



Chers Clients,

En tant qu'entrepreneur avisé et soucieux de la bonne marche de votre entreprise, vous avez pu constater depuis plusieurs années l'évolution importante des charges sociales sur les salaires de vos employés. Aussi, nous avons pu constater au sein du cabinet, combien d'interrogations suscitaient en vous cet épineux problème que chacun résume en une phrase :

« Comment payer moins de charges sociales ? »

Afin de répondre à vos attentes en matière de Conseil, le Cabinet a jugé utile de vous informer, et de répondre à vos interrogations en vous proposant une vision d'ensemble des lois et textes traitant du sujet.

INTRODUCTION

Avant toute chose, il est utile de rappeler que les charges sociales sont calculées sur le salaire brut des employés (ou sur le bénéfice net des artisans-commerçants individuels)

Par conséquent, toute prime, fût-elle de vacances, de transport, d'expérience.....est soumise aux cotisations SAUF si :

- elle compense un préjudice : indemnité de licenciement
- elle a pour objet un remboursement de frais : remboursement de kilomètres ou paniers dans le bâtiment

Par conséquent, hormis ces 2 cas toutes les primes sont cotisables.

La recherche de l'optimisation des charges sociales passe par d'autres voies.

I- LES CONTRATS AIDES

Faisant suite au courrier envoyé en 08/2005 par le Cabinet sur Le Contrat Nouvelle Embauche, nous joignons à ce courrier le Tableau Récapitulatif des CONTRATS AIDES avec leur coût mensuel.

Certes avantageuses, ces aides supposent néanmoins de trouver le salarié motivé et compétent.

II- LA ZONE FRANCHE URBAINE

Les entreprises s'installant en Z.F.U., outre des réductions d'impôts importantes, bénéficient pendant 5 ans d'exonération de cotisations patronales d'Urssaf.

Néanmoins ces réductions sont subordonnées à la condition d'employer des salariés habitant ces zones (obligation d'emploi local à compter de la 3eme embauche)

III – LES MESURES « PONCTUELLES »

De nombreuses « petites » mesures existent pour gratifier les salariés en exemption de charges. Malheureusement, elles ne peuvent profiter aux chefs d'entreprise.

Titres Restaurants ;

La participation de l'employeur est exonérée dans la limite de 4,80 € par titre (*sous condition que l'employeur verse un montant compris entre 50% du prix du TR et 60%*). Le solde du ticket (40 ou 50%) est payé par le salarié.

Les chèques s'achètent auprès de la société des Tickets restaurants.

Chèques Vacances

Ces chèques sont réservés aux salariés dont le revenu fiscal de référence est faible (16.878 € pour la première part majoré de 3.916€ par demi-part supplémentaire). L'exonération de charges porte sur 30% du Smic par salarié et par an, soit une économie d'environ 125€.

Les chèques s'achètent auprès de sociétés spécialisées.

Cadeaux et Bons d'Achat

Les cadeaux et bons d'achats sont exonérés à hauteur de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par bénéficiaire et par an, soit 129 € à ce jour.

D'autre part, à cette exonération annuelle se cumulent des exonérations « événementielles » attribuées à l'occasion d'un événement particulier (mariage, naissance, Noël, retraite, fête des mères, pères, rentrée scolaire) sans dépasser 129€.

Exemple : 1 bon d'achat de 129€ + 2 bons d'achats de 129€ (1 par enfant) lors de la rentrée scolaire + 2 bons d'achat à Noël de 129 € (1 par enfant) soit 645 € pour un salarié ayant 2 enfants.

Les chèques s'achètent auprès de sociétés spécialisées.

Billet SNCF

Chaque salarié, commerçant, artisan, a droit 1 fois par an à une réduction de billet de train SNCF. Les renseignements sur les modalités d'applications sont fournis par la SnCF.



Chèques Lire-Disque-Culture

Ces chèques qui favorisent la culture échappent totalement aux cotisations sociales et à la CSG.

Les chèques s'achètent auprès de certaines sociétés.

Mutuelle – Retraite Facultative

Lorsqu'elles sont collective ces prévoyances complémentaires sont exonérées de charges sociales, (hors CSG), et ce dans la limite de plafonds annuels élevés.

IV – L'INTERRESSEMENT DES SALARIES AU RESULTAT – L'EPARGNE COLLECTIVE

INTERRESSEMENT

L'intéressement est un système facultatif et COLLECTIF qui présente un caractère aléatoire, résultant d'une formule de calcul liée au résultat de l'entreprise.

Ce montant global d'intéressement est ensuite réparti entre chaque salarié dans des proportions définies dans le contrat d'intéressement plafonné à 20% des salaires totaux. Chaque salarié étant lui-même plafonné à environ 15.000 € par an d'intéressement.

Ces sommes sont exonérées de charges sociales (sauf CSG) et déductible du bénéfice imposable.

En revanche il est imposable à l'impôt sur le revenu pour le salarié sauf s'il verse cet intéressement sur un PEE, ou un PERCO.

N.B. : OUVERT DEPUIS 2006 AUX GERANTS et ENTREPRENEURS INDIVIDUELS.

P.E.E. / P.E.I

Régime Collectif et facultatif ouvrant aux salariés la possibilité de participer avec l'entreprise à la constitution d'un portefeuille d'actions.

Le PEE est alimenté par des versements du salarié (*versement libre ou provenant de l'intéressement*), l'entreprise complétant ces versements par des abondements

Chaque salarié peut verser au maximum 25% de son salaire annuel et l'entreprise peut abonder dans la limite de 2300 E par salarié sans excéder le triple du versement de celui-ci.

Les sommes sont ensuite bloquées 5 ans (*sauf cas particuliers : mariage, achat habitation principale, licenciement...*)

Les abondements sont exonérés de charges sociales (sauf CSG), déductible du bénéfice et exonéré d'impôt sur le revenu/

OUVERT DEPUIS 2006 AUX GERANTS et ENTREPRENEURS INDIVIDUELS

PERCO

Outil d'épargne salariale en vue de la retraite. Le principe est le même que le PEE avec un plafond d'abondement non pas de 2300 € mais de 4600 € mais ici les sommes sont bloqués jusqu'au départ à la retraite (*déblocage anticipé possible sous certaines conditions*) en capital ou en rente selon le contrat.

V LE CHEQUE TRANSPORT



Pour pallier à la hausse du coût des transports, le chèque transport concerne tous les salariés qui utilisent les transports pour se rendre sur leur lieu de travail.

Ce chèque fonctionne sur le même principe que le chèque restaurant.

Les entreprises qui auront recourt à ce dispositif seront exonérées de charges sociales et fiscales, à hauteur maximale de 50 % du coût des abonnements aux transports collectifs ou sur le carburant.

Il convient de distinguer 2 zones :

- Celle où les transports en commun existent, l'exonération portera sur l'abonnement à ces transports collectifs (environ 200 € / an).
- Celle où les transports en commun sont inexistant, l'exonération portera sur le carburant (environ 100 € / an).

Bien entendu, le Cabinet reste à votre disposition pour répondre à vos questions, vous conseiller et vous indiquer les démarches à suivre, **pour mettre en œuvre ces mesures qui nécessitent un formalisme particulier et obligatoire.**

En espérant avoir répondu à vos attentes et à vos préoccupations de chefs d'entreprise, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée.

