Les leviers de fin d'année...

sans risque de redressement

Titres-restaurant, bons d'achat / cadeaux, prime de partage de la valeur... ces avantages **dopent le pouvoir d'achat de vos salariés** et n'impactent pas les **cotisations patronales,** à condition de respecter les règles du jeu.

Chaque euro versé n'a pas le même prix.

Voici les **leviers**, leurs **plafonds**, et surtout les **points de vigilance** pour rester dans les clous de l'URSSAF.

Les leviers, en un coup d'oeil

Montants et seuils applicables en 2026, actualisés chaque année par l'URSSAF.

Levier	Plafond éxonéré 2026	Règle & point de vigilance
🍽️ **Titres-restaurant**	**7,32€ / titre**	Part patronale de 50 à 60% de la valeur du titre ; exonération maximale pour une valeur de 12,20€ (à 60%) et de 14,64€ (à 50%). ⚠ Au-delà de la fourchette 50–60 %, toute la part patronale est réintégrée. Au-delà de 7,32 € dans la fourchette, seul l'excédent l'est.
🎁 **Bons d'achat · chèques cadeaux**	**200€ / an / salarié**	200 €/an, exonérés sans motif particulier. En cas de dépassement de ce montant, cela peut être exonéré en respectant les 3 conditions*(cf ci-dessous). ⚠ En cas de dépassement ou de non-respect des conditions, la totalité du bon est soumise aux cotisations, et pas seulement l'excédent.
🏠 **CESU prefinancé**	**2 591€ / an / salarié**	26 services à la personne à domicile ; l'entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt de 25 % sur les aides versées et un montant maximum global est fixé par an. ⚠ Cumuler les participations du CSE et de l'employeur pour apprécier le plafond.

© 2026 Le Pôle RH

⛱️ **Chèques-vacances**	**560,10€ / an**	Exonérés sans plafond si financés par le budget du CSE. Sans CSE, plafond de 30 % du SMIC brut mensuel, sous conditions** (cf ci-dessous). ⚠ Sans CSE : accord collectif et modulation selon la rémunération requis.
💶 **Prime de partage de la valeur**	**3 000€ / 6 000€**	6 000 € avec accord d'intéressement ou de participation ; 3000€ avec mise en place par accord ou DUE ; 1 à 4 versements par an. ⚠ Intégrée à l'assiette de la RGDU : sur les bas salaires, elle réduit la réduction générale. Régime fiscal renforcé jusqu'au 31/12/2026.***
🚲 **Forfait mobilités durables**	**600€ / 900€**	Vélo, covoiturage, modes propres ; 900 € en cumul avec l'abonnement de transport ; prime carburant plafonnée à 300 €. ⚠ Modes de transport éligibles précis. Pour un temps partiel, prise en charge proratisée.
🎭 **Chèques-culture**	**Sans plafond**	Exonérés sans plafond ni condition d'événement. ⚠ Usage strictement culturel : livres, spectacles, musées, cinéma.
📈 **Épargne salariale**	**3 844€ (PEE)** **Autres dispositfs selon formule**	Intéressement, participation, placement PEE / PER ; forfait social à 0 % (moins de 50 salariés) ; part déductible du bénéfice imposable. ⚠ Interdiction de substituer l'épargne à un élément de salaire.
🛡️ **Retraite supplémentaire**	**Déductible**	Dispositif pour l'ensemble du personnel ou une catégorie objective ; cotisations déductibles du bénéfice comme une charge. ⚠ Le périmètre des bénéficiaires doit reposer sur un critère objectif.

* Bon d'achat et cadeaux : les 3 conditions

Pour 200 € cumulés sur l'année, l'exonération est automatique, sans justificatif. Au-delà, elle n'est maintenue, **pour chaque attribution**, que si les trois conditions suivantes sont réunies :

1. **Un événement reconnu par l'URSSAF** · Naissance, mariage ou PACS, retraite, fête des mères et des pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël, rentrée scolaire.
2. **Un usage en lien avec l'événement** · La nature du bien ou l'enseigne doit correspondre à l'occasion.
3. **Un montant conforme** · 200 € maximum par événement et par bénéficiaire.

© 2026 Le Pôle RH

** Chèques-vacances : entreprise de moins de 50 salariés sans CSE

Ces entreprises peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales (maladie, vieillesse, allocations familiales) si la contribution de l'employeur respecte les conditions de niveau de rémunération et les conditions suivantes :

1. **Existence d'un accord collectif** (de branche, interentreprises ou d'entreprise).
2. **Existence d'une modulation** selon les niveaux de rémunération.

Niveau de rémunération du salarié bénéficiaire*	Seuil maximum de la contribution des chèques-vacances par l'employeur***
Salaire inférieur à 4 005€	**80% de la valeur des chèques-vacances**
Seuil supérieur à 4 005€	**50% de la valeur des chèques-vacances**

3. **Absence de substitution** à un élément de salaire, passé ou à venir.
4. **Une contribution annuelle globale** inférieure à la moitié du SMIC mensuel (au 1er janvier) multipliée par le nombre de salariés.

Ces taux sont **majorés de 5 % par enfant à charge** et de **10 % par enfant handicapé**, dans la limite de **15 %**. Si toutes les conditions sont réunies, la contribution employeur ouvrant droit à exonération est limitée à **30 % du SMIC brut mensuel** (base 151,67 h), par an et par salarié, soit **560,10 € en 2026**. Elle reste soumise à la **CSG**, la **CRDS** et **au versement mobilité** pour les entreprises de 9 salariés et plus.

Exemple - entreprise de 5 salariés, chèque de 150€, revenus inférieurs au PMSS (4 005€)

Prise en charge employeur	**80%**
Participation employeur par bénéficiaire	**120€**
Participation du bénéficiaire	**30€**
Montant soumis à charge employeur	**0€**
Montant soumis à charge salariale (CSG / CRDS)	**120€ → 11,64€**

© 2026 Le Pôle RH

Jusqu'à 560 € d'exonération de charges sociales par an et par salarié. Votre participation reste déductible du bénéfice imposable.

*** La PPV avant le 31 décembre

2026 est la dernière année du régime fiscal renforcé de la prime de partage de la valeur : pour les entreprises de moins de 50 salariés et les salariés rémunérés sous 3 SMIC, la prime est exonérée à la fois de cotisations, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu. Sauf prolongation en loi de finances, à compter du **1er janvier 2027** la PPV resterait exonérée de cotisations mais redeviendrait imposable et soumise à la CSG-CRDS

Concrètement, verser la prime **avant le 31 décembre 2026** permet à ces salariés d'en percevoir **l'intégralité**, **sans impôt**.

On fait le point sur votre situation ?

Le Pôle RH vous accompagne précisément sur chaque dispositif : éligibilité, plafonds, mise en place et sécurisation URSAFF.

© 2026 Le Pôle RH