

CERFRANCE

HAUTES-PYRÉNÉES



**PAUSE GAGNANTE DU 20/02/2020
AMELIOREZ LA REMUNERATION DE VOS
SALARIES EN MAITRISANT VOS CHARGES**

Sommaire

01

Présentation du Réseau
CERFRANCE

02

Les rémunérations
périphériques : pas ou peu de
cotisations sociales



01 PRÉSENTATION





CERFRANCE :
Un Réseau
d'entrepreneurs
gagnants !



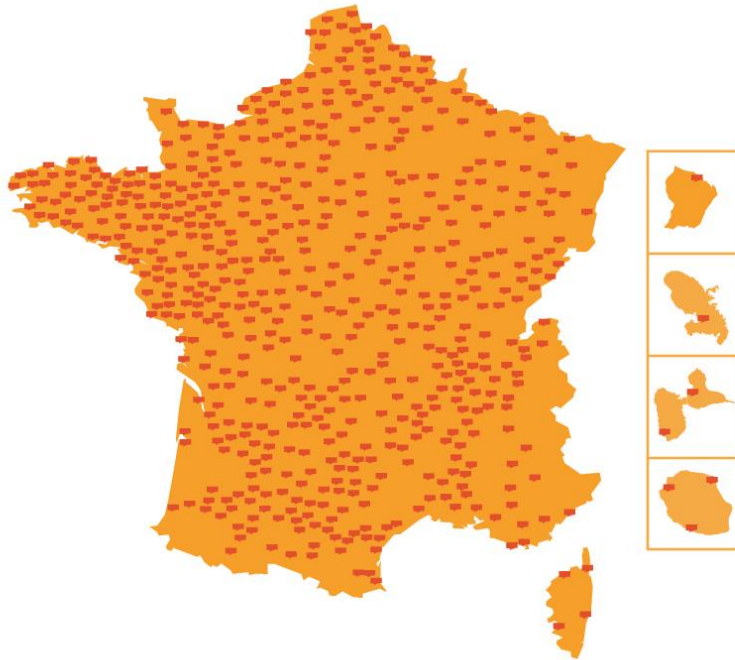
Présentation du Réseau Cerfrance

Un acteur référent

CONSEIL &
EXPERTISE
COMPTABLE



Acteur de l'économie des territoires



Les Pauses Gagnantes



02

Les rémunérations périphériques: pas ou peu de cotisations sociales



Les aides finançant des activités de service à la personne

02

- ▶ CSE (comité économique et social) et/ou employeur peut verser des aides aux salariés pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfants
- ▶ Exonération accordée sous forme : CESU ou aide financière
- ▶ Peuvent bénéficier aux : chef d'entreprise, président, DG ou directeurs délégués, gérants ou membres du directoire, entrepreneur individuel, tous les salariés
- ▶ Si l'entreprise n'a pas de salarié, le dirigeant peut s'octroyer des CESU avec les mêmes plafonds



Le CESU

► Les Chèques Emploi Service Universel (CESU) servent à financer des prestations de services d'aide à la personne :

- Entretien de la maison et travaux ménagers,
- Petits travaux de jardinage
- Prestations de petit bricolage
- Garde d'enfants
- Soutien scolaire
- Assistance informatique, administrative à domicile
- Assistance aux personnes âgées, handicapées



Le CESU : la fiscalité

Bien que peu connu, les CESU a plusieurs avantages :

- ▶ Offrir à vos salariés **jusqu'à 1830 € par an et par salarié sans payer de charges sociales.**
- ▶ Bénéficier d'un **crédit d'impôt égal à ¼ du montant financé.**
- ▶ Vous pouvez ainsi réduire vos impôts tout en allégeant vos charges sociales.
- ▶ Pour le salarié : CI de 50% des dépenses effectivement supportées dans la limite annuelle de 12 000 €



Les bons d'achat ou chèques (bons) cadeaux

Trois conditions à remplir :

- ▶ Ils sont donnés suite à un événement
- ▶ L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué : il doit présenter la nature du bien, le ou les rayons concernés ou les noms des enseignes participantes
- ▶ Son montant doit être conforme aux usages



Chèques cadeaux : les bénéficiaires

- ▶ Les salariés
- ▶ Les dirigeants assimilés salariés
- ▶ Les stagiaires
- ▶ Les clients (challenges commerciaux)



Chèques cadeaux : l'attribution

► Ils sont délivrés soit par l'employeur soit par le CSE

► Événements concernés :

- la naissance
- le mariage
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Sainte Catherine et la Saint Nicolas
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire (enfants ayant jusqu'à 26 ans révolus dans l'année scolaire)



Les chèques cadeaux : la fiscalité

Pas de **cotisations sociales (patronales et salariales)** du moment que le plafond annuel de la sécurité sociale ne dépasse pas 5 %, soit 171 € par an (en 2020) par événement et par salarié.

Pour le salarié, il s'agit d'avantages en nature, non soumis à l'impôt sur le revenu.

A savoir :

- ▶ Si **le seuil des 5 % est dépassé**, il devient un avantage en nature. Le bon cadeau **sera alors soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.**



Les bons cadeaux : le droit social

Les bons cadeaux ou bons d'achats sont **donnés collectivement**. Si vous le mettez en place, l'ensemble de vos salariés doit en bénéficier. Ils ne peuvent pas être accordés de manière discriminatoire. Le type de contrat (temps partiel, CDD, CDI...), le niveau de rémunération, l'ancienneté dans la société... ne justifient pas l'acquisition ou non au salarié.

A savoir :

- ▶ Le montant des bons d'achat peut **varier en fonction des critères sociaux objectifs et prédéterminés**. Par exemple, la prime de rentrée scolaire peut varier en fonction du niveau d'étude et de l'âge de l'enfant de votre salarié.



Chèques Lire, Disque et Culture

- ▶ Toutes les entreprises quel que soit l'effectif, peuvent en proposer
- ▶ Qui peut en bénéficier?
 - Salariés
 - Gérants avec contrat de travail
 - Exclus : TNS, dirigeants de SAS avec le statut d'assimilé-salarié
- ▶ Le « chèque culture » doit exclusivement financer des biens ou des prestations à vocation culturelle



Chèques Lire, Disque et Culture

- ▶ L'employeur choisit librement la valeur des titres et sa participation (entre 0 et 100% du montant du titre)
- ▶ Les chèques Lire, Disque et Culture sont des chèques totalement exonérés de cotisations sociales :
 - sans conditions de plafond, d'événements, d'âge ou de statut
 - avec une liberté totale qui permet de favoriser l'accès pour tous à la culture sous toutes ses formes
 - Ces bons sont déductibles au sein de la société



Les prestations de nature culturelles

- ▶ Places de spectacles
- ▶ Concerts, cirques
- ▶ Places de cinéma
- ▶ Billets d'accès aux musées
- ▶ Livres et BD
- ▶ Supports musicaux ou vidéo



Les chèques vacances

- ▶ Les chèques-vacances sont un dispositif intéressant pour **compléter le salaire de vos employés**. Ils sont utilisés pour financer des loisirs, transports, hébergements, restaurations ou des activités de loisirs ou culturelles.

Il s'agit de chèques papiers ou dématérialisés utilisables en France et dans 27 pays de l'Union Européenne. Une partie ou l'intégralité peut être financée par l'employeur ou par le comité d'entreprise. Dans certains cas, une partie peut être financée par le salarié. Dans ce cas, votre expert-comptable vous en fera part.

- ▶ Seule l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (**ANCV**) peut **délivrer les chèques-vacances**.



Les chèques vacances : les bénéficiaires

Toutes les entreprises peuvent offrir des chèques-vacances à leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD ou CDI).

✦ **Bon à savoir :**

- ▶ **Les chefs d'entreprise aussi peuvent bénéficier de chèques-vacances.** Pour ce faire, ils doivent être :
- ▶ **Travailleurs non-salariés (TNS) :** gérant majoritaire, une profession libérale, un auto entrepreneur, un dirigeant d'une entreprise individuelle (EI)...
- ▶ **Dirigeants ou gérants** d'une entreprise ayant un effectif inférieur à 50 salariés
- ▶ **Ou travailleurs indépendants**



Chèques vacances : les conditions

- ▶ Pas d'obligation de mise en place du chèque vacances
- ▶ Le montant et les modalités de la contribution de l'employeur et du bénéficiaire sont déterminés en fonction du niveau des salaires et sur la base de critères non discriminants librement choisis par le chef d'entreprise
- ▶ Contribution de l'employeur limitée à 80% ou 50% selon la rémunération moyenne des bénéficiaires, avec majoration par enfant à charge et/ou handicapé, dans la limite de 15% (objet d'un accord collectif)
- ▶ Non substitution à un élément de salaire
- ▶ Obligation d'information des salariés par l'employeur



Les chèques vacances : la fiscalité

Ici, tout dépend du nombre de salariés, du mode de financement ainsi que du revenu et de la situation familiale du bénéficiaire.

► → **Pour une entreprise de moins de 50 salariés :**

► Les chèques-vacances sont :

► **Déductibles de votre bénéfice imposable** dans la limite de 460 € par an et par salarié.

► **Exonérés de charges sociales**, sauf CSG et CRDS, plafonnés annuellement à 30 % du montant du SMIC mensuel brut par salarié dans le cas d'une participation directe de l'entreprise. S'il s'agit d'une subvention de l'entreprise au comité d'entreprise (CE), il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales et est considéré comme une aide aux vacances.

► **Non imposables pour les salariés**



Les chèques vacances : les bénéfiques pour les salariés

Les chèques-vacances sont :

► **Complément de revenu non imposable**

► **Financé principalement par l'entreprise :**

Salaire brut mensuel	Salarié	Chèque vacance	Contribution employeur
< 3 428 €	100€	500€	80%
> 3 428 €	100€	200€	50%



Les chèques vacances : pour le dirigeant salarié et non salarié 02

Les chèques-vacances sont :

- ▶ **Exonérés d'impôt sur le revenu** dans la limite du montant d'un SMIC mensuel
- ▶ **Exonérés de cotisations sociales**, hors CSG, dans la limite de 30 % du montant du SMIC mensuel.
- ▶ La part de l'employeur est déductible du bénéfice imposable



Tickets restaurants : modalités d'acquisition

- ▶ Les titres restaurants sont également appelés : chèque de table, ticket restaurant, chèque déjeuner ou encore chèque restaurant. Ce sont des chèques pour **financer les repas à l'extérieur des salariés. Une participation du salarié peut être demandée.**
- ▶ Si les tickets restaurants et chèques de table sont habituellement au format papier, ils sont de plus en plus dématérialisés. Pour les formats papiers, la monnaie n'est pas rendue, mais pour les versions dématérialisées, le salarié peut choisir le montant exact. Il est néanmoins limité à 19 € par jour.



Les titres restaurant : les bénéficiaires

02

Etre proposés à l'ensemble du personnel salarié

- ▶ **Gérants minoritaires ou égalitaires peuvent en bénéficier**
- ▶ **Gérants majoritaires exclus mais ils peuvent passer leur frais de repas en note de frais**



Les titres restaurant : les critères d'attribution

02

Pour faire bénéficier ses salariés de titres restaurant, il faut respecter 3 critères :

- ▶ **Ne pas disposer de lieu de restauration**, tel qu'une cantine, sur le lieu de travail
- ▶ **Être salarié de l'entreprise ou stagiaire**
- ▶ **Avoir travaillé** au minimum une journée, avec une pause repas compris



Les titres restaurants : la fiscalité

Pour être exonérée de charges sociales, la part patronale doit respecter deux critères :

- ▶ **Etre financée entre 50 et 60 %** de la valeur nominale du titre restaurant
- ▶ **Etre inférieure ou égale à 5,55 €** pour l'année 2020
- ▶ Si vous souhaitez dépasser ces seuils, le montant supplémentaire sera soumis aux charges sociales.

Pour le salarié, il s'agit d'un complément de salaire **non-imposable**.



Tickets restaurants

Repas

Montants au 1^{er} janvier 2020

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,70 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	19,00 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,30 €



Tickets restaurants

- ▶ Un titre restaurant maximum par jour de travail, à la condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier
- ▶ Part employeur non imposable et non soumise à charges sociales
- ▶ Vers le remplacement des tickets par des cartes



Les titres restaurant : le droit social

- ▶ Chaque société est libre de faire bénéficier ses salariés de titres restaurant. Il faut néanmoins préciser qu'il s'agit d'un **dispositif collectif**. Si vous le mettez en place, tous vos salariés doivent en bénéficier. N'oubliez pas de vous rapprocher de votre expert-comptable afin qu'il puisse vous conseiller et pour qu'il l'indique dans les fiches de paie de vos salariés.



Frais de transport domicile / Lieu de travail

► **Prise en charge obligatoire** ☞ **cas des frais de transports collectifs**

- La participation est fixée à 50% du coût de l'abonnement

► **Prise en charge facultative** ☞ **cas des frais de carburant dans la limite de 200 € par an et par salarié, sous justificatifs**

- Mise en place collective
- Prorata pour le salarié travaillant moins d'un mi-temps par semaine



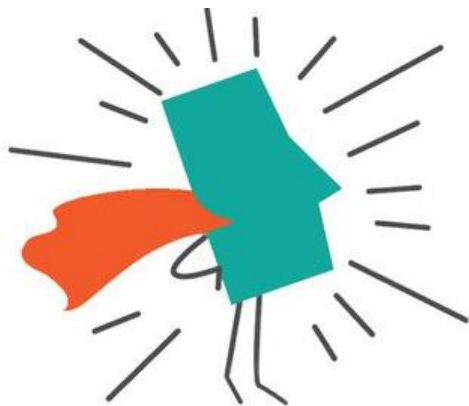
Médaille d'honneur du travail

► Il existe 4 échelons :

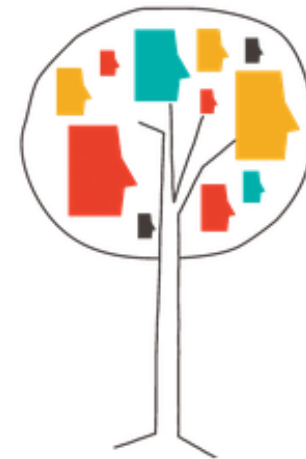
- Argent : 20 ans
- Vermeil : 30 ans
- Or : 35 ans
- Grand Or : 40 ans

► Exonération des sommes versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire





MERCI



ON SE RETROUVE LE MOIS PROCHAIN POUR UNE NOUVELLE PAUSE GAGNANTE !

