

FICHE PRATIQUE - ATTIRER ET FIDÉLISER

Rémunérer efficacement ses salariés

La rémunération joue un rôle important dans votre pouvoir d'attractivité mais aussi dans votre capacité à fidéliser. Si nous avons conscience qu'il est difficile de s'aligner sur les pratiques des grandes entreprises, sachez que vous disposez néanmoins de leviers pour augmenter la rémunération de vos salariés sans pour autant payer plus de charges si vous respectez les plafonds ! En effet, le candidat hésitant entre deux entreprises a davantage de chances de porter son choix sur celle proposant ce type d'avantages. Des évolutions législatives fréquentes ayant lieu sur les taux en vigueur, il vous appartient de vérifier ceux-ci pour la mise en place.

Les Titres Restaurant

Le titre-restaurant est un titre spécial permettant à l'employeur de prendre en charge la restauration du salarié pour une journée de travail, qu'il soit à temps plein ou temps partiel. Il est à la fois financé par une contribution de l'employeur (entre 50 et 60% de la valeur du titre) et par une participation du salarié (de 40 à 50% de la valeur du titre). C'est un titre de paiement utilisable soit auprès d'un restaurateur soit auprès d'un commerçant. Il peut prendre la forme de tickets papiers, d'une carte à puce prépayée et rechargeable ou application mobile.

Les salariés en télétravail à domicile ou nomades bénéficient des titres restaurants, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En savoir plus :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33700>

Modalités d'application sur le site de l'URSSAF

Les Chèques Vacances (ANCV)

Le chèque-vacances est un titre de paiement qui permet de financer des vacances ainsi que des activités culturelles et de loisirs.

Il se présente sous la forme :

- d'un carnet de chèques en coupures de 10 €, 20 €, 25 € et 50 €,
- ou de chèques dématérialisés e-chèque-vacances en coupures de 60 € utilisables exclusivement sur Internet.

Les salariés doivent prépayer partiellement les chèques vacances.

En savoir plus :

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/cheques-vacances>

http://www.ancv.com/sites/default/files/plaquette_pe_4_volet_web_pages_0.pdf

Modalités d'application sur le site de l'URSSAF

FICHE PRATIQUE - ATTIRER ET FIDÉLISER

Rémunérer efficacement ses salariés

Les chèques cadeau

Le chèque-cadeau est « un avantage en nature équivalent à un avantage en argent. Il s'agit d'un crédit d'achat qui s'effectue ou s'échange en magasin. Le chèque-cadeau peut être mono ou multi-enseignes, selon qu'il peut être échangé auprès d'une ou plusieurs enseignes déterminées ». Le chèque-cadeau, peut être échangé contre des produits de toute nature auprès d'un ou plusieurs magasins ou enseignes. 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 (soit 171 € en 2022), ce montant est non assujetti aux cotisations de Sécurité Sociale.

En savoir plus :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/actualites/A13042>

http://www.ancv.com/sites/default/files/plaquette_pe_4_volet_web_pages_0.pdf

Modalités d'application sur le site de l'URSSAF

Les Chèques culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture)

Les chèques culture sont des titres de paiement prépayés entièrement dédiés à la culture et aux divertissements. Vous pouvez ainsi faire bénéficier à vos salariés d'un pouvoir d'achat supplémentaire pour qu'ils satisfassent leurs envies culturelles : cinéma, abonnement presse, CD, jeux vidéo, sorties au théâtre, parcs animaliers, concerts...

La valeur est libre et prise en charge jusqu'à 100% pour l'employeur pour l'ensemble des salariés.

En savoir plus :

<https://www.chèques-cadeaux-culturels.fr/>

Modalités de mise en œuvre et seuil sur le site de l'URSSAF

Proposez des avantages comme les CE de grandes entreprises

Il est également possible d'adhérer à des organismes permettant aux salariés de bénéficier d'avantages équivalents à ce que font les CE des grandes entreprises. Adhérer à ces systèmes présente l'avantage de faire profiter à vos salariés de tarifs avantageux pour des produits, sorties culturelles ou des services à la personne tout en vous faisant bénéficier d'une gestion simple, peu coûteuse et exempte de cotisations sociales.

On a repéré pour vous :

<https://www.wiismile.fr/>

<http://vivarti-bretagne.org/>

Le CESU Préfinancé

Le CESU préfinancé est un titre de paiement émis par l'entreprise.

C'est à vous de fixer à la fois le montant du CESU et celui de sa participation. Cette participation peut être totale ou partielle. Vous pouvez préciser les services que ses titres peuvent rémunérer (par exemple : soutien scolaire, garde d'enfants...).

En savoir plus

<https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil.html>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2107>

Les Frais de Transport domicile / lieu de travail :

- **La participation de l'employeur aux frais de transport public est obligatoire.** L'employeur (de droit privé ou public) doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics, même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (train + bus par exemple). **Sont également concernés les services publics de location de vélo.** Elle est exonérée de charges sociales, dans la limite des frais réellement engagés.
- **Une prise en charge facultative est aussi possible sous la forme de compensation versée aux salariés des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène** qu'ils engagent pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous certaines conditions (non disponibilité d'un transport collectif, horaires atypiques...).
- **Avec le « forfait mobilités durables »**, les employeurs peuvent prendre aussi en charge les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail via leur vélo ou trottinette électrique, le covoiturage (comme conducteur ou passager), les services de mobilité partagée (autopartage, vélos en libre service), transports publics de personnes (hors abonnements)... Ce forfait est exonéré de cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un plafond. **Dès le mois de janvier de 2022, les salariés pourront utiliser un "titre-mobilité" délivré par leur employeur pour régler leurs frais de transport.**
- Enfin, **les entreprises qui mettent gratuitement à disposition de leurs salariés une flotte de vélos** pour leurs déplacements entre leur domicile et le lieu de travail, peuvent bénéficier d'une **réduction de leur impôt sur les sociétés.**

En savoir plus

[La prise en charge obligatoire](#)

[La prise en charge facultative](#)

[Titre mobilité : comment ça fonctionne ?](#)

FICHE PRATIQUE - ATTIRER ET FIDÉLISER

Rémunérer efficacement ses salariés

Mettre en place l'épargne salariale

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Ces entreprises versent à chaque salarié une part sur leurs bénéfices ou leurs performances. Il existe deux systèmes, la participation ou l'intéressement.

L'intéressement

L'intéressement est une prime versée aux salariés en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise. Les critères de résultat ou performance sont fixés par l'entreprise elle-même, selon certaines règles. C'est une démarche volontaire.

La participation

La participation représente une quote-part des bénéfices de l'entreprise. Elle est obligatoirement mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés, et est facultative pour les autres entreprises.

La prime de participation / d'intéressement peut soit être versée directement aux salariés soit être placée sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (PERCO).

La prime de partage de la valeur

La prime de partage de la valeur est l'une des mesures de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Elle permet aux employeurs de verser à leurs salariés une prime, tout en bénéficiant de conditions avantageuses. Le versement de la PPV peut s'effectuer en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre. Son montant peut être modulé en fonction de plusieurs critères : la rémunération, le niveau de classification, l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

En savoir plus

<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/epargne-salariale-fonctionnement>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2140>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2141>

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/beneficier-exonerations/prime-partage-valeur.html>