



Miser sur les compléments de rémunération

Françoise Sigot

Intéressement, participation, chèques restaurant... Ces « petits plus » sont devenus des éléments de fidélisation et de motivation du personnel non négligeables, et des sources d'avantages fiscaux pour les employeurs. Qu'on se le dise, ils ne sont pas réservés qu'aux grandes entreprises.

Depuis plusieurs années, la satisfaction des salariés et le bien-être au travail ne se mesurent plus seulement à partir du niveau de leur salaire. Même si, selon le dernier baromètre publié par Ipsos et Edenred, la rémunération reste la préoccupation principale (47 %), les salariés attendent désormais que leur employeur s'implique aussi dans l'aide à la santé, à la restauration, au transport, à la famille et à la retraite. Or, beaucoup de patrons de petites entreprises estiment encore que ces « avantages » ne peuvent être que réservés aux grands groupes. Et bien, il n'en est rien. Aujourd'hui, un cabinet dentaire peut proposer à ses collaborateurs les mêmes avantages que les multinationales. À la clé, il y puisera même quelques avantages fiscaux.

Gagner plus

Au chapitre des petits plus apportant de grandes satisfactions, l'intéressement et la participation figurent en

bonne place. Ils peuvent être mis en place dès lors que la structure compte au moins un salarié. Pour l'intéressement, le mode de calcul est fixé par un accord d'entreprise. Il permet donc de choisir des critères de calcul quantitatifs et qualitatifs parfaitement adaptés à la stratégie de l'entreprise. Ainsi, dans le secteur médical, il n'est pas rare de voir des éléments concernant la satisfaction des patients intégrés au mode de calcul. Plus souple que l'intéressement, la participation est, elle, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 personnes, mais accessible à tout type d'entreprise. Elle consiste à verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise, bénéfices qui peuvent être ajustés par le chef d'entreprise par un arbitrage sur sa propre rémunération. Pour l'employeur comme pour les bénéficiaires, ces sommes échappent aux charges sociales (hors CSG et CRDS). Elles sont en revanche soumises au forfait social. Elles peuvent être bloquées sur un Plan d'Épargne Entreprise ou versées aux bénéficiaires.

Avantages

Si ces deux formules sont de plus en plus répandues, les employeurs semblent plus frileux vis-à-vis du « contrat article 82 » qui permet de « booster » la retraite des salariés. « Ce dispositif est un contrat individuel à adhésion facultative. Il s'agit d'un contrat d'assurance vie mis en place par l'entreprise en faveur de tout ou partie des salariés. Ce contrat permet au salarié de bénéficier d'un complément de revenu au moment de son départ en retraite. Comme pour tous les contrats d'assurance vie, la sortie est possible à tout moment. Pour les entreprises, les cotisations ou primes versées par l'entreprise dans le cadre de l'article 82 sont déductibles du résultat imposable et sont soumises en totalité aux cotisations sociales et aux prélèvements », détaille Jérémie Renchy, expert-comptable. La mise en place de ces mesures implique un accord d'entreprise et un bon dosage des conditions d'attribution, mais, bien pensé, il permet d'augmenter le niveau de revenus de son personnel en bénéficiant d'avantages fiscaux.

Toujours sur le terrain de la retraite, le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) gagne du terrain. Il peut être alimenté de nombreuses manières, en particulier via la participation, l'intéressement, les versements volontaires, et l'abondement de l'employeur dans la limite de 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Les abondements de l'employeur aux Perco échappent aux charges sociales mais sont soumis à la CSG, à la CRDS ainsi qu'au forfait social. Ils sont par ailleurs déduits du calcul des bénéfices imposables à l'impôt sur les sociétés.

Bénéficiaire d'avantages en nature

Au-delà de la rémunération, les salariés scrutent aussi de près les avantages en nature que leur offre leur employeur. En la matière, les tickets restaurant sont les plus demandés. « Non imposable, le chèque restaurant ou déjeuner est exonéré de charges fiscales et de cotisations sociales à hauteur de 5,38 € pour l'année 2017. La contribution employeur doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre, la part restante étant à la charge du salarié », explique Jérémie Renchy.

Le comité d'entreprise pour tous

Finis le temps où les avantages des comités d'entreprise étaient réservés aux seuls salariés d'entreprises de plus de 50 personnes! Désormais, de nombreuses entreprises proposent les services d'un CE à tous. Le principe est simple. L'employeur s'acquitte d'une cotisation annuelle, en général calculée au prorata du nombre de salariés, auprès d'un prestataire de services et les salariés ont accès à une myriade d'avantages allant des réductions pour les spectacles ou les clubs de sport aux commandes groupées de parfums ou chocolat en passant par l'accès aux centres de loisirs pour les enfants. Bien souvent, l'offre est même plus étendue que celle d'un CE classique. Bref, un service en tout point similaire à celui des comités d'entreprise des grands groupes.

Les chèques vacances et autres chèques cadeaux, qui fonctionnent sur un modèle quasi similaire à celui des chèques restaurant, sont aussi des compléments de revenus appréciés par les salariés.

D'autres solutions sont désormais ouvertes grâce au Crédit Impôt Famille (CIF). « Toutes les entreprises soumises à un régime réel d'imposition – qu'il s'agisse d'impôt sur les sociétés ou d'impôt sur le revenu – peuvent bénéficier du CIF. Celui-ci permet de financer les prestations d'accueil des enfants à charge de moins de 3 ans de ses salariés ou de financer la création ou le fonctionnement d'une halte-garderie ou d'une crèche, exploitées soit directement par l'entreprise, soit selon un mode inter-entreprises. Les salariés peuvent ainsi bénéficier à moindres frais d'un mode de garde et l'entreprise d'un crédit d'impôt famille s'élevant à 50 % des dépenses engagées. Le CIF permet également de financer des aides pour des services à la personne, notamment par le biais de Chèques Emploi Service Universels (Cesu). En optant pour cette solution, le crédit d'impôt correspondra à 25 % des dépenses engagées », précise l'expert-comptable.

Quel que soit « l'avantage » mis en place, il convient, comme toujours en matière de gestion, d'être prudent, car ces solutions engagent financièrement et parfois dans la durée (les accords d'intéressement sont par exemple signés pour trois ans, la participation au moins un an). De fait, mieux vaut réaliser des simulations financières et étudier différentes possibilités avant de s'engager.