

LIVRE BLANC

Paie 2025 : les principaux changements à connaître.

Introduction

La **paie** connaît chaque année des bouleversements profonds ou de subtiles évolutions. 2025 ne change pas cette tradition. Avec une spécificité : le blocage politique de fin 2024 qui a conduit à l'absence d'adoption d'une loi de financement de la Sécurité sociale et d'une loi de finances.

Partage de la valeur, cotisation chômage, frais liés au télétravail, voilà certains des points affectés par des changements au titre de l'année 2025.

Dès lors, les services de paie doivent procéder à un audit de leur processus ainsi qu'au contenu et aux calculs des bulletins. Afin de faciliter cet audit, ce présent livre blanc se propose de décrire les 16 changements principaux à intégrer dans la construction de la paie en 2025.

Sommaire

1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales	4
2. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels	6
3. Les bons d'achat	7
4. La prime de partage de la valeur	8
5. Le titre-restaurant	9
6. La hausse du SMIC	10
7. Les avantages en nature liés au véhicule électrique	11
8. Le temps partiel thérapeutique	12
9. La saisie sur salaire	13
10. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC	15
11. L'épargne salariale	16
12. L'évolution des taux de cotisations sociales	17
13. La cotisation chômage	18
14. La réduction sociale pour l'embauche des sapeurs-pompiers volontaires	19
15. Le partage de la valeur obligatoire	20
16. Le prélèvement à la source	21

1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales

Pour 2025, la nature des charges comprises dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales reste identique à celles concernées depuis les périodes d'emploi débutant au 1^{er} octobre 2019. Cette réduction reste toujours dégressive : elle est pleine pour un salarié rémunéré au SMIC et s'annule pour un salarié dont la rémunération atteint 1,6 SMIC (soit **34 594,56 euros annuels en 2025** pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures sous réserve d'une future hausse du SMIC).



Notez-le.

À ce jour, faute de fixation de nouveaux taux de cotisation AT/MP pour 2025, aucun décret n'a été publié pour préciser la valeur de la cotisation AT/MP à inclure dans le calcul du paramètre T. Dans l'attente, les entreprises sont contraintes d'appliquer le paramètre T prévu pour 2024. Le paramètre T sera de toute façon amené à évoluer avec la baisse prévue de la cotisation chômage au 1^{er} mai 2025.

Le paramètre T maximal correspond à un chiffre dont la valeur diffère selon le taux de cotisation FNAL applicable dans l'entreprise. Ainsi, T est par principe égal pour 2025 à 0,319 4 pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 % et à 0,323 4 pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %. Ce paramètre T doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.



Exemple.

Une entreprise cotise sur la tranche 1 à hauteur de 4,50 % au titre de la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO de base et à hauteur de 1,29 % au titre de la cotisation patronale CEG. Soit un total de 5,79 %. Soit un différentiel de 0,22 % par rapport à la valeur de référence de 6,01 %. Le paramètre T est alors de 0,317 2 si l'entreprise applique un taux FNAL à 0,10 % ou de 0,321 2 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,50 %.

Le calcul du coefficient de la réduction générale emporte de déterminer le montant du SMIC. Le paramètre « SMIC » est fixé sur 2025 à 11,88 euros par heure, soit 1801,84 ou 1801,80 euros par mois selon le mode de calcul utilisé. Il est parfois nécessaire d'adapter la valeur du paramètre

« SMIC » pour tenir compte de la situation particulière du salarié : accomplissement d'heures supplémentaires, temps partiel, absence non rémunérée, etc.

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le montant de l'allègement annuel ne peut pas dépasser un plafond égal à 130 % de l'allègement auquel aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique. Ce plafonnement s'applique toujours sur l'année 2025.



Attention.

Le plafond de 130 % est à retenir, peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié. En effet, en cas de déduction forfaitaire spécifique, un taux d'abattement est appliqué sur la rémunération totale brute pour obtenir la rémunération abattue. Ce taux diffère selon le métier du salarié concerné. Et ces taux sont amenés à descendre encore dans plusieurs secteurs d'activité à partir du 1^{er} janvier 2025.

2. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un mécanisme de calcul de l'assiette de certaines cotisations sociales applicable auprès de salariés occupant certains métiers. Ce mécanisme permet schématiquement de réduire l'assiette soumise à charges, venant alors augmenter le net à payer mais réduire les droits acquis au titre des couvertures de Sécurité sociale, maladie, retraite et vieillesse.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a provoqué une onde de choc lors de son entrée en vigueur en avril 2021 sur la question de la déduction forfaitaire spécifique. Il a notamment imposé pour les employeurs d'être en mesure d'apporter la preuve que les bénéficiaires exposaient des frais supplémentaires par rapport à un salarié lambda. Il a également par exemple rendu impossible l'application de la déduction en cas d'absence du salarié. Ou rendu impossible le cumul de la déduction et de l'exonération de certains frais professionnels pris en charge par l'entreprise et bénéficiant jusqu'alors de ce cumul.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'ensemble des nouveautés apportées par le BOSS doivent bien être respectées par l'employeur sous peine d'un redressement (prenant la forme d'un recalcul par l'URSSAF de l'assiette des cotisations sociales).

Des branches professionnelles ont obtenu de ne pas avoir à appliquer les changements entrant en vigueur de façon effective au 1^{er} janvier 2023. Le BOSS crée donc des régimes particuliers pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique dans les secteurs suivants : BTP, propreté, transport routier de marchandises, aviation civile, presse et audiovisuel. Néanmoins, ces branches verront progressivement le taux d'abattement pour frais professionnels rattaché à leur secteur descendre progressivement jusqu'à zéro.

Cette liste de secteurs dérogatoires s'est allongée en fin d'année 2023 avec les VRP et les secteurs des casinos, des cercles de jeux, du spectacle vivant et du spectacle enregistré.



Attention.

La baisse du taux d'abattement a commencé au 1^{er} janvier 2024 dans tous les secteurs (sauf l'aviation civile et la propreté où le taux avait déjà évolué les années précédentes). Cette baisse continue en 2025. Il convient donc de procéder à une vérification des bulletins, certains logiciels de paie imposant un paramétrage individuel du taux d'abattement et non un paramétrage unique au niveau des profils « paie ».

3. Les bons d'achat

Les bons d'achat, bons cadeaux et cadeaux remis par l'employeur constituent en principe un complément de rémunération. À ce titre, ils sont soumis à imposition sur le revenu ainsi qu'aux charges sociales.

Ce principe est en vigueur, peu important que les bons d'achat soient remis aux salariés par l'employeur ou par le comité social et économique.

Toutefois, il existe une tolérance tant fiscale que sociale permettant de bénéficier d'une exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu tant que les bons remis ne dépassent pas un certain plafond.

L'ensemble des bons cadeaux (cadeaux ou bons d'achat) remis au salarié sur une année civile ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond annuel est donc établi à **196 euros sur l'année civile 2025**, le plafond mensuel étant désormais fixé à 3925 euros. Tous les bons remis dans la limite de ce plafond, peu importe la raison ou les modalités de leur attribution, bénéficient de la tolérance sociale et fiscale.

Néanmoins, il est possible de dépasser ce plafond. En effet, l'URSSAF et l'administration fiscale prévoient un plafond d'exonération applicable par événement lorsque le plafond annuel est dépassé. Ce plafond est aussi égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond par événement en 2025 est donc également établi à 196 euros.

Quatre conditions doivent être remplies pour bénéficier de cette tolérance par événement :

- les bons et cadeaux sont attribués à l'occasion d'un événement précis qui concerne personnellement le bénéficiaire : mariage ou pacs, naissance ou adoption, départ en retraite, Noël des enfants (limite : 16 ans révolus au cours de l'année), fête des Pères et fête des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas ou rentrée scolaire, y compris en cas de poursuite d'études supérieures par des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution (sous réserve de justifier du suivi de la scolarité) ;
- les bons d'achat et cadeaux doivent être remis au moment de l'événement pour lequel ils sont attribués. Ainsi, le bon d'achat pour la rentrée scolaire doit être remis au moment de la rentrée et non plusieurs mois après. Il est en de même pour les autres bons remis à l'occasion d'un événement particulier ;
- leur utilisation est déterminée, c'est-à-dire en lien direct avec l'événement pour lequel ils sont attribués. Les bons d'achat ne peuvent pas par exemple servir au paiement de carburant ou de nourriture, sauf les produits alimentaires festifs ;
- leur valeur n'excède pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale par événement. Ce seuil doit être apprécié à titre dérogatoire : par enfant, pour la rentrée scolaire ; par enfant et par salarié, pour Noël ; pour chaque salarié, lorsque les deux conjoints travaillent dans une même entreprise.

4. La prime de partage de la valeur

Depuis le 1^{er} juillet 2022, il est possible de verser aux salariés une prime de partage de la valeur (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 et loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023).

La prime de partage de la valeur peut être versée à tout moment d'une année civile, en une ou plusieurs fois. En cas de versement en plusieurs fois, il ne peut y avoir qu'un seul versement par trimestre. Les conditions d'attribution et d'exonération sont alors à apprécier à la date du premier versement.

Sur l'année civile 2025, il est possible de mettre en place deux primes de partage de la valeur dans la même année civile. Un seul versement est possible par trimestre (sur le total ou une fraction de la prime), y compris si deux primes distinctes sont mises en place (Bulletin officiel de la Sécurité sociale, dossier « Mesures exceptionnelles – Questions-réponses relatif à la prime de partage de la valeur »).



Notez-le.

Lorsque l'entreprise souhaite distribuer deux primes de partage de la valeur distinctes, elle doit en premier lieu conclure deux accords d'entreprise distincts ou deux décisions unilatérales distinctes.

La prime de partage de la valeur est soumise au forfait social à 20 % sur l'intégralité de son montant dans les entreprises d'au moins 250 salariés en 2025, **peu important la rémunération du salarié**. En revanche, elle reste à hauteur des plafonds des 3000 euros ou 6000 euros, exonérée des cotisations sociales (dans toutes les entreprises et peu importe la rémunération du salarié) et de CSG-CRDS (uniquement pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC employés dans des entreprises de moins de 50 salariés).



Attention.

La prime de partage de la valeur (PPV) est soumise à un régime fiscal particulier : elle est soumise intégralement à impôt sur le revenu en 2025 sauf si elle est déposée dans un plan d'épargne d'entreprise (exonération plafonnée alors à 3000 euros ou 6000 euros selon la situation de l'entreprise) ou si elle est versée à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, employé dans une entreprise de moins de 50 salariés (exonération plafonnée alors à 3000 ou 6000 euros selon la situation de l'entreprise).

5. Le titre-restaurant

Le **titre-restaurant** permet une prise en charge partielle des dépenses de nourriture des salariés par l'entreprise.

Cet outil de rémunération suit un régime social et fiscal dérogatoire, lui permettant de conserver une exonération de charges et d'impôt sur le revenu même lorsque le bénéficiaire des titres-restaurants n'est pas en mesure de justifier des frais de repas exposés dans le cadre de son activité professionnelle (situation dans laquelle le titre-restaurant est assimilable à un avantage en nature et non à un remboursement de frais professionnels).

Pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur, des conditions strictes sont posées par la loi. L'employeur ne peut prendre en charge qu'une fraction de la valeur faciale du titre-restaurant remis à ses salariés, à savoir entre 50 % et 60 %. Et la part patronale financée pour chaque titre-restaurant ne peut pas dépasser un montant de **7,26 euros depuis le 1^{er} janvier 2025**.

Ainsi, pour 2025, la participation patronale pour chaque titre-restaurant remis à un salarié est intégralement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dès lors que la valeur du titre ne dépasse pas 12,10 euros (en cas de prise en charge de 60 % du titre par l'employeur) ou 14,52 euros (en cas de prise en charge de 50 % du titre par l'employeur).



Notez-le.

Depuis le 18 août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, il est rendu possible d'utiliser les titres-restaurants pour acheter tout produit alimentaire, y compris ceux non directement consommables (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 et loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023). Cette possibilité est à l'heure actuelle éteinte pour 2025, un projet de prolongation de cette dérogation n'ayant pas pu être adopté avant la censure du Gouvernement du 5 décembre 2024.

6. La hausse du SMIC

Une hausse du SMIC est intervenue suite au décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024.

Depuis le 1^{er} novembre 2024, le SMIC horaire brut est passé de 11,65 euros à 11,88 euros.

Cette hausse est liée à la mise en œuvre anticipée du dispositif de revalorisation automatique du montant du SMIC en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Cela conduit à l'absence de revalorisation au 1^{er} janvier 2025.

Le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2025 est donc égal à 11,88 euros.



Notez-le.

Cette hausse conduira les employeurs à revoir les salaires minimaux de leurs salariés afin de vérifier que tous bénéficient d'une rémunération au moins égale au nouveau SMIC mensuel. Les rémunérations versées aux apprentis et aux contrats de professionnalisation indexées sur le SMIC devront être augmentées également. Elle conduit aussi à modifier le montant de l'abattement prévu pour l'application du prélèvement à la source sur la base des taux neutres en cas de contrats d'une durée prévue ne dépassant pas 2 mois, qui passe ainsi à **739 euros en 2025**. On peut aussi citer le calcul de la réduction générale de cotisations patronales, celle-ci étant concernée par la hausse du SMIC.

7. Les avantages en nature liés au véhicule électrique

Lorsque l'employeur met à disposition de façon permanente un véhicule en faveur d'un salarié, cette mise à disposition constitue par principe un avantage en nature. Il doit alors donner lieu à l'intégration d'un avantage dans le bulletin de paie, dont le montant est pris en compte pour le calcul des cotisations sociales et du prélèvement à la source.

La détermination du montant de l'avantage suit des règles particulières en fonction notamment du type de véhicule.

Pour les véhicules électriques, l'employeur a le choix d'évaluer l'avantage en nature sous forme forfaitaire ou sur une base de dépenses réelles.

Pour l'évaluation au réel de l'avantage en nature en cas de fourniture d'un véhicule exclusivement électrique, ne sont par exception pas comptabilisées les dépenses assumées par l'employeur et liées à la charge du véhicule (y compris la mise à disposition d'une borne de recharge). Les autres dépenses réellement engagées sont additionnées pour obtenir le montant de l'avantage en nature, après application d'un abattement exceptionnel de 50 % (abattement plafonné à 2000,30 euros par an).

Si le salarié utilise pour son véhicule privé électrique une borne de recharge mise à disposition par l'entreprise et installée sur un site de l'entreprise, alors cet avantage en nature (mise à disposition de la borne ainsi que frais d'alimentation électrique) doit être négligé.

Si l'employeur prend en charge tout ou partie du coût d'achat et d'installation d'une borne de recharge au domicile du salarié, cet avantage en nature doit être négligé si la mise à disposition de la borne cesse au terme du contrat de travail. Si la borne n'est pas retirée au terme du contrat de travail, alors la prise en charge de l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1043,50 euros. Ces limites sont portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1565,20 euros respectivement lorsque la borne a plus de 5 ans.

Si l'employeur prend en charge tout ou partie des frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge au domicile du salarié (hors frais d'électricité) ou du coût du contrat de location d'une borne de recharge, alors la prise en charge de l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.



Notez-le.

Ces règles de faveur valent tant pour les cotisations sociales que pour l'impôt sur le revenu **pour 2025**.

8. Le temps partiel thérapeutique

Un salarié peut être placé en temps partiel thérapeutique. C'est-à-dire que lors de la reprise d'un salarié suite à un arrêt de travail ou dès constatation d'une maladie non professionnelle, l'employeur peut accepter, sur proposition médicale, une réduction du temps de travail.

L'employeur n'a pas à indemniser les heures désormais non travaillées (sauf disposition contraire dans une convention collective ou un accord d'entreprise), le salarié pouvant percevoir des indemnités versées par la Sécurité sociale.

Rien ne s'oppose à ce que le salarié et l'employeur fassent une demande commune de subrogation auprès de la CPAM. L'employeur doit alors maintenir le salaire à hauteur des IJSS versées par la CPAM pour les heures non travaillées et perçoit directement ces IJSS.

En cas de subrogation, le maintien de salaire correspondant aux IJSS est à intégrer par l'employeur dans l'assiette de calcul du prélèvement à la source.



Attention.

Par exception, ce maintien de salaire n'est pas à intégrer dans l'assiette de calcul du prélèvement à la source. **Cette exemption vaut pour 2025 uniquement lorsque le temps partiel thérapeutique est consécutif à une maladie non professionnelle.** Lorsque le temps partiel thérapeutique est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors le montant du maintien de salaire correspondant à la subrogation doit être intégré à l'assiette du prélèvement à la source depuis le 1^{er} janvier 2024 (fiche DSN-info n° 1851 en date du 26 mai 2023).

9. La saisie sur salaire

Si un salarié ne rembourse pas une somme à l'un de ses créanciers, ce dernier peut obtenir auprès du tribunal judiciaire une ordonnance de saisie sur salaire. L'employeur reçoit alors un courrier du greffe du tribunal judiciaire l'informant du montant et des modalités de la saisie à opérer sur la rémunération nette du salarié. L'employeur doit procéder à la retenue exigée, en respectant néanmoins des règles précises permettant au salarié de conserver une rémunération minimale chaque mois malgré la saisie.

Pour calculer le montant de la saisie à appliquer sur le bulletin de paie du salarié, l'employeur doit se référer à un barème mis à jour annuellement.



Notez-le.

Lorsque des personnes sont à la charge du salarié ayant fait l'objet de la saisie-arrêt, l'employeur doit procéder à l'adaptation du barème légal de saisie. Les différents seuils prévus dans le barème des saisies sont augmentés de 1720 euros par an en 2025, soit 143,33 euros par mois. Il faut alors recalculer les fractions saisissables maximales sur chaque tranche en fonction du nombre de personnes à charge.

Pour **2025**, le barème applicable est le suivant (décret n° 2024-1231 du 30 décembre 2024) :

Tranche annuelle de salaire net *	Tranche mensuelle de salaire net	Quotité saisissable sur la tranche	Fraction saisissable maximale sur la tranche	Cumul des fractions saisissables (au maximum)
inférieure ou égale à 4440 €	inférieure ou égale à 370 €	1/20	18,50 €	18,50 €
Supérieure à 4440 € et inférieure ou égale à 8660 €	supérieure à 370 € et inférieure ou égale à 721,67 €	1/10	35,17 €	53,67 €
Supérieure à 8660 € et inférieure ou égale à 12 890 €	supérieure à 721,67 € et inférieure ou égale à 1074,17 €	1/5	70,50 €	124,17 €

supérieure à 12 890 € et inférieure ou égale à 17 090 €	supérieure à 1074,17 € et inférieure ou égale à 1424,17 €	1/4	87,50 €	211,67 €
supérieure à 17 090 € et inférieure ou égale à 21 300 €	supérieure à 1424,17 € et inférieure ou égale à 1775 €	1/3	116,94 €	328,61 €
supérieure à 21 300 € et inférieure ou égale à 25 600 €	supérieure à 1775 € et inférieure ou égale à 2133,33 €	2/3	238,89 €	567,50 €
supérieure à 25 600 €	supérieure à 2133,33 €	totalité	totalité	567,50 € + totalité des rémunérations au-delà de 2133,33 €

* Tranche majorée de 1720 euros par personne à charge.



Attention.

Si l'application de la saisie maximale calculée en appliquant le barème légal des saisies ci-dessus aboutit à une rémunération restant à verser en dessous du plancher du RSA activité (soit 635,71 euros depuis le 1^{er} avril 2024), alors l'employeur doit réduire le montant de la saisie déduite de la rémunération sur le mois concerné à un niveau permettant de verser au salarié un salaire égal au plancher du RSA activité.

10. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC

Lorsqu'un salarié exécute tout ou partie de son temps de travail en télétravail, l'employeur doit assumer la prise en charge des frais professionnels engagés. Cette prise en charge peut notamment prendre une forme forfaitaire pour certains types de frais.

Les URSSAF considèrent en 2025 comme exonéré de charges le versement forfaitaire d'une somme mensuelle ne dépassant pas 10,90 euros par jour passé en télétravail sur la semaine (lorsque l'employeur verse un forfait en fonction du nombre de jours passés en télétravail habituellement chaque semaine).

Si l'employeur verse un forfait en fonction du nombre de jours télétravaillés par mois, les URSSAF considèrent comme exonéré de charges un montant journalier ne dépassant pas 2,70 euros en 2025, avec un plafond mensuel de 59,40 euros pour 2025.



Notez-le.

Il reste possible de conclure un accord de branche ou un accord de groupe prévoyant une indemnisation forfaitaire en cas de télétravail. Le plafond d'exonération accordé par les URSSAF passe alors à 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine. Il est aussi possible de prévoir un montant journalier dans la limite de 3,25 euros par jour de télétravail, dans la limite mensuelle de 71,50 euros. Ces montants ne sont pas revalorisés en 2025, sous réserve d'une future mise à jour du BOSS.

Si un salarié est amené à utiliser des NTIC (nouvelles technologies de l'informatique et des communications) lui appartenant dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, l'employeur peut aussi verser une indemnité forfaitaire pour couvrir les frais professionnels engagés. Cette indemnité demeure exonérée de charges dans une limite mensuelle de 54,50 euros par mois en 2025.

11. L'épargne salariale

Pour le prélèvement à la source (PAS), il incombe à l'employeur de déclarer les revenus imposables versés au titre de l'intéressement et de la participation aux résultats et d'assurer le prélèvement via la DSN, au même titre que pour les autres revenus salariaux, que ces revenus soient versés par lui ou par l'établissement financier par délégation de l'employeur.



Attention.

Cependant, pour ce dernier cas, aucune sanction ne sera prononcée si l'employeur ne respecte pas son obligation **en 2025 et en 2026**.

Les établissements financiers doivent communiquer aux salariés à qui ils ont versé une somme d'intéressement le caractère imposable de ces revenus en précisant l'absence d'application du prélèvement à la source et l'obligation pour les contribuables de porter ces éléments de rémunération versés sur leur déclaration de revenus.

À partir de 2027, l'employeur doit transmettre les éléments de calcul à l'organisme financier qui assure le prélèvement à la source avant de verser la participation ou l'intéressement.

12. L'évolution des taux de cotisations sociales

Les URSSAF tout comme l'AGIRC-ARRCO (circulaire n° 2024-18-DRJ du 23 décembre 2024) ont annoncé un **maintien des cotisations de Sécurité sociale** et de retraite complémentaire sur 2025.

À titre exceptionnel, la cotisation accident du travail-maladie professionnelle verra aussi son taux inchangé par rapport à celui appliqué dans l'entreprise en 2024, au moins au cours du premier trimestre 2025. Car des arrêtés seront pris après l'entrée en vigueur de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 et ne fixeront de nouveaux taux applicables qu'au 1^{er} jour du trimestre civil suivant (communiqué du BOSS en date du 24 décembre 2024).

Le taux de la cotisation allocations familiales dépend du montant de la rémunération du salarié. Les salaires n'excédant pas en 2025 le montant le plus élevé entre 73 382,40 euros et 2 fois le SMIC annuel en vigueur sur la période d'emploi sont soumis au taux de 3,45 %. Le taux de 5,25 % s'applique sur la rémunération totale si le plafond est dépassé, cette cotisation ne comprenant qu'une part patronale.

Le taux de la cotisation maladie, qui ne comprend qu'une part patronale, se monte à 13 %. Ce taux est réduit à 7 % pour les salariés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas le montant le plus élevé entre 52 416 euros et 2 fois le SMIC annuel en vigueur sur la période d'emploi.



Notez-le.

Compte tenu du montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2025, ce sont les montants de 73 382,40 euros et 52 416 euros à retenir comme plafonds pour bénéficier des taux réduits des cotisations allocations familiales et maladie.

13. La cotisation chômage

Au 1^{er} septembre 2022 (décret n° 2021-346 du 30 mars 2021), le taux de la cotisation chômage est modulé pour les entreprises comptant au moins 11 salariés et appartenant à certains secteurs d'activité. Le taux modulé doit être compris entre 3 % et 5,05 %, soit un système dit « de bonus-malus » permettant aux entreprises de bénéficier d'un taux de cotisation inférieur au taux commun ou faisant subir aux entreprises un taux de cotisation supérieur au taux commun.

Un troisième cycle court entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025 (décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024, décret n° 2024-963 du 29 octobre 2024 et arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024). L'effectif de l'entreprise pour vérifier le seuil des 11 salariés est apprécié sur la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

Des changements sur le calcul du bonus-malus doivent être actés avant le 31 mars 2025, en modifiant notamment le périmètre des ruptures de contrat prises en compte pour le calcul du bonus-malus.



Notez-le.

Un simulateur est mis à disposition sur le site [net-entreprises](https://net-entreprises.fr). Cet outil permet d'obtenir une estimation du taux applicable à l'entreprise pour le cycle.

Pour la cotisation chômage de référence, la cotisation verra son taux baisser, passant de 4,05 % à 4 %. Cependant, ce changement ne sera effectif que pour les périodes d'emploi débutant au 1^{er} mai 2025 (avenant du 14 novembre 2024 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage agréé par arrêté ministériel en date du 19 décembre 2024).

14. La réduction sociale pour l'embauche des sapeurs-pompiers volontaires

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, l'employeur bénéficie d'une réduction plafonnée de cotisations patronales sur les rémunérations aux salariés déjà présents dans les effectifs au 1^{er} janvier 2024 et devenant pour la première fois sapeurs-pompiers volontaires entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 (loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023).

La réduction bénéficie aussi aux rémunérations des salariés embauchés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 étant déjà sapeurs-pompiers volontaires au moment de l'embauche.

La réduction est applicable sur les cotisations patronales suivantes : assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, FNAL, AGIRC-ARRCO, CSA, chômage, CASA (pour les avantages de retraite, invalidité et préretraite) et accident du travail (sur la fraction utilisée pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales).

L'application de la réduction est soumise à certaines limites : montant total annuel par contrat de travail plafonné à 2000 euros ; montant total annuel dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés pompiers volontaires plafonné à 10 000 euros ; détention par l'entreprise d'une attestation délivrée par le service d'incendie et de secours attestant du statut du sapeur-pompier volontaire et de l'accomplissement d'au moins une mission sur l'année.



Attention.

Seuls les salariés dont la rémunération ne dépasse pas un plafond égal à 1,6 fois le SMIC peuvent prétendre au bénéfice de cette réduction sociale patronale. Aucune réduction ne peut être imputée sur le bulletin des salariés dont la rémunération dépasse ce plafond (Bulletin officiel de la Sécurité sociale, dossier « Mesures exceptionnelles – Réduction des cotisations et contributions patronales pour l'emploi d'un salarié engagé en tant que sapeur-pompier volontaire »).

15. Le partage de la valeur obligatoire

Depuis le 1^{er} janvier 2025 (concrètement, à partir de tout exercice fiscal ouvert après le 31 décembre 2024), les entreprises comptant de 11 à moins de 50 salariés sont contraintes de mettre en place un dispositif de partage de la valeur si elles ont réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices fiscaux consécutifs. Le bénéfice net fiscal étant calculé selon les règles prévues pour la participation aux résultats (défini au 1^o de l'article L. 3324-1 du Code du travail).



Attention.

Le seuil des 11 salariés doit être apprécié par application des règles de calcul d'effectif prévues par la Sécurité sociale. Si l'entreprise franchit le seuil des 11 salariés, elle devient immédiatement soumise à l'obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur : le dispositif d'atténuation des effets de seuil ne s'applique pas.

Si une entreprise a franchi le seuil des 50 salariés depuis moins de 5 années civiles, alors elle se trouve dispensée provisoirement de mise en place de la participation obligatoire aux résultats. Mais elle doit mettre en place un outil de partage de la valeur si elle respecte la condition de bénéfice telle qu'elle a été visée ci-dessus pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à une UES d'au moins 50 salariés ne sont pas concernées par cette obligation (prévue par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023).

Ce dispositif exceptionnel a vocation à s'appliquer pour les exercices des années 2025 à 2028.

Dès le premier exercice ouvert après le 31 décembre 2024, une entreprise respectant les conditions d'effectif et ayant dégagé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du CA sur les exercices correspondant à 2022, 2023 et 2024 est donc concernée par l'obligation de mise en place d'un outil de partage de la valeur.

L'employeur est seul décisionnaire du dispositif de partage mis en place avant le terme de l'exercice correspondant à l'année 2025, à choisir parmi : un régime volontaire de participation aux résultats, un régime d'intéressement, le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) ou un abondement patronal à un plan d'épargne d'entreprise (PEE, PERCO ou PER).

L'obligation pesant sur l'employeur est de mettre en place au moins 1 de ces 4 dispositifs. Dans le cas de la mise en place d'un régime de participation volontaire ou de l'intéressement, on considère que l'entreprise respecte son obligation, même si le calcul de la quote-part de participation ou de la prime d'intéressement aboutit sur l'exercice à ne pas verser de sommes au titre de l'intéressement ou de la participation.

16. Le prélèvement à la source

Pour les salariés dont l'entreprise ne dispose pas d'un taux personnalisé, l'employeur doit calculer le prélèvement à la source en leur appliquant un taux non personnalisé, jusqu'à réception d'informations par le service des impôts.

Les taux non personnalisés sont réévalués chaque année en janvier. Cependant, l'absence de publication d'une loi de finances pour 2025 avant la fin de l'année 2024 a empêché cette réévaluation.

Les employeurs doivent donc continuer à appliquer le barème des taux neutres en vigueur sur 2024. Dès publication d'une loi de finances pour 2025, ils auront alors 2 mois pour appliquer les nouveaux taux neutres.



Notez-le.

L'employeur peut demander directement aux services des impôts l'information sur le taux personnalisé à appliquer pour son salarié. Cette demande doit être opérée en utilisant le service « signalement d'amorçage des données variables SADV ».

Pour aller plus loin

Aux Éditions Tissot nous proposons aussi...



Les documentations



**La BDESE
en quelques clics**



**Les conventions
collectives les plus
à jour du marché**



**L'accompagnement
juridique RH**



**Les affiches et
registres obligatoires**

Pour plus d'infos rendez-vous sur www.editions-tissot.fr

 04 50 64 08 08

 commercial@editions-tissot.fr

 Editions Tissot