FICHE PRATIQUE · RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Fin d'année : prime carburant, bons d'achat ou prime de partage de la valeur, comment aider vos salariés au meilleur coût ?

Vous souhaitez récompenser vos salariés à l'approche des fêtes ? Prime carburant, bons d'achat ou prime de partage de la valeur : plusieurs solutions existent pour leur apporter un complément de pouvoir d'achat. Mais attention : selon le dispositif choisi, le coût pour votre entreprise peut être très différent.

Pourquoi une prime classique coûte-t-elle plus cher ?

Une prime classique est un élément de salaire : elle supporte les cotisations patronales et salariales, la CSG-CRDS, puis l'impôt sur le revenu du salarié. Trois dispositifs font exception, chacun dans un cadre précis : la prime carburant, les cadeaux et bons d'achat, et la prime de partage de la valeur. Aucun ne peut remplacer un élément de salaire existant ou une augmentation prévue : ce sont des compléments, pas des substituts.

Prime carburant : une opportunité à saisir avant la fin de l'année

Quel montant ? Le décret n° 2026-974 du 20 octobre 2026 porte à 1 000 €, pour les sommes versées jusqu'au 31/12/2026, les quatre limites d'exonération de cotisations des frais de transport personnels. Il s'applique aux périodes d'activité courant depuis le 01/10/2026. Ce plafond s'apprécie par salarié et sur l'ensemble de l'année, en tenant compte des sommes déjà versées depuis janvier.

Qui peut en bénéficier ? En temps normal, l'article L. 3261-3 du code du travail réserve la prise en charge aux salariés dont la résidence ou le lieu de travail n'est pas desservi par un transport collectif ou se trouve hors du périmètre d'un plan de mobilité obligatoire, et à ceux dont les horaires rendent le véhicule personnel indispensable. Selon le BOSS (communiqué du 22/10/2026), jusqu'au 31/12/2026, la prise en charge peut bénéficier aux salariés « indépendamment de la desserte de leur résidence ou de leur lieu de travail » par un transport collectif, de leur inclusion dans un plan de mobilité ou de leurs horaires de travail. Ces assouplissements ne valent que pour le carburant et reposent sur la doctrine du BOSS, non sur une modification de l'article L. 3261-3.

Comment la mettre en place ? La prime reste facultative ; si l'employeur la verse, il doit en faire bénéficier l'ensemble des salariés remplissant les conditions, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, justificatifs à l'appui (article R. 3261-11). Les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou interentreprises, à défaut de branche, et à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique s'il existe (article L. 3261-4 du code du travail). Fixez un barème objectif selon la distance, applicable à tous, et recueillez les justificatifs.

Quel traitement fiscal ? L'article 81, 19° ter, b du code général des impôts n'exonère que 300 € de frais de carburant, pour les salariés qui remplissent les conditions de l'article L. 3261-3 : au-delà, la prime est imposable, et elle l'est en totalité pour un salarié éligible seulement grâce aux assouplissements. Le projet de loi de finances pour 2027 propose un plafond de 1 000 € dès les revenus de 2026, à vérifier dans le texte adopté.

Cadeaux et bons d'achat : un coup de pouce simple, mais plafonné

Les cadeaux et bons d'achat remis par le comité social et économique ou, à défaut, par l'employeur sont exonérés de cotisations lorsque leur total annuel par salarié ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 200 € en 2026. Au-delà, ils restent exonérés s'ils sont remis pour un événement précis, comme Noël, avec une utilisation déterminée et un montant limité à 200 € par événement ; pour Noël, la limite s'applique au salarié et à chacun de ses enfants jusqu'à 16 ans révolus.

Prime de partage de la valeur : avantageuse pour le salarié, mais à quel coût ?

La prime de partage de la valeur, créée par l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, est exonérée de toutes les cotisations sociales dans la limite globale de 3 000 € par salarié et par année civile, portée à 6 000 € pour les entreprises qui ont mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation dans les conditions prévues par le texte ; au-delà, la fraction excédentaire est soumise aux cotisations.

Surtout, lorsqu'elle est versée entre le 01/01/2024 et le 31/12/2026 par une entreprise de moins de cinquante salariés à un salarié dont la rémunération perçue au cours des douze mois précédant le versement est inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue à son contrat, elle est aussi exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS. Elle est alors incluse dans le revenu fiscal de référence du salarié.

Elle est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, et son montant peut être modulé selon des critères limitativement prévus par la loi.

Une prime exonérée peut coûter plus cher que prévu

> **Une prime sans cotisations n'est pas forcément une prime sans surcoût.** Depuis 2025, la prime de partage de la valeur est prise en compte dans le calcul de la réduction générale des cotisations patronales. Elle peut donc diminuer les allègements dont bénéficie votre entreprise. Résultat : dans notre exemple, une prime de 800 € coûte près de 50 % de plus à l'entreprise. C'est pourquoi une simulation préalable est indispensable.

© ADALTA 2026 — www.adalta.fr

800 € pour un salarié : combien cela coûte-t-il réellement ?

Prenons une entreprise de six salariés qui souhaite accorder 800 € à chacun, selon des règles communes. Quel sera son coût réel selon le dispositif retenu ? Prenons Camille, à temps complet, payée 2 000 € brut par mois toute l'année 2026, soit 24 000 € : elle vient travailler en voiture, à 25 km, habite et travaille dans des communes desservies et comprises dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire, avec des horaires compatibles avec les transports en commun, et n'a pas d'enfant.

- **Prime carburant de 800 €**, si le barème de l'entreprise prévoit ce montant pour 25 km : aucune cotisation ni CSG-CRDS (limite fixée par décret, éligibilité admise par le BOSS) ; Camille, éligible seulement grâce à l'assouplissement, est imposée sur les 800 € en l'état du code général des impôts, sauf adoption du projet de loi de finances pour 2027 en ce sens. Exonérée, la prime n'entre pas dans le calcul de la réduction générale : coût pour l'entreprise, 800 €. Les collègues qui ne viennent pas en voiture ne la reçoivent pas.
- **Bons d'achat de Noël** : un bon de 200 € est exonéré et ne réduit pas la réduction générale. Un bon unique de 800 €, qui dépasse la limite par événement, est soumis en totalité aux cotisations et contributions, comme un salaire.
- **Prime de partage de la valeur de 800 €** : aucune cotisation, ni impôt sur le revenu, ni CSG-CRDS pour Camille. Mais, avec la formule 2026 de la réduction générale d'une entreprise de moins de cinquante salariés, le coefficient de Camille passe de 0,3147 sur 24 000 € à 0,2890 sur 24 800 € : la réduction annuelle passe de 7 552,80 € à 7 167,20 €, soit 385,60 € d'allègement en moins. La prime coûte donc 1 185,60 € à l'entreprise pour 800 € reçus en net par Camille.

Dispositif	Avantage pour Camille, avant impôt	Impôt sur le revenu de Camille	Coût pour l'entreprise
Prime carburant de 800 €	800 €	Imposable sur 800 € en l'état du code général des impôts	**800 €**
Bon d'achat de Noël de 200 €	200 €	Non imposable dans le cas présenté : cadeau de Noël d'une valeur modique respectant les conditions fiscales d'exonération.	**200 €**
Bon d'achat unique de 800 €	800 €, diminués des cotisations salariales et de la CSG-CRDS	Imposable	800 €, plus les cotisations patronales et la perte de réduction générale, non chiffrées ici
Prime de partage de la valeur de 800 €	800 €	Exonérée, mais incluse dans le revenu fiscal de référence	**1 185,60 €**

À montant versé identique, le coût pour l'employeur varie sensiblement. Et si l'entreprise ne dispose que de 800 € par salarié, tout compris ? Elle ne pourrait alors verser à Camille qu'une prime de partage de la valeur de 537,21 €, qui lui ferait perdre 262,79 € de réduction générale.

Pour Camille, à montant égal, la prime de partage de la valeur reste la plus avantageuse. Pour l'entreprise, elle n'est pas la moins coûteuse : plus le salaire est proche du SMIC, plus la perte d'allègement est forte. Le calcul doit être fait salarié par salarié. Il est établi ici sur une année complète, aux taux de droit commun, sans heures supplémentaires, pour une entreprise de moins de 250 salariés, où la prime n'est pas soumise au forfait social, et non redevable de la taxe sur les salaires.

Les décisions à prendre avant la fin de l'année

Pour la prime de partage de la valeur, deux primes peuvent être attribuées au titre d'une même année civile ; chacune peut être versée en plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, mais deux primes distinctes peuvent être versées au cours d'un même trimestre (limite trimestrielle : article 1er, IV, de la loi du 16 août 2022 ; exception : Urssaf). Elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, ainsi qu'aux intérimaires mis à disposition, à la date retenue par l'accord ou la décision : versement, dépôt de l'accord ou signature de la décision.

Le régime le plus favorable de la prime de partage de la valeur et le plafond de 1 000 € de la prime carburant s'arrêtent tous deux au 31/12/2026, en l'état des textes. Des prolongations sont discutées dans les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2027, sans être adoptées à ce jour. Il faut donc arrêter votre choix en novembre, rédiger l'accord ou la décision de l'employeur, consulter le comité social et économique s'il existe, puis verser en décembre.

ADALTA vous aide à choisir la solution adaptée

Avant de décider, faites le bon calcul. Une prime avantageuse pour vos salariés n'est pas nécessairement la moins coûteuse pour votre entreprise. Chez ADALTA, nous vous aidons à comparer les différentes solutions, à mesurer leur coût réel pour chaque salarié et à mettre en place le dispositif le plus adapté à votre situation.

Vous envisagez de récompenser vos salariés avant la fin de l'année ? Parlons-en : écrivez au cabinet avec votre effectif, le budget envisagé et la liste des salariés.

Pour aller plus loin : notre guide « Prime, intéressement ou participation : quel dispositif choisir ? » — www.adalta.fr/guides-ressources/guide-partage-de-la-valeur/

Textes de référence : loi n° 2022-1158 du 16/08/2022, art. 1er ; décret n° 2026-974 du 20/10/2026 ; code du travail, art. L. 3261-3, L. 3261-4 et R. 3261-11 ; CGI, art. 81, 19° ter, b ; BOSS, communiqué du 22/10/2026 et rubrique « Réduction générale dégressive unique » ; BOFiP, BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10-20260506 ; Urssaf, « La prime de partage de la valeur » ; projet de loi de finances pour 2027, art. 2 (non adopté).

Cette fiche a une vocation uniquement informative. Elle ne se substitue pas au conseil d'un expert-comptable : chaque situation est unique et doit faire l'objet d'une analyse personnalisée.