

# Diffusion des informations sociales

Le Cabinet d'Expertise Comptable Sadec Akelys  
vous informe en temps réel.

## Actualité sociale

De début d'année 2025





1

**Les paramètres de la paie  
au 1<sup>er</sup> janvier 2025**  
**Pages 3 à 45**

2

**Les autres dispositions**  
**Pages 46 à 53**





1

## Les paramètres de la paie au 1<sup>er</sup> janvier 2025





## SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2025

- Taux horaire: 11,88€
- SMIC brut mensuel (35h) : 1 801,80€

## Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (sans changement depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024)

- 4,22€

## Plafond sécurité sociale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

- Plafond mensuel: 3 925 € (soit 47 100€ annuel)
- Plafond journalier: 216€
- Plafond horaire: 29€

## Gratification minimale des stagiaires – Seuil de franchise de cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2025

- 4,35€ par heure de stage effectuée (15% du plafond horaire sécurité sociale)



## ■ Avantage en nature nourriture au 1er janvier 2025

- ✓ 5,45€ par repas
  - Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage en nature repas (2,73€ par repas)
- ✓ Pour les HCR : 4, 22€ par repas
- ✓ Depuis le 1er janvier 2020, les mandataires sociaux et les dirigeants peuvent également bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture » applicable à leurs salariés.





## ■ **Avantage en nature logement au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (évaluation forfaitaire)**

- ✓ L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle
  - Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait

| Rémunération brute mensuelle     | Pour 1 pièce | Par pièce principale (si plusieurs pièces) |
|----------------------------------|--------------|--|
| Inférieure à 1 962,50 €          | 78,70€       | 42,10€                                     |
| De 1 962,50 € à 2 354,99 €       | 91,80€       | 58,90€                                     |
| De 2 355,00 € à 2 747,49 €       | 104,80€      | 78,70€                                     |
| De 2 747,50 € à 3 532,49 €       | 117,90€      | 98,20€                                     |
| De 3 532,50 € à 4 317,49 €       | 144,50€      | 124,50€                                    |
| De 4 317,50 € à 5 102,49€        | 170,40€      | 150,40€                                    |
| De 5 102,50 € à 5 887,49 €       | 196,80€      | 183,30€                                    |
| Supérieure ou égale à 5 887,50 € | 222,70€      | 209,60€                                    |



## ■ Véhicule dont l'employeur est propriétaire

- ✓ Evaluation au forfait

| Forfait annuel                                    | Véhicule acheté depuis 5 ans et moins   | Véhicule acheté depuis + de 5 ans  |
|---|---|--|
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | 9 % du coût d'achat TTC   | 6 % du coût d'achat TTC  |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | 9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles <b>ou</b><br>12 % du coût d'achat TTC | 6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles <b>ou</b><br>9 % du coût d'achat TTC |



## ■ Véhicule dont l'employeur est propriétaire

- ✓ Evaluation au réel

| Dépenses réelles<br>(évaluation annuelle)         | Véhicule acheté<br>depuis 5 ans et moins  | Véhicule acheté<br>depuis + de 5 ans                            |
|---|---|---|
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | 20 % du coût d'achat TTC + assurance<br>+ frais d'entretien = A   | 10 % du coût d'achat TTC + assurance<br>+ frais d'entretien = A |
|   | <b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b><br>= A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période |   |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel  | B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel    |



## ■ Véhicule en location avec ou sans option d'achat

- ✓ Evaluation au forfait

| Forfait annuel                                    |   |  |
|---|---|--|
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (1)  |  |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | Soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles. (1) | Soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles). (1) |

(1) L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.



## ■ Véhicule en location avec ou sans option d'achat

- ✓ Évaluation au réel

| Dépenses réelles<br>(évaluation annuelle)         |   |
|---|---|
|   | Coût global annuel de la location + entretien + assurance = A   |
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | <b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b><br>= A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel  |



## ■ **Avantage en nature d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique**

Les mesures dérogatoires qui prenaient fin au 31 décembre 2024 seront normalement prolongées par le Gouvernement qui prévoit la publication d'un arrêté courant janvier 2025, ainsi :

- ✓ Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature
- ✓ Un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité
  - Le montant de cet abattement est plafonné à 2 000,30€ au 1<sup>er</sup> janvier 2025
- ✓ L'avantage en nature résultant de l'utilisation, par un salarié, à des fins non professionnelles, d'une borne électrique, installée sur le lieu de travail, ne donne pas lieu à évaluation.





- **Evaluation de l'avantage en nature pour les bornes de recharge de véhicules électriques installées en-dehors du lieu de travail (ces mesures qui prenaient fin au 31 décembre 2024 seront normalement prolongées par le Gouvernement qui prévoit la publication d'un arrêté courant janvier 2025)**
  - ✓ Prise en charge par l'employeur des frais d'achat et d'installation d'une borne de recharge électrique installée au domicile du salarié qui n'est pas restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail
    - Exonération des cotisations sociales de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager dans la limite de 1 043,50 € en 2025
      - Si la borne a plus de 5 ans : 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager dans la limite de 1 565,20 € en 2025
  - ✓ Prise en charge par l'employeur des frais d'achat et d'installation d'une borne de recharge électrique installée au domicile du salarié qui est restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail
    - L'avantage en nature est négligé
- **Prise en charge par l'employeur des autres frais liés à l'utilisation de la borne de recharge électrique (entretien, maintenance, surcoût de l'abonnement au fournisseur d'électricité nécessaire) ou du coût de la location d'une borne ou d'un abonnement donnant accès à des bornes de recharge électrique en libre-service**
  - ✓ Exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.



## Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h) (Sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

| <i>Âge de l'apprenti</i> | <i>1<sup>ère</sup> année</i>                                   | <i>2<sup>ème</sup> année</i> | <i>3<sup>ème</sup> année</i> |
|--------------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| 16 et 17 ans             | 27 % (486,49€)   | 39 % (702,70€)               | 55 % (990,99€)               |
| 18 à 20 ans              | 43 % (774,77€)   | 51 % (918,92€)               | 67 % (1 207,21€)             |
| 21 à 25 ans              | 53 % (1) (954,95€)   | 61 % (1) (1 099,10€)         | 78 % (1) (1 405,40€)         |
| 26 ans et plus           | 100 % (1), quelle que soit l'année d'apprentissage (1 801,80€) |                              |                              |

(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé



## Contrat de professionnalisation Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)

| <i>Âge du salarié</i> | <i>Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau</i> | <i>Autre</i>     |
|-----------------------|---|------------------|
| Moins de 21 ans       | 65 % (1 171,17€)  | 55 % (990,99€)   |
| 21 à 25 ans           | 80 % (1 441,44€)  | 70 % (1 261,26€) |
| 26 ans et plus        | 100 % (1 801,80€) ou 85 % du minimum conventionnel (si plus élevé)  |                  |



## AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025

### Maladie

- Brut : 50% de la rémunération journalière de référence plafonnée à 1,8 SMIC (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25)
  - Montant maximum: 53,31€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%



### Maternité

- Brut : rémunération journalière de référence plafonnée au plafond de la sécurité sociale sous déduction d'un taux forfaitaire de 21% (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25 moins 21%)
  - Montant maximum: 101,94€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%



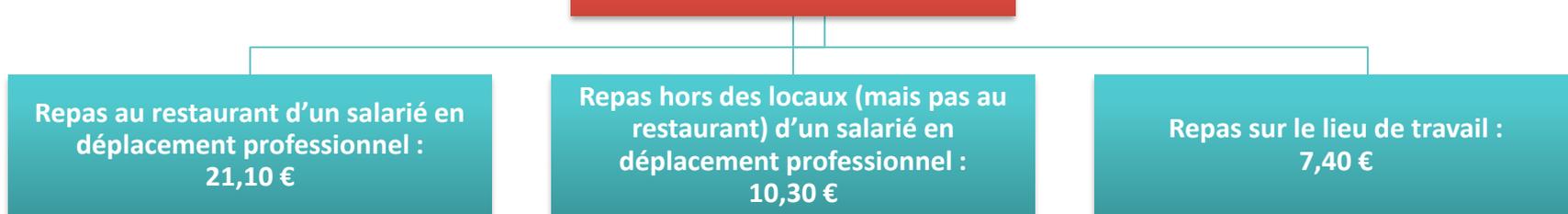
### Accident du travail

- Brut : 60% de la rémunération journalière de référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt et 80 % à compter du 29e jour (salaire brut du dernier mois divisé par 30,42, ce montant est plafonné à 392,81€)
  - L'indemnité journalière versée est plafonnée à la rémunération journalière de référence diminuée d'un taux forfaitaire de 21% (gain journalier net)
  - Montant maximal: 235,69€ pour les 28 premiers jours et 314,25€ à partir du 29ème jour
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%





## Frais de repas 2024



### ■ Frais de grand déplacement 2025

|   | Repas   | Logement et petit-déjeuner   |                     |
|---|---------|--|---------------------|
|   |         | Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94) | Autres départements |
| <i>Pour les 3 premiers mois</i>   | 21,10€  | 75,60€   | 56,10€              |
| <i>Au-delà du 3<sup>ème</sup> mois et jusqu'au 2<sup>ème</sup> mois</i>   | 17,90 € | 64,30€   | 47,70€              |
| <i>Au-delà du 24<sup>ème</sup> mois et jusqu'au 72<sup>ème</sup> mois</i> | 14,80 € | 52,90€   | 39,30€              |



## Indemnités de petits déplacements (BTP, travail temporaire, chaudronnerie, tuyauterie industrielle)

### Frais de repas

- Repas pris hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier : 10,30 € par repas
- Repas pris au restaurant : 21,10 € par repas

### Frais de transport (valeur 2024, barème 2025 non publié)

| <i>Trajet aller et retour<br/>compris entre</i> | <i>Limite d'exonération quotidienne<br/>Montants majorés de 20% en cas<br/>d'utilisation d'un véhicule électrique</i> | <i>Trajet aller et retour<br/>compris entre</i> | <i>Limite d'exonération<br/>quotidienne<br/>Montants majorés de 20% en cas<br/>d'utilisation d'un véhicule électrique</i> |
|---|---|---|---|
| 5 et 10 km                                      | 3,00 €  | 100 et 110 km                                   | 33,30 €   |
| 10 et 20 km                                     | 6,10 €  | 110 et 120 km                                   | 36,40 €   |
| 20 et 30 km                                     | 9,10 €  | 120 et 130 km                                   | 39,40 €   |
| 30 et 40 km                                     | 12,10 €   | 130 et 140 km                                   | 42,40 €   |
| 40 et 50 km                                     | 15,20 €   | 140 et 150 km                                   | 45,50 €   |
| 50 et 60 km                                     | 18,20 €   | 150 et 160 km                                   | 48,50 €   |
| 60 et 70 km                                     | 21,20 €   | 160 et 170 km                                   | 51,50 €   |
| 70 et 80 km                                     | 24,20 €   | 170 et 180 km                                   | 54,50 €   |
| 80 et 90 km                                     | 27,30 €   | 180 et 190 km                                   | 57,60 €   |
| 90 et 100 km                                    | 30,30 €   | 190 et 200 km                                   | 60,60 €   |



- Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, son employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.
  - ✓ En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.

## Barème kilométrique autos, inchangé au 1er janvier 2025 (en attente d'un nouveau barème éventuel).

| <i>Puissance administrative</i> | <i>Jusqu'à 5 000 km</i> | <i>De 5 001 km à 20 000 km</i> | <i>Au-delà de 20 000 km</i> |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 3 CV et moins                   | $d \times 0,529$        | $(d \times 0,316) + 1\ 065$    | $d \times 0,370$            |
| 4 CV                            | $d \times 0,606$        | $(d \times 0,340) + 1\ 330$    | $d \times 0,407$            |
| 5 CV                            | $d \times 0,636$        | $(d \times 0,357) + 1\ 395$    | $d \times 0,427$            |
| 6 CV                            | $d \times 0,665$        | $(d \times 0,374) + 1\ 457$    | $d \times 0,447$            |
| 7 CV et plus                    | $d \times 0,697$        | $(d \times 0,394) + 1\ 515$    | $d \times 0,470$            |

## Barème deux-roues de cylindrée supérieure à 50 cm<sup>3</sup>, inchangé au 1er janvier 2025 (en attente d'un nouveau barème éventuel).

| <i>Puissance</i> | <i>Jusqu'à 3 000 km</i> | <i>De 3 001 km à 6 000 km</i> | <i>Au-delà de 6 000 km</i> |
|------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 1 ou 2 CV        | $d \times 0,395$        | $(d \times 0,099) + 891$      | $d \times 0,248$           |
| 3, 4, 5 CV       | $d \times 0,468$        | $(d \times 0,082) + 1\ 158$   | $d \times 0,275$           |
| 6 CV ou plus     | $d \times 0,606$        | $(d \times 0,079) + 1\ 583$   | $d \times 0,343$           |

## Barème deux-roues de cylindrée de 50 cm<sup>3</sup>, inchangé au 1er janvier 2025 (en attente d'un nouveau barème éventuel)

| <i>Jusqu'à 3 000 km</i> | <i>De 3 001 km à 6 000 km</i> | <i>Au-delà de 6 000 km</i> |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| $d \times 0,315$        | $(d \times 0,079) + 711$      | $d \times 0,198$           |



## ■ Titre restaurant

- ✓ Le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant est de 7,26 € au 01/01/2025
  - La participation doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre
    - Valeur maximale du titre entre 12,10 € et 14,52 €
- ✓ Le plafond d'utilisation journalier est de 25 €
  - Pas d'utilisation possible les dimanches et jours fériés (hors dérogations déjà admises par le code du travail)
- ✓ A titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2026, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour l'achat de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.
  - A l'exclusion de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments animaliers.





## ■ Allocations forfaitaires de télétravail pour 2025

- ✓ 10,90 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 21,80 € par mois pour 2 jours par semaine, 32,70 € pour 3 jours par semaine...
  - Soit 2,70 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 59,40 €.
- ✓ Pour les indemnités forfaitaires de frais de télétravail prévues par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe, elles sont au 1<sup>er</sup> janvier 2025 de:
  - 13 € par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine, 26 € par mois pour 2 jours par semaine, 39 € pour 3 jours par semaine...
    - Soit 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 71,50 €



## ■ Allocation forfaitaire de frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

- ✓ Montant au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : 54,50€





## SECTEURS EN SORTIE PROGRESSIVE

| Périodes | Propreté | BTP  | Journalistes (presse et audiovisuel) | Transport routier de marchandises | Aviation civile |
|----------|----------|------|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| 2022     | 7%       | 10%  | 30%                                  | 20%                               | 30%             |
| 2023     | 6%       | 10%  | 30%                                  | 20%                               | 29%             |
| 2024     | 5%       | 9%   | 28%                                  | 19%                               | 28%             |
| 2025     | 4%       | 8%   | 26%                                  | 18%                               | 27%             |
| 2026     | 3%       | 7%   | 24%                                  | 17%                               | 26%             |
| 2027     | 2%       | 6%   | 22%                                  | 16%                               | 25%             |
| 2028     | 1%       | 5%   | 20%                                  | 14%                               | 24%             |
| 2029     | 0%       | 4%   | 18%                                  | 12%                               | 23%             |
| 2030     |          | 3%   | 16%                                  | 10%                               | 22%             |
| 2031     |          | 1,5% | 14%                                  | 8%                                | 21%             |
| 2032     |          | 0%   | 12%                                  | 6%                                | 20%             |
| 2033     |          |      | 10%                                  | 4%                                | 0%              |
| 2034     |          |      | 8%                                   | 2%                                |                 |
| 2035     |          |      | 6%                                   | 0%                                |                 |
| 2036     |          |      | 4%                                   |                                   |                 |
| 2037     |          |      | 2%                                   |                                   |                 |
| 2038     |          |      | 0%                                   |                                   |                 |



## SECTEURS EN SORTIE PROGRESSIVE

| Périodes | Casinos et cercles de jeux | VRP | Spectacle vivant et spectacle enregistré<br>(Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre) | Spectacle vivant et spectacle enregistré<br>(Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques) |
|----------|----------------------------|-----|---|---|
| 2023     | 8%                         | 30% | 20%   | 25%   |
| 2024     | 7%                         | 28% | 19%   | 23%   |
| 2025     | 6%                         | 26% | 18%   | 21%   |
| 2026     | 5%                         | 24% | 16%   | 18%   |
| 2027     | 4%                         | 22% | 14%   | 15%   |
| 2028     | 3%                         | 20% | 12%   | 12%   |
| 2029     | 2%                         | 18% | 9%  | 9%  |
| 2030     | 1%                         | 16% | 6%  | 6%  |
| 2031     | 0%                         | 14% | 3%  | 3%  |
| 2032     |                            | 12% | 0%  | 0%  |
| 2033     |                            | 10% |   |   |
| 2034     |                            | 8%  |   |   |
| 2035     |                            | 6%  |   |   |
| 2036     |                            | 4%  |   |   |
| 2037     |                            | 2%  |   |   |
| 2038     |                            | 0%  |   |   |



## ■ Barème des quotités saisissables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

- ✓ Dans tous les cas une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié : soit 635,71 € par mois
- ✓ La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du PAS

| Tranche annuelle de rémunération<br>(sans personne à charge) (1) | Tranche mensuelle de rémunération<br>(sans personne à charge) (1) | Quotité<br>saisissable |
|--|---|------------------------|
| Jusqu'à 4 440€   | Jusqu'à 370 €   | 1/20                   |
| Au-delà de 4 440€ et jusqu'à 8 660€                              | Au-delà de 370 € et jusqu'à 721,67€                               | 1/10                   |
| Au-delà de 8 660€ et jusqu'à 12 890€                             | Au-delà de 721,67 € et jusqu'à 1 074,17 €                         | 1/5                    |
| Au-delà de 12 890€ et jusqu'à 17 090€                            | Au-delà de 1 074,17 € et jusqu'à 1 424,17 €                       | 1/4                    |
| Au-delà de 17 090€ et jusqu'à 21 300€                            | Au-delà de 1 424,17 € et jusqu'à 1 775 €                          | 1/3                    |
| Au-delà de 21 300€ et jusqu'à 25 600€                            | Au-delà de 1 775 € et jusqu'à 2 133,33€                           | 2/3                    |
| Au-delà de 25 600€   | Au-delà de 2 133,33€  | En totalité            |

(1) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 720 € (barème annuel) ou de 143,33 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification.



## ■ Cotisations accident du travail

- ✓ En l'absence de loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS), les taux de cotisations accidents du travail et de maladies professionnelles de 2024 continuent de s'appliquer en 2025.
  - Lorsqu'une LFSS pour 2025 sera promulguée, les arrêtés fixant les taux AT/MP pourront être publiés
    - Les taux de cotisations AT/MP de 2025 s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant leur publication au Journal Officiel

## ■ Versement mobilité

- ✓ Changements au 1<sup>er</sup> janvier 2025

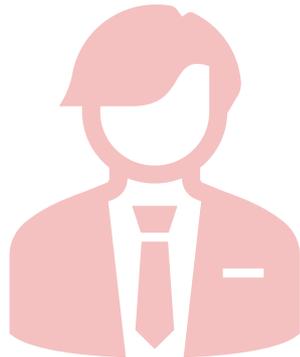
[Lettre circulaire ACOSS 2024-0000009 du 21/11/2024](#) 



| Cotisations                                      | Assiette  | Part salariale<br>01/01/2025 | Part patronale<br>01/01/2025  |
|--|---|------------------------------|---|
| Assurance Maladie Maternité – Invalidité - Décès | Salaire total   | 1,30% en Alsace –<br>Moselle | 7% si rem annuelle ≤ 2,5 SMIC *<br>13% si rem annuelle > 2,5 SMIC *<br>* Taux du SMIC au 31/12/2023 soit<br>11,52€  |
| Assurance vieillesse                             | Salaire total<br>Plafond (3 925€)   | 0,40%<br>6,90%               | 2,02%<br>8,55%  |
| Allocations familiales                           | Salaire total   |                              | 3,45% si rem annuelle ≤ 3,5 SMIC *<br>5,25% rem annuelle > 3,5 SMIC *<br>*Taux du SMIC au 31/12/2023 soit<br>11,52€ |
| Accidents du travail                             | Salaire total   |                              | Variable  |
| Contribution solidarité autonomie                | Salaire total   |                              | 0,30%   |
| FNAL (50 salariés et plus)                       | Salaire total   |                              | 0,50%   |
| FNAL (moins de 50 salariés)                      | Plafond (3 925€)  |                              | 0,10%   |
| Versement mobilité (11 salariés et plus)         | Salaire total   |                              | Variable  |
| Contribution au dialogue social                  | Salaire total   |                              | 0,016%  |
| Forfait social                                   | P.Pat Retraite Supplémentaire   |                              | 20,00%  |
|  | Part Patronale de Prévoyance<br>Supplémentaire: Entreprises de 11<br>salariés et plus   |                              | 8,00%   |
| CSG non déductible                               | Salaire (avec abattement de 1,75% sur la<br>fraction < 4 PASS) +Part patronale<br>prévoyance et mutuelle + Retraite<br>Supplémentaire | 2,40%                        |   |
| CSG déductible                                   |   | 6,80%                        |   |
| CRDS non déductible                              |   | 0,50%                        |   |



| Cotisations       | Assiette                                    | Part salariale<br>01/01/2025 | Part patronale<br>01/01/2025          |
|-------------------|---|------------------------------|---------------------------------------|
| Assurance chômage | Tranche A et Tranche B<br>(Jusqu'à 15 700€) | Néant                        | 4.05%<br>(4% à partir du<br>01/05/25) |
| AGS               | Tranche A et Tranche B<br>(Jusqu'à 15 700€) |                              | 0,25%                                 |



Pour les employeurs d'au moins 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité, un mécanisme de bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage est applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022. Ce mécanisme a été reconduit en l'état jusqu'au 31/08/2025.

La cotisation chômage peut ainsi être comprise entre 3% et 5,05% (ce taux modulé sera réduit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 de 0,05%)



| Contributions au 01/01/2025   |                                   |                  |               |                |                |
|---|-----------------------------------|------------------|---------------|----------------|----------------|
|   | Tranches                          | Taux Contractuel | Taux effectif | Répartition    |                |
|   |                                   |                  |               | Part salariale | Part patronale |
| Retraite complémentaire   | Tranche 1<br>(0 € à 3 925€)       | 6,20%            | 7,87%         | 3,15%          | 4,72%          |
|   | Tranche 2<br>(3 925 € à 31 400€)  | 17%              | 21,59%        | 8,64%          | 12,95%         |
| Contribution d'équilibre général<br>(tous salariés)                           | Tranche 1<br>(0 € à 3 925 €)      |                  | 2,15%         | 0,86%          | 1,29%          |
|   | Tranche 2<br>(3 925 € à 31 400€)  |                  | 2,70%         | 1,08%          | 1,62%          |
| Contribution d'équilibre technique<br>(salariés rémunérés au-delà du plafond) | Tranches 1 + 2<br>(0 € à 31 400€) |                  | 0,35%         | 0,14%          | 0,21%          |
| APEC<br>(Cadre uniquement)  | Tranche A et B<br>(0 € à 15 700€) |                  | 0,06%         | 0,024%         | 0,036%         |



- **Les cotisations AGIRC-ARRCO qui ne sont pas payées dans les délais font l'objet de majorations de retard**
  - ✓ Pour 2025, le taux de ces majorations est de 2,86 % par mois de retard
    - Le montant minimal des majorations de retard est fixé pour 2025 à 108 € pour une périodicité trimestrielle (soit 36 € pour une périodicité mensuelle)





## ■ Prévoyance minimum pour les cadres

- ✓ 1,50% tranche A (0 € à 3 925€) en part patronale

## ■ Autres obligations (collège et taux)

- ✓ Selon dispositions conventionnelles

Et / Ou

- ✓ Selon dispositifs supplémentaires mis en place dans l'entreprise

- Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales patronales (contrat, accord d'entreprise ou décision unilatérale, justification des dispenses, respect des limites...)





- Les cotisations patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire (régime collectif et obligatoire) sont exonérées de cotisations et d'impôt sur le revenu dans des limites suivantes pour 2025

## Seuils d'exonération de cotisations de sécurité sociale

| <i>Prévoyance complémentaire</i>   | <i>Retraite supplémentaire</i>   |
|--|--|
| 6 % du PASS (2 826 €) + 1,5 % de la rémunération brute.<br>Le total des contributions exonérées ne peut pas dépasser 12 % du PASS, soit 5 652 €. | Limite la plus élevée de 5 % du PASS (2 355 €) ou 5 % de la rémunération brute retenue dans la limite de 5 PASS (235 500€), soit une limite absolue de 11 775 €. |

## Seuils d'exonération d'impôt sur le revenu

| <i>Prévoyance complémentaire</i>  | <i>Retraite supplémentaire</i>  |
|---|---|
| - Contributions patronales aux garanties frais de santé : imposable dès le premier euro<br>-Contributions salariales aux garanties frais de santé et contributions salariales et patronales aux autres garanties de prévoyance complémentaire : 5 % du PASS (2 355 €) majorés de 2 % de la rémunération annuelle brute*.<br>Le total des cotisations exonérées ne peut pas dépasser 2 % de 8 PASS (soit 7 536 €).<br>*Le paramètre « rémunération annuelle brute » s'entend en intégrant les contributions patronales « frais de santé » imposables | 8 % de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS, soit une limite absolue de 30 144€. |



| Cotisations   | Assiette              | Part salariale<br>01/01/2025 | Part patronale<br>01/01/2025        |
|---|-----------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Taxe apprentissage</b>   | Salaire total         |                              | 0,68%<br>(Alsace –Moselle<br>0,44%) |
| <b>Participation formation</b>  |                       |                              |                                     |
| <b>Entreprises &lt; 11 salariés</b>   | Salaire total         |                              | 0,55%                               |
| <b>Entreprises ≥ 11 salariés</b>  | Salaire total         |                              | 1,00%                               |
| <b>Supplément CPF/CDD</b>   | Salaire CDD           |                              | 1,00%                               |
| <b>Participation construction<br/>(Entreprises ≥ 50 salariés)</b>   | Salaire total         |                              | 0,45%                               |
| <b>Taxe sur les salaires</b>  |                       |                              |                                     |
| En l'absence de LF 2025, le barème 2024 continue de s'appliquer sur le début 2025, y compris le montant 2024 de l'abattement pour les organismes sans but lucratif de 23 616€<br>Déclaration par voie électronique uniquement | Rémunération annuelle |                              |                                     |
|   | ≤ 8 985€              |                              | Taux 4,25 %                         |
|   | > 8 985€ et ≤ 17 936€ |                              | Taux 8,50 %                         |
|   | > 17 936€             |                              | Taux 13,60%                         |

Entreprises de 20 salariés et plus: la déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2024 et le paiement de la contribution éventuelle seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2025 (exigible le 5 ou 15 mai 2025).



- **Les contributions légales de formation professionnelle et taxe d'apprentissage sont recouvrées par l'URSSAF et les caisses MSA**
  - ✓ Mensualisation des contributions Formation professionnelle, CPF-CDD et part principale de la taxe d'apprentissage (0,59% de la masse salariale)
  - ✓ Versement annuel pour le solde de la taxe d'apprentissage
    - Sur la DSN d'avril 2025 pour la taxe due au titre de 2024 (taux 0,09% de la masse salariale)
      - Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû au titre des établissements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle
      - Les fonds collectés par les Urssaf sont reversés à la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de les affecter aux établissements sur choix de l'employeur effectué via la plateforme dématérialisée SOLTÉA ([www.soltea.education.gouv.fr](http://www.soltea.education.gouv.fr))
  - ✓ Versement annuel pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (entreprises d'au moins 250 salariés ayant un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle inférieur à 5%)
    - Sur la DSN de mars 2025 pour la contribution due au titre de 2024



- **Le calcul de la réduction générale de cotisations patronales au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est identique à celui de 2024**
  
- **Il couvre au niveau du SMIC, les cotisations patronales:**
  - ✓ D'assurance maladie (7%)
  - ✓ D'assurance vieillesse (8,55% +2,02%)
  - ✓ D'allocations familiales (3,45%)
  - ✓ De FNAL (0,10% ou 0,50%)
  - ✓ De retraite complémentaire (6,01%)
  - ✓ D'assurance chômage (4,05%, même en cas d'application du bonus/malus)
  - ✓ D'accident du travail (à hauteur de 0,46%)
  - ✓ La contribution solidarité autonomie (0,30%)
  
- **Le paramétrage de la réduction générale de cotisations patronales sera adapté en cours d'année :**
  - ✓ Si un décret modifie la fraction de cotisation AT/MP couverte par la réduction générale sur 2025 (actuellement 0,46%)
  - ✓ Au 1<sup>er</sup> mai 2025, pour tenir compte de la baisse de la cotisation patronale d'assurance chômage (taux passant de 4,05 % à 4 %)

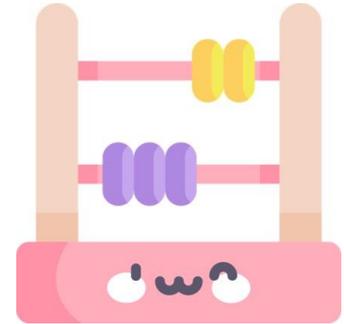




## ■ Formule générale de calcul

✓  $C = (T/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$

- T = 0,3194 pour un FNAL à 0,10%
- T = 0,3234 pour un FNAL à 0,50%



## ■ En cas de répartition dérogatoire AGIRC-ARRCO ou taux particuliers

- ✓ La part patronale prise en compte dans le coefficient T sera à ajuster mais dans 2 limites
  - La part patronale ne peut pas dépasser 6,01 points (limite absolue)
  - Les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont prises en compte dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur

## ■ Pour les entreprises appliquant une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

- ✓ Le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé sur le brut abattu ne peut excéder 130 % du montant de réduction calculé sans application de l'abattement



## ■ Formule de calcul : cas des personnels roulants de marchandises

✓ Conducteurs « grands routiers » ou « longues distances », durée de 43 h hebdomadaires :

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

✓ Conducteurs « courtes distances » (sauf conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds), durée de 39 h hebdomadaires :

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

## ■ Formule de calcul: salariés relevant de caisse de congés payés

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$

## ■ Formule de calcul: travailleurs temporaires

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 1,1$





- La grille des taux neutres 2024 reste applicable en 2025 jusqu'à la publication de la loi de finances 2025

| Base mensuelle de prélèvement                         |   |   | Taux   |
|---|---|---|--------|
| Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM | Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion | Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte |        |
| < 1 591 €   | < 1 825 €   | < 1 955 €                                       | 0 %    |
| ≥ 1 591 € et < 1 653 €                                | ≥ 1 825 € et < 1 936 €  | ≥ 1 955 € et < 2 113 €                          | 0,50 % |
| ≥ 1 653 € et < 1 759 €                                | ≥ 1 936 € et < 2 133 €  | ≥ 2 113 € et < 2 356 €                          | 1,30 % |
| ≥ 1 759 € et < 1 877 €                                | ≥ 2 133 € et < 2 329 €  | ≥ 2 356 € et < 2 656 €                          | 2,10 % |
| ≥ 1 877 € et < 2 006 €                                | ≥ 2 329 € et < 2 572 €  | ≥ 2 656 € et < 2 758 €                          | 2,9 %  |
| ≥ 2 006 € et < 2 113 €                                | ≥ 2 572 € et < 2 712 €  | ≥ 2 758 € et < 2 853 €                          | 3,50 % |
| ≥ 2 113 € et < 2 253 €                                | ≥ 2 712 € et < 2 805 €  | ≥ 2 853 € et < 2 946 €                          | 4,1 %  |
| ≥ 2 253 € et < 2 666 €                                | ≥ 2 805 € et < 3 086 €  | ≥ 2 946 € et < 3 273€                           | 5,3 %  |
| ≥ 2 666 € et < 3 052 €                                | ≥ 3 086 € et < 3 816 €  | ≥ 3 273 € et < 4 517 €                          | 7,5 %  |
| ≥ 3 052 € et < 3 476 €                                | ≥ 3 816 € et < 4 883 €  | ≥ 4 517 € et < 5 846 €                          | 9,9 %  |
| ≥ 3 476 € et < 3 913 €                                | ≥ 4 883 € et < 5 546 €  | ≥ 5 846 € et < 6 593 €                          | 11,9 % |
| ≥ 3 913 € et < 4 566 €                                | ≥ 5 546 € et < 6 424 €  | ≥ 6 593 € et < 7 650 €                          | 13,8 % |
| ≥ 4 566 € et < 5 475€                                 | ≥ 6 424 € et < 7 697 €  | ≥ 7 650 € et < 8 416 €                          | 15,8 % |
| ≥ 5 475 € et < 6 851 €                                | ≥ 7 697 € et < 8 557 €  | ≥ 8 416 € et < 9 324 €                          | 17,9 % |
| ≥ 6 851 € et < 8 557 €                                | ≥ 8 557 € et < 9 725 €  | ≥ 9 324 € et < 10 821€                          | 20 %   |
| ≥ 8 557 € et < 11 877 €                               | ≥ 9 725 € et < 13 374 €   | ≥ 10 821€ et < 14 558€                          | 24 %   |
| ≥ 11 877 € et < 16 086 €                              | ≥ 13 374 € et < 17 770 €  | ≥ 14 558 € et < 18 517€                         | 28 %   |
| ≥ 16 086 € et < 25 251€                               | ≥ 17 770 € et < 27 122 €  | ≥ 18 517€ et < 29 676 €                         | 33 %   |
| ≥ 25 251 € et < 54 088 €                              | ≥ 27 122 € et < 59 283 €  | ≥ 29 676€ et < 62 639€                          | 38 %   |
| ≥ 54 088 €  | ≥ 59 283 €  | ≥ 62 639€                                       | 43 %   |



## ■ Contrats courts

- ✓ Pour les contrats courts, dans la limite des deux premiers mois d'embauche, les grilles mensuelles de taux neutre sont appliquées à l'assiette du PAS après un abattement égal à 50 % du SMIC net imposable.
  - Cet abattement est depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024 de 739€
- ✓ Sont visés les contrats suivants :
  - Les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme précis dont le terme initial n'excède pas 2 mois,
  - Les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme imprécis, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.
- ✓ Si l'employeur dispose d'un taux de PAS personnalisé en cours de validité pour le salarié, il doit appliquer ce taux au salarié concerné, sans abattement d'assiette.

## ■ Apprentis/stagiaires

- ✓ Seuil annuel d'exonération du PAS : 21 273€ pour 2024 et 21 622 pour 2025



- **Certaines règles dérogatoires qui se sont appliquées de 2022 à 2024 en matière de prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-lieu de travail des salariés ont pris fin au 31 décembre 2024:**
  - ✓ Fin de la limite d'exonération globale dérogatoire de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant, pour la prime transport et le forfait mobilités durables
  - ✓ Fin de la possibilité d'attribuer la prime transport en exonération aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail alors même qu'ils peuvent utiliser les transports en commun
  - ✓ Fin de la possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des frais de transports publics ou de services publics de vélo
  - ✓ Fin de la possibilité, pour les employeurs allant au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % du titre d'abonnement aux transports publics ou de services publics de vélo, de bénéficier, sur la fraction allant de 50 % à 75 %, du même régime social et fiscal que pour la prise en charge obligatoire de 50 %.
  
- **La Direction de la sécurité sociale a indiqué que certains dispositifs feront l'objet d'une prolongation dont les modalités sont à préciser**



|  | Dispositions applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2025<br>En attente de l'application éventuelle de nouvelles règles dérogatoires   |
|--|---|
| Prise en charge obligatoire de 50 % des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.<br>Prise en charge facultative au-delà. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50 % des frais d'abonnement (prise en charge obligatoire).</li> <li>Au-delà (prise en charge facultative), tolérance sous conditions pour l'exonération sociale et pas d'exonération fiscale.</li> </ul>   |
| Prime de transport (facultatif)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Concerne les salariés contraints d'utiliser leur véhicule (pas de transport en commun, horaire de travail non compatible avec les transports en commun).</li> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>600 €</b> par salarié et par an, dont <b>300 €</b> maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</li> <li>Pas de cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</li> </ul> |
| Forfait mobilité durable (facultatif)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>600 €</b> par salarié et par an.</li> </ul>  |
| Cumul prime de transport et forfait mobilité durable (facultatif)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>600 €</b> par salarié et par an, dont <b>300 €</b> maximum pour les frais de carburant.</li> </ul>   |
| Cumul forfait mobilité durable et prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>900 €</b> par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 900€.</li> </ul>  |



- **Bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés par le CSE ou l'employeur s'il n'y a pas de CSE compétent en matière d'activités sociales et culturelles (entreprises de moins de 50 salariés ou procès-verbal de carence)**
  - ✓ Par tolérance, les bons d'achat et les cadeaux sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent, si leur valeur cumulée sur l'année et par salarié n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
    - Soit 196 € en 2025
  - ✓ Au-delà de ce seuil sur l'année, les bons d'achat et les cadeaux peuvent être exonérés de cotisations sous diverses conditions



[Urssaf.fr](https://www.urssaf.fr) 



## ■ Aide de l'employeur au financement de services à la personne

- ✓ Le montant de l'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu est de 2 540€, par année civile et par bénéficiaire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (arrêté à paraître)
  - Ce montant, même exonéré, est à intégrer au « Montant net social » du bulletin de paye et à déclarer en DSN



Soit à faciliter l'accès à des services à la personne au sein de l'entreprise au bénéfice des salariés (ex. : entretien de la maison, travaux ménagers, petits travaux de jardinage)

Soit à financer des activités entrant dans le champ des services à la personne (ex. : garde d'enfants au domicile)

Soit à financer certaines activités de garde d'enfants hors du domicile (ex. : crèches, garderies périscolaires, assistants maternels)

Soit à financer des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi-service universel (CESU)



|  | Impôt sur le revenu  | Cotisations de sécurité sociale   | CSG et CRDS  | Contribution patronale spécifique  |
|--|--|---|--|--|
| <b>Indemnité de licenciement (hors plan de sauvegarde)</b>   | - Indemnité limitée au minimum légal ou conventionnel: exonérée en totalité.   |   |  | Néant  |
| <b>Indemnité de rupture conventionnelle individuelle (salarié pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire)</b> | - Indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel, exonérée à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit le minimum légal ou conventionnel, sans limitation de montant,</li> <li>• Soit 50 % de l'indemnité ou deux fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 282 600 € en 2025.</li> </ul> | La fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 94 200 € en 2025. | Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette), pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et en tout état de cause pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale. | 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS). |
| <b>Indemnité de départ volontaire à la retraite (hors plan de sauvegarde)</b>  | Imposable en totalité  | Assujettie à cotisations  | Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette)  | Néant  |



|  | Impôt sur le revenu  | Cotisations de sécurité sociale  | CSG et CRDS   | Contribution patronale spécifique  |
|--|--|--|---|--|
| <b>Indemnité de rupture conventionnelle individuelle (salarié en droit de bénéficiaire d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire)</b> | Imposable en totalité  | Exonérée de cotisations dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (94 200 € en 2025), à hauteur du montant le plus élevé entre:<br>-soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement,<br>-soit 50 % de l'indemnité ou deux fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture. | Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et en tout état de cause pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale. | 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS). |
| <b>Indemnité de mise à la retraite par l'employeur</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité limitée au minimum légal ou conventionnel: exonérée en totalité.</li> <li>- Indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel, exonérée à hauteur du montant le plus élevé entre :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit le minimum légal ou conventionnel, sans limitation de montant,</li> <li>• Soit 50 % de l'indemnité ou deux fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 235 500 € en 2025.</li> </ul> </li> </ul> | La fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 94 200 € en 2025.   | Assujettie à CSG et à CRDS, sans abattement d'assiette, pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale.                              | 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS). |

## Contrat de sécurisation professionnelle

- Le CSP est reconduit à l'identique jusqu'au 31/12/2025

[Arrêté du 23 décembre 2024, JO du 24](#) 

## Activité partielle et Activité partielle de longue durée (APLD)

- Taux horaire minimum de l'allocation remboursée à l'employeur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024
  - Activité partielle : 8,46€ (plafond 19,25€) / APLD : 9,40€ (plafond 32,08€)
- Taux horaire minimum de l'allocation versée au salarié depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024
  - Activité partielle ou APLD : 9,40€ (plafond 32,08€ pour l'AP et 37,42€ pour l'APLD)

[Décrets 2024-1149 et 2024-1150 du 4 décembre 2024, JO du 5](#) 



## EXONÉRATION DES POURBOIRES

- La mesure d'exonération sociale et fiscale des pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 Smic a pris fin au 31 décembre 2024 (prolongation éventuelle à suivre dans le cadre de la loi de finances 2025 à venir)

## EMPLOIS FRANCS

- Fin du dispositif au 31/12/2024

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- À compter du 1er janvier 2025, le salarié mobilisant son CPF doit s'acquitter d'une participation financière obligatoire de 102,23 euros (contre 100 euros auparavant)

**[Arrêté du 26 décembre 2024, JO du 1 janvier 2025](#)**





## 2

## Les autres dispositions





- **Obligation, sous conditions, pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur**
  - ✓ Dispositif expérimental sur 5 ans, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

## PARTICIPATION (SAUF ENTREPRISE ESS)

- Mise en place volontaire de la participation
- Application d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche

## INTÉRESSEMENT

- Accord d'intéressement
- Application d'un dispositif d'intéressement conclu au niveau de la branche

## ABONDEMENT À UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

- PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I

## PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Le Ministère du travail a mis en ligne un « [Questions-réponses - Expérimentation d'une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers](#) »



## ■ Entreprises concernées – Cas général

**Les entreprises d'au moins 11 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation**

- Sont exclus: les entrepreneurs individuels et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions



**Qui réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs**

- Définition du bénéfice identique à celui de la participation



**Et qui ne sont pas couvertes, au titre de l'exercice suivant ces trois années, par l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants :**

- Participation / Intéressement / Abondement d'un plan d'épargne salariale / PPV



**S'applique pour la première fois aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024**

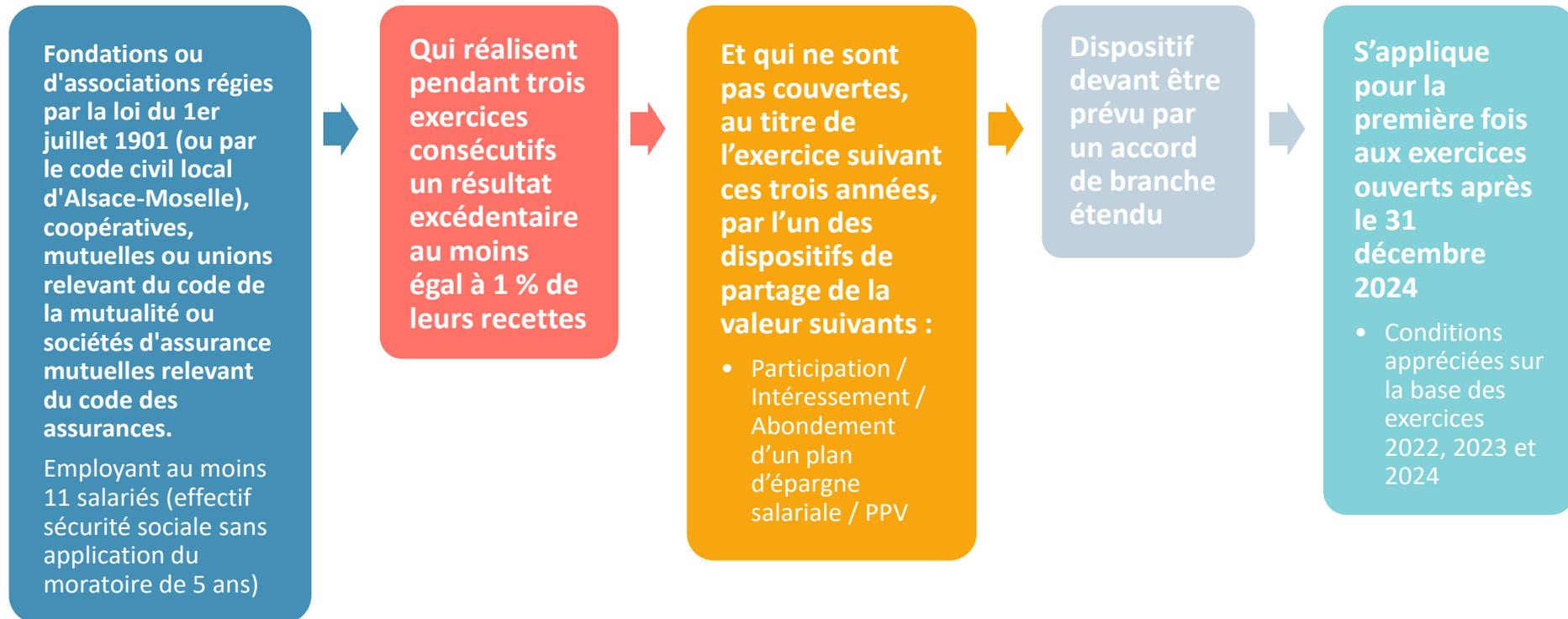
- Conditions appréciées sur la base des exercices 2022, 2023 et 2024



- **Le seuil d'effectif de 11 salariés se calcule suivant les règles d'effectif de la Sécurité sociale.**
  - ✓ Effectif de référence de l'entreprise correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente
    - **Mais le moratoire de 5 ans prévu en cas de franchissement du seuil à la hausse ne s'applique pas**
      - Si l'effectif Sécurité sociale, calculé sur une année N, atteint ou dépasse les 11 salariés, le dispositif est applicable en année N + 1, si les autres conditions requises sont remplies
  
- **L'obligation pour l'entreprise d'être couverte par un dispositif de partage de la valeur s'applique tant qu'elle n'est pas tenue de mettre en place un régime de participation**
  - ✓ Une entreprise de plus de 50 salariés bénéficiant du moratoire de 5 ans avant d'être tenue de mettre en place un régime de participation
    - Sera tenue de mettre en place un dispositif de partage de la valeur, si les autres conditions requises sont remplies.



- **Entreprises concernées – Cas particulier des entreprises de l'économie sociale et solidaire ne déclarant pas de bénéfice fiscal**





■ Régime social et fiscal applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026

|  | Primes versées du 01/01/2024 au 31/12/2026 dans les entreprises de moins de 50 salariés  |   | Primes versées à partir de 2024<br>Dans les entreprises de 50 salariés et plus  |
|--|--|---|---|
|  | Salarié avec rémunération < 3 SMIC annuel *  | Salarié avec rémunération ≥ 3 SMIC annuel *   |   |
| <b>Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale)</b> | Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.  | Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise. | Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise. |
| <b>CSG (9.20%) / CRDS (0.5%)</b>   | Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.  | Prime(s) soumise(s)<br>(Après abattement d'assiette de 1.75%)   | Prime(s) soumise(s)<br>(Après abattement d'assiette de 1.75%)   |
| <b>Impôt sur le revenu</b>   | Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.<br>(Mais incluse dans le revenu fiscal de référence) | Prime(s) imposable(s)<br>(Sauf si placement sur un plan d'épargne d'entreprise)   | Prime(s) imposable(s)<br>(Sauf si placement sur un plan d'épargne d'entreprise)   |
| <b>Forfait social 20%</b>  | Non applicable   | Non applicable  | Applicable pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction de la prime exonérée de cotisations sociales                       |

\* Rémunération au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel et de salarié non employé sur toute la période).



## ■ Dispositifs existants au 31 décembre 2024

- ✓ Les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs de moins de 250 salariés préparant à un diplôme au plus de niveau bac, ouvrent droit à une aide unique à l'apprentissage fixée à 6 000 € au titre de la première année du contrat.
- ✓ Dans les autres cas, pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024, existence d'une aide exceptionnelle à l'apprentissage de 6 000 € (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus).

## ■ Le Ministère du travail a annoncé que les aides devraient être prolongées comme suit :

- ✓ Au titre de la 1ère année du contrat et quel que soit le niveau du diplôme préparé (jusqu'au niveau Bac + 5) :
  - 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés
  - 2 000 € pour les autres entreprises (sous réserve de l'atteinte d'un quota d'alternants)
- ✓ Le montant de l'aide serait maintenu à 6 000 € pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap

## ■ Un décret devrait être publié courant janvier 2025

[Communiqué de presse du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles du 30 décembre 2024](#)



- **Les dépôts de DSN en norme NEODES 2025.1 pourront être réalisés en production à compter du 22 janvier 2025**
  
- **Les nouvelles simplifications de de la DSN en 2025**
  - ✓ Suppression de la demande de déclaration des effectifs annuels en DSN
    - Les déclarations en DSN des informations individuelles permettent désormais aux Urssaf et caisses MSA de recalculer les effectifs précédemment déclarés par les entreprises, ils ne seront donc plus à déclarer en DSN en 2025.
  - ✓ Substitution de l'AEM
    - Les attestations employeur mensuelles seront progressivement substituées par la DSN pour les intermittents du spectacle à partir du deuxième semestre 2025.
  - ✓ CRM normalisés Urssaf et MSA (CRM 119-120 et 130)
    - Ajout progressif de nouveaux contrôles visant la fiabilisation des données agrégées et individuelles en janvier et en juillet 2025.
  - ✓ CRM de rappel
    - Les premiers CRM de rappel notifiant aux entreprises l'ensemble des erreurs non corrigées sur 2024 afin qu'elles puissent agir avant que l'Urssaf ne se substitue, seront envoyés en mars 2025.
  - ✓ Fiabilisation de la Réduction Générale des Cotisations Patronales par les Urssaf :
    - Des nouvelles informations seront à transmettre via la DSN afin de permettre aux Urssaf de fiabiliser la RGCP directement à partir des DSN
  - ✓ Refus de CDI suite à CDD ou contrat d'intérim
    - La déclaration du refus de CDI sera à effectuer en DSN lorsque connue lors de la fin du contrat de travail (CDD ou contrat d'intérim), en plus de l'envoi via la plateforme dédiée.

[Net-entreprises](https://www.net-entreprises.fr)



Retrouvez toutes nos notes d'informations dans l'onglet « Notes Techniques » de notre site web [www.sadec-akelys.fr](http://www.sadec-akelys.fr), ou dans vos Espaces Clients. Suivez nos actualités sur LinkedIn !

## À propos...

Le pôle Gestion Sociale & Ressources Humaines du groupe Sadec Akelys, en France, gère près de 33 000 paies par mois, pour 3 800 clients et accompagne les entreprises dans la mise en conformité de leurs paies et de leur gestion sociale, leurs déclarations et obligations vis-à-vis des salariés et au niveau collectif, ainsi que la valorisation et le développement de leur capital humain.

Avec nos 560 collaborateurs répartis sur 28 sites en France, nous accompagnons plus de **15 000 entreprises et associations** de toutes tailles et de tous secteurs dans la sécurisation de leurs opérations et le développement de leurs activités.

