

Avantages salariés 2022

Le 07/12/2022

Par Club Social Cabex

N° 33



Chères clientes, chers clients,

Offrez du pouvoir d'achat à vos salariés sans alourdir leurs charges.

1. Titres restaurants
2. Aides finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant
3. Chèques ou cartes cadeaux
4. Chèques culture (chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture), biens ou prestations de nature culturelle
5. Participation aux vacances, réductions tarifaires pour les voyages, pratique sportive
6. Chèques vacances
7. La mise en place d'un accord d'intéressement
8. La mise en place d'un Plan Epargne Entreprise (PEE)
9. La prime de partage de la valeur - PPV

Retrouvez tous les avantages détaillés à la suite. 😊

Votre expert-comptable est là pour vous renseigner, n'hésitez pas à le contacter !



Avantages salariés 2022

Offrez du pouvoir d'achat à vos salariés sans alourdir leurs charges

« CABEX vous donne l'info en Social » N°33

Le 07/12/2022



1. Titres restaurants

En l'absence de restaurant d'entreprise, le titre restaurant permet aux entreprises de satisfaire à leurs obligations légales liées à la restauration des salariés.

Permet un complément de rémunération sans charges sociales et fiscales.

- ❖ Contribution patronale au financement des titres-restaurant comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre.
- ❖ Exonération maximale de la participation patronale au 1^{er} septembre 2022 = 5.92€
- ❖ Valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale au 1^{er} septembre 2022 = entre 9.87€ et 11.84€

2. Aides finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant

Le CSE et/ou l'employeur peut/peuvent, pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant hors du domicile du salarié, verser des aides aux salariés.

❖ Exonération de cotisations de Sécurité sociale et de CSG-CRDS dans la limite :

- D'un plafond annuel par bénéficiaire fixé à 2 265 € au 1er janvier 2022, cumulable pour deux personnes de la même entreprise appartenant au même foyer ;
- Des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

En cas de dépassement de ces montants maximum, seules les sommes dépassant la limite d'exonération feront l'objet d'une régularisation, sans entraîner la réintégration au premier euro de la totalité des sommes versées.

❖ Conditions d'exonération :

L'exonération est accordée quelle que soit la forme de l'aide : Cesu préfinancé ou aide financière directe.

Elle peut être réservée à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise ou le CSE.

L'exonération est limitée au montant du coût supporté par le bénéficiaire de l'aide. Pour apprécier la limite d'exonération annuelle et individuelle, il convient de cumuler :

- Les aides financières versées par le CSE pour financer les prestations de service à la personne ;
- Les aides versées pour financer des frais de garde en centre aéré et centre de loisirs ;
- Le cas échéant, les aides qui peuvent être versées parallèlement par l'employeur (sous forme de subvention directe à une crèche d'entreprise ou interentreprises, par exemple).

Même avec l'accord du salarié, l'aide ne peut se substituer à aucun élément de rémunération ni être proposée aux salariés de façon alternative au versement d'un élément de rémunération.

❖ Bénéficiaires :

L'aide peut être réservée (sans que cela soulève un problème de discrimination) à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise ou le CSE : nature du contrat de travail (CDD, CDI), critères de performance, ...

❖ Activités concernées :

Les activités de services à la personne :

- Assistance dans les actes quotidiens de la vie ou aide à l'insertion sociale aux personnes âgées et aux personnes handicapées ou atteintes de pathologie chroniques ou de personnes qui ont un besoin temporaire de telles prestations à domicile, à l'exclusion d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
- Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes âgées, des personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques ou de personnes qui ont besoin temporairement d'une aide personnelle, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
- Accompagnement des personnes âgées, des personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques ou de personnes qui ont besoin temporairement d'une aide personnelle dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, aides à la mobilité et au transport, actes de la vie courante) lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;
- Entretien de la maison et travaux ménagers ;
- Petits travaux de jardinage ;
- Prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
- Garde d'enfant à domicile de moins ou plus de 3 ans à domicile ;
- Accompagnement d'enfants de moins ou plus de 3 ans dans leurs déplacements lorsque cette activité s'inscrit dans une offre globale de services incluant une activité exercée au domicile ;
- Soutien scolaire et cours à domicile ;
- Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
- Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux courses ;
- Livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
- Collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
- Livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
- Assistance informatique à domicile ;
- Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;
- Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
- Assistance administrative à domicile ;
- Téléassistance et visio-assistance ;
- Interprète en langue des signes, technicien de l'écrit et codeur en langage parlé complété ;
- Coordination et délivrance des services.

Les activités de garde d'enfant hors du domicile du salarié, assurées par :

- Les établissements privés ou publics d'accueil des enfants de moins de 6 ans (crèches, haltes-garderies et jardins d'enfants) ;
- Les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés limité aux heures qui précèdent et suivent la classe (garderies périscolaires) ;
- Les assistants maternels ;
- Les accueils en centre aéré ou en centre de loisirs du mercredi pour les enfants de moins de six ans.

3. Chèques ou cartes cadeaux

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le CSE ou par l'employeur sont en principe soumis aux cotisations de sécurité sociale.

L'URSSAF admet en application une tolérance ministérielle que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

❖ **Exonération totale de charges dans la limite de 171€ (5% du PMSS soit 5% de 3428€ pour 2022), par salarié** et par an sans rapport avec un événement précis.

❖ **Exonération totale de charges dans la limite de 171€ par événement** et par an, sous réserve de respecter les 3 conditions cumulatives suivantes :

- 1- La dotation doit être offerte dans le cadre des 11 événements URSSAF (voir liste ci-dessous)
- 2- Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement et respecter les critères d'attribution
- 3- Le cadeau doit permettre l'achat d'un bien en corrélation avec l'événement fêté

Faute de respect des 3 conditions cumulatives ci-dessus, le montant total de la dotation attribuée sera soumis à cotisations dès le 1^{er} Euro.

Les 11 événements URSSAF et leurs critères d'attribution :

- **Naissance, Mariage, Pacs, Départ à la retraite** : salarié concerné par l'événement dans l'année civile
- **Fêtes des Mères, des Pères** : salarié parent
- **Retour scolaire** : enfants de moins de 26 ans dans l'année civile (sous réserve d'un justificatif de scolarité)
- **Noël des enfants** : enfants des salariés jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile
- **Sainte Catherine** : salariée âgée de 25 ans et célibataire dans l'année civile
- **Saint Nicolas** : salarié âgé de 30 ans et célibataire dans l'année civile
- **Noël des salariés** : tous les salariés sont bénéficiaires.

4. Chèques culture (chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture), biens ou prestations de nature culturelle

Les chèques culture et des financements de biens ou prestations de nature culturelle sont attribués par le CSE (Comité Social Economique) pour les entreprises qui en ont un, ou à défaut par l'employeur.

❖ **Exonération totale de cotisations**, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

❖ **Conditions d'exonération des chèques culture :**

Son utilisation doit être conforme à son objet dès lors que celui-ci est exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel :

- Soit parce que les enseignes dans lesquelles le chèque culture peut être utilisé commercialisent exclusivement des biens ou prestations à caractère culturel

- Soit parce que le chèque comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

A défaut de respecter ces conditions, le bon d'achat ne peut pas bénéficier de l'exonération spécifique aux chèques culture.

Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

❖ Conditions d'exonération des financements de biens ou prestations de nature culturelle :

Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culturel suivants, quand ils sont financés par le CSE :

(Circulaire ACCOSS-n-2004-144)

- Places de spectacles : théâtres, marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques,
- Concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques ;
- Places de cinéma ;
- Billets d'accès aux musées, monuments historiques ;
- Livres et bandes dessinées ;
- Supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD vidéo, CD multimédia.

Sont exclues les compétitions ou manifestations à caractère sportif. De même, le chèque-culture ne peut être échangé contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels.

Attention, les chèques doivent préciser dans quelles enseignes ils sont utilisables. S'il s'agit d'enseignes non spécialisées en biens culturels, il doit figurer de manière apparente, une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

5. Participation aux vacances, réductions tarifaires pour les voyages, pratique sportive

Ce sont les sommes allouées à l'occasion des vacances ou des loisirs par le CSE (Comité Social Economique) pour les entreprises qui en ont un, ou à défaut par l'employeur.

Elles devraient, en principe, être soumises aux cotisations de Sécurité sociale, toutefois certaines participations ou réductions tarifaires peuvent être exonérées de cotisations dans la mesure où leurs conditions d'attribution ne les transforment pas en complément de rémunération.

❖ Participation aux vacances :

Les participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls, même si elles ne sont pas modulées en fonction des ressources familiales sont exonérées de cotisations, sous réserve de justification des dépenses de vacances.

C'est au CSE qu'il appartient de fixer les règles et de demander les justificatifs qu'il juge utiles pour personnaliser sa participation aux dépenses réellement engagées (*exemple : contrat de location de vacances, billets d'avion, de train, reçus de péage, factures d'hôtel...*).

Attention, les allocations forfaitaires, y compris les indemnités kilométriques, sont soumises à charges sociales. Les « bons carburant » remis aux salariés à l'occasion de leurs vacances ne peuvent être exonérés qu'au titre de la présomption de non-assujettissement des bons d'achat.

❖ Participation aux voyages :

Les réductions tarifaires accordées par le CSE à l'occasion de voyages touristiques, quelle que soit leur forme (réductions directement supportées par le CSE ou remboursement direct au salarié sur présentation du justificatif), sont exonérées de cotisations.

❖ Participation aux activités sportives :

Les réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le CSE ou du remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié sur présentation du justificatif.

Attention, ce sont les conditions d'attribution des avantages alloués par le CSE, et non l'avantage en lui-même, qui guident l'appréciation de l'Urssaf et déterminent si une somme versée par le CSE peut s'analyser comme un avantage exonéré ou doit être considérée comme un complément de rémunération soumis aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Le principe de non-discrimination interdit aux CSE de réserver ces avantages à certains salariés en fonction de leur statut professionnel. Il n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction :

- Du niveau de rémunération du salarié (mais le CSE peut adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération) ;
- La forme du contrat (CDD, CDI, temps partiel)... ;

Les critères déterminés par le CSE devront être connus de tous les salariés au sein de l'entreprise.

Toute participation, prime ou avantage alloué par le CSE à l'occasion de vacances, quelle que soit sa forme ou sa dénomination, sera également considérée par l'Urssaf comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dès lors :

- Qu'elle est d'un montant uniforme ;
- Qu'elle est versée à tous les salariés de l'entreprise ;
- Ou qu'elle est sans justification des dépenses engagées.

Il est exclusivement permis de moduler les prestations selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (exemple : aide aux vacances modulée selon les revenus du ménage, différenciation des bons d'achat de rentrée scolaire selon l'âge ou le niveau d'études de l'enfant...).

6. Chèques vacances

Ce sont des titres nominatifs permettant le paiement des prestations de services liées aux vacances (frais de transports, locations, loisirs, etc), financés en partie par les salariés qui les acquièrent.

C'est auprès de l'ANCV (Agence Nationale des Chèques Vacances), seul organisme habilité à les émettre, que l'employeur doit s'adresser pour acquérir les chèques-vacances fournis aux bénéficiaires.

❖ Conditions d'exonération de la contribution patronale au financement des chèques vacances pour les entreprises de moins de 50 salariés :

1- Conditions cumulatives liées à l'entreprise

- Avoir un effectif inférieur à 50 salariés,
- Ne pas être pourvue d'un CSE gérant les activités sociales et culturelles,
- Ne pas relever d'un organisme paritaire de gestion d'une ou plusieurs activités sociales.

2- Conditions liées à la contribution patronale

La contribution de l'employeur doit :

- Faire l'objet d'un accord collectif (de branche, inter-entreprises ou d'entreprise) ou, en l'absence de représentation syndicale, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés,
- Être modulée selon les niveaux de rémunération, de façon qu'elle soit plus élevée pour les salariés les plus faiblement rémunérés,
- Ne pas se substituer à un élément de salaire passé ou à venir.

3- Montant maximal de la contribution patronale exonérée

30% du Smic brut mensuel par an et par salarié, soit 480€ au 01/01/2022.

4- Plafonnement de la contribution

Elle doit aussi rester dans la limite :

- D'un plafond annuel global ne dépassant pas la moitié du produit du nombre total de salariés X le Smic mensuel brut en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours (1 603.12€ pour 2022)
- D'un plafond individuel, selon la rémunération mensuelle moyenne du bénéficiaire :
 - 80% de la valeur libératoire des chèques pour une rémunération calculée sur les trois derniers mois de salaire, inférieur au PMSS (3 428€ pour 2022),
 - 50% de la valeur libératoire des chèques si la rémunération du bénéficiaire est supérieure au PMSS.

Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge et 10% par enfant handicapé, dans la limite de 15%.

5- Nature des charges sociales exonérées

Ensemble des charges sociales.

6- Charges sociales restant dues

CSG/CRDS, versement transport le cas échéant.

❖ Conditions de la contribution patronale au financement des chèques vacances pour les entreprises de 50 salariés et plus et/ou pourvue d'un CSE :

La contribution est intégralement soumise à charges, sauf si elle est attribuée directement par le CSE dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, sans intervention de l'employeur et selon ses propres critères.

❖ Dirigeants :

Les chèques-vacances sont également ouverts aux dirigeants ou gérants d'entreprise de moins de 50 salariés, et aux travailleurs indépendants.

❖ Contribution employeur :

La contribution de l'employeur est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, dans la limite de 460€ par an et par bénéficiaire.

La contribution de l'employeur n'est pas imposable, dans la limite d'un Smic brut mensuel par an (1 603.12€ pour 2022).

Pensez au billet de congé annuel SNCF

Réduction de 25% du prix par la SNCF (portée à 50% si paiement pour moitié au moins en chèques vacances) pour le salarié et sa « famille proche » une fois par an (sont bénéficiaires : conjoint, enfants de moins de 21 an, parents si vous êtes célibataire, dès lors qu'ils puissent justifier du lien de parenté et du même domicile).

Le minimum de parcours est un voyage aller-retour d'au moins 200km, effectué dans une période de 61 jours.

Le dossier de demande doit être complété par le salarié et par l'employeur, et remis avant paiement du voyage dans le point de vente SNCF.

7. La mise en place d'un accord d'intéressement

L'intéressement consiste à verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Il est mis en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants, et fixe notamment le mode de calcul et les règles de répartition entre les salariés.

Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Les sommes reçues par le salarié sont exonérées de charges (sauf CSG, CRDS à 9.70% pour 2019), et soumises à l'impôt sur le revenu (sauf si elles sont placées sur un PEE, PEI ou PERCO)

8. La mise en place d'un Plan Epargne Entreprise (PEE)

Le PEE est un système d'épargne collectif, qui peut être mis en place soit par accord avec le personnel, soit par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

En présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise ou d'un CSE, le PEE doit obligatoirement être négocié avec le personnel (en cas d'échec, l'employeur retrouve alors la faculté de mettre en place un PEE par voie unilatérale).

Le PEE peut être alimenté par les versements suivants :

- Intéressement : exonéré d'impôt sur le revenu
- Participation : exonérée d'impôt sur le revenu
- Droits monétisés d'un Compte Epargne Temps
- Versements volontaires du salarié (attention, plafonnés à 25% de la rémunération)
- Abondement : exonéré d'impôt sur le revenu

L'employeur est tenu de prendre en charge les frais de tenue de compte et est libre d'apporter une aide financière à la constitution de l'épargne salariale sous la forme d'un abondement pouvant aller jusqu'à 300% du versement et plafonné à 8% du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale), soit 3 241.92€ pour 2019.

Les sommes versées sur le PEE bénéficient d'exonérations sociales et fiscales si elles sont bloquées pendant 5 ans, sauf en cas de déblocages anticipés autorisés :

- Mariage, Pacs
- Naissance ou adoption 3^{ème} enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Invalidité
- Décès
- Rupture du contrat de travail
- Surendettement
- Création ou reprise d'entreprise
- Frais occasionnés par la résidence principale (acquisition, travaux d'agrandissement...)

9. La prime de partage de la valeur - PPV

L'article 1er de la loi du 16 août 2022 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » pérennise la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), mais celle-ci est dorénavant dénommée prime de partage de la valeur (PPV).

Les modalités de mise en place de la prime sont identiques à celles de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, tout comme les employeurs et les salariés pouvant en bénéficier. Le principe de non-substitution à d'autres éléments de rémunération demeure.

La prime de partage de la valeur diffère de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat principalement par son régime social et fiscal. Les plafonds d'exonération sont triplés. Ils sont fixés à 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, et à 6 000 € pour certains employeurs. Seules les primes versées du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuel brut sont exonérées à la fois de cotisations, de CSG et de CRDS et d'impôt sur le revenu.

Les primes versées aux salariés dont la rémunération est égale ou supérieure à 3 SMIC annuel brut, quelle que soit la date de versement, ainsi que toutes les primes, quel que soit leur montant, versées à compter du 1er janvier 2024, seront exonérées de cotisations, mais assujetties à CSG et CRDS, à l'impôt sur le revenu et, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, au forfait social.

Une instruction ministérielle devrait apporter des précisions sur la prime de partage de la valeur.

Date de versement	<ul style="list-style-type: none"> ❖ A partir du 1^{er} juillet 2022 ❖ Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile ❖ La prime doit apparaître sur le bulletin de paie.
Modalités de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mise en place de la prime par soit : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Décision Unilatérale de l'employeur (DU) ➤ Accord collectif ❖ Un certain nombre de mentions devront obligatoirement être indiqués ❖ L'acte devra être rédigé par année civile
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date (à préciser dans la DU ou l'accord) soit : <ul style="list-style-type: none"> ➤ De versement de la prime ➤ Ou de signature de la DU ou du dépôt de l'accord ❖ Possibilité d'exclure les salariés dont la rémunération excède un seuil déterminé par la DU ou l'accord ❖ Versement aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice par leur employeur
Montant de la prime	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fixé par accord ou DU ❖ Exonérations sociales et fiscales sont limitées à 3 000€ / 6 000 € par an (voir ci-après) ❖ Possibilité de moduler le montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés par la loi : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La rémunération ➤ Le niveau de classification ➤ La présence effective pendant l'année écoulée ➤ La durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel ➤ L'ancienneté dans l'entreprise ❖ Non substitution à un autre élément de rémunération
Limite d'exonération	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jusqu'à 3 000 € : tous les employeurs ❖ Jusqu'à 6 000 € si l'employeur se trouve dans l'une des situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement ➤ Entreprises, de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mise en place de la participation mais appliquant à titre volontaire un dispositif de participation ➤ Certaines associations et fondations ❖ Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est exclue du régime social et fiscal de faveur ❖ Attention pour 2022, il convient de prendre en compte les montants versés au titre de la prime PEPA pour le calcul des seuils d'exonération

Régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur

	Primes versées du 1.07.2022 au 31.12.2023		Primes versées à partir de 2024 quel que soit le niveau de salaire
	Salaires < 3 SMIC	Salaires ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales (1)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) (3)
CSG/CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	dues (4)	dues (4)
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	imposable	imposable
Forfait social	NON, quel que soit l'effectif (5)	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (6), sur la fraction exonérée de cotisations	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (6), sur la fraction exonérée de cotisations

(1) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.

(2) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € dans les entreprises dotées d'un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un dispositif de participation et certaines associations et fondations, ainsi que pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT (voir §§ 6-13 à 6-17).

(3) Exonération sans condition de niveau de rémunération (donc y compris pour les salariés payés plus de 3 SMIC, si la prime leur est aussi attribuée).

(4) Après abattement d'assiette de 1,75 % selon net-entreprises.fr (Base de connaissances DSN, fiche 2592 diffusée le 16/08/2022), sous réserve de confirmation par le BOSS.

(5) Puisque les critères généraux d'assujettissement au forfait social ne sont pas réunis.

(6) Même condition d'effectif que pour l'application du forfait social à l'intéressement (voir RF [2021-6](#), § [1115](#) ; voir RF [1135](#), § [2350](#)).