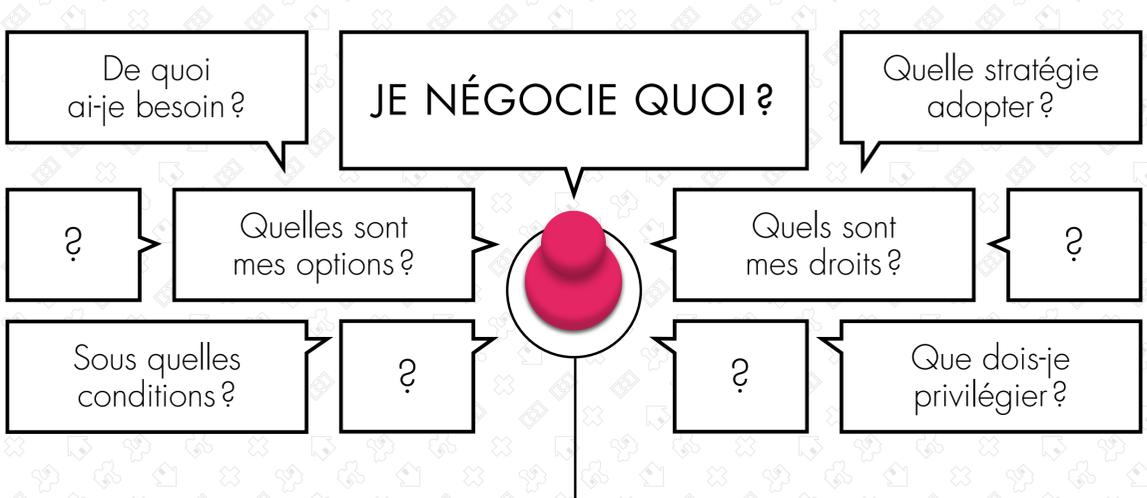


# NÉGOCIATION SALARIALE



NE LAISSEZ RIEN AU HASARD



**GAGNER PLUS**

**DÉPENSER MOINS**

**VOIR LOIN**

**SE PROTÉGER MIEUX**

## PASSEZ PAR LA CASE DÉPART ET RECEVEZ...

**SALAIRE DE BASE MENSUEL (SBM)**

Il s'agit du minimum légal que l'entreprise doit au salarié afin de rémunérer sa valeur ajoutée.

**TRANSPORT**

Remboursement de 50% de l'abonnement aux transports publics entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail<sup>1</sup>.

**TITRES-RESTAURANT**

La fourniture de titres est obligatoire dans les entreprises de plus de 25 salariés si le lieu de travail n'est pas équipé d'un local complet permettant aux salariés de prendre leurs repas<sup>4</sup>.

**PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)**

Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les salariés peuvent y placer de l'argent sous différentes formes allant du placement de liquidités (placement de participation par exemple) au placement sous forme d'actions ou de portefeuille d'actions.

**PARTICIPATION**

Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés réalisant des bénéfices. Les salariés perçoivent une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise au cours de l'exercice écoulé. Les sommes perçues sont en théorie bloquées pendant cinq ans sauf requête du salarié en circonstances exceptionnelles<sup>12</sup>.

**MUTUELLE D'ENTREPRISE**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 l'employeur devra prendre en charge au moins 50% du montant de la cotisation de la complémentaire santé de chaque salarié<sup>17</sup>.

## LE RESTE, C'EST À VOUS DE LE CONSTRUIRE !

**PRIMES FIXES**

Elles complètent le SBM dans la catégorie rémunération fixe de la rémunération en espèces. Elles se composent des :  
 - primes récurrentes indexées (sur l'ancienneté, le diplôme, etc.) ;  
 - primes récurrentes non indexées (de déménagement, de mariage, de naissance, etc.).

**AVANTAGES « NOURRITURE »**

Tels que la fourniture de repas gratuits ou à prix préférentiels<sup>5</sup>.

**ABONDEMENT**

Il correspond à un versement complémentaire de l'entreprise aux versements des salariés sur le PEE<sup>13</sup>.

**PRISE EN CHARGE SUPPLÉMENTAIRE**

L'entreprise peut également choisir de prendre en charge une proportion de la mutuelle supérieure à 50%<sup>18</sup>.

**RÉMUNÉRATION VARIABLE**

Elle fait également partie de la rémunération en espèces et se compose de :  
 - la rémunération variable individuelle (primes sur objectifs, commissionnement) ;  
 - la rémunération variable collective (prime d'équipe, prime d'établissement, prime d'intéressement)<sup>1</sup>.

**AVANTAGES « LOGEMENT »**

Tels que la fourniture d'un logement gratuit ou à loyer réduit<sup>6</sup>.

**ACTIONNARIAT**

L'entreprise favorise l'accès de ses salariés à son capital :  
 - par des opportunités d'achat d'action<sup>14</sup> ;  
 - par des options d'achat que le salarié peut choisir d'exercer à terme<sup>15</sup>.

**INTÉRESSEMENT**

Le salarié peut également choisir de placer la somme sur le PEE ou autre plan d'épargne plutôt que de la percevoir directement.

**INTÉRESSEMENT**

Il est facultatif et cumulable avec la participation (mais il ne peut la remplacer). Il a pour but d'associer les salariés à un projet de l'entreprise (gain de productivité, etc.) qui en améliore la performance. L'intéressement peut être versé aux salariés d'une catégorie spécifique tant qu'il conserve un caractère collectif. Les sommes versées sont disponibles immédiatement<sup>2</sup>.

**AVANTAGES « TRANSPORTS »**

Tels que l'attribution d'un véhicule personnel<sup>7</sup>.

**RETRAITE**

Des dispositifs de retraite sur-complémentaire peuvent venir compléter les régimes obligatoires gérés par l'ARRCO et l'AGIRC, selon diverses modalités. Le Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) permet aux salariés de se constituer un capital ou une rente au moment du départ à la retraite<sup>16</sup>.

**AVANTAGES « NTIC »**

Tels que la mise à disposition d'un téléphone portable ou d'un ordinateur<sup>8</sup>.

**ET CE N'EST PAS FINI !**

Une multitude d'autres avantages qui dépendent de la philosophie de rémunération de l'entreprise, avec entre autres :  
 - l'octroi de prix préférentiels sur les fournitures ou les services produits par l'entreprise<sup>9</sup> ;  
 - l'octroi de chèques cadeaux pour des événements tels que la rentrée scolaire, Noël, etc<sup>10</sup> ;  
 - la fourniture de vêtements d'usage courant<sup>11</sup>.

## SI VOUS NE VOULEZ PAS FINIR DERRIÈRE LES BARREUX, N'OUBLIEZ PAS LES NOTES DE BAS DE PAGE !

**1.** La rémunération en espèces est majoritairement soumise au régime de l'impôt sur le revenu (IR). Le salarié est imposé sur son revenu global qui correspond au SBM augmenté des diverses primes. La prime d'intéressement est un cas particulier : la somme touchée est imposable sur le revenu sauf dans le cas où elle est placée sur un compte d'entreprise, dans le cadre d'une participation au Plan Epargne Entreprise (PEE) ou au Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) (cf rubrique VOIR LOIN) ; dans ce cas la prime d'intéressement est non imposable. **2.** La prime d'intéressement est imposable à l'IR sauf en cas de versement sur un PEE, ou un PERCO. Le montant de la prime est plafonné à 18 774€ en 2014. La somme peut également être versée sur un compte épargne-temps. **3.** La valeur n'est pas prise en compte dans l'assiette fiscale de l'IR. **4.** Pour être exonéré de charges sociales et d'IR, la contribution de l'employeur doit se situer dans une fourchette comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre, dans la limite d'un titre par jour de travail et de 5,33€ par titre. **5.** Cet avantage est évalué forfaitairement à raison de 4,6€ par repas. Au-delà, il est réintégré à l'assiette fiscale de l'IR. **6.** Cet avantage est évalué forfaitairement et vient s'ajouter à l'assiette de calcul des cotisations sociales en fonction du revenu du salarié. **7.** Cet avantage peut être évalué au forfait ou sur la base des dépenses réellement engagées, sur option de l'employeur. Au forfait (option la plus couramment choisie), l'évaluation se fait sur un pourcentage du coût d'achat ou du coût global annuel (frais de location, entretien, assurances) s'il s'agit d'une location. Si l'employeur ne paie pas le carburant, l'avantage est égal à 9% du coût d'achat TTC (si le véhicule a moins de 5 ans) ou à 30% du coût global annuel si le véhicule est loué. Si l'employeur paie le carburant, l'avantage est égal à 12% du coût d'achat TTC ou à 40% du coût engagé. **8.** Cet avantage est exonéré d'IR dans la limite de 2000€ de prix de revient global pour l'ensemble des matériels et logiciels qui sont donnés à chaque salarié dans l'année. S'il existe une fraction supérieure, elle est évaluée (sur option de l'employeur) sur la base de la valeur réelle des biens fournis ou sur la base d'un forfait (option la plus fréquemment choisie) égale à 10% de la différence entre le prix de revient global des biens donnés et la limite de 2000€. Cependant, le don de matériel informatique et des logiciels nécessaires à son utilisation est entièrement exonéré d'IR si ces biens sont totalement amortis. **9.** Cet avantage est exonéré si la réduction tarifaire ne dépasse pas 30% du prix public TTC. **10.** Cet avantage est exonéré de charges sociales dans la limite de 154€ par salarié et par événement (soit 5% du plafond de la Sécurité Sociale). **11.** Les vêtements sont soumis à cotisations sauf dans le cas de vêtements d'usage courant assurant la protection du salarié dans son activité professionnelle. **12.** Les sommes bloquées sont exonérées d'IR. En cas de versement immédiat des droits, le montant débloqué est soumis à l'impôt. Les droits à la participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel fixé à 28 161€ pour l'année 2014. **13.** L'abondement ou PEE est non imposable et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 300% des versements du salarié et de 3003,84€ par an. **14.** Les distributions de dividendes sont imposées au barème progressif de l'IR. Les dividendes perçus par les personnes physiques domiciliées en France sont soumis aux prélèvements sociaux additionnels pour un taux global actuel de 15,5%. **15.** Dans le cadre de l'exercice d'une option, trois types de gains peuvent être enregistrés : le rabais égal à la différence entre la valeur du titre au moment de l'offre et le prix auquel l'option est proposée ou bénéficiaire (entre 0 et 20% de la valeur du titre). Le rabais excédentaire (supérieur à 5% de la valeur de l'action) est imposable car assimilé à un complément de salaire. La levée d'option (acquisition réelle des titres) est fiscalement assimilée à un complément de salaire et est donc imposable à l'IR. **16.** La plus-value de cession des titres est imposable conformément aux règles des plus-values mobilières des particuliers. **17.** Toute entreprise ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO. Les versements salariaux issus de la participation, de l'intéressement (dans la limite de 25% de la rémunération annuelle), du compte épargne-temps ou des jours de congés non pris sont exonérés d'IR. Les versements volontaires sont eux soumis à l'IR. Sur le même principe que le PEE, l'entreprise peut choisir de verser un abondement à ses salariés afin de consolider leur épargne. L'abondement au PERCO est non imposable et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 300% des versements du salarié et 6007,68€ par an. **18.** Depuis janvier 2013, suite à l'Accord National Interprofessionnel, la part des cotisations à la mutuelle prise en charge par l'entreprise est considérée comme un avantage en argent, et est donc imposable. La part des cotisations versée par le salarié reste déductible de l'IR. **19.** Dans le cas d'une prise en charge supplémentaire, la part prise en charge par l'entreprise reste considérée comme un avantage en argent imposable.