

worklife

Défendre le pouvoir d’achat des salariés

Tour d’horizon des alternatives pour l’entreprise

Avant-propos



Benjamin Suchar
Fondateur de Worklife

Face à l'inflation, défendre le pouvoir d'achat des salariés et maintenir la compétitivité de l'entreprise

Alors que l'inflation atteint des niveaux records depuis plusieurs mois, le pouvoir d'achat des Français est devenu un sujet de préoccupation majeur et s'invite au sein des entreprises en tant qu'incontournable des politiques de rémunération.

L'indice des prix à la consommation avait audmenté de 5,8 % en un an à fin juin pour atteindre même 6,1 % en juillet. Face à cette hausse historique des prix, la pression s'accroît sur les entreprises pour qu'elles augmentent les salaires.

Selon l'Insee, les prix à la consommation ont augmenté de **6,1 %** en un an à fin juillet.

Comment soutenir le pouvoir d'achat des salariés et maintenir la compétitivité de l'entreprise ?

De nombreux dispositifs existent, qui permettent d'améliorer les rémunérations sans pénaliser la structure financière de l'entreprise. Exemptés de charges sociales et libérés de toute imposition, ils offrent un gain de pouvoir d'achat à moindre coût pour tous les acteurs.

Ce livre blanc présente une vue d'ensemble des **principaux dispositifs et les avantages de leur mise en place dans le cadre d'une politique de revalorisation des rémunérations** face au contexte économique actuel. Nous y avons également inclus **les nouvelles dispositions suite à la promulgation de la loi sur le pouvoir d'acaht et la loi de finances rectificative de 2022**.

Bonne lecture !



Sommaire

10 dispositifs pour améliorer les rémunérations à moindre coût pour l'entreprise p.4

Les essentiels : avantages avec un impact direct sur le quotidien des salariés p.5

1. Titres-restaurant p.5
2. Services à la personne p.7
3. Indemnité télétravail p.10
4. Forfait mobilités durables (FMD) p.13
5. Frais de carburant p.16
6. Crédit mobilité p.18
7. Tableau récapitulatif des économies par avantages p.19

Autres avantages p.20

8. Épargne salariale p.20
9. Chèques vacances p.21
10. Bons d'achats et chèques cadeaux p.23
11. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat p.24

Concrètement, comment mettre en place ces avantages ? p.25

Freins à la mise en place des dispositifs au sein des entreprises p.26

Valorisation des avantages p.26

Une solution experte p.27



10 dispositifs pour améliorer les rémunérations à moindre coût pour l’entreprise

Les essentiels : avantages avec un impact direct sur le quotidien des salariés

Les titres-restaurant

Qui bénéficie des titres-restaurant ?

Peuvent bénéficier des titres-restaurant	Ne peuvent pas bénéficier des titres-restaurant
les salariés à temps plein quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD)	les salariés absents (pour maladie, accident du travail, congés payés, RTT...)
les salariés intérimaires quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD)	les salariés à temps partiel dont la journée de travail se termine avant ou débute après la pause déjeuner
les contrats d'apprentissage ou de qualification	les mandataires sociaux (gérants, président de SAS...) **sauf** s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail
les agents publics quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD)	

Financement des titres-restaurant

Les titres-restaurant sont financés en partie par l'employeur et en partie par le salarié bénéficiaire. Pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution patronale au financement des titres restaurant doit respecter deux limites:

- être comprise **entre 50% et 60%** de la valeur nominale du titre-restaurant, les 40% à 50 % restants sont à la charge du salarié

- la part exonérée ne peut pas excéder **5,69 € (5,92 € jusqu'au 31 décembre 2022 suite à la loi de finances rectificatives pour 2022)**

Pour bénéficier de l'**exonération des charges**, si l'employeur paie 50 % du titre restaurant, le montant maximum du titre sera de 11,38 € et si l'employeur paie 60 % du titre, le montant sera de 9,48 €.

Quelles sont les règles d'attribution des titres-restaurant ?

La règle d'attribution des titres restaurant est simple : **un ticket repas par salarié éligible pour un jour travaillé (ouvré) et uniquement si le repas est compris dans les horaires de travail.**

Légalement, les salariés n'ont donc droit qu'à un seul ticket par jour de travail effectué, c'est-à-dire **220 jours maximum par an** pour un salarié à temps plein, en décomptant les congés payés, les jours fériés et les arrêts-maladie.

Toutefois, un salarié dont l'horaire de travail comporte deux repas dans la même journée peut recevoir deux titres restaurant.

Quelles sont les règles d'utilisation des titres-restaurant ?

Quand ?

Les titres-restaurant sont utilisables du **lundi au samedi, à toute heure !**
Si vos salariés travaillent les dimanches et jours fériés alors ils pourront se servir de leurs titres-restaurant ces jours-là aussi.

Combien ?

Vos salariés peuvent utiliser jusqu'à 19 € de titres restaurant par jour (Le plafond avait été augmenté à 38 euros jusqu'au 30 juin 2022. Il est attendu qu'il passe à 25 € suite à la loi de finances rectificative pour 2022). Avec une carte titre-restaurant, contrairement au papier, il n'y a pas de minimum imposé (sauf celui du commerçant) et vos collaborateurs peuvent payer leurs achats au centime près ! Avec la carte Worklife par exemple, il est tout à fait possible de régler son croissant en boulangerie !

Où ?

- Restaurants
- Traiteurs
- Boulangeries
- Épiceries
- Commerces de distribution alimentaire
- Auprès des détaillants en fruits et légumes

Comparatif titres-restaurant vs. prime/augmentation de salaire

Hypothèse : comparaison 100€ de salaire net vs. 100€ d'avantage

	Prime ou augmentation salaire 100€ net		Titres-restaurant 200€ à 50%	
	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié
Somme attribuée nette	100 €	100 €	100 €	100 €
Charges salariales *(hypothèse 23%)*	+ 23 €	X	0 € (1)	X
Somme versée brute	123 €	X	X	X
Charges patronales *(hypothèse 45%)*	+ 55 €	X	X	0 € (1)
Crédit d'impôts	X	X	X	X
Impôt sur le revenu *(base IR à 30 % après abattement 10 %)*	X	-27 € (2)	X	0 €
Coût réel pour l'entreprise	178 €	X	100 €	X
Gain réel pour le salarié	X	73 €	X	100 €

(1) Les titres restaurants sont exonérés de charges sociales, dans la limite de 5.55 €/jour/salarié. Note : la contribution employeur doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant. (2) En fonction de la fiscalité personnelle du salarié.

Les Services à la personne

Augmenter le pouvoir d'achat de ses salariés en finançant des services à la personne comporte de nombreux avantages pour l'entreprise. Celle-ci peut proposer à ses salariés des **Cesu préfinancés** au même titre qu'elle leur propose des titres-restaurants, des titres-mobilité ou des chèques vacances.



Axelle Caharel
Head of People Partner chez Backmarket

> « À travers l'aide au financement de la garde d'enfant, nous permettons à nos salariés parents de subvenir aux besoins de leurs enfants, dans une période où ils ont besoin d'avoir davantage d'argent, plutôt que d'en perdre. »

Quelles exonérations pour les services à la personne ?

L'entreprise bénéficie d'une exonération de charges sociales sur les sommes versées aux salariés dans la limite de 1 830 euros annuel par salarié. Elle bénéficie aussi de 25% de crédit d'impôt plafonné à 500 000 euros par an par entreprise.

De son côté, le salarié bénéficie d'exonération d'impôt. Le chef d'entreprise peut s'octroyer lui-même des Cesu préfinancés dans la limite de ce qu'il propose à ses salariés.

Les exonérations fiscales et sociales relatives au Cesu préfinancé sont très avantageuses pour l'entreprise. Le Cesu préfinancé revient en effet beaucoup moins cher que le salaire pour la même valeur de pouvoir d'achat.

Que peut-on payer avec les Cesu ?

Les Cesu permettent de payer :

- Les prestations des organismes agréés de services à la personne,
- Les salaires d'un salarié employé par le particulier à son domicile,
- Une structure mandataire agréée, chargée par le particulier employeur d'effectuer l'ensemble des formalités sociales : établissement du contrat de travail et des bulletins de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales correspondantes,
- La garde d'enfants hors du domicile assurée par les assistantes maternelles agréées, les établissements : crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants, les garderies périscolaires : accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire, limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe..

Activités effectuées au domicile :

- entretien de la maison et travaux ménagers
- petits travaux de jardinage
- prestations de petit bricolage
- garde d'enfant à domicile, y compris baby-sitting
- soutien scolaire à domicile
- assistance informatique et Internet à domicile
- assistance administrative à domicile, etc.

Activités exercées en dehors du domicile (dans le prolongement d'une activité de services à domicile) :

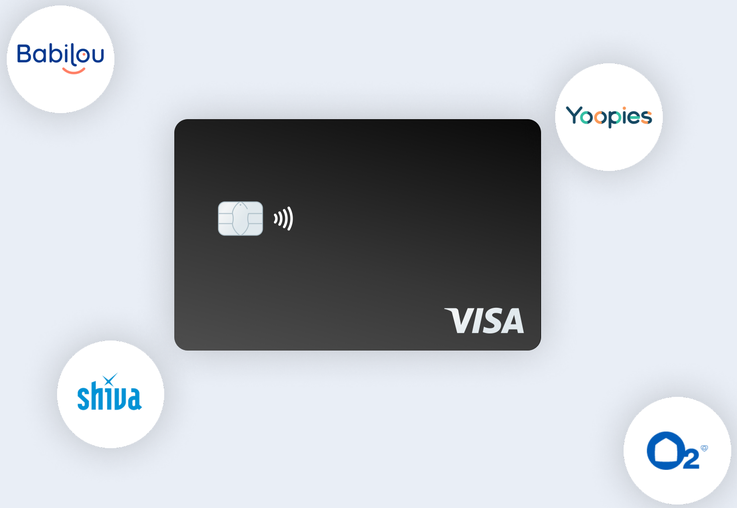
- préparation des repas à domicile, y compris le temps passé à faire les courses
- livraison de repas ou de courses à domicile
- collecte et livraison à domicile de linge repassé
- soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exclusion des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes



La carte Worklife : une alternative au CESU plus performante et plus économique

La carte Worklife est une solution performante pour le financement des services à la personne. Elle est utilisable dans **toutes les crèches et agences de services à la perosonne**. De plus, Worklife a créé une API avec l'Urssaf ce qui permet la prise en compte du prélèvement à la source lors du paiement de l'intervenant à domicile. Le crédit Worklife permet aussi de financer les heures de garde d'enfants une fois les aides de la CAF déduites et permet ainsi de multiplier par x2.5 environ le nombre d'heures financées avec le même montant par rapport au Cesu classique.

Worklife permet également de financer la totalité des coûts, cotisations salariales et patronales y compris. Les utilisateurs bénéficient enfin de 50% de crédit d'impôts sur les montants restants à leur charge. La carte Worklife permet les mêmes exonérations sociales que le CESU classique. De plus, contrairement au Cesu classique, l'entreprise n'avance plus les frais : elle finance uniquement ce qui est réellement utilisé par le collaborateurs.



Comparatif services à la personne vs. prime/augmentation de salaire

Hypothèse : comparaison 100€ de salaire net vs. 100€ d'avantage

	Prime ou augmentation salaire 100€ net		Services à la personne	
	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié
Somme attribuée nette	100 €	100 €	100 €	100 €
Charges salariales *(hypothèse 23%)*	+ 23 €	X	0 € (1)	X
Somme versée brute	123 €	X	X	X
Charges patronales *(hypothèse 45%)*	+ 55 €	X	X	0 € (1)
Crédit d'impôts	X	X	-25 € (2)	X
Impôt sur le revenu *(base IR à 30 % après abattement 10 %)*	X	-27 € (3)	X	0 €
Coût réel pour l'entreprise	178 €	X	75 €	X
Gain réel pour le salarié	X	73 €	X	100 €

(1) Le financement de Services à la Personne est exonéré de charges sociales jusqu'à 1 830 €/an/salarié. (2) Crédit d'Impôt Famille (CIF) de 25 % plafonné à 500.000 €/an/entreprise. (3) En fonction de la fiscalité personnelle du salarié.

L’indemnité télétravail

La prise en charge des frais engagés par les salariés en télétravail peut être avantageuse pour l’entreprise car une partie de ces charges est exonérée de cotisations sociales. L’employeur pourra donc prendre à sa charge certains coûts liés au télétravail sous forme d'un remboursement de frais réels ou d'une indemnité forfaitaire de télétravail.

Comment calculer l’indemnité forfaitaire de télétravail ?

Pour bénéficier de l’exonération de cotisations sociales sur l’indemnité versée à ses salariés, une entreprise doit se plier à l’une des options suivantes :



1

L’employeur verse 10 € par mois et par salarié pour une journée de télétravail par semaine, il verse 20 € par mois et par salarié pour 2 jours de télétravail par semaine et ainsi de suite, dans la limite de 50 € mensuels pour les salariés qui travaillent 5/7 jours en télétravail. Cette solution est utile si le nombre de jours télétravaillés est fixe.

2

L’employeur verse à ses salariés 2,5 euros par jour de télétravail, ce qui représente une exonération de 50 euros pour un mois comprenant 20 jours de télétravail. En tout état de cause, l’exonération ne peut pas dépasser 55 € par mois. Cette solution est utile lorsque le nombre de jours télétravaillés change d’une semaine sur l’autre ;

3

L’employeur verse 3,25 euros par jour de télétravail si le salarié prend plus d’un jour de télétravail dans le mois, dans la limite de 71,50 euros par mois, si et seulement si l’allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l’accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe.
Dans ce cadre conventionnel, si le salarié ne prend qu’un jour de télétravail par semaine, l’employeur peut verser jusqu’à 13 euros par mois et être exonéré de cotisations sociales.

À noter

L'employeur peut verser une indemnité inférieure, égale ou supérieure au montant fixé par l'Urssaf. La loi ne lui impose pas de verser un montant précis, mais en l'absence de justificatifs, l'exonération se fait toujours dans la limite.

Si l'employeur rembourse les frais engagés par ses salariés en dépassant le montant fixé par l'Urssaf, l'exonération des charges sociales pourra être admise sous justificatifs des frais réellement dépensés par le salarié.

Quels frais peuvent faire l'objet d'une exonération de cotisations sociales supplémentaire ?

Les dépenses engagés par les salariés en télétravail sont considérées comme des frais professionnels et peuvent être présentés en trois catégories :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

D'autres frais professionnels peuvent être admis, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail.

Exemples de frais professionnels liés au télétravail qui peuvent faire l'objet d'exonération de cotisations sociales

Frais fixes

Loyer (montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute), taxe d'habitation, taxe foncière sur les propriétés bâties, taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères, charges de copropriété et assurance multirisque habitation.

Exemple

Appartement de 80 m² dont 10 m² pour l'usage professionnel, le loyer = 400 € /mois, la taxe d'habitation = 40 € /mois et la prime d'assurance = 15 € /mois.
Le montant des frais déductibles se fait au prorata de ce qui est utilisé pour l'activité professionnelle, il s'élève à 455 × 10 / 80 = 56,88 €

Frais variables

Chauffage et/ou climatisation et électricité. L'évaluation se fait au prorata de ce qui est réellement consommé au titre du local à usage professionnel.

Fournitures bureautiques

Lors d'un achat de mobilier (comme bureau, chaise ergonomique, lampe à bureau, étagères, etc.) par le salarié (le salarié en reste propriétaire), les frais remboursés par l'employeur sont exonérés de cotisations sociales **dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur présentation de justificatifs.**

Matériels informatiques et périphériques

Lors de l'achat d'un ordinateur, imprimante, etc., les frais remboursés par l'employeur sont exonérés de cotisations sociales **dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur présentation de justificatifs.**

Consommables

Les frais remboursés par l'employeur sont exonérés des cotisations sociales **sur justificatifs des frais engagés**.

Télécommunications

les frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...) sont remboursés et exonérés des cotisations sociales **sur justificatifs des frais engagés.**

Comparatif indemnité télétravail vs. prime/augmentation de salaire

Hypothèse : comparaison 100€ de salaire net vs. 100€ d'avantage

	Prime ou augmentation salaire 100€ net		Indemnité télétravail	
	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié
Somme attribuée nette	100 €	100 €	100 €	100 €
Charges salariales *(hypothèse 23%)*	+ 23 €	X	0 €	X
Somme versée brute	123 €	X	X	X
Charges patronales *(hypothèse 45%)*	+ 55 €	X	X	0 €
Crédit d'impôts	X	X	X	X
Impôt sur le revenu *(base IR à 30 % après abattement 10 %)*	X	-27 € (1)	X	0 €
Coût réel pour l'entreprise	178 €	X	100 €	X
Gain réel pour le salarié	X	73 €	X	100 €

(1) En fonction de la fiscalité personnelle du salarié.

Le Forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables représente une **prise en charge facultative par l'employeur des frais de transports domicile-travail des salariés** effectués en « mobilité douce » (vélo, trottinette...), modes « alternatifs » (covoiturage...) ou transports en commun hors abonnement.

L'employeur pourra décider d'accorder **jusqu'à 500 € par an par salarié** dans le cadre du forfait mobilités durables dont la somme versée sera exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu.



Christel Babut
Directrice des relations sociales et de la QVT chez Aésio mutuelle

> Le forfait mobilités durables donne l'opportunité aux collaborateurs d'avoir plus de pouvoir d'achat, tout en souscrivant à une mobilité durable, plus verte, plus douce. C'est l'occasion donnée par l'État de pouvoir mettre à disposition un forfait exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Quels sont les moyens de transport éligibles au forfait mobilités durables ?

L'employeur peut prendre en charge, **tout ou partie des frais engagés** pour les déplacements domicile-travail des salariés effectués en modes de transport durables :

- Vélo personnel (électrique ou non) : achat, réparation...
- Covoiturage (conducteur ou passager)
- Services de mobilité partagée : location ou mise à disposition en libre-service de vélos, scooters, trottinettes, gyropodes
- Services d'autopartage à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène)
- Transports publics (bus, métro, RER, tramway) hors abonnement
- Achat de trottinette

Qui peut bénéficier du forfait mobilités durables ?

Toutes les catégories de salariés :

- Les salariés en CDI, CDD, y compris à temps partiel
- Les salariés intérimaires
- Les apprentis
- Les stagiaires

À noter

Jusqu'à fin 2023, la loi de finances rectificative permet aux employeurs de prendre en charge jusqu'à 75 % de l'abonnement de transport en commun tout en étant exonéré.

Cumul Forfait mobilités durables et abonnements de transports en commun

Le forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge de 50 % d'abonnement de transports en commun, ou de prise en charge des frais de carburant. Il existe toutefois des limites d'exonération :

- **Cumul avec frais de carburant** : la limite habituelle est de **500 € par an dont 200 € maximum au titre des frais de carburant. Jusqu'à fin 2023, la limitée est passée à 700 € par an, dont 400 € maximum au titre des frais de carburant.**

- **Cumul avec remboursement obligatoire de transports en commun** : exonération globale limitée à **800 € par an** (loi de finances rectificative pour 2022)



Complexité de la mise en place du FMD

Toutefois, dans les faits, il est très complexe de gérer le cumul de différents dispositifs en interne car l'entreprise doit sans cesse contrôler le non dépassement du seuil pour chaque cumul. La gestion manuelle d'attestations sur l'honneur et autres justificatifs est compliquée et chronophage.

Comment simplifier la mise en place du FMD : la solution Worklife

Face à ces difficultés, Worklife propose une carte de paiement qui permet de cumuler les deux dispositifs : remboursement de frais d'abonnement de transport et forfait mobilités durables.

Le contrôle du non-dépassement du montant alloué par l'entreprise se fait automatiquement. La carte de paiement permet également d'automatiser la vérification et la validation des dépenses de mobilité, simplifiant grandement la gestion des professionnels des ressources humaines.

Comparatif forfait mobilité durable vs. prime/augmentation de salaire

Hypothèse : comparaison 100€ de salaire net vs. 100€ d'avantage

	Prime ou augmentation salaire 100€ net		Forfait mobilité durable	
	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié
Somme attribuée nette	100 €	100 €	100 €	100 €
Charges salariales *(hypothèse 23%)*	+ 23 €	X	0 € (1)	X
Somme versée brute	123 €	X	X	X
Charges patronales *(hypothèse 45%)*	+ 55 €	X	X	0 € (1)
Crédit d'impôts	X	X	X	X
Impôt sur le revenu *(base IR à 30 % après abattement 10 %)*	X	-27 € (2)	X	0 €
Coût réel pour l'entreprise	178 €	X	100 €	X
Gain réel pour le salarié	X	73 €	X	100 €

(1) Le financement de la mobilité durable est exonéré charges sociales dans la limite de 500€/an/salarié pour la mobilité durable et de 200€ pour l'essence en cas d'absence de transports en commun. (2) n fonction de la fiscalité personnelle du salarié.

La prise en charge des frais de carburant

75 % des actifs français utilisent leur voiture pour se rendre au travail*

** Étude Ipsos*

La prise en charge des frais de carburants permet de répondre à la demande de mobilité des collaborateurs hors agglomération et utilisant leur véhicule personnel dans le cadre des trajets domicile-travail. Il existe deux modalités de prise en charge.

La prime de transport

L'employeur peut prendre en charge les frais suivants lorsqu'ils sont engagés dans le cadre du trajet domicile-travail :

- Les **frais de carburant** à hauteur de **400 €** en cumul avec le FMD jusqu'à fin 2023
- Les frais pour **l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène** à hauteur de **700 €** en cumul avec le FMD jusqu'à fin 2023

À noter

Jusqu'à fin 2023, la loi de finances rectificative permet aux employeurs de cumuler la prise en charge de l'abonnement de transport et des frais de carburant.

Une indemnisation kilométrique pour les trajets domicile/travail ?

De manière générale, il est considéré que le trajet domicile/travail n'est pas remboursé en tant que frais professionnel. Toutefois, selon l'URSSAF, ce déplacement peut entrer dans ce cadre s'il est avéré que le salarié doit prendre son véhicule personnel pour travailler en raison de problèmes d'horaires ne lui permettant pas de prendre les transports en commun ou si ces transports ne lui permettent pas de se rendre à proximité de son lieu de travail.

Attention

Pour pouvoir inclure les indemnités kilométriques dans le cadre de frais professionnels pour les déplacements domicile-travail, l'entreprise doit pouvoir justifier, pour chaque collaborateur concerné, du type de véhicule utilisé dans le cadre de ces déplacements et de la distance domicile-travail.

L’Avantage auto par Worklife

Pour simplifier la prise en charge de ces deux dispositifs, Worklife lance l’Avantage Auto.

L’entreprise peut choisir de mettre en place, via une carte de paiement pour les collaborateurs, soit la prime de transport d’un montant forfaitaire exempté de charges jusqu’à 400 €, soit une prise en charge calculée selon le **barème des indemnités kilométriques**. Dans le deuxième cas, l’entreprise verse une allocation mensuelle, financée au réel. L’Avantage auto est utilisable dans les stations essence, péages, bornes de recharges électriques et parkings.

Worklife prend en charge la gestion de tous les justificatifs demandés par l’Urssaf (type de véhicule, distance domicile-travail, etc.)

Comparatif avantage auto vs. prime/augmentation de salaire

Hypothèse : comparaison 100€ de salaire net vs. 100€ d’avantage

	Prime ou augmentation salaire 100€ net		Avantage auto	
	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié
Somme attribuée nette	100 €	100 €	100 €	100 €
Charges salariales *(hypothèse 23%)*	+ 23 €	X	0 €	X
Somme versée brute	123 €	X	X	X
Charges patronales *(hypothèse 45%)*	+ 55 €	X	X	0 €
Crédit d’impôts	X	X	X	X
Impôt sur le revenu *(base IR à 30 % après abattement 10 %)*	X	-27 € (1)	X	0 €
Coût réel pour l’entreprise	178 €	X	100 €	X
Gain réel pour le salarié	X	73 €	X	100 €

(1) En fonction de la fiscalité personnelle du salarié.

Crédit mobilité

Le crédit mobilité est un avantage qui remplace partiellement ou totalement la voiture de fonction.

Le salarié touche une somme d'argent qui vient compenser le renoncement à la voiture de fonction et lui permet de payer tous ses déplacements professionnels et personnels.

Quels frais peuvent être pris en charge par le Crédit mobilité ?

- Billets de train
- Abonnement Navigo et tous les moyens de transports urbains
- Location voiture ou vélo
- Déplacements vacances (train, avions, etc.)
- Frais de carburant

Quels montants de prise en charge ?

Chaque année, le salarié peut recevoir entre 4 000 et 10 000 €, selon les entreprises, dédiés uniquement à sa mobilité. Ce montant dépend à la fois du prix du véhicule de fonction et du statut du salarié.

- Le salarié peut renoncer à sa voiture de fonction seulement partiellement et recevoir une compensation pour les périodes où il n'utilise pas le véhicule
- Les entreprises ont aussi la possibilité de laisser aux salariés l'usage d'une petite voiture de fonction, généralement plus vertueuse, complétée par une compensation financière
- Les entreprises peuvent mettre à disposition des salariés des véhicules en autopartage pour réaliser leurs déplacements professionnels. Les économies réalisées sont alors reversées aux salariés sous la forme de crédit mobilité

Chaque année, le salarié peut recevoir entre 4 000€ et 10 000€, selon les entreprises, dédiés uniquement à sa mobilité. Ce montant dépend à la fois du prix du véhicule de fonction et du statut du salarié.

Récapitulatif des économies par avantage

Comparatif avantages vs. prime/augmentation de salaire

Hypothèse : comparaison 100€ de salaire net vs. 100€ d'avantage

	Prime ou augmentation salaire 100€ net		Titres-restaurant 200€ à 50%		Mobilité durable, avantage auto, Indemnité TT		Services à la personne	
	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié	Entreprise	Salarié
Somme attribuée nette	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €
Charges salariales *(hypothèse 23%)*	+ 23 €	X	0 € (1)	X	0 € (2)	X	0 € (3)	X
Somme versée brute	123 €	X	X	X	X	X	X	X
Charges patronales *(hypothèse 45%)*	+ 55 €	X	X	0 € (1)	X	0 € (2)	X	0 € (3)
Crédit d'impôts	X	X	X	X	X	X	-25 € (5)	X
Impôt sur le revenu *(base IR à 30 % après abattement 10 %)*	X	-27 € (5)	X	0 €	X	0 €	X	0 €
Coût réel pour l'entreprise	178 €	X	100 €	X	100 €	X	75 €	X
Gain réel pour le salarié	X	73 €	X	100 €	X	100 €	X	100 €

(1) Les titres restaurants sont exonérés de charges sociales, dans la limite de 5.55 €/jour/salarié. Note : la contribution employeur doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant. (2) Le financement de la mobilité durable est exonéré charges sociales dans la limite de 500€/an/salarié pour la mobilité durable et de 200€ pour l'essence en cas d'absence de transports en commun. (3) Le financement de Services à la Personne est exonéré de charges sociales jusqu'à 1 830 €/an/salarié. (4) Crédit d'Impôt Famille (CIF) de 25 % plafonné à 500.000 €/an/entreprise. (5) En fonction de la fiscalité personnelle du salarié.

Autres avantages

Épargne salariale

L’épargne salariale recouvre plusieurs dispositifs qui peuvent coexister au sein d’une même entreprise : l’intéressement, la participation, l’abondement, le Plan d’Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d’Épargne Retraite Collectif (PER Collectif).

L’épargne salariale permet aux salariés d’être associés financièrement à la réussite de leur entreprise, et ainsi mieux répartir les richesses créées, le tout dans un cadre fiscal avantageux pour le salarié comme pour l’entreprise.

Intéressement

Modalités de la mise en place de l'intéressement

L’intéressement est un dispositif optionnel exonéré de charges sociales qui permet aux salariés de recevoir une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de l’entreprise. Toute entreprise peut mettre en place un dispositif d'intéressement, quelle que soit sa forme juridique, son nombre de salariés ou son domaine d'activité.

L'intéressement est mis en place par un accord d'entreprise. L'accord est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. La mise en place de l'intéressement n'est pas obligatoire. Mais si une entreprise décide de le mettre en place, il concerne tous les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée des salariés (3 mois maximum).



Intéressement : quelles exonérations ?

Le montant de la prime globale d'intéressement est plafonnée à 20 % des salaires bruts annuels, et le plafond individuel par salarié est de 30 852 euros en 2022.

Participation

Modalités de la mise en place de la participation

La participation est un plan d'épargne salariale qui permet de verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise. Elle est obligatoire lorsque l'entreprise a employé sans interruption au moins 50 salariés par mois au cours des 5 dernières années.

Les entreprises qui ne remplissent pas ces conditions peuvent aussi mettre en place la participation si elles le souhaitent.

Participation : quelles exonérations ?

Toutes les entreprises sont **exonérées de cotisations sociales** sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de la participation. Les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social, alors que celles de 50 salariés et plus doivent payer un forfait social de 20% sur les sommes versées dans le cadre de la participation.

D'un point de vue fiscal, les entreprises qui mettent en place la participation bénéficient d'une **déduction du bénéfice imposable** des sommes versées dans le cadre de la participation et d'**exonération de taxes d'apprentissage** et de participation à la formation continue et à la construction. Du côté des salariés, les sommes attribuées dans le cadre de la participation et qui sont bloquées bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Chèques vacances

Quelles exonérations avec les chèques vacances ?

Toute entreprise qui le souhaite peut proposer à ses salariés des chèques-vacances, ces titres de paiement réservés aux vacances et aux loisirs. L'employeur peut alors bénéficier d'exonérations de charges dans la limite de 490 € par an et par salarié. Les entreprises peuvent prendre en charge jusqu'à 80 % des chèques-vacances lorsque la rémunération du salarié atteint au maximum 3 428 euros bruts par mois, et 50 % pour les salaires supérieurs.

Les chèques-vacances sont valables deux ans à partir de leur date d'émission (par exemple un chèque émis en 2020 est valable jusqu'au 31/12/2022), mais échangeables en fin de validité sous trois mois. Ils peuvent servir tout au long de l'année, auprès de 200 000 professionnels du tourisme et des loisirs (hôtels, clubs de vacances, campings, restaurants, trains, avions, locations de voiture, parcs d'attractions, musées, monuments...), en France et pour des voyages au sein de l'Union européenne.

Ces titres nominatifs peuvent être utilisés par leurs bénéficiaires directs, mais aussi par leurs conjoints, concubins ou partenaires de PACS et les personnes fiscalement à leur charge.

Qui peut bénéficier des chèques vacances ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent proposer des chèques-vacances à l'ensemble de leurs salariés, qu'ils soient en CDI ou en CDD. Les chèques-vacances doivent être payés en partie par l'employeur et en partie par le salarié.

Les dirigeants ou gérants d'une entreprise de moins de 50 salariés peuvent eux-mêmes bénéficier de ces titres, ainsi que les travailleurs indépendants.

Prise en charge des chèques vacances

L'apport de l'employeur peut se faire par une participation directe au financement ou par une subvention au comité social et économique (CSE) pour l'acquisition des titres. Il ne s'agit en aucun cas d'une substitution à un élément de rémunération.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE en place peut prendre en charge l'intégralité du montant des chèques-vacances, sans financement de l'entreprise.

Quels sont les critères d'attribution des chèques-vacances ?

L'employeur fixe les conditions d'attribution des chèques-vacances en se référant à l'accord collectif de branche ou accord inter-entreprises dont il dépend ou, à défaut, après consultation du CSE ou des délégués du personnel.

En l'absence de tout accord collectif ou de représentation syndicale, le chef d'entreprise formule une proposition soumise à l'ensemble des salariés. Dans ce cas, le montant des titres et la part prise en charge par l'employeur doivent répondre à des critères objectifs et non discriminatoires (revenus, situation familiale...).

En particulier, la part de l'employeur doit être « plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles »
(article L411-10 du Code du tourisme)



Bons d’achats et chèques cadeaux

Quelles exonérations avec les chèques cadeaux ?

Les bons d'achats, chèques cadeaux etc. sont distribués par le CSE ou l'employeur en l'absence de CSE ou sur délégation expresse du CSE. Ils sont soumis à cotisations sociales, sauf tolérance de l'URSSAF dans la limite de 171 € par an, ou pour des événements précis (naissance, mariage, retraite, noël, rentrée scolaire).

Tolérance de l'Urssaf : lorsque le montant global de l’ensemble des bons d’achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d’une année civile n’excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (3.428 €) soit 171 € (porté à 10 % exceptionnellement en 2020, soit 343 €, et à 250 € en 2021)

Conditions d’attribution

Si le seuil mentionné plus haut est dépassé sur l’année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à l’attribution de bons d’achat, si les trois conditions suivantes sont remplies :

1. **L’attribution du bon est en lien avec :**

- la naissance, l’adoption,
- le mariage, le pacs,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères, des pères,
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu’à 16 ans révolus dans l’année civile,
- la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l’année d’attribution du bon d’achat

Les bénéficiaires doivent être concernés par l’événement. Par exemple, un salarié sans enfant n’est pas concerné par les bons d’achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

2. L’utilisation du bon est en lien avec l’événement pour lequel il est attribué :

Le bon doit mentionner soit la nature du bien qu’il permet d’acquérir (rayon ou nom d'enseignes). Le bon d’achat ne peut être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires, sauf produits alimentaires courants dits de luxe (caractère festif).

3. Son montant doit être conforme aux usages

Le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel. Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Attention : Si ces trois conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité sociale pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le 1er euro.



Prime de partage de valeur

La **prime de partage de valeur**, anciennement appelée prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou "prime Macron" a pour objectif de promouvoir le partage de la valeur créée dans les entreprises. Tous les salariés et agents des établissements publics commerciaux et industriels ou administratifs peuvent en bénéficier.

Son montant peut aller jusqu'à **3 000 €** pour toutes les entreprises, et **6 000 € pour celles ayant mis en place un dispositif d'intéressement** ou de participation pour les plus petites entreprises.

Cette prime sera totalement exonérée des prélèvements sociaux (CSG-CRDS) et fiscaux (impôt sur le revenu) **jusqu'au 31 décembre 2023** lorsqu'elle est versée à des salariés dont la **rémunération mensuelle est inférieure à 3 Smic**.

Concrètement, comment mettre en place ces avantages



Freins à la mise en place des dispositifs exonérés au sein des entreprises

- Complexité de gestion de dispositifs disparates, de leur cumul, du calcul du montant de l'allocation et du traitement des justificatifs.
- Financement d'un forfait, dont le salarié profite ensuite, et non de dépenses réelles. Ainsi, l'entreprise ne peut pas s'assurer que le montant versé sera bien utilisé par le salarié.
- Difficulté à valoriser auprès des salariés les avantages versés, car ces derniers sont morcelés sur la fiche de paie et peu lisibles.



Valorisation des avantages

Beaucoup d'entreprises mettent en place des avantages, mais souvent les collaborateurs n'en sont que très peu conscients. Sur bulletin de paie, ces dispositifs ont tendance à être considérés comme une prime, banalisés, puis finalement oubliés par les salariés.

Quels sont les mécanismes à mettre en place ?

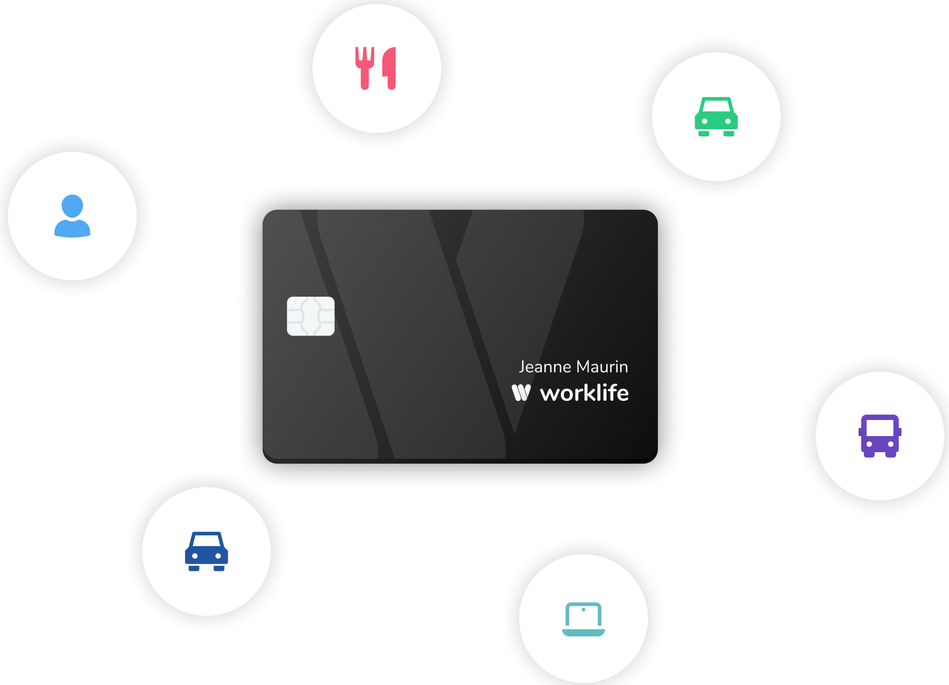
- **Le bilan social individuel :** Le bilan social individuel (BSI) est un bon moyen pour faire prendre conscience aux salariés de l'investissement total de leur entreprise et mettre en valeur les différentes actions menées. Il peut permettre de valoriser la politique de rémunération en place en compilant dans un seul document l'ensemble des dispositifs qui sont parfois présentés de façon discordante. Via son application, Worklife propose par exemple un BSI mensualisé, qui donne une vision claire et instantanée de l'ensemble des avantages et dispositifs offerts au sein de l'entreprise.

- **La valorisation des avantages via une carte de paiement :** Ces dispositifs peuvent également être valorisés via une carte de paiement. Regroupés sur un moyen de paiement personnel et utilisés quotidiennement, les avantages deviennent ainsi plus visibles pour les collaborateurs.

Une solution experte

Pour répondre à ces problématiques, Worklife a lancé une carte de paiement intelligente, couplée à une application à destination des salariés. Les paramètres de la carte sont fixés de telle sorte que le salarié peut acheter uniquement les services auxquels il a droit (dépenses alimentaires via le dispositif de titres-restaurant, frais de connexion à Internet via les indemnités de télétravail, dépenses carburant ou de recharge de batterie via l'avantage auto, etc.).

La carte reconnaît le type de dépenses et les montants maximums autorisés, et, en cas d'une dépense qui ne rentre pas dans le cadre des avantages de l'entreprise, bloque les paiements.



✅ L'entreprise ne paie que ce qui est réellement utilisé.

✅ Meilleur suivi des dépenses réalisées par les collaborateurs.

✅ Le complément de rémunération devient plus visible pour les collaborateurs.
Grâce à la carte et à l'application, utilisées quotidiennement, les allocations versées deviennent une réalité tangible.

worklife

Nous aidons les entreprises à augmenter le pouvoir d’achat de leurs salariés

Contactez-nous

contact@worklife.io

01 76 31 08 06