

Nouvelle version  
juin 2025



Teams RH

---

# Livre blanc

## Nouveautés "Paie et Social"

Mise à jour au 1<sup>er</sup> mai 2025

# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>INDICES ET INDICATEURS DE PAIE 2025</b>	<b>3</b>
1.1.	SMIC .....	3
1.1.1.	Rémunération des contrats d'apprentissage .....	3
1.1.2.	Changement du régime social pour la rémunération des apprentis .....	3
1.1.3.	Rémunération des contrats de professionnalisation .....	3
1.2.	Plafond de Sécurité Sociale .....	4
1.3.	Gratification des stagiaires .....	4
1.4.	Cotisations et contributions sociales .....	4
1.4.1.	AGS : Pas d'augmentation de la cotisation au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	4
1.4.2.	AGA : Augmentation de la cotisation patronale .....	4
1.4.3.	Assurance chômage : Reconduction du bonus malus et baisse de la cotisation .....	4
1.4.4.	Tableau des cotisations sociales 2025 (MAJ au 1 <sup>er</sup> mai) .....	4
1.5.	Activité partielle Mayotte : Mesures temporaires .....	5
1.6.	Activité partielle longue durée rebond : Création d'un nouveau dispositif .....	5
1.7.	Limite d'exonération des titres restaurant .....	6
1.8.	Avantage en nature nourriture et logement .....	6
1.9.	Frais professionnels .....	6
1.10.	Frais professionnels et déduction forfaitaire spécifique .....	7
1.11.	Remboursement frais de télétravail .....	7
1.12.	Cadeaux et bons d'achat .....	8
1.13.	Remboursement frais de transport .....	8
1.13.1.	Frais kilométriques .....	8
1.13.2.	Forfait mobilité durable .....	9
1.13.3.	Prime transport .....	9
1.13.4.	Augmentation du pass nigo .....	9
1.13.5.	Prise en charge par l'employeur de l'abonnement transport public ...	9
1.14.	Versement mobilité .....	10
1.15.	Réduction générale des cotisations patronales : Évolution du paramètre T .....	10

1.16.	Calcul de la réduction des taux de cotisations patronales d'af et maladie .....	10
1.17.	Taxe sur les salaires .....	11
1.18.	Saisie sur salaires .....	12
1.19.	Aide au financement des services à la personne .....	12
<b>2</b>	<b>PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (PAS)</b>	<b>12</b>
2.1.	Barème 2025 des taux non personnalisés (neutres) .....	12
2.2.	Gestion du PAS pour les cas particuliers : abattement pour les contrats courts .....	13
<b>3</b>	<b>ÉVOLUTIONS DE LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ</b>	<b>14</b>
3.1.	IJSS maladie : Baisse du plafond des rémunérations pris en compte dans la limite de 1,4 SMIC .....	14
3.2.	IJSS maladie : Évolutions en cas de prolongation de l'arrêt initial .....	14
3.3.	Protection sociale complémentaire : Modification de l'appartenance des cadres .....	15
<b>4</b>	<b>LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIÉS</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS ACQUIS EN CAS DE MALADIE</b>	<b>17</b>
5.1.	Acquisition et durée des congés payés .....	17
5.1.1.	Assimilation à du temps de travail effectif .....	17
5.1.2.	Acquisition des congés légaux et leur durée .....	17
5.2.	Indemnisation des congés payés acquis en cas de maladie .....	18
5.3.	Report des congés payés .....	18
5.4.	Rétroactivité des congés payés .....	19
5.5.	Articulation des nouvelles règles avec les dispositions conventionnelles .....	19

# 1 INDICES ET INDICATEURS DE PAIE 2025

## 1.1 SMIC

Le **SMIC brut horaire est fixé à 11,88 €** à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024 (contre 11,65 € depuis janvier 2024).

Quant au SMIC mensuel brut, son montant passe de 1 766,92 € depuis janvier 2024 à **1 801,80 €** en novembre 2024, (pour une durée de travail de 151,67 heures par mois (ou 35 heures par semaine)).

**Le minimum garanti est fixé à 4,22 €** à partir de novembre 2024 (contre 4,15 € depuis janvier 2024).

Il n'y a pas d'évolution de ces valeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2025.



### 1.1.1. Rémunération des contrats d'apprentissage

Le salaire minimum légal pour les salariés en contrat d'apprentissage est calculé en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et de l'expérience de l'apprenti (de 1 à 3 ans).

Le barème de rémunération à prendre en compte au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est disponible ici (rubrique « *Quel est le salaire de l'apprenti ?* ») :

**Consulter le barème 2025**

### 1.1.2. Changement du régime social pour la rémunération des apprentis

Pour les contrats d'apprentissage dont le premier jour d'exécution court à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, le régime des exonérations de cotisations salariales et de CSG / CRDS est modifié.

Pour ces contrats, l'exonération des cotisations salariales pour la rémunération des apprentis est désormais limitée à 50 % du SMIC, contre 79 % précédemment, avec assujettissement à la CSG / CRDS pour la partie excédentaire.

### 1.1.3. Rémunération des contrats de professionnalisation

Le calcul de la rémunération des contrats de professionnalisation se fait en pourcentage du SMIC. Elle dépend à la fois de l'âge et du niveau de qualification du contrat de professionnalisation.

Le barème de rémunération à prendre en compte au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est disponible ici (rubrique « *Le salaire en contrat de professionnalisation* ») :

**Consulter le barème 2025**

## 1.2. Plafond de Sécurité Sociale

**Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est revalorisé à 3 925 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.**

Les valeurs à prendre en compte en 2025 en fonction de la périodicité de la paie sont disponibles ici :

[Consulter les valeurs 2025](#)

## 1.3. Gratification des stagiaires

Tout employeur ayant recours à des stagiaires pendant une période supérieure à deux mois doit impérativement leur verser une gratification minimale fixée par la loi.

**Le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires reste fixé à 4,35 € par heure en 2025.**

## 1.4. Cotisations et contributions sociales

### 1.4.1. AGS : Pas d'augmentation de la cotisation au 1<sup>er</sup> janvier 2025

**Le taux de la cotisation AGS** (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés) **reste fixée à 0,20 %** au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Pour rappel : Cette cotisation est applicable aux rémunérations dans la limite de 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale, soit 15 700 € par mois en 2025.

### 1.4.2. AGA : Augmentation de la cotisation patronale

La contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions (AGA) augmente et passe de 20 % à 30 % dès le 1<sup>er</sup> mars 2025.

### 1.4.3. Assurance chômage : Reconduction du bonus malus et baisse de la cotisation

Le dispositif du bonus malus a été prolongé jusqu'au 31 août 2025. Pour rappel, les entreprises concernées se voient appliquer un bonus ou un malus sur leur taux de contribution chômage pouvant varier de 3 à 5,05 %.

Par ailleurs, la nouvelle convention d'assurance chômage prévoit une baisse de 0,05 % de la contribution patronale d'assurance chômage à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025. Le taux de référence de la contribution chômage passera alors de 4,05 à 4 %.

### 1.4.4. Tableau des cotisations sociales 2025

Le tableau des charges sociales pour 2025 est disponible ici :

[Consulter le tableau 2025](#)

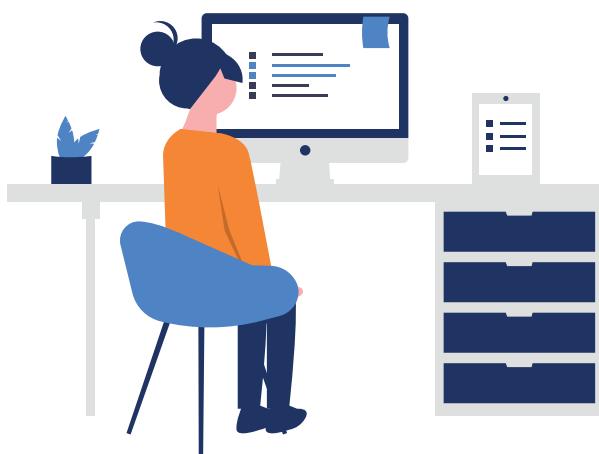


## 1.5. Activité partielle Mayotte : Mesures temporaires

Suite au cyclone Chido à Mayotte, un décret majore temporairement l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et l'allocation remboursée à l'employeur pour les demandes adressées à l'ASP entre le 14 décembre 2024 et le 31 mars 2025. Ces mesures ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2025.

Ainsi :

- Concernant l'indemnité versée au salarié, le taux de l'indemnité horaire d'activité partielle due par l'employeur au salarié est de 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC (contre 60 % en droit commun ).
- Concernant l'allocation remboursée à l'employeur, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur est fixé, pour chaque salarié concerné, à 70 % de sa rémunération horaire brute retenue dans la limite de 4,5 SMIC (contre 36 % en droit commun).
- Concernant le taux plancher allocation Mayotte, le taux horaire minimum passe temporairement à 8,10 € (contre 7,29 € en droit commun).



## 1.6. Activité partielle longue durée rebond : Création d'un nouveau dispositif

Un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » est créé. L'APLD rebond est une modalité spécifique d'activité partielle permettant aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle (50 % maximum).

L'APLD rebond peut être mis en place sur la base soit d'un accord collectif d'APLD rebond conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, soit d'un document unilatéral élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord de branche étendu d'APLD rebond.

L'APLD rebond a une indemnisation plus avantageuse que l'activité partielle « classique ». L'employeur devra verser au salarié placé en APLD rebond une indemnité horaire d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum (contre 60% de la rémunération pour l'activité partielle « classique »).

L'employeur peut bénéficier de 18 mois maximum d'indemnisation au titre de l'APLD au cours de la durée d'application de 24 mois.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en APLD rebond pour une durée de 6 mois.

## 1.7. Limite d'exonération des titres restaurant

La contribution patronale aux titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Pour apprécier la limite d'exonération, il convient de retenir l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1<sup>er</sup> octobre de l'avant-dernière année et le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

**En 2025, le montant maximal exonéré de la participation patronale est de 7,26 € (contre 7,18 € en 2024).**

## 1.8. Avantage en nature nourriture et logement

Le montant forfaitaire pour la participation aux frais de repas d'un salarié est revalorisé en fonction du taux d'évolution de l'inflation des ménages. **L'avantage en nature nourriture s'élève à 5,45 € par repas et 10,90 € par jour (2 repas) en 2025.**

Pour les salariés du secteur Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR), la revalorisation de l'avantage en nature nourriture se fait à hauteur du minimum garanti par repas, soit 4,22 € (1 repas) et 8,44 € par jour (2 repas) en 2025.

Le barème est établi en fonction du nombre de pièces que comporte le logement, ainsi que la rémunération brute du salarié.

Le barème à prendre en compte pour 2025 est disponible ici :

[Consulter le barème 2025](#)

## 1.9. Frais professionnels

Frais de repas :

Le barème pour 2025 est disponible ici :

[Consulter le barème 2025](#)

Frais de grand déplacement (repas et dépenses supplémentaires) :

Le barème pour 2025 est disponible ici :

[Consulter le barème 2025](#)

Frais de mobilité professionnelle :

**84 € par jour** (au lieu de 82,50 € en 2024) : compensation des dépenses d'hébergement provisoire + frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif, ne pouvant excéder maximum 9 mois ;

**1 683,80 € + 140,40 € par enfant à charge dans la limite de 3 enfants, soit un plafond de 2 104,70 €** (contre 2 067,50 € en 2024) : compensation des dépenses liées à l'installation dans un nouveau logement.



## 1.10. Frais professionnels et déduction forfaitaire spécifique

**La déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels est applicable pour une liste précise de professions.** Elle a pour objectif de réduire l'assiette des cotisations sociales en appliquant un abattement.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour qu'un employeur puisse appliquer une DFS, il faut que les salariés supportent effectivement des frais professionnels.**

Toutefois, huit secteurs d'activités ont obtenu une dérogation leur permettant de continuer à appliquer leur DFS même si leurs salariés ne supportent aucun frais et ce, en contrepartie d'une réduction progressive du taux de la DFS jusqu'à sa suppression.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le taux de la DFS est de :

- 26 % dans le secteur de journalisme,
- 4 % dans le secteur de la propreté,
- 8 % dans le secteur de la construction,
- 18 % dans le secteur du spectacle vivant et le spectacle enregistré à 20 %,
- 21 % dans le secteur du spectacle vivant et le spectacle enregistré à 25 %,
- 18 % dans le secteur du transport routier de marchandises,
- 27 % dans le secteur de l'aviation civile,
- 26 % dans le secteur des VRP,
- 6 % dans le secteur des casinos et cercles de jeux.

## 1.11. Remboursement frais de télétravail

Concernant le régime social des frais de télétravail, le remboursement est possible :

- Au réel, c'est-à-dire sur **présentation de justificatifs**.
- Par le **versement d'une allocation forfaitaire**, réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de **10,90 €/journée de télétravail** (au lieu de 10,70 € en 2024) par semaine ou en cas d'allocation fixée par jour : **2,70 €** par jour de télétravail, dans la limite de **59,40 €** par mois.
- **Le versement d'une allocation forfaitaire versée par convention collective**, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe, la limite peut être portée à :
  - 13 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine (ou 26 € par mois pour 2 jours par semaine, 39 € par mois pour 3 jours par semaine, etc.)
  - 3,25 € par jour de télétravail dans la limite de 71,50 € par mois.

Concernant le régime fiscal des frais de télétravail, pour l'année 2024, les allocations forfaitaires de télétravail sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les limites de 2,70 € / jour, 59,40 € / mois et 626,40 € / an.

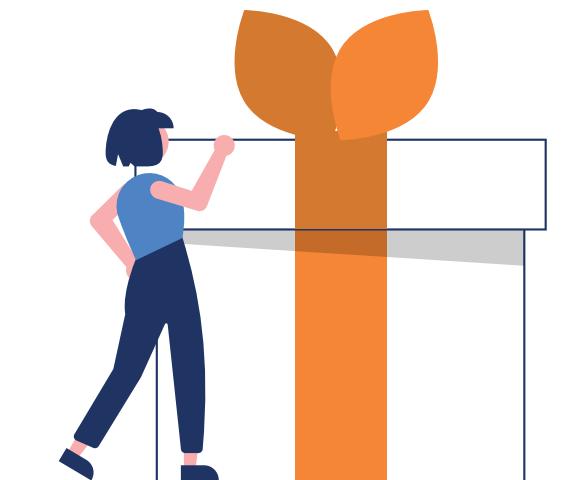


## 1.12. Cadeaux et bons d'achat

**Le plafond d'exonération des bons d'achat et chèques-cadeaux est fixé à 196 € (arrondi de 196,25 €) pour 2025.**

Pour rappel, une tolérance veut que les bons d'achat, chèques-cadeaux et cadeaux que le CSE donne aux salariés soient exonérés de cotisations quand leur valeur cumulée ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par an et par salarié. Au-delà de cette limite, les bons d'achat et chèques-cadeaux sont soumis à cotisations, sauf conditions habituelles.

La même exonération s'applique aux bons d'achat, chèques-cadeaux et cadeaux octroyés par les employeurs dans les entreprises sans CSE de plein exercice (entreprises de moins de 50 salariés ou PV de carence).



## 1.13. Remboursement frais de transport

### 1.13.1. Frais kilométriques

La brochure pratique 2025 de l'administration fiscale pour la déclaration des revenus 2024 indique l'absence de revalorisation des barèmes kilométriques, qui restent donc inchangés, avec les mêmes valeurs fixées en 2023 (celles-ci n'ayant pas évolué en 2024). L'indicateur d représente la distance parcourue et les CV sont les chevaux fiscaux indiqués sur la carte grise du véhicule.

[Consulter les barèmes 2025](#)



## 1.13.2. Forfait mobilité durable

Pour rappel, le forfait mobilité durable consiste en la prise en charge, facultative, par l'employeur, des modes de transports alternatifs (vélos électriques, trottinettes...) utilisés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, cette indemnité est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu jusqu'à 600 € par an et par salarié (au lieu de 700 € en 2024).**

Lorsque la prise en charge obligatoire des frais de transport (à hauteur de 50 %) est cumulée avec la prise en charge du forfait mobilité durable, l'avantage résultant de ces 2 prises en charge est, pour l'année 2025, exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite, par an et par salarié, de 900 € (au lieu de 800 € en 2024) ou du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics si elle excède ce montant.

## 1.13.3. Prime transport

La prime de transport est un dispositif qui permet la prise en charge, facultative, par l'employeur, des frais de carburant et des frais d'alimentation des véhicules électriques.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la prime de transport est exonérée d'impôt, de cotisations sociales et de CSG-CRDS à hauteur de 600 € par an (au lieu de 700 € en 2024) et par salarié dont 300 € de frais de carburant (au lieu de 400 € en 2024).**

Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la prime transport n'est plus cumulable avec la prise en charge des frais de transports publics.

## 1.13.4. Augmentation du pass navigo

Le prix du Pass Navigo augmente à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les nouveaux tarifs sont disponibles ici :

[Consulter les tarifs 2025](#)

## 1.13.5. Prise en charge par l'employeur de l'abonnement transport public

De 2022 à 2024, la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement de transport en commun pour la fraction **qui excédait son obligation légale (50 %)** était exonérée fiscalement et socialement dans la limite de 25 % du prix de ces titres (soit, au total, une prise en charge bénéficiant d'une exonération fiscale et sociale jusqu'à 75 % du prix du titre).

**Cette mesure demeure applicable pour l'année 2025.**



## 1.14. Versement mobilité

Les versements mobilité ont évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

⇒ <https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/outils/recherche-lettres-circulaires.html>

## 1.15. Réduction générale des cotisations patronales : Evolution du paramètre T

Les employeurs bénéficient sous certaines conditions d'une réduction générale des cotisations patronales (RGCP) sur les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC/an.

La RGCP s'applique sur les cotisations et contributions patronales :

- d'assurance maladie, invalidité-décès, vieillesse ;
- d'allocations familiales ;
- d'accident du travail (dans la limite **0,50 points**) ;
- FNAL ;
- de solidarité autonomie (CSA) ;
- de retraite complémentaire légalement obligatoires ;
- t d'assurance chômage.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025, la valeur maximale du coefficient est égale à :

- **0,3193** pour les employeurs de moins de 50 salariés ;
- **0,3233** pour les employeurs de 50 salariés et plus.



Par décret en date du 4 avril 2025, il a été confirmé qu'il fallait retenir la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales.

Les primes de partage de la valeur versées et placées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 doivent être prises en compte dans le calcul du coefficient de la RGCP au titre de l'année 2025. Elles doivent également être intégrées à l'assiette de calcul de la RGCP c'est-à-dire la rémunération à laquelle on applique le coefficient.

À noter qu'en cas d'évolution des cotisations ou contributions entrant dans le champ de la réduction en cours d'année, il convient alors de calculer le paramètre T sur chaque période considérée comme s'il s'agissait de deux contrats distincts.

## 1.16. Calcul de la réduction des taux de cotisations patronales d'af et maladie

### a. Cas général :

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a modifié les plafonds de rémunération à retenir pour calculer les réductions des taux de cotisations patronales d'AF et maladie.

Les employeurs bénéficient d'un dispositif de réduction des cotisations patronales maladie et d'allocations familiales :

- La cotisation patronale maladie est, par défaut, fixée à 13%. Lorsque la rémunération annuelle du salarié ne dépasse pas 2,25 SMIC, la cotisation patronale maladie est abaissée de 6 points et est fixée à 7 %.
- La cotisation patronale d'allocations familiale est, par défaut, fixée à 5,25%. Lorsque la rémunération annuelle du salarié ne dépasse pas 3,3 SMIC, la cotisation patronale maladie est abaissée de 1,8 point et est fixée à 3,45 %.

Ces deux dispositifs de réduction de cotisations dépendent donc de la valeur du SMIC. De fait, les montants plafonds des rémunérations éligibles à ces réductions de taux (2,25 et 3,3 SMIC) ont également modifiés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indexation automatique au SMIC des plafonds de rémunérations ouvrant droit aux réductions de taux de cotisations patronales maladie et allocations familiales était supprimée. Les rémunérations plafonds étaient fixées par décret à la valeur du SMIC au 31 décembre 2023.

Il avait également été prévu la mise en place d'une valeur « plancher » si les plafonds de rémunérations ouvrant droit à la réduction desdits taux ne seraient pas revalorisés. Ce plafond dit « minimal » de rémunération ne pouvait pas tomber en dessous d'un montant correspondant à 2 fois le SMIC de l'année concernée. Cette valeur plancher devait s'appliquer à compter de l'année où le montant correspondant à 2 SMIC deviendrait supérieur aux montants correspondant à 2,25 fois (pour la cotisation patronale maladie) ou 3,3 fois (pour la cotisation patronale d'allocations familiales) le SMIC applicable au 31 décembre 2023.

Par décret en date du 4 avril 2025, ces 2 dispositifs de réductions de taux de cotisations prennent désormais comme référence la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2025. De fait, la valeur plancher n'a donc plus d'utilité.

## b. Lorsque des exonérations spécifiques s'appliquent

L'administration a précisé que lorsque les salariés éligibles à la réduction des cotisations patronales maladie et d'allocations familiales se voient également appliquer des exonérations de cotisations patronales spécifiques, autres que la RGCP (LODEOM, Aide à domicile, JEI, TO-DE), les anciennes règles s'appliquent, à savoir :

- Réduction du taux de la cotisation patronale maladie lorsque la rémunération du salarié n'excède pas 2,5 SMIC ;
- Réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales lorsque la rémunération du salarié n'excède pas 3,5 SMIC ;
- La valeur du SMIC retenue reste fixée à celle en vigueur au 31 décembre 2023 ;
- La notion de valeur plancher reste applicable également.

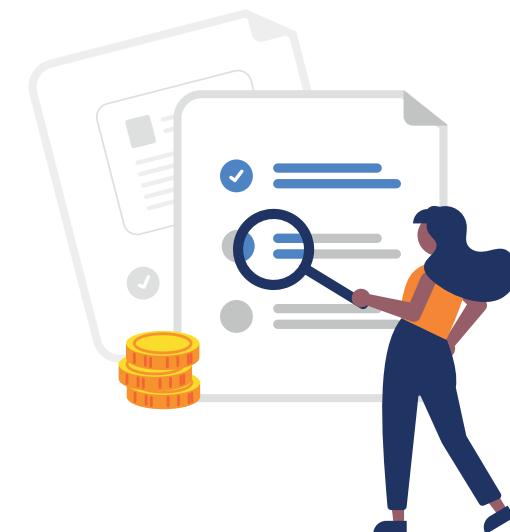
## 1.17. Taxe sur les salaires

Pour rappel, la taxe sur les salaires est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Voici le barème prévisionnel des taux d'imposition de la taxe sur les salaires 2025 en fonction du revenu versé en 2024 :

[Consulter le barème prévisionnel 2025](#)

- Pour rappel, les taux en Outre-Mer sont les suivants :
- 2,95 % en Guadeloupe, Martinique et à La Réunion ;
- 2,55 % en Guyane et à Mayotte.



## 1.18. Saisie sur salaires

Les seuils de la saisie sur salaires sont révisés chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac.

Le barème des quotités saisissables applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est disponible ici (rubrique « *Quel est le montant maximum d'une saisie sur salaire ?* ») :

[Consulter le barème 2025](#)

Pour rappel, dans le cadre de la procédure de saisie sur salaire (paiement direct de pension alimentaire ou non), une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissé au salarié. Ce montant s'élève à **646,52 €** par mois (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2025).

Par ailleurs, une nouvelle procédure de saisie des rémunérations entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2025. En effet, à cette la procédure sera confiée aux commissoires de justice et non plus au juge de l'exécution.

## 1.19. Aide au financement des services à la personne

Le comité social et économique (CSE) ou l'employeur peut octroyer une aide financière aux salariés (et aux dirigeants de l'entreprise sous certaines conditions) pour leur faciliter l'accès à certains services.

L'aide n'a pas le caractère de rémunération et est donc exonérée de cotisations de Sécurité sociale et de charges ayant la même assiette, de CSG et de CRDS si elle ne dépasse pas 2 540 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (contre 2 421 € en 2024) par an et par bénéficiaire.

Pour rappel, l'aide est exonérée d'impôt sur le revenu dans la même limite.

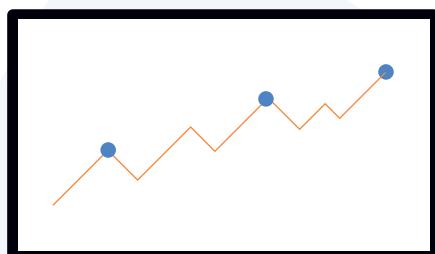
## 2 PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (PAS)

### 2.1. Barème 2025 des taux non personnalisés (neutres)

En principe, l'employeur, chargé du prélèvement à la source, utilise le **taux personnalisé du contribuable** qu'il a reçu dans la Déclaration sociale nominative (DSN)

Lorsque l'employeur ne dispose pas du taux de prélèvement à la source du salarié dans un CRM valide, il calcule l'impôt à l'aide d'un taux non personnalisé issu d'un barème fixé, chaque année, par la loi de finances.

Ce taux est déterminé par l'employeur uniquement en fonction du salaire net imposable figurant sur la fiche de paye du salarié. Le barème du taux d'imposition non personnalisé correspond à la situation fiscale d'un salarié célibataire sans enfant et sera intégré dans les logiciels de paye.



Pour le choix de la grille applicable, c'est la domiciliation fiscale du salarié à la date de versement du revenu qui compte.

**Les employeurs pourront trouver la grille en vigueur à la date de versement du revenu directement dans le code général des impôts.** Elles ne sont pas communiquées individuellement aux employeurs.

En pratique, pour la détermination des montants de PAS, en cas de modification de la grille, l'administration fiscale tolère que l'employeur puisse encore appliquer les anciennes grilles en vigueur. Les grilles actualisées doivent être appliquées à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur.

La loi de finances pour 2025 ayant été voté tardivement, le barème taux neutre du prélèvement à la source n'a pas connu d'évolution au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Dorénavant votée, cette loi a modifié ce même barème pour les revenus perçus ou réalisés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

Le barème taux neutre 2025 est disponible ici :

[Consulter le barème 2025](#)



## 2.2. Gestion du PAS pour les cas particuliers : abattement pour les contrats courts

Les employeurs embauchant des travailleurs temporaires, saisonniers et en CDD de moins de deux mois ou avec un terme imprécis dont la durée initiale est de moins de deux mois ne disposent pas de leur taux personnalisé.

Ils doivent alors appliquer le taux non personnalisé de prélèvement à la source après abattement d'un demi-SMIC sur leur salaire net imposable.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024, ce montant est de **739 €** par mois. Pour mémoire, l'abattement du montant imposable d'un demi-SMIC s'applique avant de déterminer le taux non personnalisé, sans proratisation. Le montant de PAS est calculé sur la base du montant imposable après abattement.

L'employeur devra établir la base fiscale abattue avant d'y appliquer le barème correspondant, afin d'obtenir le montant de l'impôt qui sera prélevé.

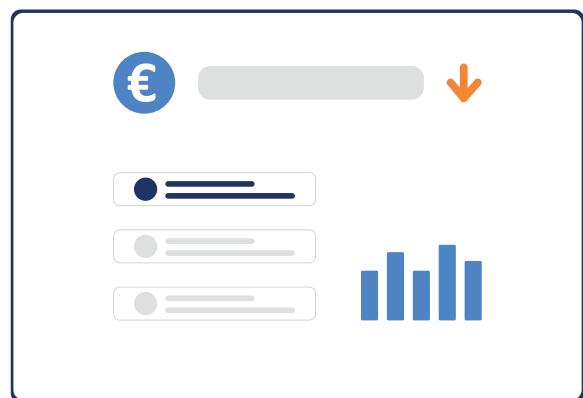


### 3 ÉVOLUTIONS DE LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ

#### 3.1. IJSS maladie : Baisse du plafond des rémunérations pris en compte dans la limite de 1,4 SMIC

Pour les arrêts de travail prescrits à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025, le salaire pris en compte pour déterminer le revenu d'activité antérieur est abaissé à 1,4 SMIC (valeur précédente : 1,8 SMIC) pour chaque rémunération calculée sur la base de la durée légale du travail.

Le montant maximal de l'IJSS maladie est de 41,47 € bruts (valeur précédente : 53,31 €) sur la base du SMIC applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2024.

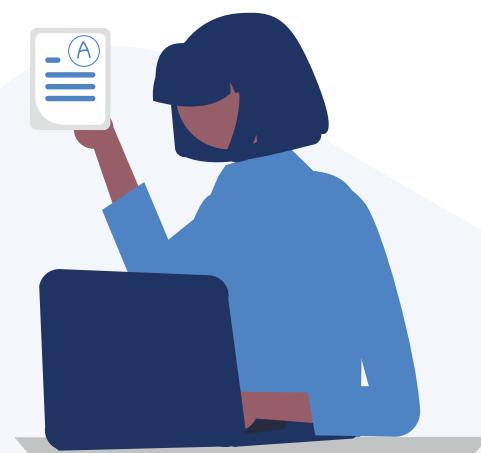


#### 3.2. IJSS maladie : Évolutions en cas de prolongation de l'arrêt initial

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie non professionnelle, il peut percevoir des Indemnités Journalières de Sécurité sociale (IJSS) après 3 jours de carence.

En cas de prolongation d'un arrêt de travail, le versement des IJSS est maintenu sous certaines conditions.

En principe, la prolongation de l'arrêt de travail succède directement à l'arrêt de travail initial. Toutefois, il arrive que la prolongation de l'arrêt de travail intervienne après un week-end et/ou un jour férié. Auparavant, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CPAM) accordait une tolérance permettant aux CPAM de verser des IJSS maladie pendant les périodes non couvertes par l'absence dans certains cas.



Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, certaines Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) ont mis fin à cette tolérance.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024 :

- Les IJSS maladie sont uniquement versées pour les jours inscrits sur l'arrêt de travail par le médecin ;
- Il n'y aura pas une nouvelle carence lorsqu'une prolongation intervient après une période non couverte, à savoir :
  - 1 jour (férié ou non férié)
  - 2 jours (WE)
  - 2 jours (1 jour de WE + 1 jour férié ou non férié)
  - 2 jours (1 jour férié + 1 jour non férié)
  - 3 jours (WE + 1 jour férié ou non férié)

En dehors de ces situations, un nouveau délai de carence de 3 jours s'applique.



### 3.3. Protection sociale complémentaire : modification de l'appartenance des cadres

Suite à la fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, un décret du 30-7-2021 paru au JO du 31 juillet 2021 a fait évoluer les conditions pour **bénéficier d'un régime de faveur en matière de protection sociale complémentaire** (garanties Frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire).

Une des conditions à respecter concerne l'application du contrat de PSC de manière collective pour tous les salariés ou, l'ensemble des salariés d'une ou plusieurs catégories objectives données.

**Le décret a modifié la réglementation pour définir les catégories objectives avec notamment la distinction des catégories de cadres et non-cadres.**

Néanmoins, le décret a instauré un régime transitoire, jusqu'au 31 décembre 2024, pour laisser le temps aux entreprises de mettre en conformité l'acte fondateur du régime liant l'employeur aux salariés (décision unilatérale, accord ou convention collective, ou accord référendaire) avec la nouvelle réglementation.

**La nouvelle réglementation** prévoit que certains salariés non-cadres définis par une convention de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel peuvent bénéficier du régime de PSC des cadres à la condition que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC (exemple : « Ancien article 36 » disparu dans l'ANI de 2017). Le site de l'APEC recense alors les agréments via le site <https://commission-paritaire.apec.fr>.



Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, seuls les salariés non-cadres (souvent assimilés cadres) dont la classification a été agréée par l'APEC pourront continuer d'être intégrés à la catégorie des cadres. Dans ce cas, les salariés de cette catégorie objective des cadres pourront bénéficier des exonérations de cotisations sociales et fiscales.

Si ces salariés ne sont pas agréés par l'APEC, ils basculeront dans le régime des non-cadres.

Attention, en cas de non-respect de ces règles, le caractère collectif de l'accord de protection sociale ne serait plus « objectif », l'employeur n'aurait plus le droit d'appliquer les exonérations de cotisations sociales et fiscales, sous peine de redressement URSSAF et/ou fiscal. Les cotisations seraient soumises à cotisations sociales et à impôt dès le 1<sup>er</sup> €.

Néanmoins, le ministère du Travail autorise une prolongation de la tolérance pour les branches ayant déposé une demande d'agrément APEC non étudiée au 31 décembre 2024.

Pour les branches ayant signé un accord, demandé son extension et déposé une demande d'agrément recevable auprès de la commission APEC avant le 31 décembre 2024, les entreprises doivent pouvoir conserver le régime social de faveur appliqué aux cotisations des contributions patronales au financement des garanties de protection sociale complémentaire (et donc ne pas se voir sanctionnées par l'URSSAF en cas de contrôle) dans les situations suivantes :

- Pour les branches ayant obtenu un agrément de l'APEC, la période de tolérance se prolonge de 3 mois après obtention de l'agrément et extension de l'accord afin que les entreprises comprises dans le champ d'application de la branche disposent du temps nécessaire pour mettre en conformité leurs actes.

- Si l'APEC émet un refus d'agrément, la branche dispose de 3 mois pour renégocier un accord, lequel pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une nouvelle demande d'agrément. En cas de nouveau refus, la période de tolérance prend fin 3 mois après la décision, afin de permettre les entreprises concernées de mettre en conformité leurs actes.
- Pour les branches n'ayant pas encore conclu d'accord, ou demandé son extension et son agrément auprès de l'APEC, pas de changement, les entreprises devront être parvenues à modifier leurs actes avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 4 PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Pour rappel, la loi relative au partage de la valeur du 29 novembre 2023 (JO du 30) a créé un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises de moins de 11 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place un accord de participation et qui réalisent un certain bénéfice.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, **les entreprises de 11 à 49 salariés doivent se doter d'un dispositif de partage de la valeur** dès lors qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires. Le cas échéant, elles ont la possibilité de :

- Verser une prime de partage de la valeur ;
- Mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement ;
- Ou encore prévoir un abondement à un PEE, PERCO ou PERE-CO.

Les entreprises déjà dotées d'un dispositif de partage de la valeur satisfont cette obligation et ne sont donc pas concernées par cette mesure.



## 5 ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS ACQUIS EN CAS DE MALADIE

La loi DDADUE du 22 avril 2024 vient modifier le Code du Travail sur le chapitre des congés payés.

### 5.1. Acquisition et durée des congés payés

#### 5.1.1. Assimilation à du temps de travail effectif

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie ou accident d'origine non professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé.

La loi supprime la limite d'un an pour l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

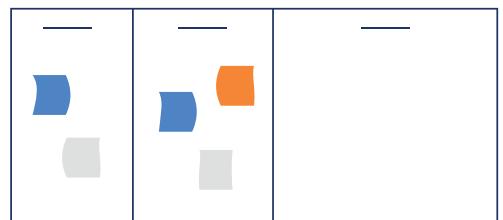
#### 5.1.2. Acquisition des congés légaux et leur durée

Un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle acquiert désormais 2 jours ouvrables ou 1,66 jours ouvrés par mois d'absence, soit 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés maximum pour une année d'absence sur toute la période d'acquisition des congés payés (article L. 3141-5-1 du code du travail, nouveau).

Les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle sur toute la période légale d'acquisition ne bénéficient pas de la 5<sup>ème</sup> semaine des congés payés.

La loi ne vient pas créer un nouveau congé mais vient modifier le calcul de l'acquisition des congés légaux en cas de maladie non professionnelle, en intégrant une limite à 2 jours par mois.

En revanche, la loi ne vient pas modifier l'acquisition légale de 2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés par mois pour les salariés en AT/MP (article L. 3141-3 du code du travail).



## 5.2. Indemnisation des congés payés acquis en cas de maladie

La rémunération fictive correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 % (contre 100 % pour AT/MP).

Le calcul de la base 10<sup>ème</sup> doit être impacté même lorsque les arrêts de travail pour maladie sont d'une courte durée (soit inférieure à un mois).

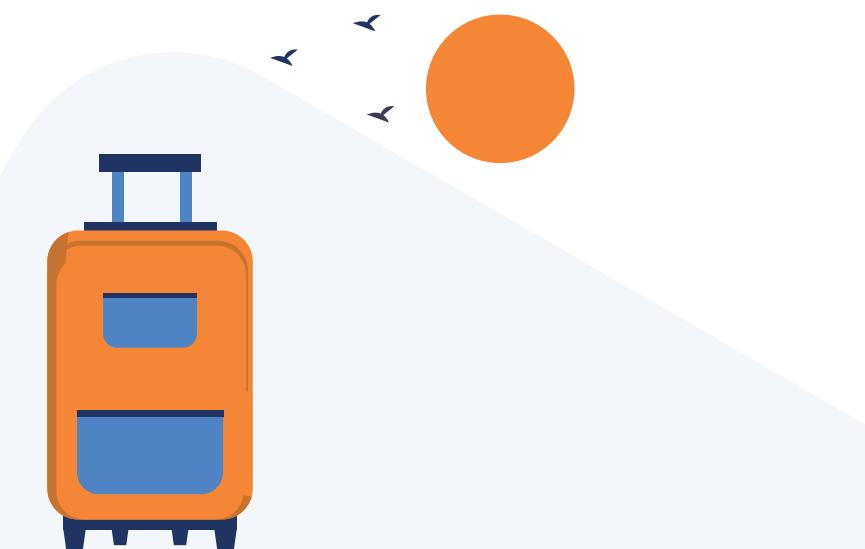


## 5.3. Report des congés payés

Si le salarié n'a pas pris tous ses congés lorsque survient son absence pour maladie, alors le solde de ses congés acquis au titre de l'exercice de référence (période « normale » de prise) bénéficiera d'un report de 15 mois, à compter de l'information de l'employeur.

Néanmoins, pour les arrêts de travail depuis au moins 1 an à la fin d'une période d'acquisition, le report de 15 mois démarre sans attendre la reprise du travail et sans que le salarié ait été informé de ses droits au changement d'exercice d'acquisition des congés.

Dans le cas où un salarié acquiert des congés au titre d'un ou plusieurs arrêts pour maladie non professionnelle, la période de prise des congés débutera à la fin de l'exercice d'acquisition pour l'ensemble des congés acquis au titre de cette période, soit le 31 mai de l'année N en cas d'application de la période de référence légale d'acquisition des congés payés.



## 5.4. Rétroactivité des congés payés

La loi DDADUE prévoit une application rétroactive de ces nouvelles règles d'acquisition, de report et d'information de l'employeur pour les arrêts de travail survenus entre le 1<sup>er</sup> décembre 2009 et la parution de cette nouvelle loi le 23 avril 2024.

Cette application rétroactive ne peut conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

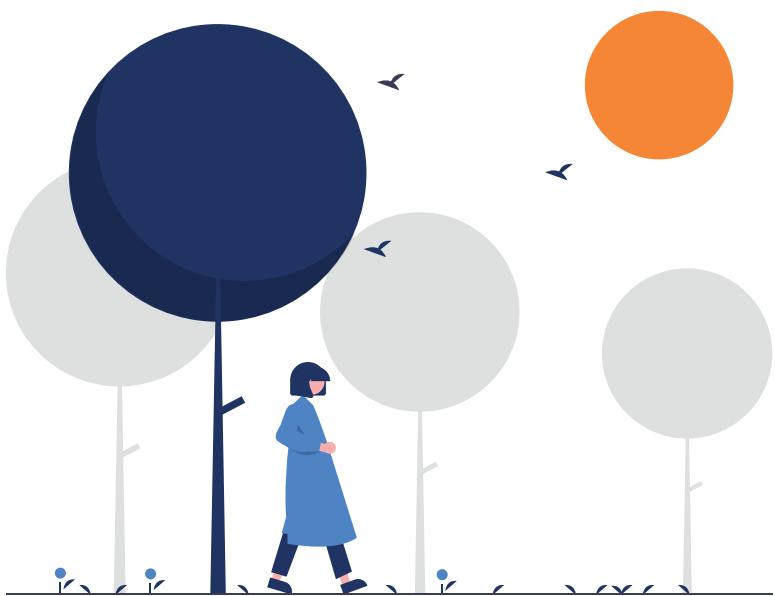
Mathématiquement, on reprend les jours qu'il aurait dû acquérir, auxquels on soustrait les jours qu'il avait acquis sur ces mêmes exercices.

- Pour les salariés toujours en poste dans l'entreprise au 24 avril 2024 : ils ont deux ans pour agir en justice ou demander à leur employeur, l'octroi de leurs congés payés, soit jusqu'au 23 avril 2026.
- Pour les salariés ayant quitté l'entreprise au 24 avril 2024 : ils ont trois ans à compter de la rupture de leur contrat de travail, pour agir en justice ou pour revenir vers leur ancien employeur afin d'obtenir le paiement de leurs congés payés acquis.

## 5.5. Articulation des nouvelles règles avec les dispositions conventionnelles

Certaines conventions collectives ou accords collectifs prévoient des dispositions ayant un impact sur les congés payés (acquisition des CP pendant un arrêt maladie, congés conventionnels, délai de report).

Dans ces situations, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions légales et celles de la convention collective afin de retenir la plus favorable. Une comparaison globale, avantage par avantage doit être effectuée pour chaque salarié.





**Cegedim Business Services accompagne depuis plus de 30 ans toutes les entreprises dans leurs enjeux de performance et de transformation digitale avec des solutions d'optimisation des processus de facturation, achats, vente, paie et RH.**

La gestion de la paie et des ressources humaines est un défi majeur pour les entreprises.

Entre l'évolution constante de la législation sociale, les équipes Paie sont quotidiennement confrontées à la complexité des modalités de calcul des rémunérations et les attentes des collaborateurs.

C'est dans cette réalité complexe que Teams RH, notre solution de gestion de la paie et du déclaratif, se révèle être un allié incontournable.

Solution innovante et évolutive, Teams RH vous permet de sécuriser et d'optimiser la production de votre paie, tout en vous affranchissant de la veille légale et conventionnelle.

Avec Teams RH, la paie juste et conforme n'est plus une contrainte, mais une réalité !



**Une solution indispensable pour maîtriser votre paie !**



Productivité



Fiabilité



Conformité

**Vous avez un projet ? Contactez nos experts** 

137 rue d'Aguesseau, 92100 Boulogne-Billancourt



[www.cegedim-business-services.com](http://www.cegedim-business-services.com)