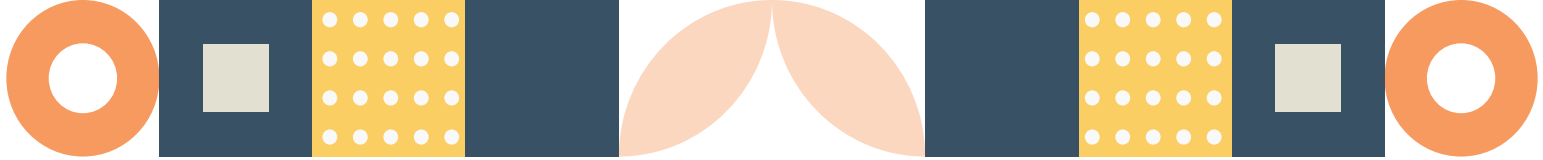


NOTE D'INFORMATIONS

AVRIL 2025

I.	LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE	3
II.	LES PLAFONDS POUR L'ANNÉE 2025	6
III.	TABEAU DES COTISATIONS SOCIALES SUR LES SALAIRES POUR 2025	7
IV.	LE BARÈME 2025 DE LA TAXE SUR LES SALAIRES EST FIXÉ (24-02-2025)	9
V.	LA COTISATION FRANCE TRAVAIL	10
VI.	LA GRATIFICATION MINIMALE DES STAGIAIRES	10
VII.	LE MONTANT DU MINIMUM GARANTI	10
VIII.	LES FRAIS PROFESSIONNELS	10
	A. LES REPAS	10
	B. AVANTAGES EN NATURE NOURRITURE	11
	C. TITRES RESTAURANT	11
	D. LE TÉLÉTRAVAIL	11
	E. LES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS	12
	F. LIMITE D'EXONÉRATION DES BONS D'ACHAT 2025	13
	G. RECONDUCTION POUR 2025 DE L'EXONÉRATION DES RECHARGES DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES PAR LES BORNES MISES EN PLACE PAR L'ENTREPRISE	13
	H. AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE	13
IX.	LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	15
	A. APPRENTIS : BARÈME DE RÉMUNÉRATION MINIMALE	15
	B. CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : BARÈME DE RÉMUNÉRATION MINIMALE	17
X.	LA BAISSÉ DU PLAFOND POUR LES IJSS MALADIE	18
XI.	LA QUOTITÉ SAISSISSABLE	18
XII.	LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : TAUX NEUTRES POUR 2025	19
XIII.	L'INDEMNITÉ EXONÉRÉE EN CAS DE PLAN DE SAUVEGARDE POUR L'EMPLOI INVALIDÉ	22
XIV.	LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS DES SALARIÉS : PROLONGATION EN 2025 DE L'EXONÉRATION DÉROGATOIRE	23
XV.	PROROGATION DE L'EXONÉRATION DES POURBOIRES À 2025	23
XVI.	PROROGATION À 2026 DE L'EXONÉRATION DES RTT MONÉTISÉS	24



À compter du 1^{er} janvier 2025 le SMIC horaire brut est de : **11,88 €**
Soit un montant mensuel brut pour 151,67h : **1 801,80 €**

I. LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

➤ CALCUL ANNUEL DE LA RÉDUCTION EN 2025 : CAS GÉNÉRAL (RÉDUCTION FILLON)

Formule de calcul	Réduction = rémunération annuelle brute x coefficient
Coefficient (C)	$C = \frac{T}{0,6} \times 1,6 \frac{\text{Smic calculé pour un an}}{\text{Rémunération annuelle brute}^*} - 1$
Salaire annuel au-delà duquel il n'y a plus de réduction	1,6 fois le SMIC horaire x 1 820 heures, soit environ 34 594,56 € en 2025 (pour un salarié à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, si le salarié n'est pas absent au cours de l'année et n'effectue pas d'heures supplémentaires).

**La PPV est intégrée à la rémunération brute, tant au niveau de la formule de calcul du coefficient que dans l'assiette de réduction.*



À partir du **1^{er} janvier 2025**, la PPV entre dans le calcul de la réduction générale de cotisations sociales.

Tolérance :

L'administration admet que la PPV ne soit pas prise en compte dans le calcul de la réduction pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} mars 2025.



La réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la limite de 0,46% de la rémunération du 01/01/2024 au 30/04/2024 ; et dans la limite de 0,50% de la rémunération à partir du 1^{er} mai 2025.



Du 1^{er} janvier au 30 avril 2025

Paramètre T au 1 ^{er} janvier au 30 avril 2025		
Situations	Entreprise < 50 salariés Avec FNAL à 0.10%	Entreprise ≥ 50 salariés Avec FNAL à 0.50%
Cas général (C séc Soc. Art. D. 241-7, I modifié)	0,3194	0,3234
Journalistes	0,2905	0.2945
Professions médicales multi employeurs	0,2938	0,2978
VRP multicartes	0,3029	0,3069

Entreprises	Imputation du montant de la réduction Fillon dans le cas général (1)	
	URSSAF	Institutions de retraite complémentaire
Taux FNAL 0,10%	Montant de la réduction x (0,2593/0,3194)	Montant de la réduction x (0,0601/0,3194)
Taux FNAL 0,50%	Montant de la réduction x (0,2633/0,3234)	Montant de la réduction x (0,0601/0,3234)

(1) Ces clés de répartition doivent être adaptées en cas de taux particuliers de cotisations conduisant à une valeur T différente ou lorsque la cotisation chômage n'est pas recouvrée par les URSSAF.



À partir du 1^{er} mai 2025

Paramètre T à partir du 1^{er} mai 2025

Situations	Entreprise < 50 salariés Avec FNAL à 0.10%	Entreprise ≥ 50 salariés Avec FNAL à 0.50%
Cas général (C séc Soc. Art. D. 241-7, I modifié)	0,3193	0,3233
Journalistes	0,2903	0.2943
Professions médicales multi employeurs	0,2937	0,2977
VRP multicartes	0,3028	0,3068

Entreprises	Imputation du montant de la réduction Fillon dans le cas général (1)	
	URSSAF	Institutions de retraite complémentaire
Taux FNAL 0,10%	Montant de la réduction x (0,2593/0,3193)	Montant de la réduction x (0,0601/0,3193)
Taux FNAL 0,50%	Montant de la réduction x (0,2633/0,3233)	Montant de la réduction x (0,0601/0,3233)

(1) Ces clés de répartition doivent être adaptées en cas de taux particuliers de cotisations conduisant à une valeur T différente ou lorsque la cotisation chômage n'est pas recouvrée par les URSSAF.

II. LES PLAFONDS POUR L'ANNÉE 2025

➤ Plafond de la Sécurité Sociale :

Le plafond de la Sécurité Sociale 2025 est fixé comme suit :

	Mensuel 	Trimestriel 	Annuel 
Plafond S.S	3 925 €	11 775 €	47 100 €

➤ Plafonds retraite complémentaire régime unifié, FRANCE TRAVAIL (Anciennement Pôle Emploi) :

Plafonds	Retraite complémentaire Tranche 1	Retraite complémentaire Tranche 2	France Travail
Mensuel	De 0 à 3 925 €	De 3 925 € à 31 400 €	De 0 à 15 700 €
Annuel	De 0 à 47 100 €	De 47 100 € à 376 800 €	De 0 à 188 400 €

III. TABLEAU DES COTISATIONS SOCIALES SUR LES SALAIRES POUR 2025

Charges sociales	Taux au 01/01/2025 (en %)			Assiette mensuelle en 2025	
	Salaire	Employeur	Total	Partie du salaire	En €
>>> Cotisations de sécurité sociale > ** Maladie, maternité, invalidité, décès hors Alsace/Moselle • Rémunération ≤ 2,25 SMIC* • Rémunération > 2,25 SMIC > Vieillesse : > **Allocations familiales : • Rémunération annuelle ≤ 3,3 SMIC* • Rémunération annuelle > 3,3 SMIC > Accidents du travail :	0,00 0,00 6,90 0,40 0,00 0,00 0,00	7,00 13,00 8,55 2,02 3,45 5,25 variable	7,00 13,00 15,45 2,42 3,45 5,25 variable	Totalité du salaire Tranche A Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire	De 0 à 3 925
>>> Contribution solidarité autonomie	0,00	0,30	0,30	Totalité du salaire	
>>> Contribution au dialogue social	0,00	0,016	0,016	Totalité du salaire	
>>> FNAL • Entreprises < 50 salariés • Entreprises ≥ 50 salariés	0,00 0,00	0,10 0,50	0,10 0,50	Tranche A Totalité du salaire	
>>> Versement mobilité (ex. versement transport) (entreprises ≥ 11 salariés) > Bordeaux Métropole	0,00 0,00	variable 2,00	variable 2,00	Totalité du salaire Totalité du salaire	
>>> AGS	0,00	0,25	0,25	Tranches A + B	
>>> Assurance chômage (du 01/01 au 30/04/2025)	0,00	4,05	4,05	Tranches A + B	
>>> Assurance chômage (du 01/05 au 31/12/2025)	0,00	4,00	4,00	Tranches A + B	De 0 à 15 700

* SMIC : Les textes font références à la valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2025, soit 11,88 € brut par heure.

** À partir du 1^{er} janvier 2026, les mécanismes de réduction des taux sur les cotisations patronales maladie et allocations familiales seront supprimés.

Charges sociales	Taux au 01/01/2025 (en %)			Assiette mensuelle en 2025	
	Salaire	Employeur	Total	Partie du salaire	En €
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE RÉGIME UNIFIÉ					
➤ Retraite complémentaire	3,15 8,64	4,72 12,95	7,87 21,59	Tranche 1 Tranche 2	De 0 à 3 925 De 3 925 à 31 400
➤ Contribution équilibre général (CEG)	0,86 1,08	1,29 1,62	2,15 2,70	Tranche 1 Tranche 2	De 0 à 3 925 De 3 925 à 31 400
➤ Contribution équilibre technique (CET)					
● Rémunération ≤ plafond de la sécurité sociale	0,00	0,00	0,00		
● Rémunération > plafond de la sécurité sociale	0,14	0,21	0,35	Tranches 1 + 2	De 0 à 31 400
➤➤➤ APEC (Cadres)	0,024	0,036	0,060	Tranches A + B	De 0 à 15 700
➤➤➤ Prévoyance des cadres (Minimum)	0,00	1,50	1,50	Tranche A	De 0 à 3 925
➤➤➤ Forfait social prévoyance (entreprises ≥ 11 salariés, le forfait social)	0,00	8,00	8,00	Cotisation patronale de prévoyance et frais de santé	
➤➤➤ Taxe d'apprentissage (*)					
● Hors Alsace-Moselle	0,00	0,68	0,68	Totalité du salaire	
● Départements d'Alsace-Moselle	0,00	0,44	0,44	Totalité du salaire	

Charges sociales	Taux au 01/01/2025 (en %)			Assiette mensuelle en 2025	
	Salaire	Employeur	Total	Partie du salaire	En €
➤➤➤ Participation au financement de la formation					
➤ Entreprises < 11 salariés	0,00	0,55	0,55	Totalité du salaire	
➤ Entreprises ≥ 11 salariés	0,00	1,00	1,00	Totalité du salaire	
➤ Supplément si CDD	0,00	1,00	1,00	Salaire CDD	
➤➤➤ Participation construction Entreprises ≥ 50 salariés	0,00	0,45	0,45	Totalité du salaire	
➤➤➤ Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA)				A) : Se reporter à la page suivante.	
➤➤➤ CSG et CRDS					
➤ CSG dont :	9,20	0,00	9,20	Salaire avec abattement de 1,75% sur la fraction inférieure à 4 PSS + cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé.	
● CSG déductible du revenu imposable	6,80	0,00	6,80		
● CSG non déductible du revenu imposable	2,40	0,00	2,40		
➤ CRDS	0,50	0,00	0,50		

(*) Les entreprises ≥ 250 salariés n'atteignant pas un quota de salariés en alternance sont en outre redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

IV. LE BARÈME 2025 DE LA TAXE SUR LES SALAIRES EST FIXÉ (24-02-2025)

À NOTER

Le barème de la taxe sur les salaires est relevé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu (IR) de **l'année précédente**. Les montants obtenus sont arrondis, s'il y a lieu, à l'euro supérieur (CGI art. 231, 2 bis).

Pour 2025, le barème de la taxe sur les salaires est donc revalorisé dans la même proportion que la limite supérieure du barème de l'IR 2024, telle que prévue par l'article 2 de la loi de finances pour 2025.

Le nouveau barème de la taxe sur les salaires s'applique donc dès le **1^{er} janvier 2025**.

Les entreprises déclarant et acquittant la taxe mensuellement qui n'ont pas été en mesure d'en tenir compte pour l'acompte de janvier à régler le 17 février 2025 devront probablement régulariser leur situation lors du prochain versement, à moins que l'administration ne publie d'ici là des précisions contraires.

Le barème annuel et mensuel pour 2025 est le suivant (le barème trimestriel ayant été calculé par nos soins) :

Taux de la taxe	Tranches de la rémunération en 2025 (en €)		
	Annuelle 	Trimestrielle 	Mensuelle 
4,25 %	De 0 à 9 147,00	De 0 à 2 287,00	De 0 à 762,00
8,50 %	De plus de 9 147,00 à 18 259,00	De plus de 2 287,00 à 4 565,00	De plus de 762,00 à 1 522,00
13,60 %	Au-delà de 18 259,00	Au-delà de 4 565,00	Au-delà de 1 522,00

Les montants de la franchise (1 200 €) et de la limite servant au calcul de la décote (2 040 €) ne sont pas modifiés.



Pour les rémunérations versées en 2025, le montant de l'abattement des organismes sans but lucratif est, selon la notice de la taxe sur les salaires, fixé à 24 041 €.

V. LA COTISATION FRANCE TRAVAIL



À partir du **1^{er} mai 2025**, le taux de cotisation France Travail devrait **baisser** :

4,05 %



4,00 %

VI. LA GRATIFICATION MINIMALE DES STAGIAIRES

Le montant de la gratification minimale des stagiaires **reste** à :



4,35 € par heure travaillée

VII. LE MONTANT DU MINIMUM GARANTI



À compter du **1^{er} novembre 2024**, le minimum garanti est de :



4,22 €

VIII. LES FRAIS PROFESSIONNELS

A. LES REPAS

 Frais de Nourriture	Montant pour 2024
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	7,40 €
Indemnité de repas en cas de déplacement professionnel	21,10 € par repas
Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise	10,30 €

B. AVANTAGES EN NATURE NOURRITURE



À compter du **1^{er} janvier 2025**,
l'avantage nourriture est fixé à :

CAS GÉNÉRAL

5.45 €
par repas

10.90 €
par jour

CAS HÔTELS-CAFÉS- RESTAURANTS (HCR)

4.22 €
par repas

8.44 €
par jour

C. TITRES RESTAURANT

Le montant maximal de la part patronale est fixé à **7,26 €** en 2025.

La loi prolongeant l'utilisation dérogatoire des titres-restaurants pour « tout produit alimentaire » jusqu'au **31 décembre 2026** est parue au Journal Officiel du 22 janvier 2025.

Les salariés peuvent ainsi continuer d'acheter des produits alimentaires, ou directement consommables avec leurs titres-restaurant.

D. LE TÉLÉTRAVAIL

Une allocation forfaitaire peut être versée aux salariés en télétravail sur la base suivante :

1. EN L'ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF

 Modalités de versement	Montant maximum exonéré en 2025
Par jour de télétravail	2,70 € dans la limite de 59,40 € par mois
Par mois, selon le nombre de jours de télétravail par semaine	10,90 € pour un jour de télétravail

2. EN PRÉSENCE D'UN ACCORD COLLECTIF LE PRÉVOYANT

 Modalités de versement	Montant maximum exonéré en 2025
Par jour de télétravail	3,25 € dans la limite de 71,50 € par mois
Par mois, selon le nombre de jours de télétravail par semaine	13,00 € pour un jour de télétravail

E. LES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Barème applicable pour les secteurs suivants :

- ➔ BTP
- ➔ Travail temporaire
- ➔ Tuyauterie industrielle
- ➔ Chaudronnerie



Trajet aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne Montants majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique	Trajet aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne Montants majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique
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 €



F. LIMITE D'EXONÉRATION DES BONS D'ACHAT 2025

Les bons d'achat attribués par l'employeur ou le comité social et économique (CSE) sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire, soit 196,25 €.

196 €
arrondis en
2025

G. RECONDUCTION POUR 2025 DE L'EXONÉRATION DES RECHARGES DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES PAR LES BORNES MISES EN PLACE PAR L'ENTREPRISE



Les modalités dérogatoires de calcul de la prise en compte dans l'assiette de cotisations sociales de l'avantage en nature que constitue la mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique sont **prolongées** par le Gouvernement jusqu'au 31 décembre 2027.



Cette prolongation concerne également le régime applicable aux bornes électriques.

H. AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

Notre prochain magazine reviendra en détail sur les nouveautés portant sur le calcul des avantages en nature véhicule.

ÉVALUATION FORFAITAIRE POUR UN VÉHICULE THERMIQUE OU HYBRIDE (1) (2)

	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location en option d'achat
	5 ans et moins	Plus de 5 ans	
1 Si l'employeur ne prend pas en charge le carburant			
Véhicule mis à disposition avant le 01/02/2025	9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (3)
Véhicule mis à disposition à compter du 01/02/2025	15 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	10 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	50 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (4)
2 Si l'employeur prend en charge le carburant			
Véhicule mis à disposition avant le 01/02/2025	➤ 9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) + Frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	➤ 6 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) + Frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	➤ 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) + Frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles (3)
	OU	OU	OU
Véhicule mis à disposition à compter du 01/02/2025	➤ 12 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	➤ 9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	➤ 40 % du cout global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global de carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles) (3)
	OU	OU	OU
Véhicule mis à disposition à compter du 01/02/2025	➤ 15 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) + Frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	➤ 10 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) + Frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	➤ 50 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) + Frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles (4)
	OU	OU	OU
Véhicule mis à disposition à compter du 01/02/2025	➤ 20 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	➤ 15 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	➤ 67 % du cout global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global de carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles) (4)
	OU	OU	OU

(1) Des règles spécifiques s'appliquent pour évaluer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule exclusivement à l'énergie électrique et d'une borne de recharge électrique (voir nos développements dans cette étude).

(2) Sources : arrêté du 25 février 2025, JO du 27, texte 24, Avantages en nature, §§ 771 et 800, 01/01/2025.

(3) L'évaluation obtenue est, en tout état de cause, plafonnée à celle qui résulte 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 par la vente de véhicule au jour du début (BOSS, Avantages en nature, § 790, 01/01/2025).

(4) L'administration plafonnera-t-elle l'évaluation à celle qui résulterait de la règle applicable en cas de véhicule acheté, comme pour les véhicules mis à disposition avant le 01/02/2025 ? Le BOSS précisera sans doute ce point à l'occasion d'une mise à jour.

IX. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A. APPRENTIS : BARÈME DE RÉMUNÉRATION MINIMALE

	Année d'exécution du contrat (¹)					
	Première année		Deuxième année		Troisième année	
Âge	En % du SMIC	En € par mois pour 151,67h	En % du SMIC	En € par mois pour 151,67h	En % du SMIC	En € par mois pour 151,67h
< 18 ans	27 %	486,49	39 %	702,70	39 %	990,99
≥ 18 ans et < 21 ans	43 %	774,77	51 %	918,92	67 %	1 207,21
≥ 21 ans et < 26 ans	53 % (²)	954,95	61 % (²)	1 099,10	78 % (²)	1 405,40
≥ 26 ans	100 % (³)	1 801,80	100 % (³)	1 801,80	100 % (³)	1 801,80

(1)

Le salaire minimum est déterminé en fonction de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, et non de l'année du cycle de formation théorique.

(2)

En % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année concernée s'il est plus favorable.

(3)

En % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat, s'il est plus favorable.

► APPRENTIS

Contrats d'apprentissage : les exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS

	Contrats conclus avant mars 2025	Contrats conclus à compter du 1 ^{er} mars 2025
Cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle	Exonération dans la limite de 79% du SMIC	Exonération dans la limite de 50% du SMIC
CSG/CRDS	Exonération totale (2)	Exonération dans la limite de 50% du SMIC

(1) exonération sur la rémunération proprement dite. La CSG et la CRDS sont dues dans les conditions habituelles sur les autres éléments de base CSG/CRDS (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, etc.). Par tolérance, les contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire sont exonérées de CSG/CRDS.

Comme autrefois pour l'ancien seuil de 79% du SMIC, la loi ne précise pas comment se calcule la limite de 50% du SMIC. C'est probablement le BOSS qui précisera les précisions utiles sur ce point.

Concernant la taxe sur salaire : Jusqu'à présent, la rémunération des apprentis était donc totalement exonérée de taxe sur les salaires, dans la mesure où elle n'était jamais assujettie à CSG.



Pour les contrats conclus à partir de mars 2025, la logique voudrait, à notre sens, que la fraction de rémunération soumise à CSG soit également soumise à la taxe sur les salaires (sans abattement d'assiette de 1,75%) pour les employeurs assujettis à cette taxe. **En attente de précisions.**

Montant de l'aide au titre de la 1^{ère} année
Versement mensuel avant le paiement de la rémunération

	Contrats conclus entre le 1 ^{er} janvier et le 23 février 2025	Contrats conclus à compter du 24 février 2025
Entreprise < 250 salariés 	Diplôme jusqu'au Bac ou équivalent Aide unique de 6 000 €	Diplôme préparé jusqu'à Bac+5 5 000 €
	Diplôme Bac+2 à Bac+5 Aucune aide	
Entreprise ≥ 250 salariés 	Aucune aide	Diplôme préparé jusqu'à Bac+5 2 000 €
Apprenti reconnu travailleur handicapé   	Aucune aide	6 000 € Aide cumulable avec l'aide à l'embauche proposée par l'Agefiph pour un apprenti en situation de handicap

B. CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : BARÈME DE RÉMUNÉRATION MINIMALE

	Rémunération en % du SMIC et en € (base 35h)	
Âge du salarié	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de	
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)

X. LA BAISSÉ DU PLAFOND POUR LES IJSS MALADIE

Le décret abaisse le plafond de revenus d'activités antérieurs, pris en compte pour le calcul des IJSS maladie non professionnelle de :



1,8 à 1,4 fois le SMIC





À partir du **1^{er} avril 2025**, pour un SMIC à 11,88 €, la limite du salaire plafond de 1,4 SMIC correspond à :

$$1,4 \times 1,8 \text{ €} \times 35\text{h} \times 52/12 = \mathbf{2\,522,52 \text{ €}}$$

(au lieu de 3 243,24 €)

Le montant maximal de l'IJSS maladie est de **41,47 €** (au lieu de 53,31 €).

Ce plafond n'est pas applicable aux arrêts maladie déjà en cours au 1^{er} avril.

XI. LA QUOTITÉ SAISSABLE

Un décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2024 **revalorise le barème de saisie des rémunérations** à compter du **1^{er} janvier 2025**.

SAISIE SUR RÉMUNÉRATION : BARÈME AU 1 ^{ER} JANVIER 2024 (a)		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (b) (c)	Quotité 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

Décret 2024-1231 du 30 décembre 2024, JO du 31

(a) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule (c. trav. art. R. 3252-5), soit 635,71 € par mois (hors Mayotte) au 1^{er} avril 2024 (décret 2024-396 du 29 avril 2024, JO du 30). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.

(b) Les seuils annuels de rémunération sont augmentés de 1 720 € (soit 143,33€ pour les tranches mensuelles) par personne à la charge du débiteur (c. trav. art. R. 3252-3), sur justification.

(c) Les tranches mensuelles sont calculées par nos soins, dans la mesure où le décret fixe des tranches annuelles.

XII. LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : TAUX NEUTRE POUR 2025

Cf tableaux aux pages suivantes.

1. TAUX APPLICABLES DU 1^{ER} JANVIER AU 30 AVRIL 2025



Les grilles de taux neutres doivent être appliquées si l'employeur ne dispose pas d'un taux de prélèvement à la source (PAS) personnalisé en cours de validité. En l'absence de loi de finances pour l'année 2025 publiée dans les délais, **les taux 2024 restent inchangés** jusqu'au 30 Avril 2025.

Grille des taux dits par défaut ou neutres pour 2025

Base mensuelle de prélèvement			Taux
Métropole	Guadeloupe, La Réunion, Martinique	Guyanne et Mayotte	
< 1 591,00 €	< 1 825,00 €	< 1 955,00 €	0,00 %
≥ 1 591,00 € et < 1 653,00 €	≥ 1 825,00 € et < 1 936,00 €	≥ 1 955,00 € et < 2 213,00 €	0,50 %
≥ 1 653,00 € et < 1 759,00 €	≥ 1 936,00 € et < 2 133,00 €	≥ 2 213,00 € et < 2 356,00 €	1,30 %
≥ 1 759,00 € et < 1 877,00 €	≥ 2 133,00 € et < 2 329,00 €	≥ 2 356,00 € et < 2 656,00 €	2,10 %
≥ 1 877,00 € et < 2 006,00 €	≥ 2 329,00 € et < 2 572,00 €	≥ 2 656,00 € et < 2 758,00 €	2,90 %
≥ 2 006,00 € et < 2 113,00 €	≥ 2 572,00 € et < 2 712,00 €	≥ 2 758,00 € et < 2 853,00 €	3,50 %
≥ 2 113,00 € et < 2 253,00 €	≥ 2 712,00 € et < 2 805,00 €	≥ 2 853,00 € et < 2 946,00 €	4,10 %
≥ 2 253,00 € et < 2 666,00 €	≥ 2 805,00 € et < 3 086,00 €	≥ 2 946,00 € et < 3 273,00 €	5,30 %
≥ 2 666,00 € et < 3 052,00 €	≥ 3 086,00 € et < 3 816,00 €	≥ 3 273,00 € et < 4 517,00 €	7,50 %
≥ 3 052,00 € et < 3 476,00 €	≥ 3 816,00 € et < 4 883,00 €	≥ 4 517,00 € et < 5 846,00 €	9,90 %
≥ 3 476,00 € et < 3 913,00 €	≥ 4 883,00 € et < 5 546,00 €	≥ 5 846,00 € et < 6 593,00 €	11,90 %
≥ 3 913,00 € et < 4 566,00 €	≥ 5 546,00 € et < 6 424,00 €	≥ 6 593,00 € et < 7 650,00 €	13,80 %
≥ 4 566,00 € et < 5 475,00 €	≥ 6 424,00 € et < 7 697,00 €	≥ 7 650,00 € et < 8 416,00 €	15,80 %
≥ 5 475,00 € et < 6 851,00 €	≥ 7 697,00 € et < 8 557,00 €	≥ 8 416,00 € et < 9 324,00 €	17,90 %
≥ 6 851,00 € et < 8 557,00 €	≥ 8 557,00 € et < 9 725,00 €	≥ 9 324,00 € et < 10 821,00 €	20,00 %
≥ 8 557,00 € et < 11 877,00 €	≥ 9 725,00 € et < 13 374,00 €	≥ 10 821,00 € et < 14 558,00 €	24,00 %
≥ 11 877,00 € et < 16 086,00 €	≥ 13 374,00 € et < 17 770,00 €	≥ 14 558,00 € et < 18 517,00 €	28,00 %
≥ 16 086,00 € et < 25 251,00 €	≥ 17 770,00 € et < 27 122,00 €	≥ 18 517,00 € et < 29 676,00 €	33,00 %
≥ 25 251,00 € et < 54 088,00 €	≥ 27 122,00 € et < 59 283,00 €	≥ 29 676,00 € et < 62 639,00 €	38,00 %
≥ 54 088,00 €	≥ 59 283,00 €	≥ 62 639,00 €	43,00 %

2. TAUX APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2025



En raison du vote et de la publication tardifs de la loi de finances pour 2025, les taux neutres du PAS pour la seconde partie de l'année 2025, soit à compter du 1^{er} mai figurent dans le tableau ci-dessous.

Grille des taux dits par défaut ou neutres pour 2025

Base mensuelle de prélèvement			Taux
Métropole	Guadeloupe, La Réunion, Martinique	Guyanne et Mayotte	
< 1 620,00 €	< 1 858,00 €	< 1 990,00 €	0,00 %
≥ 1 620,00 € et < 1 683,00 €	≥ 1 858,00 € et < 1 971,00 €	≥ 1 990,00 € et < 2 151,00 €	0,50 %
≥ 1 683,00 € et < 1 791,00 €	≥ 1 971,00 € et < 2 171,00 €	≥ 2 151,00 € et < 2 398,00 €	1,30 %
≥ 1 791,00 € et < 1 911,00 €	≥ 2 171,00 € et < 2 371,00 €	≥ 2 398,00 € et < 2 704,00 €	2,10 %
≥ 1 911,00 € et < 2 042,00 €	≥ 2 371,00 € et < 2 618,00 €	≥ 2 704,00 € et < 2 808,00 €	2,90 %
≥ 2 042,00 € et < 2 151,00 €	≥ 2 618,00 € et < 2 761,00 €	≥ 2 808,00 € et < 2 904,00 €	3,50 %
≥ 2 151,00 € et < 2 294,00 €	≥ 2 761,00 € et < 2 855,00 €	≥ 2 904,00 € et < 2 999,00 €	4,10 %
≥ 2 294,00 € et < 2 714,00 €	≥ 2 855,00 € et < 3 142,00 €	≥ 2 999,00 € et < 3 332,00 €	5,30 %
≥ 2 714,00 € et < 3 107,00 €	≥ 3 142,00 € et < 3 885,00 €	≥ 3 332,00 € et < 4 598,00 €	7,50 %
≥ 3 107,00 € et < 3 539,00 €	≥ 3 885,00 € et < 4 971,00 €	≥ 4 598,00 € et < 5 951,00 €	9,90 %
≥ 3 539,00 € et < 3 983,00 €	≥ 4 971,00 € et < 5 646,00 €	≥ 5 951,00 € et < 6 712,00 €	11,90 %
≥ 3 983,00 € et < 4 648,00 €	≥ 5 646,00 € et < 6 540,00 €	≥ 6 712,00 € et < 7 788,00 €	13,80 %
≥ 4 648,00 € et < 5 574,00 €	≥ 6 540,00 € et < 7 836,00 €	≥ 7 788,00 € et < 8 567,00 €	15,80 %
≥ 5 574,00 € et < 6 974,00 €	≥ 7 836,00 € et < 8 711,00 €	≥ 8 567,00 € et < 9 492,00 €	17,90 %
≥ 6 974,00 € et < 8 711,00 €	≥ 8 711,00 € et < 9 900,00 €	≥ 9 492,00 € et < 11 016,00 €	20,00 %
≥ 8 711,00 € et < 12 091,00 €	≥ 9 900,00 € et < 13 615,00 €	≥ 11 016,00 € et < 14 820,00 €	24,00 %
≥ 12 091,00 € et < 16 376,00 €	≥ 13 615,00 € et < 18 090,00 €	≥ 14 820,00 € et < 18 850,00 €	28,00 %
≥ 16 376,00 € et < 25 706,00 €	≥ 18 090,00 € et < 27 610,00 €	≥ 18 850,00 € et < 30 210,00 €	33,00 %
≥ 25 706,00 € et < 55 062,00 €	≥ 27 610,00 € et < 60 350,00 €	≥ 30 210,00 € et < 63 767,00 €	38,00 %
≥ 55 062,00 €	≥ 60 350,00 €	≥ 63 767,00 €	43,00 %



XIII. L'INDEMNITÉ EXONÉRÉE EN CAS DE PLAN DE SAUVEGARDE POUR L'EMPLOI INVALIDÉ

En principe, toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une **rémunération imposable**.

Toutefois, une exonération intégrale d'impôt sur le revenu est prévue pour certaines indemnités de licenciement. Il en est ainsi en cas de **licenciement sans cause réelle et sérieuse, irrégulier ou discriminatoire**.

Le législateur a ajouté à la liste des indemnités exonérées, l'indemnité versée en application d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) invalidé selon l'article L.1235-16 du code du travail (loi art. 3 ; CGI art. 80 duodecies, 1.1° modifié).

“

En pratique, il s'agit de l'indemnité due à un salarié qui n'est pas réintégrée en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance de motivation (cette indemnité ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois).

En l'absence de précisions, cette mesure s'applique à compter du l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année 2025

À NOTER

Étant exonérée d'impôt sur le revenu, cette indemnité bénéficie également du régime social de faveur.

XIV. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS DES SALARIÉS : PROLONGATION EN 2025 DE L'EXONÉRATION DÉROGATOIRE



Pour rappel, les employeurs ont l'obligation de prendre en charge **50 %** du coût des abonnements aux transports publics ou aux services publics de vélo souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (c. trav art. L.3261-2 et R.3261-1).

Au delà, la prise en charge est facultative.

■ De 2022 à 2024

Sur les années 2022 à 2024, la prise en charge facultative de l'employeur a bénéficié, sur la fraction allant de 50 % à 75%, du même régime fiscal et social de faveur que la prise en charge obligatoire (loi 2022-1157 du 16 août 2022, art.2, III ; loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 29).

Elle était ainsi exonérée d'impôt sur le revenu (CGI art.81, 19] ter.a), de CSG/CRDS (c. séc. soc. Art. L.136-1-1, III, 4]) et de cotisations sociales (c. séc. soc. art. L.242-1).

■ En 2025

La loi de finances prolonge cette mesure pour l'année 2025 (loi art. 52 ; loi 2022-1157 du 16 août 2022, art.2, III, modifié).

XV. PROROGATION DE EXONÉRATION DES POURBOIRES À 2025



Pour rappel, les pourboires versés de 2022 à 2024 par les clients, directement aux salariés ou bien à l'employeur et réservés par ce dernier au personnel en contact direct avec la clientèle, étaient, pour les salariés dont la rémunération n'excédait pas 1,6 SMIC mensuel, exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, y inclus CSG/CRDS, contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.

Ces pourboires étaient également exonérés d'impôt sur le revenu (loi 2021-1900 du 30 décembre 2021, art 5, I et II, A).

Cette exonération fiscale et sociale est prorogée, dans les mêmes conditions, pour les pourboires volontaires perçus en 2025 (loi art. 7 ; loi 2021-1900 du 30 décembre 2021, art. 5, I et II, A modifié).

À NOTER

Pour mémoire, le dispositif ne vise pas uniquement le secteur des hôtels-café-restaurants. Il se veut plus large, en ciblant plus généralement les salariés en contact avec la clientèle, sans restriction de secteur. Tous les secteurs d'activité où le pourboire est pratiqué sont donc susceptibles d'être concernés (coiffure, théâtre, casino, taxis, etc).

Les travailleurs indépendants en sont exclus.





XVI. PROROGATION À 2026 DE L'EXONÉRATION DES RTT MONÉTISÉS

Pour mémoire, les salariés peuvent demander à leur employeur, et sous réserve de son accord de racheter des journées ou demi-journées de repos acquises entre le **1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025**, avec à la clef un régime social et fiscal de faveur pour la rémunération correspondant à ces jours.



Ce dispositif de monétisation des jours de repos est **prolongé d'un an**, soit pour les journées et demi-journées acquises jusqu'au 31 décembre 2026 (loi art. 8 ; loi 2022-1157 du 16 août 2022, art. 5, I et III modifié). Ainsi, sans changement, la rémunération de ces heures bénéficie du régime fiscal et social de faveur aligné sur celui **des heures supplémentaires** (réduction de cotisations salariales, déduction forfaitaire de cotisations patronales et exonération d'impôt sur le revenu sous certaines conditions).

À NOTER

Pour rappel, il doit s'agir de jours de repos acquis dans le cadre soit d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (c. trav. art. L. 3121-41 à L. 3121-47), soit d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 août 2008.

Les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donnent lieu à une majoration de salaire (loi 2022-1157 du 16 août 2022, art. 5 modifié ; loi 2022-1616 du 23 décembre 2022, art. 22).

La rémunération exonérée d'impôt sur le revenu reste incluse dans le montant du revenu fiscal de référence (loi 2022-1157 du 16 août 2022, art. 5, III ; CGI art. 1417, IV.1°)

CONTACTEZ-NOUS



+33 (0)5 57 19 12 12



PAIE@OLYMPAIE.COM
SOCIAL@OLYMPAIE.COM



WWW.OLYMPAIE.COM



3 RUE PIERRE ET MARIE CURIE
PARC DE CHAVAILLES
33520 BRUGES