

# LA MINUTE RH



L'ACTU

FAMILLES RURALES GRAND EST



## PRIMES ET AVANTAGES

La fin de l'année approche à grands pas, c'est l'occasion de faire le point sur les possibilités offertes aux associations pour récompenser le travail et la fidélité des salariés :

### La Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Créée par la loi pour la protection du pouvoir d'achat, la philosophie de cette prime est de soutenir le pouvoir d'achat des salariés, particulièrement ceux dont les salaires sont les moins élevés.

Cette prime est exonérée de charges sociales et d'impôts sur le revenu, pour les salariés dont la rémunération brute est inférieure à trois fois le SMIC sur les 12 derniers mois (c'est-à-dire, inférieure à 62 899€ sur les 12 derniers mois pour un temps complet par exemple).

Son montant maximum est de 3 000€ par salarié et par année civile, elle peut être versée en plusieurs fois (dans la limite d'un versement pas trimestre).

La prime peut être modulée uniquement selon les critères suivants :

- La rémunération (inférieure à un certain plafond par exemple),
- Le niveau de classification (permanents/apprentis, par groupe-métier, ...),
- L'ancienneté dans l'association (par tranche par exemple, de 0 à 2 ans, de 2 à 4 ans ...),
- La durée effective de travail pendant l'année écoulée (attention : les absences telles que maternité, paternité, adoption, congé parental, congé pour événement familial, accident du travail, ... ne peuvent réduire la prime).
- Le temps de travail prévu au contrat de travail.

La modulation éventuelle doit être claire afin de ne laisser aucune place à l'interprétation ou à des litiges.

Une Décision Unilatérale de l'Employeur est obligatoire pour mettre en place la PPV, un modèle est à télécharger [ici](#).

En cas de présence d'un CSE dans l'association, celui-ci doit être consulté préalablement.

Attention ; la PPV doit être déclarée sur les bulletins de salaire. Le service paie aura besoin de votre DUE pour y procéder.

### Les chèques-cadeaux :

Les chèques-cadeaux sont des bons d'achats utilisables dans certaines enseignes. Il existe plusieurs opérateurs sur le marché (Cadhoc, Edenred, Sodexo, ...).

Ils ne peuvent être distribués que pour certains événements : naissance/adoption, mariage/pacs, fêtes des mères/des pères, rentrée scolaire, Noël, ...

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

Le montant doit être identique pour tous les salariés, qu'ils soient présents ou absents au moment de l'évènement. En revanche, le montant peut être proratisé pour les salariés entrés en cours d'année 2023 ou en fonction du temps de travail prévu au contrat de travail.

Les chèques cadeaux sont exonérés de charges sociales et fiscales dans la limite de 183€ par événement et par salarié.

Un émargement est à tenir lors de la remise des chèques cadeaux, et est à fournir en cas de contrôle : un modèle est disponible [ici](#).

### Les titres-restaurants (ou chèques-déjeuner) :

Les titres-restaurants permettent à l'employeur de participer aux frais de repas des salariés.

Il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail.

Ils sont exonérés de cotisations sociales si :

- la participation de l'employeur est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre,
- la valeur du titre n'excède pas 13,82€ en 2023.

Les salariés absents (congés annuels, maladie...) ne bénéficient pas des titres-restaurant pour les jours d'absence. En revanche, les salariés en télétravail en bénéficient.

Comme pour les chèques-cadeaux, plusieurs opérateurs existent sur le marché. Des frais additionnels s'appliquent pour l'édition et l'envoi des cartes aux salariés, ainsi que pour les rechargements des cartes.

Attention : la participation des titres-restaurants doit apparaître sur les bulletins de salaire.



## MUTUELLE OBLIGATOIRE

La Convention Collective Familles Rurales a mis en place depuis 2015 un régime de remboursement des frais de santé, c'est à dire une mutuelle collective et obligatoire.

La participation de l'employeur est exonérée de cotisations sociales si elle respecte les conditions suivantes :

- tous les salariés adhèrent à la mutuelle ou pour ceux qui n'adhèrent pas, l'association est en mesure de présenter le motif de dispense ainsi que le justificatif afférent,
- le contrat de mutuelle est dit "responsable".

Si ce dernier point ne pose pas de difficulté, force est de constater que toutes les associations ne sont pas à jour des justificatifs de dispense.

A titre d'exemple, une association employant 5 personnes dont 3 ne sont ni affiliées et n'ont pas fourni de justificatif de dispense, l'organisme de contrôle considérera que les salariés affiliés bénéficient d'un avantage et l'association risquerait un redressement de l'ordre de 250€ par an et par salarié.

Afin de vous mettre en conformité pour l'année 2024, le service Paie vous propose :

- l'édition des documents d'affiliation pré-complétés, sur demande,
- un accès au module RH du logiciel de paie pour gérer et enregistrer les dispenses, avec leurs justificatifs et des rappels aux échéances.