

# Les avantages sociaux des salariés

On appelle « avantages sociaux » toutes les formes de rémunération complémentaires au salaire proposées par un employeur au(x) salarié(s), dans un objectif de valorisation de leur travail et de fidélisation.

Ils sont variés : revenus financiers supplémentaires, avantages en nature, congés particuliers, dispositifs de protection sociale, dotation de matériels techniques.

**Important** : certains avantages sociaux revêtent un caractère obligatoire et **doivent** être déployés au sein de la structure.

## Avantages sociaux obligatoires

<b>LES CONGÉS PAYÉS</b>	L'employeur a l'obligation de garantir un congé minimum de 2,5 jours ouvrables par mois à chacun de ses salariés ( <a href="#">lien utile</a> ). NB : pour les CDI intermittents, une prime de congés payés (10% de la rémunération mensuelle) se substitue à ces jours de congés.
<b>LES FRAIS DE TRANSPORT PUBLIC</b>	L'employeur doit participer à hauteur de 50% aux frais de transport publics engagés par le salarié (abonnement) pour se rendre au travail depuis son domicile ( <a href="#">lien utile</a> ).
<b>LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ D'ENTREPRISE (« MUTUELLE »)</b>	Depuis 2016, l'employeur doit proposer à ses salarié(s) une complémentaire santé d'entreprise, et prendre en charge au moins 50% de la cotisation ( <a href="#">lien utile</a> ).
<b>LA COTISATION PREVOYANCE (CADRES)</b>	Au minimum, elle doit offrir une garantie décès ; elle peut couvrir les risques d'incapacité temporaire de travail et la perte d'autonomie

[La prime de participation](#) est obligatoire pour les associations de plus de 50 salariés, condition que ne remplissent pas a priori les associations affiliées à la FFT sauf exception ([lien utile](#))

## Avantages sociaux facultatifs pour améliorer le pouvoir d'achat

A titre d'exemples (liste non exhaustive) :

<b>PRIMES DIVERSES</b>	la Prime de Partage de la Valeur (prime exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 6.000€/an => <a href="#">lien utile</a> ) Prime individuelle liée à la performance du salarié ?
<b>AVANTAGES EN NATURE</b>	Prêt ou mise à disposition de téléphone, ordinateur portable (permet notamment au salarié de faire ponctuellement du télétravail/travail à distance, pour ses missions administratives), véhicule...
<b>TITRES-RESTAURANT (« TICKETS RESTO »)</b>	Il s'agit d'un titre spécial de paiement des repas remis par l'employeur à son personnel salarié, et pris en charge à hauteur de 50 à 60% maximum ( <a href="#">lien utile</a> ).
<b>LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE</b>	la mise en place d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) via lequel l'employeur va pouvoir abonder les versements effectués par ses salariés sur un compte bancaire dédié, abondements qui ne seront pas soumis aux cotisations sociales ou à l'impôt sur le revenu ( <a href="#">lien utile</a> ) Dispositif d'intéressement collectif / accord d'intéressement lié aux résultats du club (critères et exemples)

<b>BONS D'ACHAT &amp; CADEAUX</b>	Exonération de charges sociales pour l'association dès lors qu'ils n'excèdent pas sur l'année 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (193 €). Leur attribution doit être en lien avec un évènement (naissance, mariage, Noël, retraite...)
<b>CHEQUES VACANCES</b>	L'employeur peut les mettre en place, il détermine alors leurs conditions d'attribution (accord de branche, consultation des salariés...). La participation du salarié dépend de sa rémunération et du nombre de parts du foyer fiscal (plafond de montant maximum).
<b>CHEQUES CULTURE</b>	Exonération de cotisations et de contributions sociales, ils sont destinés à financer exclusivement des biens ou prestations de nature culturelle.

### Autres avantages sociaux liés à la qualité de vie au travail

<b>LE TÉLÉTRAVAIL</b>	L'objectif est de permettre aux salariés d'exercer ponctuellement ou régulièrement certaines de leurs missions (notamment administratives) depuis leur domicile ( <a href="#">lien utile</a> ).
<b>LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)</b>	Ce dispositif permet aux salariés bénéficiaires d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ( <a href="#">lien utile</a> ).
<b>LES FORMATIONS sur leur temps de travail</b>	Si l'employeur a l'obligation de permettre à ses salariés de s'adapter à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, via la mise en place de formations (externes ou internes à la structure), il peut également leur proposer, d'autres types de formation non obligatoires afin de développer leurs compétences, découvrir de nouveaux secteurs d'activité... ( <a href="#">lien utile</a> ).

### Les bénéfices pour l'employeur

Les associations sportives éprouvent de plus en plus de difficultés à attirer et à fidéliser les salariés en général et les enseignants en particulier.

Dans les démarches de recrutement ou en matière de gestion RH, les avantages sociaux peuvent influencer la position d'un candidat à un poste ou d'un titulaire.

Ils représentent un levier d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs et contribuent à accroître leur motivation, leur engagement, ce qui réduit l'absentéisme et améliore globalement les performances de l'association.

La qualité de l'environnement de travail, les perspectives d'évolution de carrière, la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sans être des avantages sociaux, contribuent également à la fidélisation et à la qualité de vie au travail.

Les salariés peuvent être associés au choix des avantages sociaux à retenir pour correspondre au mieux à leurs besoins.