

## LES AVANTAGES SOCIAUX

		AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
TITRES RESTAURANTS	Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gain de pouvoir d'achat</li> <li>Non soumis aux charges salariales, à la CSG ou à la CRDS</li> <li>Non imposable</li> <li>Tickets échangeables en fin de validité contre de nouveaux tickets</li> </ul>	<p><b>Pour la carte à puce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impossibilité d'en faire don à des associations caritatives</li> <li>Peu de restaurants acceptent ce mode de paiement</li> <li>Pour les restaurateurs taux de commission de 3 à 4% contre 1 à 2% avec la version papier</li> <li>Non utilisable le dimanche sauf si les salariés travaillent ce jour-là</li> <li>Plafond limité à 19€ par jour</li> </ul> <p><b>Pour la version dématérialisée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Si le montant du ticket dépasse la somme que l'utilisateur doit, le commerçant ne lui rend pas la monnaie correspondant à l'excédent</li> </ul>
	Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les entreprises de plus de 25 salariés pas d'obligation de mise en place d'une structure de restauration</li> <li>Exonération du paiement des cotisations sociales et fiscales</li> <li>Ne rentrent pas dans le calcul du bénéfice imposable</li> <li>La TVA est récupérable</li> </ul>	
CADEAUX ET BONS D'ACHAT	Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grande liberté dans l'utilisation : choix des produits, des marques, des enseignes, des montants</li> <li>Gain de pouvoir d'achat</li> <li>Non imposable</li> <li>Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil de 5% s'apprécie pour chacun d'eux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire (par exemple)</li> <li>L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué</li> </ul>
	Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération du paiement des cotisations sociales et fiscales</li> <li>Gestion facile et souple : large choix dans les montants, dans les options de personnalisation, choix parmi différents prestataires et enseignes participantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant non assujéti aux cotisations de Sécurité sociale s'il n'excède pas le plafond mensuel de 5%</li> <li>L'attribution doit avoir lieu pour l'une des occasions reconnues par l'URSSAF</li> <li>L'utilisation doit être explicitée en fonction de l'occasion pour laquelle ils sont distribués</li> </ul>
CHEQUES VACANCES	Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gain de pouvoir d'achat</li> <li>Non imposable dans la limite d'un SMIC brut mensuel par an et par salarié</li> <li>Contribution plus élevée pour les salariés ayant les rémunérations les moins élevées</li> <li>Chèques échangeables en fin de validité contre de nouveaux chèques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si le montant dépasse la somme que l'utilisateur doit, le commerçant ne lui rend pas la monnaie correspondant à l'excédent</li> </ul>
	Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, leurs conjoints, concubins, partenaires liés par un Pacs et les personnes qui sont à leur charge peuvent acquérir des chèques vacances</li> <li>La contribution de l'employeur est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, dans la limite de 450 € par an et par bénéficiaire</li> <li>Grande liberté dans le choix des montants</li> </ul>	

## LES AVANTAGES SOCIAUX

CHEQUES CULTURE	Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé</li> </ul>	
	Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas de plafond d'exonération à condition de respecter une distribution égale entre les salariés</li> <li>Exonération du paiement des cotisations sociales et fiscales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culturel, quand ils sont financés par l'employeur</li> </ul>
TRAJET DOMICILE TRAVAIL	Pour le salarié	<p><u>IK vélo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La prise en charge peut également couvrir les déplacements effectués à vélo</li> <li><u>Prime transport de 200€</u></li> <li>L'ensemble des salariés doit pouvoir en bénéficier</li> </ul>	<p><u>Versement d'IK</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le régime social de l'indemnité kilométrique calculée selon le barème des « frais professionnels » diffère selon que les salariés sont contraints ou non d'utiliser leur véhicule personnel</li> <li><u>Prime transport de 200€</u></li> <li>La prise en charge n'est pas prévue si : <ul style="list-style-type: none"> <li>Le salarié bénéficie d'un véhicule de fonction</li> <li>Le salarié dispose d'un logement de fonction</li> <li>L'employeur assure gratuitement le transport du salarié</li> </ul> </li> <li><u>IK Vélo</u></li> <li>Cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun</li> </ul>
	Pour l'employeur	<p><u>Prime transport de 200€ + IK Vélo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonérée de l'ensemble des charges sociales, y compris la CSG et la CRDS, dans la limite de 200 euros par année et par salarié</li> <li><u>Versement d'IK</u></li> <li>Prise en charge non soumise à cotisations si le salarié est contraint d'utiliser sa voiture personnelle à cause de difficultés d'horaires ou de l'inexistence des transports en commun</li> </ul>	<p><u>Prime transport de 200€</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le bénéfice de cette prise en charge facultative ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics et ne peut être cumulé avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.</li> <li><u>Versement d'IK</u></li> <li>Exonération de cotisations non admise lorsque l'éloignement du domicile du salarié et l'utilisation de son véhicule personnel résultent de convenances personnelles</li> </ul>
CESU PREFINANCES	Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de TVA réduit</li> <li>Couvert en cas d'accident du travail de l'employé</li> <li>Réduction d'impôt de 50%</li> <li>Avantages fiscaux (0 % de charges sociales &amp; fiscales sur les sommes reçues</li> <li>Simplification des formalités pour l'embauche (géré par le Centre national du chèque emploi service universel (Cnesu))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toutes les missions ne peuvent pas être payées en CESU</li> <li>La déclaration du temps de travail ne peut se faire que pour des heures entières, et non pour des demi-heures</li> </ul>
	Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction d'impôt de 25%</li> <li>Exonération du paiement des cotisations sociales et fiscales</li> <li>Charge déductible de l'impôt sur les sociétés 33,33 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut être versé aux salariés qui gagnent jusqu'à 3 600€ net par mois</li> </ul>
PRIME MACRON	Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gain de pouvoir d'achat</li> <li>Non imposable</li> </ul>	
	Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plafonné à 1 000€ par salarié</li> <li>Exonération du paiement des cotisations sociales et fiscales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un accord d'intéressement</li> </ul>