Éléments de salaire 2027 : ce qui est soumis, ce qui ne l'est pas

Montants au 1er janvier 2027 connus au 11 novembre 2026 : fiche OFAS du 2.10.2026, annuaire VPS 2027, textes légaux sur Fedlex. TransparenceRH, transparencerh.ch, document gratuit.

À confirmer en décembre 2026 : Directives sur le salaire déterminant 2027 (OFAS, attendues en décembre 2026) ; Indemnité kilométrique 2027 (AFC, instructions du certificat de salaire) ; Montants cantonaux des allocations familiales et taux de cotisation des caisses 2027 ; Taux de prime LAA et IJM de votre assureur pour 2027.

Ce qui change au 1er janvier 2027

Point	En 2026	Dès le 1er janvier 2027
Rentes AVS et AI (minimum, maximum, couple)	1'260.- à 2'520.- par mois ; couple 3'780.-	1'280.- à 2'560.- par mois ; couple 3'840.- (adaptation de 1,59 %). Fiche OFAS du 2.10.2026.
LPP : seuil d'entrée (salaire minimal annuel)	22'680.-	23'040.-. Art. 7 LPP ; OPP 2 art. 5.
LPP : déduction de coordination	26'460.-	26'880.-. Art. 8 LPP.
LPP : limite supérieure du salaire annuel	90'720.-	92'160.- ; salaire coordonné de 3'840.- à 65'280.-.
LPP : taux d'intérêt minimal	1,25 %	2 % (Conseil fédéral, 4.11.2026).
Pilier 3a : déduction maximale	7'258.- (36'288.- sans 2e pilier)	7'373.- (36'864.- sans 2e pilier).
Procédure de décompte simplifiée (LTN)	22'680.- par employé ; 60'480.- au total	23'040.- par employé (seuil LPP) ; 61'440.- au total (deux rentes maximales annuelles).
Cotisation minimale AVS/AI/APG (indépendants, sans activité)	530.-	541.- (AVS 444.-, AI 71.-, APG 26.-).
Âge de référence des femmes	64 ans et 6 mois (nées en 1962)	64 ans et 9 mois pour les femmes nées en 1963 (AVS 21, 3e étape).
APG du service : enfant, minimum, total	22.- par jour et par enfant ; min. 69.- ; total max. 275.- par jour	jusqu'au 30.6.2027. Dès le 1.7.2027 : allocation pour enfant supprimée (art. 16a LAPG abrogé ; en service le 1.7.2027 : jusqu'à la fin de cette période) ; allocation de service au plus 220.- ; recrues et minimum 70.40 (32 %) ; plus de total de 275.- ; exploitation et frais de garde au plus 74.80 (34 %).
APG des parents dès le 1.7.2027		maternité prolongée si la mère ou le nouveau-né est hospitalisé 2 semaines au moins, sans plafond ; autre parent : jusqu'à 84 indemnités de plus si la mère est hospitalisée ; prise en charge dès 4 jours d'hospitalisation de l'enfant ; pas de prime LAA sur l'APG (OLAA 115) ; hauts salaires : complément de l'employeur jusqu'à 80 % (CO 324b al. 2).
Ce qui ne change pas		Taux AVS/AI/APG 10,6 % ; AC 2,2 % jusqu'à 148'200.- ; gain maximal LAA 148'200.- ; salaire de minime importance 2'500.- ; franchise du retraité 1'400.- par mois ; cadeaux en nature et prime d'examen 600.- ; salaire en nature (VPS 2027 : repas 3.50, 10.-, 8.- ; logement 11.50 ; pension 990.- par mois) ; allocations familiales minimales 215.- et 268.-.

Les montants en vigueur en 2027

Cotisations, plafonds et seuils	Montant 2027	Salaire en nature et avantages	Montant 2027
AVS, AI, APG : part du salarié	5,30 % (AVS 4,35 + AI 0,70 + APG 0,25), sans plafond	Petit-déjeuner	3.50 par jour ou 105.- par mois
AVS, AI, APG : total employeur et salarié	10,60 %	Repas de midi	10.- par jour ou 300.- par mois
Assurance-chômage (AC)	1,10 % chacun, jusqu'à 148'200.- par an. Rien au-delà	Repas du soir	8.- par jour ou 240.- par mois
Gain assuré LAA (plafond)	148'200.- par an	Logement	11.50 par jour ou 345.- par mois
Salaire de minime importance	2'500.- par an et par employeur	Pension complète (logement et nourriture)	990.- par mois
Franchise du retraité (optionnelle)	1'400.- par mois, soit 16'800.- par an	Véhicule d'entreprise à usage privé	0,9 % par mois du prix d'achat hors TVA, au minimum 150.- par mois
LPP : seuil d'entrée	23'040.-	Cadeaux en nature (depuis 2026)	600.- par an et par salarié
LPP : déduction de coordination	26'880.-	Chèques REKA (la réduction)	600.- par an
LPP : limite supérieure	92'160.-	Chèques restaurant	180.- par mois, lettre G du certificat de salaire
LPP : salaire coordonné	de 3'840.- à 65'280.-	Cotisation de club de loisirs	1'000.- par cotisation
Rente AVS simple	de 1'280.- à 2'560.- par mois ; couple 3'840.-	Billets d'événements culturels, sportifs ou sociaux	600.- par année civile depuis 2026 (500.- par événement jusqu'en 2025)
APG service (militaire, protection civile)	80 %, max. 220.- par jour ; jusqu'au 30.6.2027 : min. 69.-, plus 22.- par enfant ; dès le 1.7.2027 : min. 70.40, plus d'allocation pour enfant	Indemnité kilométrique	75 centimes par kilomètre en 2026 ; montant 2027 de l'AFC à confirmer en décembre
Maternité fédérale	80 %, max. 220.- par jour, 98 jours	Allocation pour enfant, minimum fédéral	215.- par mois (montants cantonaux 2027 : barème du canton)
Maternité cantonale genevoise (LAMat, montants 2026)	80 %, min. 69.-, max. 329.60 par jour	Allocation de formation, minimum fédéral	268.- par mois (montants cantonaux 2027 : barème du canton)
Âge de référence des femmes en 2027	64 ans et 9 mois (nées en 1963)	Allocation de ménage (agriculture, LFA)	100.- par mois
Procédure de décompte simplifiée (LTN)	salaire de 23'040.- au plus par employé et 61'440.- au total	Prime de réussite d'un examen	600.-, en espèces ou en nature
Ménage privé, personne de moins de 25 ans	exemptée jusqu'à 750.- par an et par employeur	Cadeau en espèces hors examen	aucun seuil : soumis dès le premier franc
Indemnités analogues à une solde, service du feu	5'400.- par an, l'excédent est soumis	Formation et perfectionnement payés par l'employeur	non soumis s'ils sont étroitement liés à l'activité

Les réflexes à garder

1. Un élément qui n'entre pas dans la base de cotisation reste presque toujours IMPOSABLE. Les deux colonnes ne se suivent pas : les allocations familiales, les indemnités journalières et la participation LAMal versée à l'assureur le prouvent.
2. Le salaire en nature se traite en deux temps : on l'AJOUTE au brut pour cotiser, niveau 1 (+), puis on le RETIENT après le net, niveau 3 (-), puisque l'employé ne le reçoit pas en argent.
3. Le plafond de 148'200.- ne vaut que pour l'AC et la LAA. L'AVS, l'AI, les APG et l'impôt n'ont aucun plafond. Depuis 2026, il n'y a plus rien à prélever au-delà du plafond AC.

4. Les seuils d'exonération sont chacun rattachés à une unité : 600.- par ANNÉE pour les cadeaux en nature, 600.- par ÉVÉNEMENT pour la prime de réussite d'un examen, 180.- par MOIS pour les chèques restaurant, 1'000.- par COTISATION de club, 500.- par ÉVÉNEMENT culturel. Si le seuil est dépassé, c'est la TOTALITÉ qui devient du salaire, et non la seule part qui dépasse. Seule exception depuis 2026 : les chèques REKA, où l'on ne soumet que le dépassement.
5. Le seuil de 600.- suit la FORME du cadeau. En nature, on a 600.- de marge par année ; en espèces, un cadeau est une gratification et il est soumis dès le premier franc. La seule exception est la prime pour la réussite d'un examen, exonérée jusqu'à 600.- qu'elle soit versée en argent ou en nature.

Les septante-sept éléments de salaire et leurs cinq colonnes

SALAIRES AU TEMPS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Salaire annuel	Montant versé par année. Prorata en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année. Art. 319 et 322 CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Salaire mensuel	Montant versé par mois entier, selon un taux d'activité et un horaire fixés au contrat. N'est pas lié à la quantité produite. Prorata en cours de mois. Art. 319 et 322 CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Salaire hebdomadaire	Montant versé par semaine de travail, pour l'horaire convenu.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Salaire journalier	Montant versé par jour de travail, pour l'horaire convenu. Art. 319 et 322 CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Salaire à l'heure	Montant versé par heure de travail. L'horaire n'est pas figé, le salaire suit le temps effectué. Art. 319 et 322 CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

SALAIRES AU RENDEMENT	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Salaire à la tâche	Rémunération fixée d'avance pour une tâche et un niveau de qualité donnés. Exemple : une femme de chambre payée par chambre nettoyée. Art. 326 CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Salaire à la pièce	Rémunération fixée par pièce produite. L'employeur a l'obligation de fournir du travail en quantité suffisante ; s'il ne le fait pas, il paie le salarié au temps. Art. 326 CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

AUTRES RÉMUNÉRATIONS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
13e salaire	Un douzième du salaire annuel. Prévu par le contrat, donc dû. Versé chaque mois, aux échéances convenues, en une fois en décembre, ou au prorata lors du départ.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Participation aux résultats	Versement calculé selon les résultats financiers de l'entreprise. Valorise la performance collective, pas l'individuelle.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Commission, provision	Salaire variable, souvent combiné à un fixe. Calculé sur un chiffre d'affaires, voire un bénéfice net, réalisé par l'employé.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Prime unique	Versée lors d'un événement particulier. NON SOUMISE dans trois cas : don pour le jubilé de l'entreprise, au plus tôt 25 ans après la fondation puis tous les 25 ans ; cadeaux de fiançailles ou de mariage ; prime jusqu'à 600.- pour la réussite d'un examen, en espèces ou en nature, montant relevé de 500.- à 600.- en 2026. Tout autre versement en espèces est soumis dès le premier franc. Art. 8 let. c RAVS, mémento 2.01 ch. 11 let. k, l et m.	1	Non dans les 3 cas	Non dans les 3 cas	Non dans les 3 cas	Non dans les 3 cas	Non jusqu'à 600.- pour l'examen
Cadeaux en nature	Stylo, montre, panier. NON SOUMIS jusqu'à 600.- par année civile et par salarié depuis le 1.1.2026 ; c'était 500.- jusqu'en 2025.	1 si au-delà de 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-
Bonus	Calculé selon des critères objectifs connus avant la période d'analyse : performance individuelle ou collective, résultats obtenus.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Gratification	Fixée unilatéralement et à bien plaire par l'employeur. Caractère extraordinaire, non contractuelle. Art. 322d CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

SALAIRES EN NATURE	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Nourriture	L'employeur fournit gratuitement les repas. Valeurs AVS et fiscales 2027 (inchangées, annuaire VPS 2027) : petit-déjeuner 3.50 par jour ou 105.- par mois ; midi 10.- par jour ou 300.- par mois ; soir 8.- par jour ou 240.- par mois.	1 (+) et 3 (-)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Logement	L'employeur fournit gratuitement le logement : hôtellerie, conciergerie. 11.50 par jour ou 345.- par mois. Pension complète, logement et nourriture : 990.- par mois.	1 (+) et 3 (-)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Véhicule à usage privé	0,9 % par mois du prix d'achat hors TVA, au minimum 150.- par mois. Exemple : 35'000.- hors TVA font 315.- par mois à soumettre.	1 (+) et 3 (-)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

SUPPLÉMENTS DE SALAIRE	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Heures supplémentaires	Heures au-delà du temps convenu au contrat, mais sous le maximum légal LTr. Compensation par un congé de même durée ou, en cas de paiement, majoration de 25 %. Dérogation possible par accord écrit. Art. 321c CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Travail supplémentaire	Heures au-delà de la durée maximale hebdomadaire légale LTr, cas exceptionnel de surcroît de travail. Majoration de 25 %, sauf accord écrit de compensation en temps de même durée ; tout autre accord est nul. Limite de 170 ou 140 heures par an selon la catégorie de personnel.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Travail de nuit	La LTr impose : 25 % de supplément de salaire si le travail de nuit est temporaire ; 10 % de congé compensatoire du temps effectué s'il est régulier, dès 25 nuits par an.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Travail du dimanche	Temporaire : 50 % de supplément OU compensation en temps. Régulier, dès 7 dimanches par an : compensation en temps obligatoire. Jusqu'à 5 heures travaillées, compensation de même durée ; au-delà, 1 jour. Autorisation à demander aux autorités.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

SUPPLÉMENTS FAMILLE : LES ALLOCATIONS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Allocation pour enfant	Montant mensuel par enfant, sur décision de la caisse d'allocations familiales. Minimum fédéral 215.- ; les cantons fixent leurs montants 2027.	1	Non	Non	Non	Non	Oui
Allocation de formation professionnelle	Minimum fédéral 268.- de 16 à 25 ans en formation, et dès 15 ans en cas de formation anticipée ; montants cantonaux 2027 selon le canton.	1	Non	Non	Non	Non	Oui
Allocation de ménage	100.- par mois, domaine agricole, selon la LFA. Hors agriculture, une allocation de ménage de l'employeur n'échappe à l'AVS que si elle s'ajoute au salaire, a un montant fixe indépendant du salaire (il peut suivre le taux d'occupation, précision du 1.5.2026) et identique pour tous les ayants droit. Rebaptiser une part du salaire « allocation de ménage » ne marche pas. DSD n° 2166.	1	Non	Non	Non	Non	Oui

SUPPLÉMENTS FAMILLE : LES ALLOCATIONS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Allocations familiales versées EN PLUS par l'employeur	Prévues par une loi ou une CCT : non soumises. Prévues par un règlement du personnel ou le contrat, avec égalité de traitement : non soumises jusqu'à 268.- par enfant (le montant de l'allocation de formation) et par ménage pour l'allocation de ménage, 1'340.- par enfant pour une naissance ou une adoption ; l'excédent est soumis. Versées à bien plaire, sans règlement : soumises dès le premier franc. Exemple officiel : CCT 300.- par enfant + 500.- de l'employeur, 2 enfants : 600.- + 536.- exonérés. DSD n° 2167 à 2171.	1	Non jusqu'aux plafonds	Non jusqu'aux plafonds	Non jusqu'aux plafonds	Non jusqu'aux plafonds	Oui
Allocation de naissance	Montant unique lors de la naissance. Pas de droit fédéral, selon le droit cantonal. Montant selon le canton (Genève en 2026 : 2'073.-).	1 (+) et 3 (-)	Non	Non	Non	Non	Oui
Allocation d'adoption	Montant unique lors de l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Pas de droit fédéral, selon le droit cantonal.	3	Non	Non	Non	Non	Oui

SALAIRES COMPENSATOIRES	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Vacances	Salaire versé pendant les vacances. Droit minimum de 4 semaines par an, 5 semaines jusqu'à 20 ans révolus, dont 2 semaines consécutives. Indemnité en pourcentage : 8,33 % pour 4 semaines, 10,64 % pour 5 semaines. Art. 329a CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Jours fériés	Salaire versé pendant les jours fériés. Le 1er août est le seul jour férié national, assimilé au dimanche ; les cantons peuvent en définir huit autres.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Congés usuels	Déménagement, mariage, naissance, décès. Durée non fixée par la loi, selon l'usage et la nécessité, sur décision de l'employeur.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER ET PRESTATIONS DE TIERS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Maladie sans assurance	Salaire versé par l'employeur selon l'ancienneté, échelle de Berne pour les cantons romands. 100 % du salaire pendant la durée définie. Ce n'est pas une prestation de tiers. Art. 324a CO.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Maladie avec assurance (IJM)	Indemnités journalières versées par un assureur perte de gain maladie. Couverture d'au moins 80 % du salaire.	3	Non	Non	Non	Non	Oui
Accident (IJ LAA)	Indemnités journalières versées par la SUVA ou un autre assureur LAA agréé. Au moins 80 % du salaire. Gain assuré plafonné à 148'200.- par an.	3	Non	Non	Non	Non	Oui
Grossesse	Assimilée à la maladie : à l'employeur de choisir s'il contracte ou non une assurance perte de gain. Même traitement que la maladie selon le modèle retenu.	selon le modèle	selon le modèle	selon le modèle	selon le modèle	selon le modèle	Oui
Maternité, autre parent, adoption (LAPG)	Indemnités journalières LAPG. 80 % du salaire, maximum 220.- par jour. Maternité 98 jours ; autre parent 14 jours dans les 6 mois ; adoption 14 jours. Dès le 1.7.2027 : prolongations si hospitalisation (mère ou nouveau-né ; autre parent jusqu'à 84 jours de plus si la mère est hospitalisée).	3	Oui	Oui	Non	Oui ou Non	Oui

EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER ET PRESTATIONS DE TIERS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Congé de prise en charge d'un enfant gravement malade (LAPG)	Indemnités journalières LAPG, 80 % du salaire, maximum 220.- par jour. 98 jours à prendre dans les 18 mois. Dès le 1.7.2027 : aussi pour un enfant hospitalisé 4 jours consécutifs au moins (indemnités dès le 4e jour).	3	Oui	Oui	Non	Oui ou Non	Oui
Maternité cantonale à Genève (LAMat)	Indemnités journalières cantonales, 80 % du salaire, minimum 69.- et maximum 329.60 par jour.	3	Non	Non	Non	Non	Oui
Service militaire, protection civile (LAPG)	80 % du salaire, minimum 69.- et maximum 220.- par jour, plus 22.- par enfant, maximum 275.- par jour. Dès le 1.7.2027 : allocation de service au plus 220.-, minimum 70.40, plus d'allocation pour enfant ni de maximum de 275.- (LAPG 9, 16).	3	Oui	Oui	Non	Oui ou Non	Oui
Allaitement	Aucune obligation de verser le salaire pendant cette période. Une CCT ou un règlement d'entreprise peut le prévoir. Si l'employeur ne peut pas protéger la santé de l'employée en lui proposant un travail équivalent (art. 35 LTr), il paie 80 % du salaire.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Décès	Indemnité versée aux survivants : 1 mois de salaire, 2 mois dès 5 ans d'ancienneté, si le défunt laisse un conjoint, des enfants mineurs ou d'autres personnes envers lesquelles il avait une obligation d'entretien. Art. 338 al. 2 CO.	3	Non	Non	Non	Non	Oui
Chômage (IC)	Indemnités journalières LACI versées à l'assuré par une caisse de chômage. 70 % ou 80 % du gain assuré selon la situation.	3	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Indemnité RHT (réduction de l'horaire de travail)	Indemnités LACI versées à l'employeur lors de difficultés conjoncturelles. 80 % de la perte de gain à prendre en considération.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnité intempéries	Indemnités LACI versées à l'employeur lorsque les intempéries entraînent une perte de salaire. 80 % de la perte de gain.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Employeur insolvable	Indemnités LACI versées au salarié par la seule caisse cantonale de chômage. 100 % du gain assuré pendant 4 mois au maximum.	3	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Réadaptation (IJ LAI)	Indemnités journalières LAI ou LAM versées par la caisse de compensation. En général 80 % du gain assuré, plafonné au gain assuré LAA de 148'200.- par an, soit environ 406.- par jour.	3	Oui	Oui	Non	Oui ou Non	Oui

SALAIRES SPÉCIFIQUES	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Salaire de minime importance : moins de 2'500.- par an et par employeur	Activités accessoires : job d'été, job d'étudiant. Ni AVS, AI, APG, ni AC, sauf si le salarié exige le décompte. NE S'APPLIQUE PAS au ménage privé ni au domaine artistique, où l'on cotise dès le premier franc.	1	Non	Non	Oui	selon le contrat	Oui
Salaire après l'âge de référence AVS	Dès le 1er jour du mois qui suit l'âge de référence. Franchise OPTIONNELLE de 1'400.- par mois, soit 16'800.- par an, depuis le 1.1.2024. C'est le SALARIÉ qui informe son employeur de son choix, chaque année civile ; sans information, la franchise s'applique par défaut. Âge de référence des femmes en 2027 : 64 ans et 9 mois, nées en 1963.	2	Oui, sur la part au-dessus de la franchise	Non	Oui	selon le contrat	Oui

FRAIS PROFESSIONNELS	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Frais effectifs	Remboursement sur présentation des tickets et preuves de paiement, sur la base d'un décompte établi par l'employé, en général le jour de paie. Hôtel, repas, train, kilomètres.	3	Non	Non	Non	Non	Non
Frais forfaitaires	Remboursement sur la base d'un forfait journalier, hebdomadaire ou mensuel couvrant les frais supportés par l'employé.	3	Non	Non	Non	Non	Non
Frais de représentation	Indemnité mensuelle ou annuelle pour les employés qui exercent un fort devoir de représentation. Catégorie de personnel restreinte. Les administrations fiscales cantonales fixent les limites : la fonction élevée et le niveau de rémunération sont déterminants.	3	Non	Non	Non	Non	Non, selon limites cantonales
Frais de formation et de perfectionnement	L'employé a droit au remboursement s'il a avancé les dépenses. À déclarer sous chiffre 13.3 du certificat de salaire, à titre d'information pour le fisc.	3	Non	Non	Non	Non	Non, mais à déclarer
Indemnités kilométriques	75 centimes par kilomètre en 2026 ; montant 2027 de l'AFC à confirmer en décembre par l'administration fiscale cantonale, lorsque l'employé utilise sa propre voiture. D'autres forfaits sont possibles avec l'accord de l'ACI.	3	Non	Non	Non	Non	Non

RETENUES SUR SALAIRE	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Impôt à la source	Pour certaines catégories d'employés, l'employeur est débiteur de l'impôt. Il retient l'impôt selon les barèmes cantonaux et perçoit en général une commission de 1 à 2 % des retenues.	2 ou 3	Non	Non	Non	Non	Non
Avance sur salaire	L'employeur accorde à l'employé dans le besoin une avance, dans la mesure du travail déjà fourni. Art. 323 al. 4 CO. Retenue au moment du paiement du salaire mensuel.	3	Non	Non	Non	Non	Non, mais reste soumis comme salaire
Saisie de salaire	L'office des poursuites transmet un avis de saisie précisant la durée, le montant et la retenue à opérer, y compris la déduction sur le 13e salaire et le bonus.	3	Non	Non	Non	Non	Non, mais reste soumis comme salaire
Prêt	Accordé à bien plaire. Convention écrite vivement recommandée, mentionnant la reconnaissance de dette et le fait qu'en cas de départ la somme reste due.	3	Non	Non	Non	Non	Non

AVANTAGES SOCIAUX	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Perte de gain maladie payée par l'employeur	L'employeur souscrit une assurance perte de gain collective pour l'ensemble de ses employés. Il peut prendre à sa charge plus des 50 % requis par la loi sans que cela devienne du salaire.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
LPP surobligatoire	Part surobligatoire prise en charge par l'employeur, notamment par l'amélioration des bonifications de vieillesse. Il peut dépasser les 50 % du minimum LPP.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
LAA non professionnelle (AANP)	L'employeur prend à sa charge tout ou partie des cotisations de la couverture accidents non professionnels.	Non	Non	Non	Non	Non	Non

AVANTAGES SOCIAUX	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
LAA complémentaire	Assurance collective couvrant la part au-delà des 80 % et les salaires qui dépassent le gain assuré LAA de 148'200.-.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
LAMal : participation versée À L'EMPLOYÉ	L'employeur participe aux primes de l'assurance maladie obligatoire en versant le montant sur le décompte de salaire. Cette participation EST soumise. Chiffre 7 du certificat de salaire.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
LAMal : participation versée DIRECTEMENT À L'ASSUREUR	Même participation, mais versée par l'employeur à l'assureur maladie. Elle n'est PAS soumise aux cotisations. Chiffre 7 du certificat de salaire.	Non	Non	Non	Non	Non	Oui
Allocations familiales complémentaires prévues par une CCT ou un règlement	Montant versé par l'employeur en plus de celles du canton, en vertu d'une CCT ou d'un règlement du personnel : non soumis aux cotisations.	Non	Non	Non	Non	Non	Oui
Allocations familiales complémentaires SANS base réglementaire	Même versement, mais sans disposition légale, ni règlement du personnel, ni CCT : entièrement soumis.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Logement de service	L'employeur prend en charge le loyer ou fournit gratuitement un logement. La valeur locative RÉELLE doit être soumise.	1 (+) et 3 (-)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Crèche d'entreprise	L'employeur subventionne la crèche : non soumis. ATTENTION : si la subvention est versée directement à l'employé, c'est du salaire.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Rabais sur les produits de l'entreprise	Non soumis pour autant que les marchandises soient destinées à l'usage de l'employé et vendues au moins au prix coûtant.	3 (-) retenue de l'achat	Non	Non	Non	Non	Non
Restaurant d'entreprise	Repas à tarif réduit dans les locaux, par exemple 8.- le menu du jour. Non soumis, même si l'employé ne l'utilise pas. Cocher la lettre G du certificat de salaire.	Non	Non	Non	Non	Non	Cocher lettre G
Parking gratuit	La mise à disposition d'une place de parc n'est soumise ni aux cotisations ni à l'impôt.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Chèques restaurant	Valeur exonérée de 180.- par mois. Le surplus est à soumettre comme du salaire. Cocher la lettre G du certificat de salaire.	Non jusqu'à 180.- par mois	Non	Non	Non	Non	Cocher lettre G
Chèques REKA	La réduction accordée n'est pas soumise jusqu'à 600.- par année ; au-delà, seule la part qui dépasse est du salaire déterminant. Si les chèques sont remis gratuitement et non à prix avantageux, ils suivent le régime des cadeaux en nature, 600.- dès 2026.	3 (-), et 1 (+) si le rabais dépasse 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-	Non jusqu'à 600.-
Abonnement demi-tarif CFF	Remis à titre gratuit : non soumis. Tout autre abonnement sans nécessité professionnelle : déclarer la valeur marchande sous chiffre 2.3 du certificat de salaire.	Non	Non	Non	Non	Non	Non

AVANTAGES SOCIAUX	Ce qu'il faut savoir, avec les chiffres 2027	Niv.	AVS AI APG	AC	LAA	PG maladie	Imposable
Rabais flotte	Rabais négocié par l'employeur sur un volume de ventes de véhicules. Non soumis si les collaborateurs en bénéficient pour leur usage personnel et non pour des tiers.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Rabais fitness	Rabais négocié avec un fournisseur de fitness : non soumis. MAIS si l'employeur paie l'abonnement de l'employé, le montant est soumis aux cotisations et à l'impôt.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Cotisation de club de loisirs	Non soumise pour autant que le montant ne dépasse pas 1'000.- par cotisation. S'il dépasse, tout est soumis.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Activités culturelles et sportives	Billets d'entrée offerts à des événements culturels, sportifs ou sociaux : non déclarés jusqu'à 600.- par année civile depuis 2026 (500.- par événement jusqu'en 2025) ; ce qui dépasse se déclare. Guide du certificat de salaire 2026, Cm 72.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Forfait pour les habits civils	Montant versé pour l'habillement privé de l'employé : entièrement soumis.	1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Frais de déménagement pour raisons professionnelles	Remboursement des frais de déménagement pour des raisons professionnelles : non soumis.	Non	Non	Non	Non	Non	Non

Le tableau de bascule des seuils

Avantage	Seuil	Sous le seuil	Au-dessus du seuil	À retenir
Cadeaux EN NATURE (Noël, anniversaire, performance)	600.- par année civile et par salarié	0.- tant que le total annuel reste à 600.- ou moins	LA TOTALITÉ dès 600.01, et non le seul dépassement	2026 : le seuil passe de 500.- à 600.-
Cadeaux EN ESPÈCES, hors réussite d'examen	aucun seuil	il n'y a rien d'exonéré	SOUMIS DÈS LE PREMIER FRANC : c'est une gratification	Les 600.- ne s'appliquent PAS aux versements en argent
Prime pour la réussite d'un examen	600.- par événement, en espèces OU en nature	0.- tant que la prime reste à 600.- ou moins	LA TOTALITÉ dès 600.01	2026 : passe elle aussi de 500.- à 600.-. Seul cas où l'argent est exonéré
Cadeaux de fiançailles et de mariage	valeur usuelle, pas de montant chiffré dans la loi	0.- si la valeur reste usuelle	Au-delà de l'usuel, c'est du salaire	Art. 8 let. c RAVS. Inchangé
Don pour le jubilé de l'entreprise	au plus tôt 25 ans après la fondation, puis tous les 25 ans	0.- si la condition des 25 ans est remplie	Hors de ce rythme, c'est du salaire	Art. 8 let. c RAVS. Inchangé
Chèques REKA (réduction sur un achat)	600.- par année	0.- tant que la réduction reste à 600.- ou moins	SEULEMENT LA PART QUI DÉPASSE	2026 : seuil inchangé, mais on ne soumet plus que l'excédent
Chèques REKA remis gratuitement	600.- par année	0.- tant que la valeur reste à 600.- ou moins	LA TOTALITÉ : régime des cadeaux en nature	Suit le régime du cadeau en nature, donc bascule totale
Chèques restaurant	180.- par MOIS	0.- tant que la valeur mensuelle reste à 180.- ou moins	Le surplus est du salaire. Lettre G du certificat	Seuil inchangé, apprécié par mois et non par an
Cotisation de club de loisirs	1'000.- par cotisation	0.- tant que la cotisation reste à 1'000.- ou moins	LA TOTALITÉ si le montant dépasse	Seuil inchangé
Billets d'événements culturels, sportifs ou sociaux	600.- par année civile	0.- tant que le total de l'année reste à 600.- ou moins	Ce qui dépasse 600.- dans l'année se déclare	2026 : 500.- par événement jusqu'en 2025, désormais 600.- par année civile. Guide du certificat de salaire 2026, Cm 72
Indemnités analogues à une solde, service du feu	5'400.- par année	0.- tant que l'indemnité annuelle reste à 5'400.- ou moins	Seule la part qui dépasse est soumise	Mémento 2.01, ch. 11 let. a

A. CADEAUX EN NATURE : seuil 600.- par année civile et par salarié. Si le seuil est dépassé, c'est la TOTALITÉ qui devient du salaire.

Situation	Calcul, pas à pas	Montant soumis	Lecture finale
MINIMUM. Un panier garni d'une valeur de 600.- offert à Noël.	600.- est le maximum exonéré. 600.- moins 600.- font 0.-.	0.-	Rien n'est soumis et rien ne figure sur le certificat de salaire. C'est le plafond exact, il est atteint mais pas dépassé.
MAXIMUM EXONÉRÉ DÉPASSÉ D'UN FRANC. Un panier garni d'une valeur de 601.-.	601.- est supérieur à 600.-, donc la totalité devient du salaire déterminant : 601.- et non 1.-. Cotisation du salarié : 601.- multiplié par 6,4 % (AVS, AI, APG 5,3 % plus AC 1,1 %) font 38.46.	601.-	Un franc de trop fait basculer les 601 francs. Le salarié perd 38.46 et l'employeur paie 38.46 de plus. Le franc supplémentaire coûte 76.92 aux deux parties.
CUMUL SUR L'ANNÉE. Trois cadeaux : 250.- à Pâques, 200.- pour un anniversaire, 180.- à Noël.	250.- plus 200.- plus 180.- font 630.-. Le seuil s'apprécie sur l'ANNÉE CIVILE et par salarié, pas cadeau par cadeau. 630.- est supérieur à 600.-. Cotisation du salarié : 630.- multiplié par 6,4 % font 40.32.	630.-	Le troisième cadeau fait sauter tout le cumul de l'année. Il fallait tenir un compteur par salarié et s'arrêter à 600.-, ou offrir 170.- au lieu de 180.-.

Situation	Calcul, pas à pas	Montant soumis	Lecture finale
CE QUE CHANGE 2026. Une montre d'une valeur de 550.- offerte pour dix ans de maison.	En 2025 : 550.- est supérieur à 500.-, donc 550.- soumis, soit 35.20 de cotisation salarié. En 2026 : 550.- est inférieur ou égal à 600.-, donc 0.- soumis.	2025 : 550.- / 2026 : 0.-	Le même cadeau ne coûte plus rien en cotisations depuis le 1.1.2026. Économie de 35.20 pour le salarié et de 35.20 pour l'employeur, plus la LAA et l'impôt sur le revenu.

B. CHÈQUES REKA : seuil 600.- par année. C'est la SEULE ligne où l'on ne soumet que la part qui dépasse (DSD 2026, ch. marg. 2071).

Situation	Calcul, pas à pas	Montant soumis	Lecture finale
MINIMUM. L'employeur vend 1'000.- de chèques REKA au prix de 400.-, soit une réduction de 600.-.	La réduction accordée est de 1'000.- moins 400.-, soit 600.-. 600.- moins 600.- exonérés font 0.-.	0.-	Rien à soumettre. Le salarié reçoit un avantage réel de 600.- sans un centime de cotisation.
MAXIMUM DÉPASSÉ. L'employeur vend 1'000.- de chèques REKA au prix de 250.-, soit une réduction de 750.-.	750.- moins 600.- exonérés font 150.-. Seul l'EXCÉDENT est du salaire déterminant. Cotisation du salarié : 150.- multiplié par 6,4 % font 9.60.	150.-	Ici le dépassement ne fait pas basculer le tout, contrairement aux cadeaux en nature. Retenir la différence : REKA soumet l'excédent, le cadeau en nature soumet la totalité.
LE PIÈGE DE LA COMPARAISON. Le même dépassement de 750.-, mais sous forme de cadeau en nature.	En chèques REKA : 750.- moins 600.- font 150.- soumis. En cadeau en nature : 750.- est supérieur à 600.-, donc 750.- soumis, soit cinq fois plus.	REKA : 150.- / Cadeau : 750.-	Pour un avantage identique de 750.-, la forme choisie multiplie le salaire déterminant par cinq. C'est le conseil RH à donner : passer par les chèques REKA au-delà du seuil.
CHÈQUES REKA REMIS GRATUITEMENT. L'employeur donne 700.- de chèques sans contrepartie.	Il n'y a plus de réduction sur un achat mais une remise gratuite : le régime des CADEAUX EN NATURE s'applique. 700.- est supérieur à 600.-, donc la totalité est soumise : 700.-.	700.-	Remis gratuitement, les chèques REKA perdent leur règle favorable et retombent sous celle des cadeaux en nature, avec bascule de la totalité.

C. PRIME POUR LA RÉUSSITE D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL : seuil porté à 600.- en 2026, en ESPÈCES ou en NATURE Mémento AVS 2.01, état au 1.1.2026, ch. 11 let. l ; art. 8 let. c RAVS.

Situation	Calcul, pas à pas	Montant soumis	Lecture finale
MINIMUM. Prime de 600.- versée en espèces pour la réussite d'un examen fédéral.	600.- est le maximum exonéré depuis le 1.1.2026. 600.- moins 600.- font 0.-. La forme du versement n'a pas d'importance ici : espèces ou cadeau en nature, le régime est le même.	0.-	Rien à soumettre. C'est la seule ligne où un versement EN ARGENT bénéficie d'un seuil d'exonération.
MAXIMUM DÉPASSÉ. Prime de 650.- pour la réussite d'un examen.	650.- est supérieur à 600.-, donc la totalité est soumise : 650.- et non 50.-. Cotisation du salarié : 650.- multiplié par 6,4 % font 41.60.	650.-	Comme pour les cadeaux en nature, c'est la totalité qui bascule et non le seul dépassement. S'arrêter à 600.- et compléter par autre chose.
CE QUE CHANGE 2026. Prime de 550.- pour la réussite d'un examen.	En 2025 : 550.- est supérieur à 500.-, donc 550.- soumis, soit 35.20 de cotisation salarié. En 2026 : 550.- est inférieur ou égal à 600.-, donc 0.- soumis.	2025 : 550.- / 2026 : 0.-	Le seuil de la prime d'examen a été relevé en même temps que celui des cadeaux en nature, de 500.- à 600.-. Les deux ont bougé, pas seulement les cadeaux.
LE VRAI PIÈGE. Cadeau de Noël de 300.- versé EN ESPÈCES à toute l'équipe.	Un cadeau en espèces qui ne récompense pas la réussite d'un examen est assimilé à une GRATIFICATION : il n'a aucun seuil et il est soumis dès le premier franc. 300.- soumis en totalité, soit 19.20 de cotisation salarié. Le même cadeau offert EN NATURE, un panier à 300.-, aurait été à 0.-.	Espèces : 300.- / Nature : 0.-	Le seuil de 600.- suit la FORME du cadeau, sauf pour la réussite d'un examen. En espèces, on soumet tout ; en nature, on a 600.- de marge.

D. CAS COMPLET : un collaborateur à 80'000.- de salaire annuel, sous les plafonds AC et LAA de 148'200.-

Situation	Calcul, pas à pas	Montant soumis	Lecture finale
VARIANTE BIEN PILOTÉE. Cadeau en nature 600.-, réduction REKA 750.-, prime d'examen en espèces 600.-.	Cadeau 600.- : 600 moins 600 font 0.-. REKA 750.- : 750 moins 600 font 150.-. Prime 600.- : 600 moins 600 font 0.-. Total à ajouter : 0 plus 150 plus 0 font 150.-. Salaire déterminant : 80'000.- plus 150.- font 80'150.-.	150.-	Le collaborateur reçoit 1'950.- d'avantages et seuls 150.- entrent dans la base de cotisation. Cotisation salarié sur le supplément : 150.- multiplié par 6,4 % font 9.60.
VARIANTE MAL PILOTÉE. Cadeau en nature 620.-, réduction REKA 750.-, prime d'examen 650.-.	Cadeau 620.- : supérieur à 600, donc 620.- en totalité. REKA 750.- : 750 moins 600 font 150.-. Prime 650.- : supérieure à 600, donc 650.- en totalité. Total à ajouter : 620 plus 150 plus 650 font 1'420.-. Salaire déterminant : 80'000.- plus 1'420.- font 81'420.-.	1'420.-	Pour 70.- de générosité en plus, la base de cotisation grimpe de 1'270.-.
L'ÉCART ENTRE LES DEUX VARIANTES.	1'420.- moins 150.- font 1'270.- de salaire déterminant supplémentaire. Cotisation du salarié : 1'270.- multiplié par 6,4 % font 81.28. Cotisation de l'employeur : 1'270.- multiplié par 6,4 % font 81.28. Total : 162.56, sans compter la LAA, la LPP et l'impôt.	1'270.- d'écart	70.- de générosité en plus coûtent 162.56 de cotisations aux deux parties. La leçon : le pilotage des seuils vaut plus que le montant du cadeau.

Aide-mémoire examen Payroll 2027

Les chiffres et les méthodes à avoir en tête le jour de l'examen (session dès mars 2027). Les taux donnés dans l'énoncé priment toujours.

Domaine	Chiffres 2027
AVS/AI/APG	10,6 % (5,3 % employé, 5,3 % employeur), sans plafond ; minime importance 2'500.- par an et par employeur ; franchise du retraité 1'400.- par mois (16'800.- par an)
Assurance-chômage	2,2 % (1,1 % + 1,1 %) jusqu'à 148'200.- par an, soit 12'350.- par mois ; rien au-delà
LAA	gain assuré maximal 148'200.- par an, 406.- par jour ; indemnité journalière 80 %, au plus 324.80 par jour, dès le 3e jour suivant l'accident
LPP	seuil 23'040.- ; coordination 26'880.- ; salaire coordonné 3'840.- à 65'280.- ; maximum 92'160.- ; bonifications 7 / 10 / 15 / 18 % (25-34, 35-44, 45-54, 55-65) ; taux minimal 2 % ; conversion 6,8 %
Pilier 3a	7'373.- avec 2e pilier ; 20 % du revenu, au plus 36'864.-, sans 2e pilier
APG	80 % du revenu (mensuel ÷ 30), au plus 220.- par jour ; recrue 69.- (70.40 dès le 1.7.2027) ; maternité 98 jours, autre parent 14 jours, adoption 14 jours, prise en charge 98 jours ; allocation pour enfant du service jusqu'au 30.6.2027 ; dès le 1.7.2027 : prolongations si hospitalisation, frais de garde institutionnels au plus 74.80
Allocations familiales	minimum 215.- (enfant) et 268.- (formation) ; droit dès 7'680.- de revenu annuel (640.- par mois) ; sans activité lucrative jusqu'à 46'080.- de revenu
Rentes AVS	1'280.- à 2'560.- par mois ; couple 3'840.- ; 13e rente versée en décembre ; âge de référence des femmes nées en 1963 : 64 ans et 9 mois
Procédure simplifiée (LTN)	23'040.- par employé et 61'440.- de masse salariale au total

Méthodes de calcul de l'examen

- Année : 52 semaines. Mois : 21,75 jours de travail pour les entrées, sorties et congés non payés ; 365 jours pour la maladie, l'accident et les APG ; 4,33 semaines par mois.
- Supplément vacances pour un salaire horaire : s ÷ (52 − s) semaines (8,33 % pour 4 semaines, 10,64 % pour 5, 13,04 % pour 6) ; solde de vacances payé = jour de travail plus supplément.
- Ordre de calcul à l'heure : indemnité vacances IV = SH × m % ; jours fériés JF = (SH + IV) × n % ; 13e = (SH + IV + JF) × 8,33 %.
- Arrondi commercial à 5 centimes quand on arrondit ; on retient les taux en vigueur le jour de l'examen.
- APG : revenu journalier = salaire mensuel ÷ 30 ; 80 %, au plus 220.- par jour.
- Délai d'attente d'une assurance (LAA, ou IJM qui remplace l'échelle bernoise) : l'employeur verse 80 % du salaire pendant ce délai (art. 324b al. 3 CO).

Règles 2027 à connaître

- RHT : délai d'attente d'un jour par période de décompte à la charge de l'employeur ; dès le 1.1.2027, toutes les heures en plus réduisent la perte de travail indemnisée (fin de la tolérance de 20 heures, art. 46 al. 2 OACI).
- Certificat de salaire : indemnités journalières d'assurance versées par l'employeur au chiffre 1 avec le salaire ; sinon au chiffre 7 avec la RHT, les intempéries et les APG versées par l'employeur ; allocations familiales au chiffre 1.
- Impôt à la source : un changement de barème (mariage, naissance, activité du conjoint) s'applique dès le mois qui suit ; le salarié l'annonce dans les 14 jours.
- Frontaliers France, accord de 1983 (BE, SO, BS, BL, VD, VS, NE, JU) : imposés en France sur attestation de résidence ; Genève : impôt à la source.
- LAA : le gain assuré comprend les salaires non soumis à l'AVS à cause de l'âge (OLAA art. 22 al. 2). Salaire posthume (art. 338 CO) : hors salaire déterminant AVS (RAVS art. 8bis).
- Coordination UE/AELE : attestation A1 jusqu'à 24 mois ; télétravail jusqu'à 49,9 % dans l'État de résidence (accord-cadre).

Sources : fiche OFAS « Montants valables à partir du 1er janvier 2027 » (2.10.2026) ; annuaire VPS 2027 ; LAVS, RAVS, LACI, OACI, LAA, OLAA, LPP, OPP 2, LAPG, LAFam, CO (Fedlex) ; Conseil fédéral, taux minimal LPP (4.11.2026) ; directives d'examen Payroll 2026 et annexe I. Information générale ; votre caisse de compensation et votre administration fiscale font foi. Version du 11 novembre 2026.