



Attractivité et fidélisation des salariés Rémunération et avantages sociaux 2026

RÉMUNÉRATION // ÉPARGNE SALARIALE // AVANTAGE EN ESPÈCES
AVANTAGE EN NATURE // 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

Obligatoire

Commentaires : Les augmentations ne s'appliquent pas, en principe, aux salariés dont la rémunération est supérieure aux minima.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Augmentation générale des rémunérations

Non obligatoire
(sauf accord d'entreprise)

Commentaires : Le principe de l'égalité de traitement et celui de la non-discrimination doivent être respectés.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Augmentation individuelle de salaire

Non obligatoire
(sauf si prévu dans le contrat de travail)

Commentaires : Cette augmentation doit correspondre à des critères objectifs, vérifiables et non-discriminatoires.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Rattrapage salarial à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

Obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

● Applicable

● Non applicable

Rémunération variable

Non obligatoire

Commentaires : Facteur de motivation, elle doit être fondée sur des éléments objectifs.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Prime exceptionnelle

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Prime de partage de la valeur

Non obligatoire

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.

Jusqu'au 31 décembre 2026 : Le régime d'exonération favorable (cotisations sociales et impôt sur le revenu) est réservé aux entreprises de moins de 50 salariés pour les salariés gagnants moins de 3 SMIC.

À partir du 1^{er} janvier 2027 : Le régime sera uniformisé pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou la rémunération du salarié. La prime sera alors exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG/CRDS et IR.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans certaines limites	● Dans certaines limites
Forfait social	● Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	
Impôt sur le revenu	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

Non obligatoire

Commentaires : Permet la prise en charge des frais de repas des salariés. L'exonération est subordonnée au respect d'une double condition : la participation patronale doit être **comprise entre 50 % et 60 %** de la valeur nominale du titre restaurant **et** ne pas excéder le plafond annuel d'exonération fixé par décret (7,32 € par titre en 2026). En cas de dépassement de l'une de ces limites, seule la fraction excédentaire est réintégrée dans l'assiette des cotisations.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans certaines limites	● Dans certaines limites
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Dans certaines limites
Impôt sur le revenu		● Dans certaines limites

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

Obligatoire

Commentaires : Permet la prise en charge des déplacements des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

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

Non obligatoire

Commentaires : Depuis 2022, 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. La mesure est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)	● Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)
Impôt sur le revenu		●

● Applicable

● Non applicable



Prime transport

Non obligatoire

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 personnel pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Pour 2026, la limite d'exonération est fixée à **300 € par an**, pour les frais de carburant (essence, diesel), et à **600 € par an** pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Seuls les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel (zone non desservie par les transports en commun ou horaires incompatibles) peuvent en bénéficier. Le cumul est possible avec la prise en charge obligatoire des frais de transport en commun, dans la limite globale de **900 € par an**.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans la limite de 300 € par salarié et par an pour les frais de carburant (essence, diesel), et de 600 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Limite commune avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an	● Dans la limite de 300 € par salarié et par an pour les frais de carburant (essence, diesel), et de 600 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Limite commune avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Dans la limite de 300 € par salarié et par an pour les frais de carburant (essence, diesel), et de 600 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Limite commune avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an
Impôt sur le revenu		● Dans la limite de 300 € par salarié et par an pour les frais de carburant (essence, diesel), et de 600 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Limite commune avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an

Forfait mobilités durables

Non obligatoire

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. Pour 2026, la limite d'exonération est relevée à 600 € par an.

En cas de cumul du forfait mobilité durable et de la prise en charge obligatoire des frais de transport, la limite est portée à 900 € en 2026.

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

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans la limite de 600 € par salarié et par an. (Limite commune avec la prime transport)	● Dans la limite de 600 € par salarié et par an. (Limite commune avec la prime transport)
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Dans la limite de 600 € par salarié et par an. (Limite commune avec la prime transport)
Impôt sur le revenu		● Dans la limite de 600 € par salarié et par an. (Limite commune avec la prime transport)

● Applicable

● Non applicable



Indemnités kilométriques

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale	● Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale
Impôt sur le revenu		● Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale

Bons d'achats et chèques cadeaux

Non obligatoire

Commentaires : À noter que pour la jurisprudence, ces avantages doivent, faute d'avoir le caractère de secours, être soumis à cotisations.

Au-delà de la limite globale tolérée par l'URSSAF, les bons d'achat sont en principe soumis à cotisations, sauf s'ils sont en relation avec un événement précis (mariage, naissance, rentrée scolaire, Noël...), d'une valeur inférieure à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (200 € en 2026) et d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement. Le montant de 200 € s'apprécie par bénéficiaire. L'appréciation peut être effectuée enfant par enfant selon les règles admises par l'URSSAF.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● 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
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié
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

Non obligatoire

Commentaires : Ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Chèques vacances

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Sauf pour les entreprises < 50 salariés sous certaines conditions et limites	● Sauf pour les entreprises < 50 salariés sous certaines conditions et limites
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Dans la limite du SMIC mensuel

Financement de services à la personne

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)	● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)
Forfait social	●	
Déductible des résultats	● + Crédit d'impôt de 25 % des dépenses engagées (plafonnées à 500 000€/an)	
CSG / CRDS		● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)
Impôt sur le revenu		● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)

● Applicable

● Non applicable



Abondement du CPF

Non obligatoire

Obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Médaille du travail

Non obligatoire

Obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Tolérance : application de l'exemption sociale jusqu'au 31/12/2026 - dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire	● Tolérance : application de l'exemption sociale jusqu'au 31/12/2026 - dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Tolérance : application de l'exemption sociale jusqu'au 31/12/2026 - dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire
Impôt sur le revenu		● Imposable dès le 1 ^{er} euro à compter du 01/01/2026

● Applicable

● 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
- Aide à la garde d'enfants
- 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

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans certaines limites	● Dans certaines limites
Forfait social	● Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		●

Contribution patronale à un régime de prévoyance au-delà des obligations légales ou conventionnelles

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans certaines limites	● Dans certaines limites
Forfait social	● 8 % sur les contributions patronales de protection sociale complémentaire exonérées de cotisations, dans les entreprises d'au moins 11 salariés	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Dans certaines limites

● Applicable

● Non applicable



Contribution patronale à un régime de retraite supplémentaire

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans certaines limites	● Dans certaines limites
Forfait social	● Taux de 20 % applicable sous conditions, notamment seuil d'effectif	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Déductible du revenu imposable dans les limites fiscales applicables aux régimes de retraite supplémentaire obligatoires

Avantage en nature voiture

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Avantage en nature logement

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

Réservation collective de places en crèche

Non obligatoire

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 nommé et préalablement désigné.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	● + Crédit d'impôt de 50 % des dépenses engagées (Plafonnées à 500 000 €/an)	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

- Applicable
- Non applicable



Aide à la garde d'enfants

Non obligatoire

Commentaires : L'employeur ou le CSE peut attribuer une aide financière destinée à financer des frais de garde d'enfants ou des services à la personne. Cette aide est exonérée de cotisations sociales, de CSG / CRDS et d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 2 591 € par bénéficiaire en 2026 et dans la limite des dépenses effectivement supportées.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)	● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)
Impôt sur le revenu		● Dans la limite de 2 591 € (au 01/01/2026)

Activités sportives

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Si les conditions sont respectées	● Si les conditions sont respectées
Forfait social	● Non applicable (l'avantage étant exclu de l'assiette CSG, la condition cumulative d'assujettissement au forfait social n'est pas remplie (art. L.136-1-1 III 4° f CSS)	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Si les conditions sont respectées
Impôt sur le revenu		● Si les conditions sont respectées

● Applicable

● Non applicable



Mise à disposition d'une flotte de vélos

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Tolérance désormais codifiée dans le BOSS (§ 945, mise à jour du 7 mai 2026, opposable depuis le 1 ^{er} juin 2026)	● Tolérance désormais codifiée dans le BOSS (§ 945, mise à jour du 7 mai 2026, opposable depuis le 1 ^{er} juin 2026)
Forfait social	●	
Déductible des résultats	● 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	
CSG / CRDS		● Exclusion d'assiette désormais fondée sur le BOSS § 945 (et non une simple tolérance)
Impôt sur le revenu		●

● 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

Obligatoire

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 de 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).

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	● Taux de 20 %	
Déductible des résultats	● Exercice suivant celui du calcul	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblo-cages anticipés)

Participation volontaire

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	● Exercice suivant celui du calcul	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblo-cages anticipés)

Intéressement

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	● Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblo-cages anticipés). Exonération limitée à 75 % du PASS

● Applicable

● Non applicable



Supplément de participation

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Si respect des plafonds	● Si respect des plafonds
Forfait social	● Non applicable dans les entreprises < 50 salariés ayant mis en place une participation volontaire	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de débloccages anticipés)

Supplément d'intéressement

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Si respect des plafonds	● Si respect des plafonds
Forfait social		● Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de débloccages anticipés)

Plan d'épargne entreprise / Plan d'épargne retraite

Non obligatoire

(Sauf en cas de participation)

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●

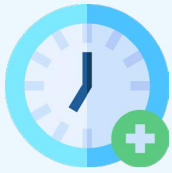
Abondement de l'employeur

Non obligatoire

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 % (PERECO).

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIÉ
Charges sociales	● Si respect des plafonds	● Si respect des plafonds
Forfait social		● Sauf pour les entreprises < 50 salariés. 20 % (PEE) ou 16 % (PER Collectif, sous conditions)
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Sans abattement
Impôt sur le revenu		● Si respect des plafonds



Aménagement du temps de travail



- Heures supplémentaires
- Heures complémentaires
- Compte épargne temps
- Télétravail



Heures supplémentaires

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIE
Charges sociales	● Chaque HS donne droit à une déduction forfaitaire de cotisations (1,50 € dans les entreprises < 20 salariés et 0,50 € dans celles ≥ à 20 salariés)	● Mais application d'une réduction de cotisations dans la limite de 11,31 %
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		● Dans la limite de 7 500 € par an

Heures complémentaires

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIE
Charges sociales	●	● Mais application d'une réduction de cotisations dans la limite de 11,31 %
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		● Dans la limite de 7 500 € par an

Compte épargne temps

Non obligatoire

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.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIE
Charges sociales	● Régime variable selon l'utilisation des droits du CET	● Régime variable selon l'utilisation des droits du CET
Forfait social	● Selon les règles applicables au PERECO concerné	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		● Régime variable selon l'utilisation des droits
Impôt sur le revenu		● Exonération possible dans les limites légales en cas d'affectation à un PERECO ; imposition en cas de versement direct

Télétravail

Non obligatoire

Commentaires : Le recours au télétravail donne lieu à la prise en charge de frais professionnels par l'employeur, selon des modalités encadrées par la doctrine administrative.

En pratique, une allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet lorsqu'elle ne dépasse pas les plafonds fixés par la doctrine URSSAF.

TRAITEMENTS	ENTREPRISE	SALARIE
Charges sociales	●	●
Forfait social	●	
Déductible des résultats	●	
CSG / CRDS		●
Impôt sur le revenu		●



BECOUCZE

ANGERS | NANTES | PARIS | RENNES | SAINT-BRIEUC

becouze@crowe-becouze.fr

www.becouze-talents.com