Retrouvez nos fiches pratiques sur notre site internet !

LE SERVICE SOCIAL VOUS INFORME :

LES ACCESSOIRES DE SALAIRE

Il existe certains outils à votre disposition permettant de faire bénéficier vos salariés de primes ou d'avantages divers qui, d'une part sont soumis à un régime social et fiscal favorable, et qui d'autre part, constituent des leviers efficaces de motivation et de fidélisation du personnel.

Ces « accessoires de salaire » ne peuvent en aucun cas se substituer au salaire mais viennent en complément de la rémunération de base versée au salarié. Il s'agit de dispositifs facultatifs et collectifs qui, dans la plupart des cas, bénéficient également au chef d'entreprise.

L'ÉPARGNE SALARIALE

1. INTÉRESSEMENT

- ***Définition et bénéficiaires***

Un accord d'intéressement permet de verser chaque année aux salariés des primes calculées en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise. Ce dispositif peut également bénéficier au chef d'entreprise si l'accord le prévoit.
Conclu pour une durée de 1 à 5 exercices, l'accord est élaboré « sur mesure » par rapport aux indicateurs que vous souhaitez mettre en valeur, à l'enveloppe à consacrer à ce dispositif et aux critères de répartition entre les salariés.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Les primes versées sont exonérées de cotisations sociales mais soumises à la CSG CRDS, dans la limite d'un plafond individuel annuel de 36 045 € (75% du PASS).
Les primes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont placées directement sur un plan d'épargne d'entreprise.



2. PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE) OU INTERENTREPRISES (PEI)

- ***Définition et bénéficiaires***

Le PEE est un système collectif qui permet aux salariés et aux dirigeants de se constituer une épargne. Les versements effectués (notamment primes d'intéressement) peuvent être complétés par des « abondements » de l'entreprise. Les sommes versées sont frappées d'indisponibilité pendant une durée de 5 ans (sauf cas de déblocages anticipés).

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Le montant de l'abondement est exonéré de cotisations sociales et déductible du résultat imposable, mais soumis à la CSG CRDS.
L'abondement annuel est plafonné à 3 fois le versement du salarié ou 3844,80 € par salarié (8% du PASS).

© Le Service Social 2026

3. PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

- ***Définition et bénéficiaires***

Permet aux salariés et aux dirigeants de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé. Les versements des salariés peuvent être complétés par des « abondements » de l'entreprise.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Le montant de l'abondement est exonéré de cotisations sociales et déductible du résultat imposable, mais soumis à la CSG CRDS.
L'abondement annuel est plafonné à 3 fois le versement du salarié ou 7689,60 € par salarié (16% du PASS).

4. PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

- ***Définition et bénéficiaires***

Prime à caractère collectif qui doit être versée à tous les salariés présents dans l'entreprise au moment de sa mise en place. Le montant versé à chaque salarié peut être modulé en fonction de plusieurs critères définis.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Totalement exonérée de cotisations sociales, CSG CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont le salaire est inférieur à 3 SMIC, dans la limite de 3 000€ /an et par salarié (6 000€ si l'entreprise applique un accord d'intéressement).
Attention la prime est réintégrée à la base de calcul de la réduction générale dégressive unique, ce qui peut augmenter le total des cotisations patronales sur les salaires < 3 SMIC.



A partir de 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés dont le bénéfice dépasse 1% du CA sur 3 années consécutives doivent obligatoirement mettre en place un dispositif de partage de la valeur : PPV, intéressement ou épargne salariale.

© Le Service Social 2026

LES AVANTAGES SOCIAUX

5. CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) PRÉFINANCÉ

- ***Définition et bénéficiaires***

Dispositif permettant de faire bénéficier les salariés, mais également le chef d'entreprise, d'un titre de paiement servant à rémunérer directement un employé à domicile (assistant maternel, jardinier, agent d'entretien, etc.) ou un prestataire de services à la personne.

- **Régime social et fiscal, plafond**

Exonération de cotisations sociales dans la limite de 2591 € par année civile et par bénéficiaire.
Déductible du résultat imposable.



6. TITRES- RESTAURANT

- ***Définition et bénéficiaires***

Dispositif permettant de faire bénéficier les salariés d'un titre de paiement destiné à régler le cout d'un repas dans un restaurant ou l'achat de denrées alimentaires.
Financement conjoint entre l'employeur et le salarié (la participation de l'employeur doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur faciale du titre).

- **Régime social et fiscal, plafond**

Exonération de cotisations sociales dans la limite de 7,32 € par titre-restaurant, exonération d'impôt sur le revenu.

7. CHÈQUES-CADEAUX

- ***Définition et bénéficiaires***

Dispositif permettant de faire bénéficier les salariés de titres de paiement destinés à régler l'achat de produits ou services dans les commerces et enseignes partenaires.

- **Régime social et fiscal, plafond**

Exonération de cotisations sociales dans la limite de 5% du PMSS, soit 200 € par salarié et par année civile. Ce montant peut être dépassé si l'attribution des chèques-cadeaux respecte 3 conditions : attribution en lien avec un évènement qui concerne le salarié, utilisation déterminée en lien avec l'évènement, montant conforme aux usages (5% du PMSS). Exonération fiscale.

© Le Service Social 2026

8. CHÈQUES-CULTURE

- ***Définition et bénéficiaires***

Dispositif permettant de faire bénéficier les salariés, mais également le chef d'entreprise, de titres de paiement destinés à régler des dépenses liées à la culture.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Totalement exonérés de cotisations dès lors que ceux-ci sont exclusivement échangeables contre des biens ou prestations à caractère culturel. Non soumis à l'impôt sur le revenu.

9. CHÈQUES-VACANCES

- ***Définition et bénéficiaires***

Dispositif permettant de faire bénéficier les salariés, mais également le chef d'entreprise, de titres de paiement destinés à régler des dépenses de vacances.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Exonération de cotisations sociales sous conditions dans la limite de 560,10€ par bénéficiaire et par an (30% du SMIC brut mensuel), mais soumis à la CSG/CRDS. Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle du montant mensuel du SMIC.

10. MUTUELLE PRISE EN CHARGE À 100%

- ***Définition et bénéficiaires***

Les frais de santé du contrat collectif sont pris en charge à 100% par l'employeur, avec une distinction par collège (cadres, non cadres) si le contrat le prévoit. Ce dispositif peut profiter aux salariés et aux dirigeants, il s'applique automatiquement à toutes les personnes affiliées dès la mise en place du régime par DUE.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

La part patronale des frais de santé est soumise à CSG CRDS, intégrée dans le net imposable et soumise au forfait social de 8% pour les entreprises de plus de 11 salariés.

© Le Service Social 2026

11. PRIME CARBURANT

- ***Définition et bénéficiaires***

Dispositif permettant la prise en charge des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène payés par les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

- ***Régime social et fiscal, plafond***

Totalement exonérés de cotisations dans la limite annuelle de :

⚠ 300€ pour les frais de carburant,

- 600€ pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Non soumis à l'impôt sur le revenu.

⚠ Afin d'aider les salariés à faire face à la hausse des prix du carburant, le Gouvernement assouplit au titre de l'année 2026 les règles applicables à cette prime.
Pour les primes versées entre le 1er octobre et le 31 décembre 2026, le plafond annuel passe de 300 € à 1 000 € par salarié.