

Formation des dirigeants du comité régional Hauts de France 18 et 23 novembre 2023

Compléments apportés au diaporama

1) Les salariés en contrat d'apprentissage doivent-ils bénéficier de la mutuelle de l'entreprise comme les autres salariés ?

Réponse : Le régime de complémentaire santé de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) permet d'offrir aux employeurs de la branche Sport un contrat cadre de complémentaire santé et aux salariés une couverture santé.

Sont concernés par cette complémentaire santé tous les salariés relevant de la CCNS quel que soit le contrat de travail, apprentis compris.

2) Le non-paiement de la cotisation par certains bénévoles pour eux-mêmes ou pour leurs enfants constitue-t-il un avantage en nature ?

Réponse : Un avantage en nature correspond à la fourniture ou à la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au bénévole de faire l'économie de frais qu'il aurait dû supporter.

Eu égard à cette définition, le non-paiement pourrait être considérée par l'URSSAF comme un avantage en nature.

3) L'employeur peut-il verser une prime à ses salariés, exonérée de charges sociales ?

Réponse : La prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif institué par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Jusqu'au 31 décembre 2023, cette prime est exonérée de cotisations et contributions sociales salariales et patronales dans la limite de 3000€ par année civile et par bénéficiaire. Cette limite est doublée et portée à 6000€ pour les employeurs mettant en œuvre, dans certaines conditions, un dispositif d'intéressement.

Sur le plan fiscal et dans les limites indiquées ci-dessus, les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 derniers mois précédent le versement de la prime sont exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS.

Pour 2024, le régime fiscal de la PPV est modifié. La prime n'est plus exonérée d'impôt sur le revenu ni de CSG/CRDS.

4) L'employeur peut-il attribuer des tickets restaurant aux salariés qui ne travaillent que le soir ?

Réponse : Les tickets-restaurant sont attribués à chaque salarié par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire journalier. En conséquence, un salarié dont l'activité se déroule uniquement le soir ne peut bénéficier de tickets-restaurant.

5) Comment doit être décompté le temps de trajet d'un salarié qui se rend en formation ?

Réponse : Le temps de formation est comptabilisé comme du temps de travail effectif. En conséquence, le temps de trajet pour se rendre à une formation suit le même régime que le temps de trajet du salarié pour se rendre au lieu d'exécution de son travail.

Pour rappel :

- Le temps de trajet domicile-lieu habituel de travail n'est pas du temps de travail effectif et n'est pas rémunéré.
- Le temps de déplacement entre deux lieux de travail est du temps de travail effectif dans la mesure où le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.
- Le temps de déplacement qui excède le temps normal de trajet domicile – lieu habituel de travail n'est pas du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré en tant que tel. Cependant, ce temps de déplacement ouvre droit à des contreparties pour le salarié, en repos ou sous forme de contrepartie financière (article 5.3.5.2 CCNS).

Ainsi, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à une contrepartie sous forme de repos :

- Jusqu'à 18 heures de déplacement dans le mois : repos de 10% des heures effectuées ;
- Au-delà de 18 heures de déplacement dans le mois : repos de 25% des heures effectuées.

Les contreparties peuvent être valorisées en argent après accord écrit du salarié.