GROUPE COFIMÉ
L'ACCOMPAGNEMENT DURABLE

Attractivité et fidélisation des salariés
Rémunération et avantages sociaux

Édition 2025

Préambule

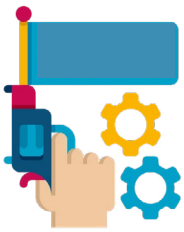
Rémunération

Avantage en espèces

Avantage en nature

Épargne salariale

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.

À jour au 15 avril 2025

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

Augmentations de salaire au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel

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

Obligatoire

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

Augmentation générale des rémunérations

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

Non obligatoire
(sauf accord d'entreprise)

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

Augmentation individuelle de salaire

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

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

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

Rémunération variable

Non obligatoire

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

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

À compter du 1er janvier 2025, la PPV doit être integrée au salaire brut pour le calcul de la réduction générale des cotisations.

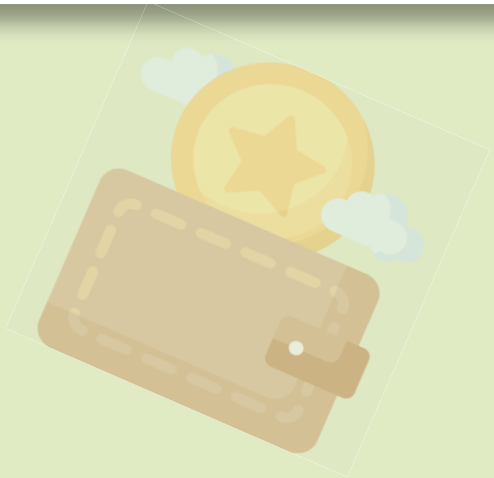
Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans certaines limites	✔ Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	✘ Dans certaines limites	✔ Dans les entreprises ≥ 50 salariés et dans les entreprises < 50 salariés, pour 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

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔ 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**

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

Titres restaurant

Commentaires : Permet la prise en charge des frais de repas des salariés.

Non obligatoire

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans certaines limites	✘	✘ Dans certaines limites	✘ Dans certaines limites

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans certaines limites

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

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

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

Obligatoire

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✘	✘	✘

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

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

Commentaires : En 2022, 2023 et 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, 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.

Non obligatoire

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)	✘	✘ Par tolérance dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)	✘ Dans la limite des frais réellement engagés (justificatifs)

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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

Le cumul de la prime de transport n'est pas possible avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports en commun.

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

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites	✘	✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites	✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Cumul possible avec le forfait mobilités durables dans les mêmes limites

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

En 2025, en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, l'exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt est possible dans la limite de 900 € par an et par salarié (ou s'il est plus élevé, du montant de la prise en charge obligatoire aux frais de transports publics).

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

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite	✘	✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite	✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite de 600 € par salarié et par an. Cumul possible avec la prime de transport dans la même limite

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Sous certaines conditions, le cumul de la prime de transport et des indemnités kilométriques peut être exonérée de cotisations dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets domicile habituel / lieu de travail (sur justificatifs).

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale	✘	✘ Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale	✘ Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite des barèmes fixés par l'administration fiscale

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Les bons d'achats et chèques cadeaux sont exonérés de cotisations s'ils n'excèdent pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité social en vigueur, par an et par bénéficiaire.

Au-delà de la limite globale tolérée par l'URSSAF, les bons d'achats sont en principe soumis à cotisations et à la CSG/CRDS sauf s'ils sont en relation avec un événement précis (mariage, naissance, rentrée scolaire, Noël...) et que leur montant n'est pas disproportionné par rapport à l'événement.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ 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	✘ Par tolérance de l'URSSAF dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✘	✘	✘

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔ Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions et limites	✘	✔ Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions et limites	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite du SMIC mensuel

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	✘	✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔ + Crédit d'impôt de 25 % des dépenses engagées	✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✘	✘	✘

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire	✘	✘ Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire	✘ Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Si le montant de la prime n'excède pas le salaire de base mensuel du bénéficiaire

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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
- Avantage en nature crèche
- Activités sportives
- Mise à disposition d'une flotte de vélos

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans certaines limites	✔ Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus	✘ Dans certaines limites	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans certaines limites	✔ Forfait social 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus	✘ Dans certaines limites	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans certaines limites	✔ Taux de 20 %	✘ Dans certaines limites	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans certaines limites

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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 (attention ! Les barèmes ont évolué à compter du 1er février 2025).

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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 nommément et préalablement désigné.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✘	✘	✘

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔ + Crédit d'impôt de 50 % des dépenses engagées	✘

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

Avantage en nature crèche

Non obligatoire

Commentaires : Aide versée par l'entreprise au salarié pour participer au financement de la crèche ou tarif négocié par l'employeur inférieur au barème de la crèche.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	✘	✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)	✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite de 2 540 € (au 01/01/2025)

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Si les conditions sont respectées	✘ Si les conditions sont respectées	✘ Si les conditions sont respectées	✘ Si les conditions sont respectées

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	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.

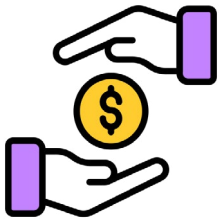
Cette utilisation privée constitue un avantage en nature.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Tolérance de l'URSSAF (non intégrée au BOSS)	✘	✘ Tolérance de l'URSSAF (non intégrée au BOSS)	✘ Tolérance de l'URSSAF (non intégrée au BOSS)

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔ 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	✘

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025



Épargne salariale

- Participation
- Participation volontaire
- Intéressement
- Supplément de participation
- Supplément d'intéressement
- Plan d'épargne entreprise / Plan d'épargne retraite
- Abondement de l'employeur

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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 des 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).

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✔ Taux de 20 %	✘	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔ Exercice suivant celui du calcul	✘ Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés)

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

Participation volontaire

Non obligatoire

Commentaires : Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la participation volontaire peut être mise en place. Depuis le 1er décembre 2023, la formule de calcul peut-être moins favorable que la formule légale. Le dirigeant peut en bénéficier.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✘	✘	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔ Exercice suivant celui du calcul	✘ Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés)

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✔ Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	✘	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés). Exonération limitée à 75 % du PASS

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Si respect des plafonds	✔ Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés	✘ Si respect des plafonds	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés)

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Si respect des plafonds	✔ Uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus (20 %)	✘ Si respect des plafonds	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Si les sommes sont bloquées pendant 5 ans dans un plan d'épargne salariale (cas de déblocages anticipés)

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘	✘	✘	✘

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✘	✘

✔ ✔ Applicable
✘ ✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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 % (PERCO).

Traitement social			
Entreprise		**Salarié**	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✘ Si respect des plafonds	✔ Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés	✘ Si respect des plafonds	✔ Sans abattement

Traitement fiscal	
Entreprise	**Salarié**
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔ Si respect des plafonds

✔ ✔ **Applicable**
✘ ✘ **Non applicable**

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

Aménagement du temps de travail

- Heures supplémentaires
- Heures complémentaires
- Compte épargne temps

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔ Mais chaque HS donne droit à une déduction forfaitaire de cotisations (1,50 € dans les entreprises de moins de 20 salariés et 0,50 € dans celles de 20 à moins de 250 salariés)	✘	✔ Mais application d'une réduction de cotisations dans la limite de 11,31 %	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite de 7 500 € par an

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔	✘	✔ Mais application d'une réduction de cotisations dans la limite de 11,31 %	✔

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✘ Dans la limite de 7 500 € par an

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

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.

Traitement social			
Entreprise		Salarié	
Charges sociales	Forfait social	Charges sociales	CSG / CRDS
✔ Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (exonération dans certaines limites si affectation à un PERCO)	✘ Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (soumis si affectation à un PERCO)	✔ Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (exonération dans certaines limites si affectation à un PERCO)	✔ Dans le cadre de la monétisation des jours de repos et de l'affectation à un PERCO

Traitement fiscal	
Entreprise	Salarié
Déductible des résultats	Impôt sur le revenu
✔	✔ Dans le cadre de la monétisation des jours de repos (exonération dans certaines limites si affectation à un PERCO)

✔✔ Applicable
✘✘ Non applicable

© ATH. Tous droits réservés - Édition 2025

GROUPE COFIMÉ

L'ACCOMPAGNEMENT DURABLE

COFIMÉ
Expertise comptable

EXPERT COMPTABLE, JURIDIQUE & SOCIAL

COFIMÉ AUDIT
Audit légal et contractuel

AUDIT LÉGAL & CONTRACTUEL

CONSULTANS
Pilotage stratégique & performance

PILOTAGE STRATÉGIE & PERFORMANCE

EVALIS
Formation

FORMATION

ALSACE FAMILY OFFICE
Conseil patrimonial

GESTION PATRIMONIALE

Et voilà !
Communication & stratégies innovantes

STRATÉGIE MARKETING & COMMUNICATION

CAIRUS
advisory

CESSION & ACQUISITION D'ENTREPRISES

YAGO
Talents d'entrepreneurs

SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS

PROGYS
Gouvernance en systèmes d'information

INFORMATIQUE

BELFORT • COLMAR • DIDENHEIM • ILLKIRCH
MUNSTER • OBERHAUSBERGEN • OBERNAI
PARIS • ROUFFACH • SÉLESTAT

hlb-groupecofime.com • 03 89 22 99 00