

Les avantages sociaux



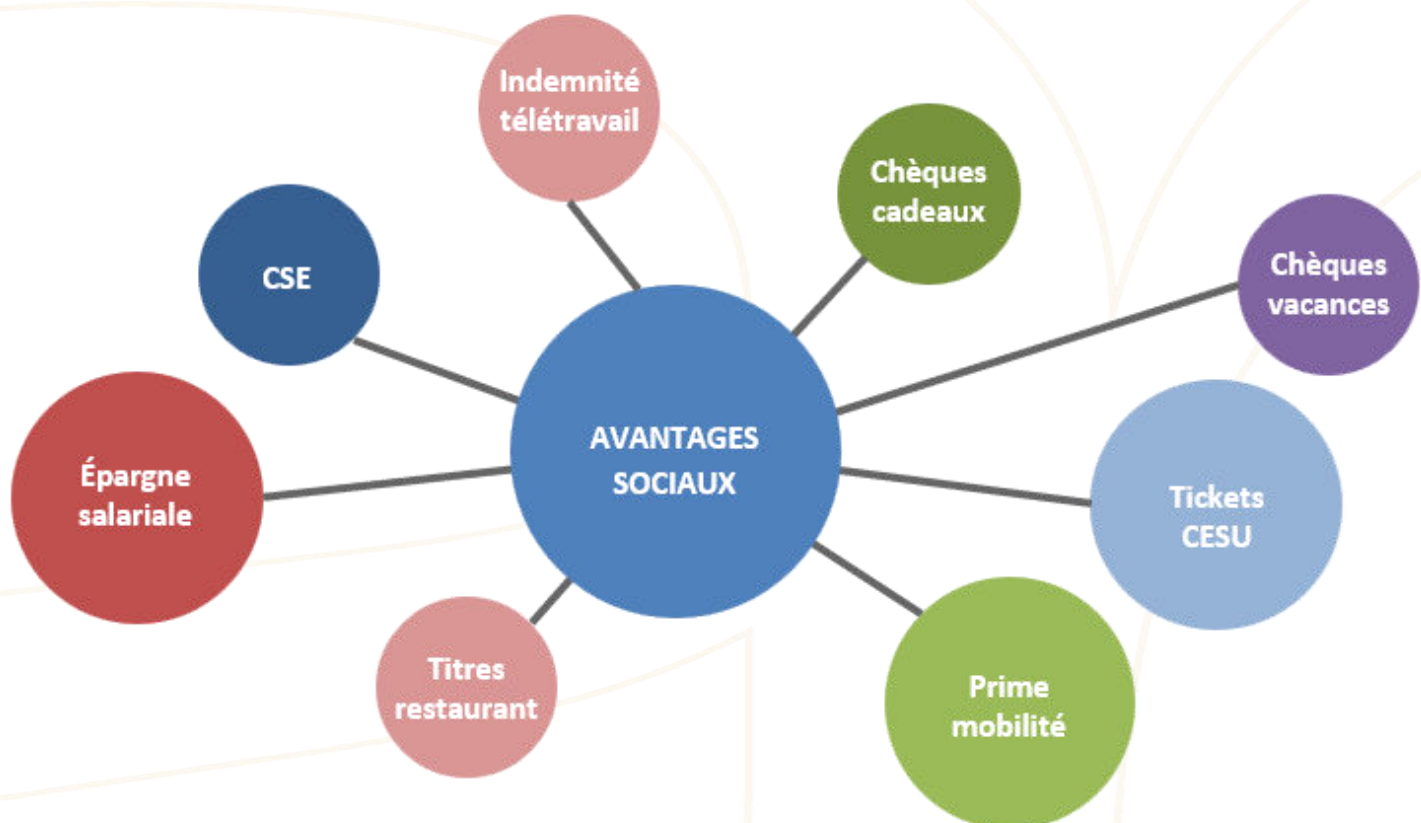
Un avantage social dans une entreprise désigne un bénéfice ou une prestation offerte par l'employeur à ses employés en plus de leur salaire de base.

Ces avantages ont pour objectif d'améliorer le bien-être des employés et de rendre l'entreprise plus attractive, que ce soit sur le plan financier, social ou personnel. Ils sont généralement non obligatoires, mais peuvent être prévus par la convention collective, des accords d'entreprise, ou en tant que politique interne.

Les avantages sociaux tels que définis bénéficient de régimes sociaux et fiscaux avantageux tant pour les salariés que pour les entreprises.

Il y a donc ici un réel intérêt à leur mise en avant.

Ils permettent de valoriser la marque employeur en fournissant un package de rémunération attractive.

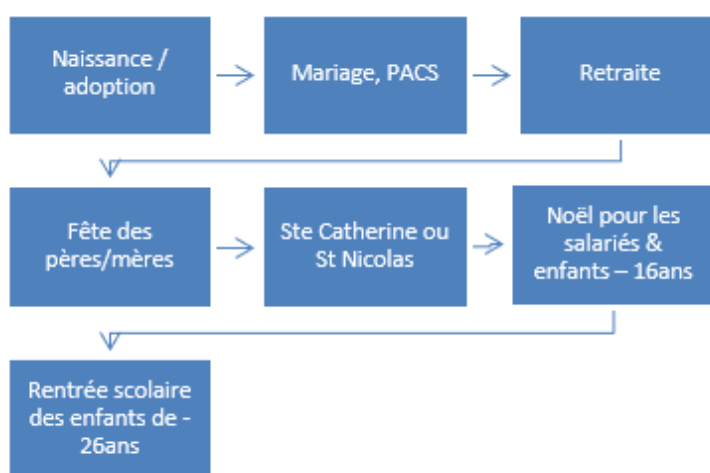


Les chèques cadeaux

Les employeurs ont la possibilité d'attribuer à leurs salariés des chèques cadeaux exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 5% du PMSS (soit 196€ en 2025) par an et par salarié.

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, les cotisations et contributions sociales sont dues, sauf si les trois conditions suivantes sont cumulativement remplies pour chaque bon ou cadeau :

-> Une attribution lors d'un évènement qui concerne le salarié :



Les chèques Vacances

Il s'agit d'un titre de paiement qui permet au salarié de financer des vacances ou des activités culturelles et de loisirs.

Il peut être attribué soit par le CSE soit par l'employeur directement.

Si les conditions ci-après sont respectées, il est exonéré de charges et d'impôts sur le revenu – hors CSG/CRDS et versement mobilité :

- Si versé par l'employeur : il ne doit pas y avoir de CSE gérant les œuvres sociales,
- Présence d'un accord collectif fixant la contribution de l'employeur,
- La contribution de l'employeur doit être modulée fonction des revenus et ne doit pas se substituer à un élément de salaire passé ou à venir,
- La contribution employeur est limitée à 30% du SMIC brut mensuel apprécié sur une base de 151,67h/an et par salarié.
- La contribution de l'employeur est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, dans la limite de 30% du smic brut mensuel par an et par bénéficiaire;



Le non-respect de l'une ou l'autre de ces conditions entraîne l'assujettissement à cotisations de la participation patronale dès le 1er euro.

Il existe 2 plafonnements de la contribution :

- **Plafond global annuel** : ne peut être supérieure à la moitié du Smic mensuel en vigueur au 1er janvier de l'année en cours multiplié par le nombre de salariés de l'entreprise
- **Plafond par titre qui ne doit pas dépasser** :
 - 80% de la valeur libératoire des chèques pour une rémunération calculée sur les 3 derniers mois de salaire, inférieure au PMSS,
 - 50% de la valeur libératoire des chèques si rémunération du bénéficiaire est supérieure au PMSS.

Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge et de 10% par enfant handicapé, dans la limite de 15%.

En cas de non-respect de ces conditions, seule la part dépassant les limites fixées sera soumise à charges sociales.

Les chefs d'entreprises de -50 salariés tout comme leur conjoints, concubins, partenaires de PACS peuvent acquérir des chèques vacances.

Niveau de rémunération du salarié bénéficiaire	Seuil maximum de la contribution des chèques-vacances par l'employeur ***
Salaire inférieur au smic mensuel brut€	80 % de la valeur des chèques-vacances
Salaire supérieur au smic mensuel brut€	50 % de la valeur des chèques-vacances

La rémunération prise en compte est la rémunération moyenne du bénéficiaire sur les trois mois précédant l'attribution.

Exemple : un salarié avec trois enfants, rémunéré au Smic pourra ainsi, par exemple, ne payer que 5 % du prix du chèque, 95 % de son montant étant pris en charge.



Le saviez-vous ?

Jusqu'à 49 salariés, si la participation est directe de l'employeur, les chèques vacances sont exonérés (sauf pour la CSG-CRDS et la contribution au versement transport) dans la limite de 30 % du Smic brut mensuel par an et par bénéficiaire.

L'épargne salariale

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises.

Le principe consiste à verser à chaque salarié une part sur les résultats de l'entreprise (intéressement) ou sur les bénéfices (participation).

Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale.

Il existe en outre 2 types d'investissement : la participation et l'intéressement.

La participation

- . Obligatoire dès 50 salariés*.
- . Versement immédiat ou placé sur un plan d'épargne.
- . Soumis uniquement à CSG/CRDS (et FS20% +50sal).
- . Non soumis à l'IR si placé sur un plan d'épargne.
- . Accord de mise en place facultatif.

L'intéressement

- x . Entièrement facultatif.
- . Versement immédiat ou placé sur un plan d'épargne.
- . Soumis uniquement à CSG/CRDS (et FS20% +250 salariés).
- . Non soumis à l'IR si placé sur un plan d'épargne.
- . Accord de mise en place obligatoire.

Les plans d'épargne salariale

Les plans d'épargne salariale constituent les supports permettant de recevoir, et de faire fructifier, les sommes issues de l'épargne salariale et des dispositifs de partage de la valeur vus ci-dessus.

- Le Plan Epargne Entreprise (**PEE**)
- Le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (**PERECO**)

Les versements sur ses supports peuvent être alimentés :

- De sommes provenant l'intéressement
- De sommes provenant de la participation
- De droits inscrits sur un Compte Epargne Temps
- De versements volontaires

Ces versements sont plafonnés à **25% de la rémunération annuelle brute du salarié.**

Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise qui viennent compléter les versements des salariés. Ces versements complémentaires de l'entreprise sont appelés abondements.

L'employeur a la possibilité d'abonder jusqu'à 300% du versement/an. Cet abondement n'est pas soumis à charges sociales pour l'employeur.

Cependant ces abondements sont plafonnés à 7536€/an/ salarié pour le PERCO et 3768€/an/salarié pour le PEE.

i Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans.

Toutefois, **le salarié peut demander le débloqué anticipé** des sommes dans certains cas. Les cas dans lesquels le salarié peut demander le débloqué anticipé sont nombreux et les plus utilisés sont :

- Mariage, conclusion d'un Pacs,
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant,
- Victime de violence conjugale,
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants),
- Rupture du contrat de travail,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale
- ...

i Les sommes versées sur le Pereco sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, vous pouvez **demande le débloqué anticipé** des sommes dans les cas suivants :

- Décès (vous ou votre époux ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (vous ou votre époux ou partenaire de Pacs, vos enfants)
- Surendettement du salarié
- Acquisition de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

Il existe d'autres leviers de rémunération à faibles charges sociales :

- Indemnité télétravail
- Tickets CESU
- Tickets restaurants
- Prime mobilité
- ...

i **Le + de Numans**

Pour une amélioration des ressources humaines, votre collaborateur Numans, avec l'appui de la branche [Numans RH Solutions](#) et [Numans Assurance et Patrimoine](#), peut vous accompagner pour une mise en place optimisée.

