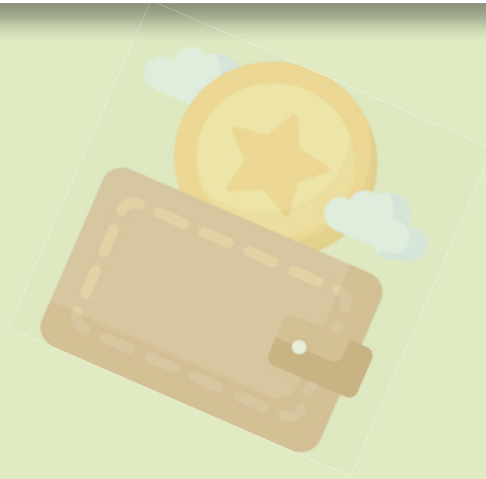
Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSC / CRDS
 Dans certaines limites	 Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	 Dans certaines limites	 Dans les entreprises ≥ 50 salariés et dans les entreprises < 50 salariés, pour les salariés 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

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

  Applicable
  Non applicable



Avantage en espèces







- Titres restaurant
- Prise en charge à 50 % des frais d'abonnement aux transports en commun ou à un service public de location de vélos
- Prise en charge supérieure à 50 % des frais d'abonnement 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
 Dans certaines limites		 Dans certaines limites	 Dans certaines limites

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	 Dans certaines limites





  Applicable
  Non applicable





Prise en charge à 50 % des frais d'abonnement 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
			

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	





  Applicable
  Non applicable





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

Commentaires : En 2022, 2023 et 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, 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
 Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)		 Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)	 Dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	

  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.

Le cumul de la prime de transport n'est pas possible avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports en commun.

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

Non obligatoire

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites</p>	✗	<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites</p>	<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites</p>

✓ ✓ Applicable
✗ ✗ Non applicable

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✓	<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites</p>



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.

En 2025, en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, l'exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt est possible dans la limite de 900 € par an et par salarié (ou s'il est plus élevé, du montant de la prise en charge obligatoire aux frais de transports publics).

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

Non obligatoire

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite</p>	✗	<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite</p>	<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite</p>

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✓	<p>✗ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite</p>

✓ ✓ 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.

Sous certaines conditions, le cumul de la prime de transport et des indemnités kilométriques peut être exonérée de cotisations dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets domicile habituel / lieu de travail (sur justificatifs).

Non obligatoire

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale		Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale	Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	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.

Les bons d'achats et chèques cadeaux sont exonérés de cotisations s'ils n'excèdent pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur, par an et par bénéficiaire.

Au-delà de la limite globale tolérée par l'URSSAF, les bons d'achats sont en principe soumis à cotisations et à la CSG/CRDS sauf s'ils sont en relation avec un événement précis (mariage, naissance, rentrée scolaire, Noël...) et que leur montant n'est pas disproportionné par rapport à l'événement.

Non obligatoire

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié		Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié	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
	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

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu

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 dans certaines limites.

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 2 540 € (au 01/01/2025)	✗	✗ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	✗ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✓ + Crédit d'impôt de 25 % des dépenses engagées	✗ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)

✓ ✓ 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.

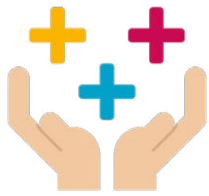
L'attribution de la médaille du travail peut donner lieu au paiement par l'employeur d'une gratification si celle-ci est prévue par la convention collective ou les usages applicables dans l'entreprise.

Non obligatoire
Obligatoire

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

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

✓ ✓ 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
Dans certaines limites	Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus	Dans certaines limites	Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu

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
Dans certaines limites	Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus	Dans certaines limites	Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	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
Dans certaines limites	Taux de 20 %	Dans certaines limites	Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	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 (attention ! Les barèmes ont évolué à compter du 1^{er} février 2025).

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 nommément 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 2 540 € (au 01/01/2025)		 Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	 Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)
Traitement fiscal			
Entreprise		Salarié	
Déductible des résultats		Impôt sur le revenu	
		 Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	

  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.

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.

Non obligatoire

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



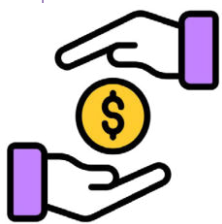
Mise à disposition d'une flotte de vélos

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

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).

Obligatoire

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

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.

Non obligatoire

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

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.

Non obligatoire

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
 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 les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages 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
 Si respect des plafonds	 Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	 Si respect des plafonds	 Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	 Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages 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
			

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
	

  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 de la participation ou de la PPV versées sur un plan d'épargne salariale.

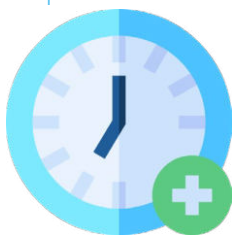
Les sommes versées annuellement par l'entreprise, à titre d'abondement, pour chaque salarié, sont limitées à 8 % du PASS (PEE) ou 16 % (PERCO).

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



**« Notre métier est de mener nos clients
au bout de leurs projets »**

Expertise-comptable | Audit | Conseil au dirigeant | Digital | Gestion sociale
Conseil juridique | Gestion de patrimoine | Consolidation | Risk consulting | RSE

Siège social :
78, rue Paul Jozon
77300 Fontainebleau

Contactez-nous au 01.64.22.77.44 ou
rendez-vous sur www.fideliance.fr