

Le guide **Rèduxia**

Avantages Salariés et Comité Social Économique (CSE)



Livre 2

Sommaire

01 AVANTAGES SALARIÉS, KEZAKO ?

02 BÉNÉFICES DES AVANTAGES SALARIÉS

03 MISE EN PLACE DES AVANTAGES SALARIÉS

04 BUDGETS CSE

05 LES DIFFÉRENTES FORMES D'AVANTAGES

06 À PROPOS DE RÉDUXIA

01 AVANTAGES SALARIÉS, KEZAKO ?

De nos jours, si pour la plupart des gens, l'attractivité d'un poste est souvent associée principalement à la **rémunération** et à la renommée de l'entreprise, d'autres éléments entrent désormais en considération : *les horaires de travail, la possibilité de télétravail, et bien sûr, les avantages salariés.*

Le **Comité Social et Économique (CSE)** est responsable de la **mise en place de ces avantages**, qui peuvent revêtir de nombreuses formes telles que les *tickets restaurants, les subventions pour les activités sportives et culturelles, ou encore les assurances santé complémentaires*, entre autres.

En d'autres termes, les avantages salariés constituent des **compléments** ou des **alternatives aux salaires** .

Les avantages salariés ont plusieurs objectifs, mais leur idée principale est simple : *améliorer les conditions de travail, le bien-être et contribuer à réduire les disparités salariales en augmentant le pouvoir d'achat des salariés.*

Ces avantages sont directement financés par l'employeur.



02 BÉNÉFICES DES AVANTAGES SALARIÉS

Les instances dirigeantes ne semblent pas toujours pleinement conscientes du potentiel des avantages salariés. Certains employeurs négligent même ces avantages qui pourtant offrent quatre bénéfices essentiels :

- Premièrement, les avantages salariés jouent un rôle de poids lors des **entretiens d'embauche**, particulièrement lorsque l'on cherche à recruter des talents exceptionnels. Certains employeurs mettent en avant ces avantages pour compenser des aspects moins attractifs du poste, tandis que d'autres les utilisent de manière complémentaire pour rendre le salaire plus attractif. Dans tous les cas, ces avantages peuvent être un **argument en faveur de l'entreprise** et devraient être communiqués aux candidats dès le premier entretien.
- Deuxièmement, les avantages salariés contribuent à la **rétenction des employés**. Pourquoi quitter une entreprise qui chérit ses collaborateurs ? Parfois, un avantage particulier est la seule raison qui retient un employé dans son entreprise actuelle. Bien sûr, les avantages ne sont pas la seule raison pour laquelle les gens restent dans une entreprise, mais ils peuvent certainement représenter un obstacle supplémentaire à leur départ.
- Troisièmement, les avantages salariés jouent un rôle essentiel dans le **bien-être des employés** et dans **l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail** (QVT). Des études montrent que des salariés heureux sont plus productifs et créatifs.

- Enfin, le dernier avantage est évident : les **avantages salariés augmentent le pouvoir d'achat des employés** en leur permettant de bénéficier de réductions tarifaires ou de subventions personnalisées. Par exemple, en utilisant une subvention pour des abonnements à des services de streaming, les employés peuvent économiser de l'argent et consacrer leurs revenus à d'autres besoins.

En somme, les avantages salariés représentent un levier puissant pour **attirer** et **fidéliser** les **talents**, **améliorer le bien-être** des employés et **renforcer leur pouvoir d'achat**. Il est donc essentiel pour les entreprises de valoriser ces avantages pour tirer pleinement parti de leur potentiel.



**Attirer & fidéliser
les talents**



**Renforcer leurs
pouvoirs d'achats**



**Améliorer le bien-être
des employés**

03 MISE EN PLACE DE CES AVANTAGES

À quel moment faut-il mettre en place les avantages salariés ? (Dès le début, à partir de 11 salariés)

Beaucoup associent encore les avantages salariés aux grandes entreprises. C'était peut-être vrai par le passé, mais aujourd'hui, toutes les entreprises comptant **plus de 11 salariés doivent avoir un comité social et économique (CSE)**, ce qui ouvre la voie aux avantages salariés pour des entreprises de toutes tailles.

Cependant, vous vous demandez ce qu'il en est des **TPE** (moins de dix salariés) et des **petites start-ups**. Il est vrai que dans les TPE et les start-ups de moins de 11 salariés, la **présence d'un CSE n'est pas obligatoire**. Toutefois, les salariés de ces entreprises peuvent tout de même profiter des avantages salariés. En effet, il est possible de mettre en place des avantages salariés même en l'absence de CSE. Dans ces cas-là, la responsabilité de la mise en place et de la gestion des avantages salariés incombe généralement à la direction de l'entreprise.

Qui est chargé de mettre en place les avantages salariés au sein de l'entreprise ? (DG, DRH, CSE)

La mise en place et la gestion des avantages salariés sont des missions confiées au **Comité Social et Économique (CSE)**.

Suite à la réforme du 22 septembre 2017 et à partir du 1^{er} janvier 2020, le CSE a remplacé le Comité d'entreprise (CE) ainsi que les autres instances du personnel (délégué du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégué syndical...) en les fusionnant.

04 BUDGETS CSE

Vous êtes probablement conscient que la comptabilité du CSE se compose de **deux budgets distincts** : le **budget de fonctionnement** et le **budget des Activités Sociales et Culturelles**, également connu sous le nom de "**budget ASC**". Cependant, des spécificités existent en fonction de la taille de l'entreprise.

- Pour les **entreprises** comptant **moins de 50 salariés**, le **budget ASC** demeure **facultatif**, contrairement au **budget de fonctionnement** qui est **obligatoire** pour tous les CSE.

Malgré cela, dans la majorité des cas (95%), les dirigeants choisissent tout de même de doter le CSE d'un budget ASC.

- À partir du moment où l'**entreprise atteint** ou **dépasse les 50 salariés**, le **budget ASC** demeure toujours **facultatif**, et le **budget de fonctionnement** reste **obligatoire**. De plus, une fois ce seuil atteint, le **CSE acquiert une personnalité civile et devient gestionnaire de son patrimoine**.

Le **montant alloué au budget ASC** est déterminé par un **accord d'entreprise**. Bien qu'il n'y ait pas de montant spécifique imposé par la loi, il est cependant requis que le **budget** soit **renégocié chaque année** et qu'il ne puisse pas être inférieur à celui de l'année précédente, conformément aux exigences légales de stabilité budgétaire .



Les budgets CSE

Entreprises avec - de 50 salariés

- Budget ASC facultatif
- Budget de fonctionnement **obligatoire**

Entreprises avec + de 50 salariés

- Budget ASC facultatif
- Budget de fonctionnement **obligatoire**
- + CSE acquiert une personnalité civile

05 LES DIFFÉRENTES FORMES D'AVANTAGES

Subvention d'activités sociales et culturelles :

La subvention d'activités sociales et culturelles permet de couvrir un large éventail d'activités de loisirs pour les salariés d'une entreprise, notamment :

- Des **activités sportives** variées telles que l'abonnement à une salle de sport, des cours individuels, ou l'achat de billets d'entrée à la piscine. Seule restriction imposée par l'URSSAF : l'achat de matériel sportif.
- Des **activités culturelles**, comme des cours de danse, de peinture, de musique, et autres formes artistiques.
- La **participation** à des **événements culturels** tels que des concerts, des festivals, du cinéma, ou du théâtre.
- L'**abonnement** à des **plateformes culturelles** comme Netflix, Spotify, ou Canal+.
- Des **voyages**, avec la possibilité de prendre en charge les billets d'avion, de train, la location de voiture, le logement à l'hôtel, etc.

Pour calculer le montant de la subvention par salarié, il convient d'estimer :

- Le **nombre de salariés éligibles** à la subvention sur l'année en cours, en tenant compte des départs et arrivées.
- Le **budget alloué** à cette **subvention**.
- Le **taux de participation** des salariés.

Si votre entreprise a déjà proposé des subventions par le passé, il est souvent judicieux de se baser sur une moyenne du taux de consommation historique. En revanche, si c'est une nouveauté, il est recommandé de commencer avec un montant de subvention modeste et de l'ajuster progressivement.

Les chèques cadeaux/cartes cadeaux :

Les chèques cadeaux ou cartes cadeaux sont bien connus : il s'agit de **bons d'achat d'une certaine valeur offerts aux salariés**, leur permettant de les dépenser dans des enseignes partenaires. Ces chèques cadeaux peuvent être multi-enseignes ou spécifiques à certaines marques, portant parfois l'appellation de cartes culture ou chèques culture.

Pour bénéficier d'une **exonération de charges sociales**, le **montant total** de l'ensemble des **cartes** ou **chèques cadeaux** attribués à un salarié, **par événement URSSAF** et **par année civile**, **ne doit pas dépasser 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale**, soit actuellement **183 euros** (2023).

Les réductions tarifaires :

Ce type d'avantages salariés offre aux salariés des **réductions pécuniaires** sur un large éventail d'enseignes locales ou nationales. Tout comme pendant les périodes de soldes, il s'agit de produits et de services à prix réduit, mais de façon permanente.



Billetterie CSE et subvention CSE :

Lors de la mise en place des avantages salariés de type activités sociales et culturelles, les membres du CSE se trouvent face à plusieurs options : la **subvention** ou la **billetterie**.

Pour mieux comprendre le contexte, examinons brièvement les deux options :

- La **subvention** est une **somme d'argent mise à disposition du salarié** pour couvrir une partie ou l'intégralité de ses dépenses sociales et culturelles (par exemple : achat ou remboursement de l'abonnement à une salle de sport).
- La **billetterie** permet aux salariés de bénéficier d'**économies, sous la forme de réductions sur des offres de partenaires** (par exemple : une réduction de 40% sur l'offre d'un partenaire).

Mais quelle option choisir ? En réalité, il n'est pas nécessaire de choisir, car les deux options ne sont pas en concurrence directe et peuvent même se compléter mutuellement.

Concrètement, voici un exemple : en parcourant Réduxia, vous tombez sur un abonnement à un magazine qui vous intéresse. Grâce à la billetterie, vous bénéficiez d'une réduction de 30%, puis vous utilisez votre subvention pour régler le reste. N'est-ce pas génial ? La combinaison des deux options apporte une véritable plus-value en termes de pouvoir d'achat.

Quelques exemples d'avantages qui plaisent toujours aux salariés :

Plusieurs rôles au sein d'une entreprise peuvent être chargés des avantages salariés : le directeur, les élus du CSE ou encore le responsable des ressources humaines. Mais comment être sûr que les avantages salariés que vous souhaitez mettre en place seront appréciés ? Découvrez notre petite sélection d'avantages salariés qui ne déçoivent jamais :

- Les **cartes cadeaux, cartes culture, cartes multi-enseignes**, peu importe leur nom. Comme évoqué précédemment, distribuées sous forme de cartes numériques avec un montant fixe, elles offrent un accès à une multitude d'offres de produits ou de services, notamment l'entrée dans des parcs d'attractions, des musées, des cinémas, ou l'achat de biens high-tech et de produits de grande consommation. Le tout directement depuis votre téléphone portable, sans avoir besoin de transporter des chèques en papier partout !
- L'**abonnement à une salle de sport** : dans le cadre de la subvention ASC, le salarié peut tout à fait décider de s'abonner à une salle de sport. Chez **Réduxia**, vous pouvez également bénéficier de réductions exceptionnelles allant jusqu'à 42% sur nos partenaires sportifs : Episod, Neones, Fitness Park, CMG Sports Club, etc.
- Les **abonnements à des services de streaming**. Ces services sont très populaires et à juste titre ! De véritables sources de détente

06 FAITES APPEL À Réduxia

11

Sélectionnez **Réduxia** comme **partenaire privilégié** pour moderniser et faciliter la gestion de vos avantages salariés ainsi que l'ensemble de votre comité social et économique.

Si vous souhaitez vous faire une idée simple et rapide, **Réduxia** propose des **démos gratuites en ligne**. Il vous suffit de nous contacter par mail à [**contact@reduxia.fr**](mailto:contact@reduxia.fr).

Faire confiance à Réduxia pour vos avantages salariés

Notre plateforme numérique s'apparente à une **marketplace** où toutes les offres de nos partenaires sont accessibles en un clic. Elle a été pensée avec deux objectifs en tête : l'**intuitivité** et la **simplicité**, pour que chacun puisse l'utiliser aisément, même ceux qui ne sont pas familiers avec le numérique.

Afin de satisfaire tous les salariés, nous proposons un **large éventail d'offres** provenant de différents horizons : *voyages, high-tech, culture, enfance, salles de sport, et bien d'autres.*

Ces offres bénéficient d'avantages financiers avec des réductions allant jusqu'à -60%.

De votre côté, créer des **subventions personnalisées** ne vous demandera pas plus de temps que de vous préparer une tasse de café, et la **gestion des remboursements** ne sera plus de votre ressort. Soit les achats se font directement sur la marketplace et ne nécessitent aucun remboursement, soit notre équipe s'en charge après le téléchargement du justificatif de paiement par le salarié directement sur la plateforme.

[**Contactez-nous**](#)