

# RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES D'INCENTIVE

JANVIER 2017

**Stimulation  
externe & interne**

PROGRAMMES D'INCENTIVE

  
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

## LES MODALITÉS DE TAXATION PRÉVUES

### LE PÉRIMÈTRE DE LA TAXATION

Toute somme ou avantage alloué à un salarié par un tiers non employeur du salarié, dans le cas où ce salarié exerce une activité commerciale ou une activité en lien direct avec la clientèle, dans l'intérêt du tiers.

### LA SOCIÉTÉ TIERS



### LA FORME DE RÉMUNÉRATION TAXÉE

- Toute somme versée en argent ou en nature (*objet, voyage...*).
- Tous les « titres cadeaux » : les bons cadeaux, les chèques cadeaux, les cartes cadeaux, les coffrets cadeaux, y compris les formes dématérialisées (*points cadeaux donnant accès à un catalogue cadeaux*).

**NB :** le barème 2 « Titres Cadeaux » ne s'applique qu'aux Titres Cadeaux non échangeables en numéraire.

### LES BÉNÉFICIAIRES CONCERNÉS

- Les salariés ou assimilés (*gérant de société, profession libérale, vendeur à domicile, avocat salarié...*). Liste complète à l'article L.311-3 CSS.
- Les bénéficiaires concernés sont ceux soumis à la législation française de la Sécurité Sociale.
- Les personnes d'une équipe challengée (*y compris les salariés fonction support sans lien direct avec la vente, si ces derniers sont en nombre minoritaire*).
- La contribution libératoire de 20% est inapplicable entre filiales d'un même groupe.

### LA DATE DE PRISE D'EFFET

1<sup>er</sup> janvier 2012 (*selon circulaire du 5 mars 2012*).

### Rappel des textes de référence

#### Loi de Finances de la Sécurité Sociale 2011 (*parution JO 21/12/2010*)

Création d'un article spécifique relatif à l'assujettissement à cotisations des gratifications financées par des tiers, dont les dotations remises dans le cadre d'opérations de stimulation externe : Article L.242.1-4 du Code de la Sécurité Sociale

#### Circulaires d'application :

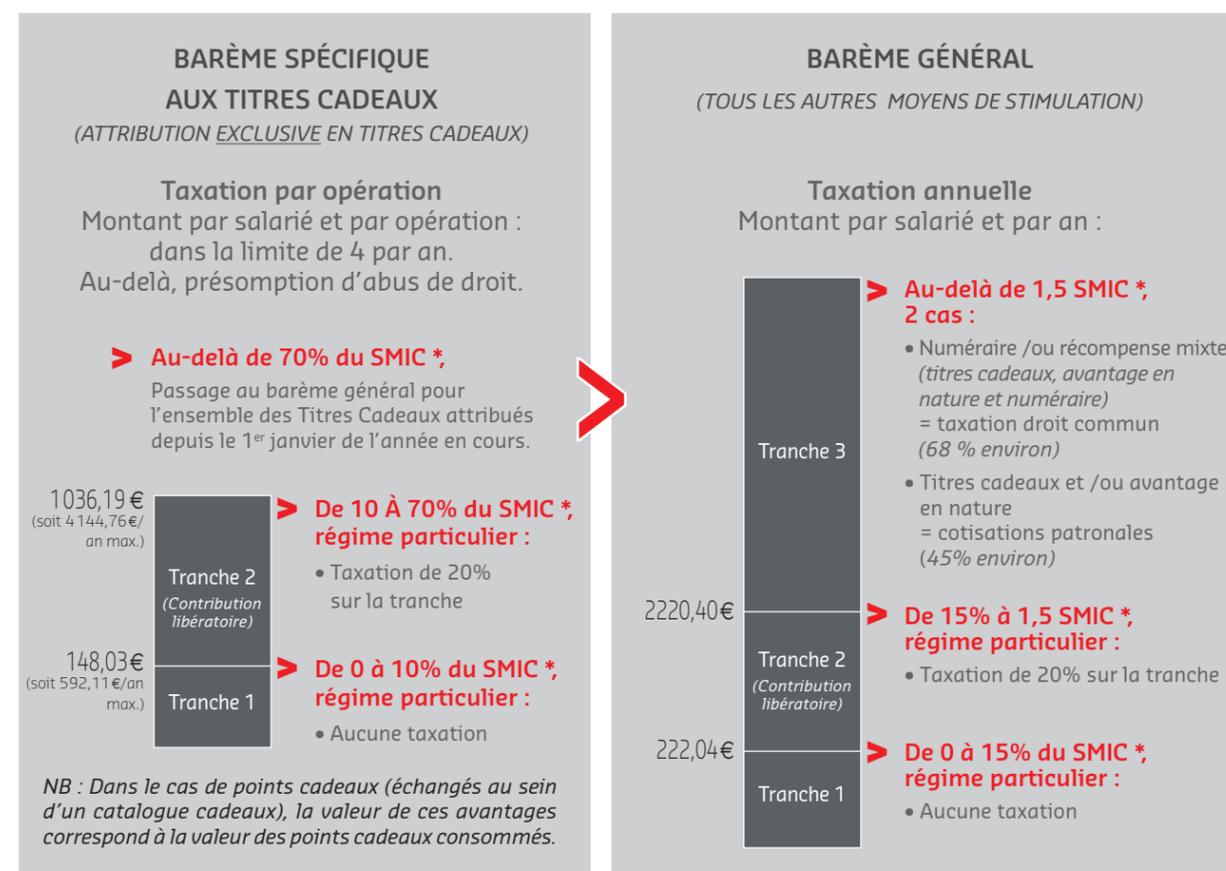
Circulaire interministérielle DSS/5B/2011/415 du 9 novembre 2011, pour novembre et décembre 2011  
 Circulaire interministérielle DSS/5B/2012/56 du 5/03/2012, qui prend effet à compter du 01/01/12

#### Textes de référence :

- Art. L.311-3 CSS (assimilés salariés)
- Art. L.136-1 CSS, L.14-10-4 CASF, Ord. n°96-50 du 24/01/1996 art. 14 (cotisations et contributions)
- Décret n°2011-1387 du 25/10/2011 (*obligations déclaratives du tiers à l'employeur*).
- Arrêté du 12/10/2011 (*cotisations accidents du travail et maladies professionnelles*).

## LE CALCUL DE LA TAXATION

2 barèmes possibles :



\* SMIC mensuel brut au 1<sup>er</sup> Janvier de l'année en cours (soit 1480,27 € au 01/01/2017 sur une base de 35h hebdomadaires).

Le choix du barème se fait en début d'année (*décidé par le tiers – pas besoin de faire de déclaration*).

## Pour aller plus loin... dans la compréhension des barèmes

1. Les bénéficiaires d'une même opération peuvent être dans des barèmes différents, selon les montants perçus.
2. Dans le cadre du barème spécifique Titres Cadeaux (*par opération*), lorsque l'une des dotations reçues par le bénéficiaire dépasse le plafond de la tranche 2 (1036,19 €), l'ensemble des dotations versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours devient taxable au titre du barème général pour ce bénéficiaire.

### 3. CAS PARTICULIER DES UNITÉS CADEAUX :

Les Unités Cadeaux seront en principe taxables à la consommation. Or elles peuvent être consommées bien après leur attribution. Pour maîtriser votre budget, il est donc recommandé d'imposer une date limite de consommation des Unités Cadeaux.

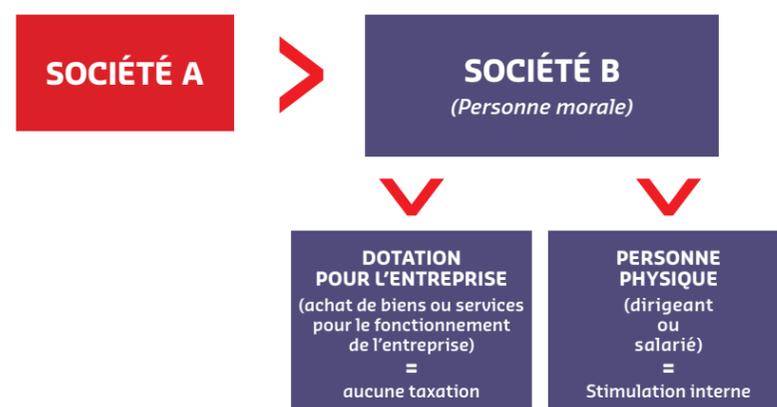
## CAS D'AVANTAGES VERSÉS À DES SALARIÉS DE FILIALES D'UN MÊME GROUPE

Le régime de la contribution libératoire ne s'applique pas (*pas de versement selon différentes tranches*).

Le tiers doit acquitter les cotisations et contributions telles que prévues dans le régime de la stimulation externe, dès le 1<sup>er</sup> euro versé.

(Voir tableau de synthèse page 7).

## CAS HORS CHAMPS D'APPLICATION DE LA CIRCULAIRE



(Voir tableau de synthèse page 7).



## Pour aller plus loin... dans la compréhension des déclarations Urssaf

D'une façon générale, pour leurs salariés, les entreprises réalisent 2 types de déclarations :

**1. DÉCLARATION DU MONTANT DES TAXES À ACQUITTER PAR L'ENTREPRISE AUX URSSAF**  
non nominatif  
après chaque opération ou 1 fois par an

**2. DÉCLARATION DES MONTANTS ACQUITTÉS PAR BÉNÉFICIAIRE AUX URSSAF (ORGANISME COLLECTEUR)**  
nominatif  
après chaque opération ou 1 fois par an

- Saisie sur le site [www.net-entreprise.fr](http://www.net-entreprise.fr).
  - le mode de saisie varie selon le logiciel de paie (automatisé via « DUCS-EDI » / manuel via « DUCS<sup>(1)</sup> papier »)
  - > le document issu de cette déclaration est le BRC<sup>(2)</sup> (si déclaration mensuelle), ou le TR<sup>(3)</sup> (si déclaration annuelle).
  - espace de saisie spécifique pour le montant de la contribution forfaitaire libératoire (20%) : CTP 802
  - intégration des montants relatifs à la T3 avec les données de l'entreprise

- Réalisation d'une N4DS<sup>(4)</sup> obligatoire pour les bénéficiaires en T3 (*nominative*).

(1) DUCS : Déclaration Unique des Cotisations Sociales (mensuelle / non nominative)  
(2) BRC : Bordereau Récapitulatif des Cotisations (mensuel / non nominatif)  
(3) TR ou TRA : Tableau Récapitulatif Annuel (annuel / non nominatif)  
C'est la synthèse des cotisations de l'année pour l'entreprise (des salariés + des salariés en stimulation externe en T3) dont le montant correspond à celui de la N4DS, en dehors des montants du champs CTP 802 (T2).  
(4) N4DS : Norme pour la Déclaration Dématérialisée Des Données Sociales (annuelle / nominative)  
(nouveau nom de la DADS-U : Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée)

## LES OBLIGATIONS DU TIERS

### L'ENTREPRISE À L'INITIATIVE DU PROGRAMME DE STIMULATION EXTERNE

|              | 1. COLLECTER<br>les éléments nécessaires à l'identification du bénéficiaire, de son employeur et à la réalisation d'une déclaration de cotisations si nécessaire                                 | 2. DECLARER<br>les taxes dues en fonction des différentes tranches   |   | 3. PAYER<br>les taxes dues en fonction des différentes tranches  | 4. INFORMER<br>le bénéficiaire et son employeur des gratifications et taxes correspondantes  |
|--------------|--|--|---|--|--|
|              |  | Déclaration des taxes de l'entreprise aux URSSAF (non nominatif)   | Déclaration des taxes par bénéficiaire aux URSSAF |  |  |
| Tranche 1    | - Nom + prénom<br>+ adresse personnelle<br>- Coordonnées employeur (raison sociale, adresse, SIRET)  | Aucune déclaration à réaliser  | Aucune déclaration à réaliser                     | -  | Information obligatoire  |
| Tranche 2    | - Nom + prénom<br>+ adresse personnelle<br>- Coordonnées employeur (raison sociale, adresse, SIRET)  | Sur le site <a href="http://www.net-entreprise.fr">www.net-entreprise.fr</a>   | -   | Automatique (après la déclaration)   |  |
| Tranche 3    | - Nom + prénom<br>+ adresse personnelle<br>+ n° de Sécurité Sociale<br>+ date et lieu de naissance<br>+ genre<br>+ pays de naissance<br>- Coordonnées employeur (raison sociale, adresse, SIRET) |  | Via logiciel de paie (N4DS véritable - nominatif) |  |  |
| Les supports | -  | • BRC (si mensuel)<br>• TR (si annuel)<br>(Via les émissions DUCS du système de paie)  | -   | Prélèvement bancaire   | - Courrier en envoi simple<br>- E-mailing (bénéficiaire)   |
| Les délais   | Tout au long de votre opération  | Au choix du tiers (quel que soit le barème) :<br>- après chaque opération<br>- une seule fois par an (date butoir au 31 janvier de l'année suivante)   | -   | Au choix du tiers (quel que soit le barème) :<br>- après chaque opération<br>- une seule fois par an (date butoir au 31 Mars de l'année suivante)  | Au choix du tiers (quel que soit le barème) :<br>- le 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant l'allocation<br>- une seule fois par an (date butoir au 31 Janvier de l'année suivante) |
| Remarques    | 1- Conserver les éléments collectés en cas de contrôle URSSAF.<br>2- Attester des sommes versées au bénéficiaires (feuille d'émargement, ou notification tenue à disposition des URSSAF)         | 1- Possibilité de déclaration cumulée des contributions libératoires et du régime de droit commun en 1 seule fois.<br>2- Possibilité de déclaration par l'employeur des salariés s'il existe un accord écrit entre le tiers et l'employeur (mis à disposition des URSSAF). | -   | 1- Possibilité de ne faire qu'une seule déclaration pour les bénéficiaires au niveau national aux URSSAF ou CGSS, dont le siège social du tiers dépend.<br>2- Possibilité de paiement par l'employeur des salariés s'il existe un accord écrit entre le tiers et l'employeur (mis à disposition des URSSAF). | Conserver une copie des éléments envoyés en cas de contrôle URSSAF   |

## LES OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE

- Communiquer au tiers :
  - les informations permettant de l'identifier
  - les informations relatives à son employeur (*raison sociale, adresse, SIRET*).

2. Reporter les sommes perçues sur sa déclaration de revenus

NB : La déclaration devrait être pré-remplie pour les sommes perçues en Tranche 3 (via N4DS)

## LES RISQUES ENCOURUS PAR LE TIERS EN CAS DE FRAUDE

- Paiement des taxes dues.
- Pénalités de 20 %.
- Redressement possible sur 3 ans.

## LES MODALITÉS DE TAXATION PRÉVUES

### LE PÉRIMÈTRE DE LA STIMULATION INTERNE

On parle de stimulation interne, lorsqu'une société attribue à ses propres salariés tous biens ou services ayant une valeur en euros.

Rentrent dans ce cas quels que soient le salarié et le service concernés, par exemple :

- les biens ou services attribués dans le cadre de challenges de tout type (*sécurité, accréditation, animation des forces de ventes...*)
- les biens ou services attribués à titre de cadeaux ou de récompense (*ancienneté, prime exceptionnelle individuelle ou collective...*).

**NB :** Ne rentrent pas dans ce périmètre, les gratifications versées dans le cadre des 10 événements URSSAF (Noël, Fête des mères, Rentrée scolaire...), distribuées par les Comités d'Entreprise (entreprise de plus de 50 salariés) ou les dirigeants d'entreprise (entreprise de moins de 50 salariés).

Ces gratifications font l'objet d'une exonération de charges sociales jusqu'à 163 Euros\* par an, par événement et par salarié.

\* Législation et plafond URSSAF 2017.

### LA FORME DES RÉMUNÉRATIONS DISTRIBUÉES :

Les biens ou services distribués peuvent prendre les formes suivantes : Chèques Cadeaux, Coffrets Cadeaux, Cartes Cadeaux, Unités Cadeaux, Objets, Voyages, Numéraire, etc...

Ces récompenses sont traitées fiscalement comme un salaire.

## LES MODALITÉS DE CALCUL DES TAXES

### LES VALEURS ET MONTANTS À PRENDRE EN COMPTE

#### 1. Titres cadeaux (Chèques Cadeaux, Cartes cadeaux, Coffrets Cadeaux, Unités Cadeaux) :

La valeur taxable est la contre valeur du/des titre(s) cadeaux attribués(s).

#### 2. Avantages en nature (type stylo, voyage, etc...) :

leur valorisation correspond à leur valeur de marché (*prix public moyen*).

**NB :** Néanmoins cette valorisation correspondra en principe au montant facturé à l'employeur pour l'acquisition de cet avantage en nature qui sert de base à la taxation.

- Seront notamment prises en compte les éventuelles remises sur volumes obtenues par l'employeur lors de l'achat de ces biens et services : donc valorisation au prix réellement facturé à l'entreprise (TVA comprise).
- Dans le cas très particulier de l'attribution de biens fabriqués par l'entreprise, la valeur du-dit bien sera la valeur de marché avec une décote de 30% du prix TTC généralement pratiqué.

### LE TAUX DE TAXATION À APPLIQUER

Le taux moyen applicable est de 68% (correspond à celui des cotisations et contributions patronales et salariales) (Voir tableau de synthèse page 7).

Il est applicable sur les sommes versées, ou sur la valeur des biens et services attribués :

- environ 45% de charges patronales
- environ 23% de charges salariales

**NB :** Les taux exacts sont à confirmer par le service RH de chaque entreprise (estimation à juin 2014).

### IMPACT ET TRAITEMENT SUR LA FICHE DE PAIE

Dans la fiche de paie, la récompense est à comptabiliser dans une rubrique type « avantage en nature – cadeaux » (le libellé de cette rubrique est personnalisable).

L'employeur acquitte les cotisations patronales / le salarié acquitte les cotisations salariales.

**NB :** Pour le salarié, le net imposable sera diminué uniquement des cotisations salariales.

Les sommes seront intégrées directement dans le net imposable, et reportées de façon automatique dans la déclaration à faire aux impôts sur le revenu des personnes physiques.

| TABLEAU DE SYNTHÈSE RÉCAPITULATIF DE L'ENSEMBLE DES TAUX DE CHARGES SUR SALAIRES (JANVIER 2017) |   |  |              |                           | STIMULATION INTERNE                      |                               | STIMULATION EXTERNE  |                             |   |                             |
|---|---|--|--------------|---------------------------|--|-------------------------------|--|-----------------------------|---|-----------------------------|
|   |   |  |              |                           | Quel que soit le type de dotation        |                               | Dotation exclusive en Titre Cadeaux  |                             | Dotation mixte (numéraire + titres et/ou avantages en nature) |                             |
|   |   |  |              |                           | Charges dues dès le 1 <sup>er</sup> euro |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opération dans le champs d'application de la LFSS Charges dues sur la T3</li> <li>• Opération entre salariés de filiale d'un même groupe Charges dues dès le 1<sup>er</sup> euro</li> </ul> |                             |   |                             |
| TYPE DE CHARGES   | Assiette mensuelle                                    | TAUX Employeur   | TAUX Salarié | Organisme de recouvrement | Employeur (dues par l'employeur)         | Salarié (dues par le salarié) | Tiers (dues par le tiers)  | Salarié (dues par le tiers) | Tiers (dues par le tiers)                                     | Salarié (dues par le tiers) |
| <b>Sécurité sociale :</b><br>- Maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité                | Déplafonnée [1]                                       | 12,89 %  | 0,75 %       | URSSAF                    | OUI                                      | OUI                           | OUI  | AUCUNE                      | OUI   | OUI                         |
| - Vieillesse  | Déplafonnée   | 1,90 %   | 0,40 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Vieillesse  | Plafonnée à 3.269 € [2]                               | 8,55 %   | 6,90 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Allocations familiales  | Déplafonnée   | 5,25 % ou 3,45%  | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Accidents du travail</b>   | Déplafonnée   | Variable   | -            |                           | OUI                                      | -                             | OUI  | -                           | OUI   | -                           |
| <b>CSG</b>  | Déplafonnée avec abattement forfaitaire de 1,75 % [3] | -  | 7,50 % [4]   |                           | -  | OUI                           | -  | AUCUNE                      | -   | OUI                         |
| <b>CRDS</b>   |   | -  | 0,50 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Aide au logement (FNAL)</b><br>- Tout employeur moins de 20 salariés                         | Plafonnée à 3 269 €                                   | 0,10 %   | -            |                           | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| - Employeur occupant 20 salariés et plus  | Déplafonnée   | 0,50 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Prévoyance</b>   | Contribution patronale de prévoyance complémentaire   | Forfait social de 8 %  | -            |                           | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| <b>Versement transport [5]</b>  | Déplafonnée   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,85 % : Paris, Hauts-de-Seine</li> <li>• 1,91 % : Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne</li> <li>• 1,5 à 1,91 % : Essonne, Yvelines, Val-d'Oise, Seine-et-Marne</li> <li>• Province : taux variables, avec un maximum de 1,75 %</li> </ul> |              | URSSAF                    | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| <b>Assurance chômage</b>  | Tranche A+B : plafonnée à 12 872 €                    | 4 %  | 2,40 %       | URSSAF                    | OUI                                      | OUI                           | -  | AUCUNE                      | -   | -                           |
| <b>Garantie des salaires (AGS)</b>  | Tranche A+B : plafonnée à 12 872 €                    | 0,20%  | -            | URSSAF                    | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| <b>Régimes complémentaires :</b><br>ARRCO :   |   |  |              |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Tranche 1/ A  | Plafonnée à 3 269 €                                   | 4,65 %   | 3,10 %       | IRC ARRCO                 | OUI                                      | OUI                           | OUI  | AUCUNE                      | OUI   | OUI                         |
| - Tranche 2   | De 3 269 € à 9 807 €                                  | 12,15 %  | 8,10 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>AGIRC [6] :</b>  |   |  |              | IRC AGIRC                 | OUI                                      | OUI                           | -  | -                           | -   | -                           |
| - Tranche B.  | De 3 269 € à 13 076 €                                 | 12,75 %  | 7,80 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Tranche C   | De 13 076 € à 26 152 €                                | 12,75 %  | 7,80 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>CET</b> (contrepartie de la suppression des forfaits et garanties)                           | Plafonnée à 26 152 € [7]                              | 0,22 %   | 0,13 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Garantie minimale de points (GMP)</b>  | Salaire charnière : 4109,76 €                         | 43,66 €  | 26,71 €      |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>à l'AGFF :</b>   |   |  |              |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Tranche 1/A [8]   | Plafonnée à 3 269 €                                   | 1,20 %   | 0,80 %       | IRC ARRCO                 | OUI                                      | OUI                           | -  | AUCUNE                      | -   | -                           |
| - Tranche 2   | De 3 269 € à 9 807 €                                  | 1,30 %   | 0,90 %       | IRC AGIRC                 |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Tranche B [9]   | De 3 269 € à 26 152 €                                 | 1,30 %   | 0,90 %       |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>APEC :</b> du 1 <sup>er</sup> euro au plafond de la Tranche B [10]                           | Plafonnée à 13 076 €                                  | 0,036 %  | 0,024 %      | IRC AGIRC                 | OUI                                      | OUI                           | -  | AUCUNE                      | -   | -                           |
| <b>Taxe d'apprentissage</b>   | Déplafonnée   | 0,50 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Contribution supplémentaire à l'apprentissage [11] :</b>                                     |   |  |              |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Moins de 1% d'alternants [12]</b>  |   |  |              |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Employeur occupant plus de 2 000 salariés   | Déplafonnée   | 0,60 %   | -            | OCTA                      | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| - Employeur occupant entre 250 et 2000 salariés   | Déplafonnée   | 0,40 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Entre 1 et 3% d'alternants</b>   | Déplafonnée   | 0,10 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Entre 3 et 4% d'alternants</b>   | Déplafonnée   | 0,05 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Contribution au développement de l'apprentissage</b>   | Déplafonnée   | 0,18 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Formation professionnelle continue :</b>   |   |  |              |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Employeur occupant moins de 10 salariés   | Déplafonnée   | 0,55 %   | -            | OPCA                      | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| - Employeur occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés                                      | Déplafonnée   | 1,00 %   | -            |                           |  |                               |  |                             |   |                             |
| - Employeur occupant 20 salariés ou plus  | Déplafonnée   | 1,00 %   | -            | OPCA et FONGECIF          |  |                               |  |                             |   |                             |
| <b>Congé individuel de formation des salariés titulaires d'un CDD</b>                           | Déplafonnée   | 1 %  | -            | FONGECIF                  | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| <b>Effort de construction [13]</b>  | Déplafonnée   | 0,45 %   | -            | CIL                       | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |
| <b>Contribution pénibilité générale</b>   | Déplafonnée   | 0,01 %   | -            | -                         | OUI                                      | -                             | -  | -                           | -   | -                           |

[1] Assiette = salaire total.

[2] Plafond de sécurité social 2017.

[3] Soit une assiette de 98,25 % des revenus. Cet abattement s'applique à la fraction de la rémunération ne dépassant pas 4 PASS (soit 156.912 € pour 2017). Au-delà, CSG-CRDS calculée sur 100 % de la rémunération.

[4] Dont 5,10 % déductibles du revenu imposable et 2,40 % non déductibles.

[5] Entreprises employant plus de 9 salariés dans la région parisienne ainsi que dans les communes et communautés urbaines ayant décidé de l'instituer.

[6] Uniquement les salariés cadres et assimilés, au sens des art. 4, 4bis et 36 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

[7] Tranches A+B+C.

[8] Les institutions ARRCO recouvrent les cotisations AGFF pour les

salariés qui ne relèvent pas de l'AGIRC, sur la Tranche A et la Tranche 2 des rémunérations, et pour les salariés qui relèvent de l'AGIRC, sur la Tranche A des rémunérations.

[9] Les institutions AGIRC recouvrent les cotisations AGFF pour les salariés qui relèvent de l'AGIRC sur la Tranche B des rémunérations.

[10] Cotisation due pour les cadres et assimilés art. 4 et 4 bis.

[11] Cette contribution est due par les entreprises de 250 salariés et plus

dont le nombre moyen annuel d'alternants était inférieur, en 2012, à 4 % de l'effectif total.

[12] Sont pris en compte les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les jeunes accomplissant un VIE ou les doctorants titulaires d'une CIFRE employés dans l'entreprise.

[13] Employeur occupant au moins 20 salariés.

Sodexo Services Avantages et Récompenses  
19 rue Ernest Renan - 92022 Nanterre Cedex - France

Tél. : **0 809 369 369** Service gratuit  
+ prix appel

[www.sodexoavantages.fr](http://www.sodexoavantages.fr)

Suivez-nous sur

