FIDELISER SES COLLABORATEURS

19 JUIN 2018

RACHID AOUCHICHE

INTRODUCTION

CE QUE NOUS ALLONS ÉTUDIER DANS CE MODULE

- **Intéressement**
- **Plan d'Épargne salariale (et abondement)**
- **Le Titre Restaurant**
- **Les avantages en nature (focus sur le véhicule de fonction)**
- **Les chèques cadeaux**
- **Le CESU**
- **Les crèches d'entreprise**

L'INTERESSEMENT

PRINCIPES

- **Systeme facultatif**
- **Collectif**
- **Aléatoire**
- **Qui ne peut se substituer à un élément de rémunération**
- **Et qui associe les salariés aux résultats ou à la performance de leur entreprise/entité**

CADRE JURIDIQUE

- **Code du Travail : L3311-1 à L3326-2**
- **Définit :**
 - Champ d'application
 - La mise en place
 - Les accords
 - Calcul et gestion
 - Régime social et fiscal

CHAMP D'APPLICATION

- **Sont concernées :**
 - Toutes les entreprises de droit privé
 - Les entreprises de droit public à caractère industriel ou commercial, et à caractère administratif si elles emploient du personnel de droit privé
- **Seuil : 1 salarié qui ne soit pas mandataire social**
- **Les salariés sont éligibles selon les mêmes critères que pour la participation :**
 - Sous contrat de travail avec une ancienneté minimale qui ne peut excéder 3 mois maximum
 - Les mandataires sociaux ne sont éligibles que dans les entreprises de 1 à 250 salariés

LA MISE EN PLACE

- **Nécessité d'un accord conclu, comme pour la participation, d'une des façons suivantes :**
 - Vote de la majorité des deux tiers des salariés sur une proposition de l'employeur
 - Accord au sein du CSE
 - Accord entre l'employeur et les OS représentatives dans l'entreprise
- **Possibilité de recourir à un accord de branche, de groupe, ou à l'inverse au niveau d'un établissement**
- **Lorsqu'il existe un CSE, le projet est soumis pour avis avant signature.**
- **L'accord de 3 ans, reconductible tacitement le cas échéant doit être :**
 - Conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de l'exercice fiscal (1^{er} juillet sur un exercice
 - Déposé sous 15 jours à la DIRECCTE ou à la DDTEFP dont dépend l'entreprise.
- **L'administration dispose d'un délai de 4 mois pour contester la validité de l'accord**

CONTENU DE L'ACCORD

- **Il comprend :**
 - La période concernée
 - Les entreprises ou les établissements concernés
 - Les modalités d'information des salariés
 - La(les) règle(s) de calcul (notamment les critères de performance/résultat à atteindre)
 - La règle de répartition
 - Les dates de versement
 - Les conditions de suivi de l'accord

CALCUL ET RÉPARTITION

- **Les critères qui servent de base aux formules de calcul**
 - ne sont pas uniquement des critères financiers,
 - doivent concerner l'entreprise et être aléatoires et mesurables
 - peuvent être différents suivants les unités de travail
 - peuvent donner lieu à des objectifs trimestriels.
- **Plafond annuel global : 20% de la masse salariale brute de l'entreprise**
- **Plafond annuel individuel : ½ PASS brut**
- **Clé de répartition : même possibilité que pour la participation**
- **Versement au plus tard le dernier jour du 7^e mois après la fin de l'exercice fiscal :**
 - Disponibilité immédiate (versement en cash)
 - Possibilité d'investir dans un Plan d'Épargne Salariale

FISCALITÉ

- **Pour le salarié :**
 - Exonération de charges sociales, à l'exception de CSG/CRDS
Par conséquent, pas de prise en compte pour l'assurance chômage ou pour la constitution de la retraite légale
 - Exonération d'impôt sur le revenu si la somme est investie
 - Assujettissement à l'impôt sur le revenu si perçue immédiatement
- **Pour l'entreprise :**
 - Somme versée déductible fiscalement du résultat imposable
 - Exonération des charges patronales et de la taxe sur les salaires
 - Forfait social actuellement de 20% (instauré en 2009 à hauteur de 2% sur les éléments de rémunération non soumis à cotisations sociales, et régulièrement augmenté depuis)
 - Crédit d'impôt institué pour certaines entreprises concluant un accord ou un avenant « améliorant » la formule de calcul.

EXEMPLES DE CRITÈRES FINANCIERS ET EXTRA FINANCIERS

- **Des critères exprimés en valeur absolue ou en taux de progression**
- **Financiers**
 - Chiffre d'affaires
 - Taux de marge
 - Amélioration du besoin en fonds de roulement
 - Niveau de la dette
 -
- **Extra-financiers :**
 - Nombre de nouveaux clients
 - Taux de satisfaction des clients
 - Taux d'accident (usine)
 - Nombres de plaintes de clients
 - Taux d'appels perdus (call centre)
 - ...

QUELQUES CHIFFRES (ENTREPRISES DE + DE 10 SALARIÉS)

- 6,6 milliards d'euros bruts versés (6,1 milliards après CSG/CRDS)
- À 4,4 millions de salariés
- Soit 1 505 € par salarié (4,3% de son salaire en moyenne)
- 75% du montant net perçus en cash, 25% investis à la demande du salarié

PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

PRINCIPES

- **Pierre angulaire de l'Épargne Salariale**
- **Système collectif d'épargne**
- **En vue de favoriser l'épargne des salariés au travers de valeurs mobilières**

CADRE JURIDIQUE

- **Code du Travail : L3331-1 à L3333-8**
- **Définit :**
 - Bénéficiaires
 - Mise en place
 - Information des salariés
 - Dépôt
 - Versements
 - Composition/gestion du plan
 - Augmentation de capital (à voir chapitre Actionnariat salarié)
 - Indisponibilité des sommes
 - Régime social et fiscal
 - Plan d'Épargne Interentreprises
- **S'agissant de mécanismes d'épargne, certains éléments sont aussi régis par le Code Monétaire et Financier et par règlement de l'Autorité des Marchés Financiers**

BÉNÉFICIAIRES

- **Dans les entreprises (ou groupes d'entreprise) de droit privé :**
 - Les salariés (ancienneté minimale requise possible, pas plus de 3 mois)
 - Anciens salariés ayant quitté l'entreprise suite à un départ en retraite
 - Anciens salariés recevant intéressement et/ou participation au titre de l'exercice écoulé
 - Mandataires sociaux dans les entreprises comptant de 1 à 250 salariés

MISE EN PLACE

- **2 modalités :**
 - À l'initiative de l'entreprise (plan octroyé)
 - Par un accord (plan négocié)
- **Pour les plans mis en œuvre après 2004, lorsque l'entreprise dispose d'un délégué syndical ou d'un CE, l'accord doit être négocié.
En cas d'absence d'accord, un procès verbal de désaccord est établi et l'entreprise a dès lors la possibilité d'octroyer de manière unilatérale le plan.**
- **Par parallélisme des formes, un avenant à un plan octroyé avant 2004 peut lui aussi être octroyé.**
- **L'accord porte sur le règlement du plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne groupe (PEG).**

RÈGLEMENT

- **Le règlement doit comporter les clauses suivantes :**
 - Durée l'accord déterminée avec ou non tacite reconduction ou indéterminée)
 - Périmètre concerné : entreprise, groupe d'entreprises (listes)
 - Bénéficiaires (dont condition d'ancienneté)
 - Modalités d'alimentation du Plan (sources, aide de l'entreprise, modalités...)
 - Formules de placement proposées
 - Conditions et possibilités d'arbitrage
 - Frais
 - Durée de blocage / modalités de sortie
 - Modalités d'information des salariés (cf: livret d'épargne salariale, affichage, intranet, relevé...)
 - Suivi de l'accord et modalités de modification
- **Ce règlement est mis à la disposition de l'ensemble des salariés éligibles.**

VERSEMENT DU SALARIÉ

- **Plafond de versement annuel pour les salariés :**

- 25% de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année de versement
- 25% du PASS pour les salariés qui n'ont perçu aucune rémunération l'année considérée (contrats suspendus, conjoint du chef d'entreprise)

Certains montants ne rentrent pas dans le calcul du plafond : la participation, droits de CET dans certaines conditions, arbitrages à l'intérieur du plan

A noter : le responsabilité du respect de ce plafond incombe au salarié

VERSEMENT DE L'ENTREPRISE (ABONDEMENT)

- **L'entreprise a l'obligation d'aider le salarié à la constitution de son épargne salariale.**
- **Au minimum, prise en charge des frais de tenue de compte**
- **Possibilité d'abonder les sommes versées par les salariés dans des limites fixées :**
 - Plafond annuel = 8% du PASS
 - 3 fois la somme versée par le salarié
 - La modulation éventuelle (ou échelle d'abondement) selon une règle générale, sans rapport avec le salaire
 - Comme l'intéressement ou la participation, l'abondement ne peut pas se substituer à un élément de rémunération

GESTION DU PLAN

- **Les fonds versés dans les plans peuvent être investis en :**
 - SICAV
 - Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)
 - Actions de l'entreprise hors FCPE
 - Actions de l'entreprise en vue du rachat de celle-ci par les salariés
- **Un plan doit comporter une SICAV ou un FCPE:**
 - de type monétaire, c'est-à-dire à risque faible (directive AMF)
 - investi en entreprises solidaires

INDISPONIBILITÉ

- **Les sommes investies sont bloquées pour une durée d'au moins 5 ans (durée fixée dans le règlement du Plan) et y être conservées au-delà.**
- **Il existe 10 cas traditionnels de sortie anticipé :**
 - Mariage/PACS,
 - naissance ou arrivée au foyer en vue d'adoption d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant,
 - divorce ou jugement de séparation ou dissolution d'un PACS si le salarié a la garde d'au moins un enfant mineur,
 - invalidité correspondant à une incapacité d'au moins 80 % (du salarié, de son conjoint ou d'un enfant),
 - décès (du salarié ou de son conjoint),
 - cessation du contrat de travail (fin de contrat à durée déterminée, démission, licenciement, départ ou mise à la retraite),
 - création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint,
 - acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
 - surendettement,
 - jugement de liquidation judiciaire ou de cession totale de l'entreprise.

SORTIES ANTICIPÉES

- **Le législateur permet régulièrement d'autres motifs de sortie conditionnelles (exemple : Sarkozy 2004 et 2008, Hollande 2013)**
- **Dans les cas traditionnels :**
 - Le fait d'avoir un motif de déblocage anticipé n'impose pas de débloquer
 - Un motif permet un déblocage partiel ou total (pas de déblocages en série)
 - Une demande de déblocage doit être adressée au teneur de compte dans les 6 mois après le fait générateur (sauf pour cessation du contrat de travail, décès, invalidité ou surendettement pour lesquels il n'existe pas de délai)
 - Le motif doit être prouvé (documents à fournir)
 - Le validation du motif est sous la responsabilité du teneur de compte

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

- **Pour le salarié**
 - L'abondement est exonéré d'impôt, mais assujetti à CSG + CRDS
 - Les revenus réinvestis ne sont pas soumis à aucune charge
 - Les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt, mais assujetties à prélèvements sociaux
- **Pour l'entreprise, l'abondement est**
 - exonéré de charges sociales, mais assujetti au forfait social (20%)
 - Une charge déductible du revenu imposable

QUELQUES CHIFFRES (ENTREPRISES DE + DE 10 SALARIÉS)

- 3,8 millions de titulaires de plans d'Epargne Entreprise
- 2,2 millions de bénéficiaires d'abondement
- Montant moyen d'abondement par salarié : 629 €
- 95 milliards d'euros d'actifs gérés

LES PRINCIPAUX ACTEURS

- **Teneur de comptes :**

- Natixis
- Crédit Agricole
- BNP Paribas
- CM-CIC
- Société Générale

- **Gestionnaires de Fonds :**

- Amundi
- Natixis AM
- BNP IP
- CM-CIC AM
- AXA IM

COMPLÉMENT SUR L'ABONDEMENT

QUELQUES POINTS SUPPLÉMENTAIRES

- **Uniquement versé dans le cadre d'un Plan d'Epargne Salariale (PEE, PEG, PEI, PERCO)**
- **Les versements volontaires, l'intéressement et la participation peuvent être abondés**
- **Les retraités ne peuvent pas en être bénéficiaires.**
- **Comme pour l'intéressement et la participation, la CSG et la CRDS sont dues par le salarié, mais précomptées par l'entreprise employeuse et versées directement par celle-ci aux Urssaf**
 - le montant investi est net, après déduction CSG/CRDS
- **L'échelle d'abondement peut être différente suivant les fonds où le salarié verse**
 - certaines entreprises ont décidé d'abonder uniquement ou de façon supérieure l'investissement dans le fonds d'actionnariat de leur entreprise

LE TITRE RESTAURANT

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE RESTAURATION

Le code du travail interdit aux salariés de prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail.

Toutefois, dès lors qu'au moins 25 salariés de l'entreprise souhaitent déjeuner régulièrement sur leur lieux de travail, l'employeur a obligation de mettre à disposition de son personnel un local adapté.

Il existe plusieurs possibilités pour répondre à cette obligation légale:

- Mettre à disposition du personnel un véritable local de restauration comprenant des sièges et des tables en nombre suffisant, un robinet d'eau potable pour 10 usagers, un réfrigérateur, une installation permettant de réchauffer les plats,
- Prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire du CSE, une restauration collective interne à l'entreprise (RE, cantine ou réfectoire),
- Mettre à disposition du personnel une structure de restauration collective commune avec plusieurs autres entreprises (RIE).

LES RÈGLES D'OR

➤ **Etre salarié**

Il doit exister un lien de droit employeur / salarié entre le bénéficiaire des titres-restaurant et celui qui les donne.

➤ **Un repas ou une pause repas dans les horaires de travail**

Tout salarié dont le repas se situe dans l'horaire de travail journalier peut bénéficier de Titre Restaurant.

➤ **Un ticket par jour travaillé**

La réglementation précise que le salarié bénéficie d'un ticket par jour effectivement travaillé. Toute absence quel qu'en soit le motif donne lieu à une déduction: congés payés, RTT, arrêt maladie, congé maternité, repas pris en charge pendant une journée de formation...

LES RÈGLES D'OR

➤ Cas particuliers:

✓ **Les salariés à temps partiel:** Ils bénéficient de Titre Restaurant tant que le repas se situe entre deux plages horaires de travail journalier. La Commission Nationale des Titres-Restaurant a précisé que, « dès lors que la journée de travail du salarié, quelle que soit son amplitude, est organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause consacrée au repas, il est possible d'attribuer des titres-restaurant à un salarié. ». En conséquence, si le salarié à temps partiel travaille avant et reprend le travail après sa pause réservée au déjeuner (telle qu'elle est définie dans son contrat de travail), il doit pouvoir bénéficier d'un Titre Restaurant® dans les mêmes conditions qu'un salarié à plein temps. *Courrier en date du 26/03/1999 de la Commission Nationale des Titres-Restaurant, Article 3, Alinéa 2*

LES RÈGLES D'OR

➤ Cas particuliers (suite):

✓ **Le personnel intérimaire / saisonnier** : Il doit bénéficier des **mêmes** avantages que les salariés de l'entreprise dans laquelle il effectue la mission. Il appartient à la société d'intérim de commander et de fournir les Titre Restaurant® à son personnel salarié. Les agents saisonniers ou vacataires peuvent aussi bénéficier de Titre Restaurant durant la période de leur contrat, selon le souhait de l'employeur public.

✓ **Les salariés à domicile** : Le Titre Restaurant est une solution repas pour les salariés n'ayant pas la possibilité de rentrer chez eux pour le déjeuner.
Les salariés travaillant à domicile n'ont donc **pas accès au Titre Restaurant®**.

✓ **Les stagiaires** : Il est admis que des Titre Restaurant soient attribués à des stagiaires.

Le montant de la participation de l'employeur est exonéré de charges sociales et fiscales dès lors que la réglementation relative au Titre Restaurant est respectée.

LES RÈGLES 'OR

- Un cofinancement obligatoire:
 - Le ticket est financé conjointement par l'employeur et le salarié.
 - La contribution de l'employeur doit être comprise entre 50% minimum et 60% maximum de la valeur faciale du ticket.
 - Le CSE peut se substituer en tout ou partie à la participation de l'employeur, sur son budget « œuvres sociales » mais jamais à celle du salarié. (rare)
 - Le CSE peut prendre à sa charge les frais de prestation TR sur son budget de fonctionnement.
 - Depuis le 1er janvier 2018, le plafond d'exonération est fixé à 5.43€. Si la part patronale n'excède pas 5.43€ par ticket, elle est alors exonérée de toutes charges sociales et Fiscales pour l'employeur comme pour le salarié.

- Pas de cumul avec un autre avantage repas:

Il est interdit de cumuler deux aides financières pour le même repas (exemple: une note de frais et un titre-restaurant pour le même repas). Il est néanmoins possible de faire cohabiter deux systèmes de restauration.

LES RÈGLES D'OR

➤ Libre choix:

Le collaborateur est libre d'accepter ou de refuser l'attribution des titres-restaurant.

Dans ce cas il est fortement conseillé, à l'entreprise d'obtenir un écrit de la part du collaborateur.

Afin d'éviter tous les abus, l'entreprise peut également décider de mettre en place des règles d'attribution en cas de refus (3 / 6 / 9 mois)

➤ Modalités d'attribution:

- Au forfait

Mode d'attribution qui permet de consacrer un minimum de temps à la gestion.

L'entreprise détermine un forfait annuel d'attribution de TR par salarié (exemple : 220 Ticket par an -20jours *11 mois).

Chaque salarié reçoit chaque mois le même nombre de tickets. Le client effectue une régularisation au moins une à deux fois par an en fonction des absences maladies, notes de frais (souvent au mois d'août)

- Au réel

L'entreprise ajuste le nombre de Titre Restaurant en fonction des absences constatées au cours du mois précédent. Ce mode de fonctionnement a pour avantage de ne prendre en compte que le nombre de jours effectivement travaillés par salarié.

Une distribution sur mesure avec un nombre variable de Titre Restaurant dans chaque carnet. Un ajustement mensuel qui évite une ou des régularisations en cours d'année.

L'entreprise peut gérer les événements à M-1 ou M-2 en fonction de son fonctionnement interne.

LE CESU

QU'EST CE QUE LE CESU ?

Le Chèque Emploi Service Universel préfinancé est un moyen de paiement qui permet de régler des prestations de services à la personne :

- ✓ Garde d'enfants, (assistante maternelle, crèches, halte-garderie, etc.) et soutien scolaire
- ✓ Aide à la vie quotidienne (Aide ménagère, repassage, petit bricolage et jardinage, assistance informatique et internet, etc.)
- ✓ Assistance aux personnes (en situation de handicap, personnes âgées) hors soins médicaux.

Le CESU peut être entièrement ou partiellement financé par les entreprises, les comités d'entreprise ou les employeurs publics qui souhaitent en faire bénéficier leurs collaborateurs.

QU'EST CE QUE LE CESU ?

Le montant maximal pour 2018 s'élève à 1830 euros. Il s'agit de la part finançable par l'employeur.

Le Chèque Emploi Service bénéficie d'une fiscalité avantageuse pour le financeur comme pour le bénéficiaire.

→ Pour l'employeur

Exonération totale de charges sociales, sommes déductibles des bénéfices imposables, et Crédit d'Impôts de 25%

→ Pour le salarié

Revenu complémentaire exonéré de charges sociales et non imposable, aide financière cumulable avec les aides existantes (ex : CAF, PAJE, AGED, etc.)

LES AVANTAGES EN NATURE

LES DIFFERENTS TYPES D'AVANTAGE EN NATURE

Définition

Constituent des avantages en nature des produits ou services, fournis par l'entreprise au profit des salariés qui pourront en faire un usage personnel, à titre gratuit ou à des conditions avantageuses.

Les types d'avantages en nature

Il n'existe pas de liste exhaustive de tous les avantages dont peuvent bénéficier les salariés mais les principaux sont :

- le logement gratuit ou à tarif réduit ;
- la fourniture de repas gratuits ou à prix préférentiels ;
- l'attribution de titre-restaurant ou de chèques-transport ;
- l'attribution d'un véhicule ;
- le bénéfice de prêts à taux préférentiels ;
- l'attribution gratuite d'une carte bancaire ;
- la fourniture de vêtements d'usage courant ;
- des prix préférentiels sur des fournitures ou services produits par l'entreprise ;
- l'usage d'un téléphone portable, d'un micro-ordinateur en dehors des heures de travail ;
- la fourniture d'un abonnement (téléphonique, Internet, à une publication) ;
- l'aide apportée sous forme de chèque emploi service ;
- un cadeau lié à un évènement (par exemple : le départ à la retraite) ;
- la participation supplémentaire aux frais de transport.

LA JUSTIFICATION DE L'ATTRIBUTION DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE

Avantage en nature logement

La mise à disposition gratuite d'un logement se justifie :

- pour des raisons d'efficacité professionnelle : logement sur ou à proximité du lieu de travail (personnel de gardiennage, de sécurité, d'astreinte). Dans ce cas, le logement doit être un accessoire du contrat de travail (imposition de résidence et nécessité de quitter le logement en cas de rupture du contrat) ;
- pour des raisons propres à l'entreprise : par exemple pour faciliter l'installation de personnel (cadres dirigeants) dans une ville à loyers élevés, la mobilité (impatriés, expatriés), ou à titre d'avantage particulier accordé à des mandataires sociaux.

Avantage en nature repas

- la fourniture de repas gratuit se justifie si le salarié ne peut déjeuner qu'en dehors des heures normales de repas ou pour le personnel de restauration qui est contraint de prendre son repas sur place ;
- la fourniture de repas à prix modique se justifie par l'existence d'une cantine ou d'un restaurant d'entreprise ou par la nécessité de prendre les repas sur le lieu de travail (personnel en service continu, par exemple) ;
- l'attribution de chèque repas est obligatoire dans les entreprises de plus de 25 salariés ne disposant pas d'un local adapté à la restauration.

Avantage en nature voiture

La mise à disposition d'un véhicule de fonction (à distinguer du véhicule de service qui est au premier chef un outil de travail, le plus souvent un véhicule utilitaire) se justifie :

- pour le personnel commercial : dans ce cas, une réflexion doit être menée sur la catégorie de véhicule à attribuer entre les souhaits du personnel (confort) et la perception qu'aura le client de l'entreprise en fonction du véhicule utilisé (luxe) ;
- suivant la politique choisie par l'entreprise, pour certains cadres dirigeants ou certaines fonctions de Directeurs. Pour ces populations, l'attribution d'un véhicule est fiscalement plus intéressante qu'une augmentation de salaire de la même valeur.

LA JUSTIFICATION DE L'ATTRIBUTION DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE

Avantage en nature NTIC : téléphonie mobile, ordinateur...

- L'attribution de ces avantages en nature doit être motivée :
- l'utilisation privée du téléphone portable se justifie par la possibilité d'être joint à tous moments pour raisons professionnelles, des déplacements professionnels fréquents ;
- le travail en home-office justifie l'installation d'un ordinateur (portable ou pas) d'un modem, d'une liaison Internet ;
- les cadres dirigeants et certains commerciaux, s'il est nécessaire qu'ils soient en relation permanente avec l'entreprise, bénéficieront d'un ordinateur portable avec liaisons WIFI.

Fourniture gratuite ou à titre préférentiel de produits de l'entreprise

Cet avantage en nature renforce l'esprit d'appartenance à l'entreprise.

Bon à savoir

La suppression de l'avantage en nature véhicule en raison de mauvais résultats ou de la non réalisation d'objectifs constitue une sanction pécuniaire prohibée (cass. soc. n° 98-44.760 du 12 mars 2000).

FOCUS SUR LE VÉHICULE DE FONCTION

Deux hypothèses : Deux hypothèses sont à examiner :

- le véhicule a été acheté par l'entreprise ;
- le véhicule est loué par l'entreprise.

Pour un véhicule acheté par l'entreprise

Lorsque le salarié l'utilise en permanence et paie ses frais de carburant, l'évaluation de l'avantage se fait, par an, sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule TTC.

Si le véhicule a plus de 5 ans, la base d'évaluation est de 6 % du coût d'achat TTC.

Lorsque le salarié utilise le véhicule en permanence mais que l'employeur paie le carburant l'évaluation va se faire à partir d'un forfait annuel global de 12 % du coût d'achat du véhicule.

Si le véhicule a plus de 5 ans, la base d'évaluation est de 9 % du coût d'achat TTC.

Pour un véhicule loué ou en location avec option d'achat

Lorsque le salarié paie ses frais de carburant, l'évaluation résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de 30 % du coût annuel comprenant :

- la location ;
- l'entretien ;
- l'assurance.
- Lorsque l'employeur paie le carburant, l'évaluation se fait sur la base d'un forfait de 40 % du coût total annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance et le carburant.

FOCUS SUR LE VÉHICULE DE FONCTION

Cas particulier : le salarié verse une redevance

Les règles d'évaluation de l'avantage en nature sont identiques que l'employeur opte pour l'évaluation au forfait ou pour la valeur réelle :

Lorsque la redevance versée par le salarié est inférieure à l'évaluation de l'avantage (au forfait ou au réel), l'avantage en nature sera égal à la différence entre ces deux valeurs ;
en revanche, lorsque cette redevance est supérieure ou égale au montant de l'évaluation, il n'y a pas avantage en nature.

Textes applicables

- Article 1010 du Code général des Impôts.
- Article 406 bis de l'annexe III du Code Général des Impôts.
- Instruction 7-M-4-06 du 22 septembre 2006.

LES CHÈQUES CADEAUX OU BONS D'ACHAT

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les chèques cadeaux sont soumis au principe d'égalité de traitement au sein d'une entreprise ou d'une organisation et ne doivent en aucun cas représenter un moyen de sanction.

Tous les collaborateurs d'une entreprise ont ainsi le droit d'en bénéficier :

- ***Les salariés***

Peu importe leur position hiérarchique, leurs années d'ancienneté ou leur niveau de compétences : cadres supérieurs, ouvriers, commercial, secrétaire, comptable...

- ***Les dirigeants***

Ont aussi le droit de bénéficier des chèques cadeaux, au même titre que les salariés, dès lors qu'ils possèdent un contrat de travail.

- ***Les stagiaires***

La loi prévoit qu'ils doivent avoir le même accès aux activités sociales et culturelles que les salariés de l'entreprise. A ce titre, ils doivent donc bénéficier des chèques cadeaux.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Si la loi permet d'offrir des chèques cadeaux à tous les collaborateurs d'une entreprise et y compris à ses clients, des critères d'attributions stricts sont toutefois à respecter.

- **PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION :**

- Les chèques cadeaux doivent être accordés sans discrimination pour conserver le caractère de prestations relevant des activités sociales et culturelles.
- Ainsi la distribution de chèques cadeaux ne peut pas être conditionnée au travail fourni, au temps de travail dans l'entreprise, à la nature du contrat. (Ex : Aucune distinction ne peut être faite entre contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée ; pas de différence à faire entre les contrats de travail à temps plein et à temps partiel, pas de conditions en fonction de la rentabilité au travail).
- La modulation du montant des bons d'achat ou cadeaux en fonction de critères professionnels, tels que la nature ou la durée du contrat, entraîne une requalification du chèque en complément de rémunération, et se trouve dès lors soumis à cotisations

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- **CONDITIONS D'EXONERATION :**

Principes :

- Les bons d'achat et/ou de cadeaux bénéficient d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année civile n'excède pas pour un même salarié 5 % du plafond de la sécurité sociale soit 166,00 € pour 2018.
- **Lorsque ce seuil n'est pas dépassé**, les bons d'achats et/ou les cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, sont présumés être utilisés conformément à leur objet et donc exonérés de cotisations et contribution sociale.
- **Si ce seuil est dépassé** pour un salarié sur l'année civile, il convient alors de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat ou cadeaux si les 3 conditions suivantes sont remplies :
 - Evénements figurant dans la liste limitative,
 - Utilisation du bon conformément à l'événement,
 - Montant conforme aux usages : seuil de 5 %.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Evénements soumis à dérogation :

1. Le chèque cadeau doit être attribué en relation avec un événement défini par la réglementation. La liste est limitative :
 - Mariage, PACS
 - Naissance,
 - Départ à la retraite,
 - Fête des mères,
 - Fête des pères,
 - La fête de Sainte-Catherine et la fête de Saint-Nicolas (pour les salariés concernés),
 - Le Noël des salariés et des enfants (enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile),
 - La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants (enfants jusqu'à 25 ans révolus dans l'année civile, il faut entendre toute rentrée de début d'année : scolaire, universitaire, peu importe la nature de l'établissement
2. Le bon d'achat doit avoir une utilisation déterminée :

Le bon d'achat doit mentionner :

 - Soit la nature du bien,
 - Soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, -
 - Ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

3. Le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages :

Un seuil commun équivalent à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 166,00 € en 2018) est appliqué par événement et par année civile.

→ Ces 3 conditions sont cumulatives, elles doivent être réunies simultanément pour ouvrir droit à l'exonération des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

LES CRÈCHES

LES AVANTAGES D'UNE CRECHE D'ENTREPRISE

Un outil de gestion des ressources humaines

- Fidéliser et motiver ses collaborateurs
- Accroître leur disponibilité : diminution des temps de transport, réduction des retards et de l'absentéisme, aide au retour à l'emploi après un congé maternité ou un congé parental, etc.
- Bénéficier d'un outil d'aide au recrutement

S'engager pour la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

- Combattre le stress au travail en proposant aux salariés des solutions adaptées à leurs contraintes
- Améliorer l'équilibre vie professionnelle –vie familiale
- Soutenir la parité homme-femme au travail

LE FINANCEMENT D'UNE PLACE EN CRECHE

Coût pour l'entreprise

- Economie d'IS : cotisation déductible de l'IS (33,3%)
- Crédit d'Impôt Famille : 50% de la cotisation brute remboursable au titre du CIF (dans la limite de 500 000€)
- Cotisation nette : solde à charge de l'entreprise ou du CE mais ne constitue pas un avantage en nature

Coût pour les parents

- le coût supporté par les parents est identique au coût d'une crèche municipale

LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION POSSIBLES

- Demande de place pour un enfant porteur de handicap
- Famille monoparentale
- Horaire décalé d'un des parents
- Travail à temps plein des deux parents
- Aucune structure d'accueil collective sur la commune d'habitation du salarié
- Mutation
- Nombre d'enfant(s) au sein du foyer
- ...