



CIRCULAIRE INFO

Le 6 février 2025

Point social : ce qui change pour 2025

Suite aux différents textes publiés et **surtout non publiés**, notamment les Lois de financement de la sécurité sociale pour 2025, de Finances pour 2025, ayant pour conséquences de laisser applicables les taux de 2024 pour 2025. Lorsque les textes seront promulgués nous ferons une circulaire rectificative.

Ainsi, vous trouverez, ci-dessous, les principales mesures sociales, applicables en 2025, impactant les entreprises du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle, ainsi que les nouveaux chiffres sociaux.

I. Chiffres sociaux pour 2025

➤ Réévaluation du SMIC

Le SMIC revalorisé au 1^{er} novembre 2024 reste applicable au 1^{er} janvier 2025. ([Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024](#)).

Le montant du SMIC mensuel brut est porté à **1 801,80 €** (sur la base de 151,67 heures), soit un SMIC horaire brut à **11,88 € (contre 11,65 au 1^{er} janvier 2024)**.

Attention le coefficient 170 de la CCN assainissement et maintenance industrielle étant fixé à 1 786,77 € au 1^{er} avril 2024, le SMIC fixé au 1^{er} Novembre 2024 est applicable jusqu'au prochain changement des grilles de salaires minima (en avril 2025 probablement, les négociations sont en cours).

Le minimum garanti (MG) est fixé, quant à lui, à **4,22 €**.

➤ Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale est fixé à **47 100€ au 1^{er} janvier 2025** ([Arrêté du 19 décembre 2024](#)) (soit +1,6% par rapport à 2024).

Le plafond de la sécurité sociale est fixé, pour les gains et rémunérations versés du 1er janvier au 31 décembre 2025, selon les valeurs suivantes :

Périodicité de la paie	Montant en euros
Trimestre	11 775€
Mois	3 925€
Quinzaine	1 963€
Semaine	906 €
Jour	216 €
Heure	29 €

➤ Cotisations sociales à compter du 1er janvier 2025 (voir tableau en annexe)

- La cotisation d'**assurance vieillesse plafonnée** reste inchangée à **15,45%** (6,90% part salariale et 8,55% part patronale).
- La cotisation d'**assurance vieillesse déplafonnée** inchangée **2,02%** pour la part patronale et à 0,40% pour la part salariale, soit 2,42% pour 2025.
- Le taux de la cotisation **assurance maladie** reste à **13 % pour la part patronale** et à **7%** pour les rémunérations relevant de la réduction Fillon.

Alsace-Moselle : une cotisation salariale supplémentaire reste due sur la rémunération des salariés affiliés au régime local d'Alsace-Moselle de **1,30%**.

- **Assurance chômage** : le taux de la cotisation patronale est à **4,05%** et la cotisation salariale est nulle depuis le 1^{er} octobre 2018.
- Le taux des cotisations **allocations familiales** est en principe de 5,25% ramené, à 3,45% pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.
- **CSG + CRDS non déductibles : 2,90%**
- **CSG déductible : 6,80%** .

Deux lignes distinctes peuvent figurer sur le bulletin de paie : la CSG (6,8 %) déductible du revenu imposable ; la CSG (2,4 %) + la CRDS (0,5 %) = 2,9 % non déductibles (la totalité du montant devant être intégrée dans le salaire imposable).

- Le tarif des **cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles** pour le risque « Autres services d'assainissement (sauf ceux visés sous le numéro 74.7ZF) », c'est-à-dire le code 90.0AA, est de **3,80%** ([arrêté du 23 décembre 2023, JO du 29 décembre 2023](#)).

- Le taux de la cotisation **AGS** est de **0,25%**.

- **Retraite complémentaire AGIRC ARRCO** :

- **7,87%** sur la tranche 1 (jusqu'au plafond de la sécurité sociale soit 47 100 € en 2025) soit 4,72% pour la part patronale et 3,15 % pour la part salariale,
- **21,59 %** sur la tranche 2 (comprise entre une et huit fois le plafond soit entre 47 100 € et 376 800 € mensuels en 2025) soit 12,95% pour la part patronale et 8,64% pour la part salariale.

S'ajoutent, deux contributions d'équilibre :

- **Une contribution d'équilibre générale** (CEG résultant de la fusion des cotisations AGFF et GMP) au taux de **2,15%** sur la tranche 1 et **2,70 %** sur la tranche 2.
- **Une contribution d'équilibre technique** (CET; contribution exceptionnelle et temporaire) au taux de 0,35% applicable pour les salariés dont la rémunération excède le PASS (soit 3 925 € mensuels pour 2025).

- La **contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales** instituées au 1^{er} janvier 2015 est inchangée (taux : **0,016%**).

- La limite d'exonération relative aux **frais professionnels**:

Les montants des indemnités forfaitaires pour frais de repas et de restaurant, frais de grand déplacement en métropole et frais liés à la mobilité géographique, ont été fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002 et sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année par l'ACOSS.

Ainsi, pour 2025, la limite d'exonération de cotisations sociales pour :

- l'indemnité de restauration du salarié travaillant dans l'entreprise est fixée à **7,40 €**
- l'indemnité de restauration du salarié en déplacement (hors restaurant) est fixée à **10,30 €**.
- L'indemnité de restaurant du salarié en déplacement (au restaurant) est fixée à **21,10€**.

*Il convient de noter que la CCN assainissement et maintenance industrielle est **en cours de négociations pour 2025**.*

Petit rappel juridique :

Il arrive parfois qu'une convention collective, un contrat ou un usage prévoient le versement d'indemnités forfaitaires dont le montant est supérieur aux valeurs fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002. Deux situations sont alors possibles :

- Si l'employeur n'établit pas les circonstances de fait ayant conduit le salarié à exposer des frais supplémentaires dans l'exercice de ces fonctions, les allocations versées constituent des compléments de rémunération et doivent à ce titre être réintégrées pour la totalité de leur montant dans l'assiette des cotisations,

- Par contre, si l'employeur établit que les circonstances de fait ont conduit le salarié à engager des dépenses supplémentaires, deux cas sont alors envisageables :

• ces indemnités sont exclues de l'assiette des cotisations pour leur intégralité, dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs ;

• ces indemnités sont réintégrées dans l'assiette des cotisations pour la fraction excédant les montants limites des exonérations fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002, lorsque l'employeur n'est pas en mesure de prouver que les indemnités forfaitaires allouées au salarié ont été utilisées conformément à leur objet.

Lorsque le remboursement de frais professionnels s'effectue sur la base d'allocations forfaitaires, le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales de la fraction excédant la limite prévue par ce texte est subordonné à la preuve par l'employeur de l'utilisation effective de ces allocations forfaitaires conformément à leur objet.

- **Titres-restaurant** : le plafond d'exonération de la part patronale pour 2025 est fixé à **7,26 €**.

- **Versement mobilité** : les taux des versements mobilité (ex versement transports) sont modifiables au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année. Les taux consultables sur [le site internet des URSSAF](#).

➤ Allègements de cotisations patronales (réduction Fillon)

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).

➤ La taxe sur les salaires

Pour les salaires bruts versés en 2025, le barème est revalorisé comme suit :

- 4,25 % pour la fraction de rémunération inférieure ou égale à 8 985 € ;
- 8,50 % entre 8 985 € et 17 936 € ;

– 13,60 % au-delà de 17 936 €.

II. Formation et apprentissage

Le BOSS (Bulletin officiel de la sécurité sociale) a été enrichi d'une nouvelle rubrique, entrée en vigueur [le 1er novembre 2024](#), qui présente les contributions servant au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Notons également la création d'un chapitre 7 au sein de la rubrique Effectif (opposable depuis le 1er octobre) qui détaille les modalités de décompte de l'effectif en matière de contributions au financement de la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage.

➤ Formation

CUFPA La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) réunit, sans les fusionner, la contribution formation et la taxe d'apprentissage.

- La contribution à la formation professionnelle

Le taux de la contribution à la formation professionnelle (CFP) est fixé à :

- 0,55 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de moins de 11 salariés (C. trav., art. L. 6331-1) ;
- 1 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de 11 salariés et plus (C. trav., art. L. 6331-3).

- La taxe d'apprentissage

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale (ou de 0,44 % en Alsace-Moselle). Ce taux se décompose ainsi (C. trav., art. L. 6241-2 et L. 6241-1-1) :

- la part principale de la taxe d'apprentissage dont le taux est de 0,59 % de la masse salariale (ou de 0,44 % en Alsace-Moselle) destinée au financement de l'apprentissage ;
- le solde de la taxe d'apprentissage dont le taux est de 0,09 % de la masse salariale et qui est destiné à contribuer au financement des établissements d'enseignement et d'insertion et à l'équipement des centres de formation d'apprentis (CFA).

Le versement de la Cufpa se fait auprès de l'Urssaf

➤ Apprentissage

- **La rémunération des apprentis** est revalorisée ; Vous pouvez faire une simulation de la rémunération de l'apprenti [ICI](#).

- **Aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation** ; Modification de l'aide à l'embauche pour les contrats d'apprentissage signés en 2025. Les conditions d'accès à l'aide à l'embauche d'un apprenti changent pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2025.

L'aide unique d'un montant de 6 000 € maximum s'applique pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2025. Cette aide concerne uniquement les entreprises **de moins de 250 salariés** pour le recrutement d'un apprenti préparant un titre ou diplôme jusqu'au niveau baccalauréat (bac+2 pour les Outre-mer). Elle est versée pour la 1re année d'exécution du contrat seulement.

Un communiqué de presse du ministère du Travail du 30 décembre 2024 prévoit la parution prochaine d'un décret (toujours en attente) qui permettrait dès 2025 de rétablir l'aide pour les entreprises de plus de 250 salariés, mais avec un montant de 2 000 € seulement. Elle concernerait les apprentissages préparant à un diplôme de niveau bac + 5 maximum à condition de respecter des quotas d'embauche comme c'était déjà le cas. Quant aux entreprises de moins de 250 salariés, l'aide serait abaissée à 5 000 € et pour les apprentissages préparant un titre ou un diplôme de niveau bac maximum (bac +2 dans les Outre-mer).

III. Autres mesures sociales

➤ Partage de la valeur obligatoire (cf flash info MAIAGE)

Depuis le 1er 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° de l'article L. 3324-1 du Code du travail).

➤ Epargne 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 (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.

➤ 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.

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 1er janvier 2024 (fiche DSN-info n° 1851 en date du 26 mai 2023).

➤ Congé de proche aidant

Chaque proche aidé ouvre droit à 66 jours d'allocation journalière de proche aidant (Ajpa), dans la limite de 264 jours sur la carrière. Plus de précisions [ICI](#)

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

samantha.foulon@maiage.fr

Annexe : **TABLEAU DE SYNTHÈSE****CHARGES SOCIALES ET FISCALES OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES**
(Tableau récapitulatif - taux en vigueur pour les salaires versés effectivement à partir du 1^{er} janvier 2025)

CHARGES	TAUX		PLAFOND	
	Employeur (en %)	Salarié (en %)	Annuel (en €)	Mensuel (€)
CSG + CRDS NON DÉDUCTIBLES (a)	-	2,90	sur 98,25 % du salaire brut (a)	
CSG DÉDUCTIBLE (a)	-	6,80	sur 98,25 % du salaire brut (a)	
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	0,30	-	sur la totalité du salaire	
SÉCURITÉ SOCIALE				
• Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (a)	13,00 (a)	-	sur la totalité du salaire	
• Assurance vieillesse	8,55	6,90	47 100	3 925
	+ 2,02	+ 0,40	sur la totalité du salaire	
• Allocations familiales	5,25 (a)	-	sur la totalité du salaire	
• Accidents du travail	% variable	-	sur la totalité du salaire	
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
• Taux appelé (f)				
Tranche 1 (T1)	4,72	3,15	47 100	3 925
Tranche 2 (T2)	12,95	8,64	de 47 100 à 376 800	de 3 925 à 31 400
• Contribution d'équilibre générale (g)				
Tranche 1	1,29	0,86	47 100	3 925
Tranche 2	1,62	1,08	de 47 100 à 376 800	de 3 925 à 31 400
• Contribution d'équilibre technique (tranches 1 et 2) (h)	0,21	0,14	376 800	31 400
CHÔMAGE-EMPLOI				
• Assurance chômage	4,05	-	188 400	15 700
• Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,25	-	188 400	15 700
• Apec	0,036	0,024	188 400	15 700
CONSTRUCTION-LOGEMENT				
• Participation des employeurs à la construction (entreprises de 50 salariés et plus)	0,45	-	sur la totalité du salaire	
• Fonds national d'aide au logement				
- Cotation des entreprises de moins de 50 salariés	0,10	-	47 100	3 925
- Contribution des entreprises de 50 salariés et plus	0,50	-	sur la totalité du salaire	
CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE (CUFPA)				
• Contribution formation (à laquelle peut s'ajouter le 1 % CPF-CDD)				
- Entreprises de moins de 11 salariés (à verser chaque mois)	0,55	-	sur la totalité du salaire	
- Entreprises de 11 salariés et plus (à verser chaque mois)	1,00	-	sur la totalité du salaire	
• Taxe d'apprentissage (à laquelle peut s'ajouter la CSA)	0,68 (i)	-	sur la totalité du salaire	
- Part principale (versée chaque mois avec la CFP)	0,59 (i)	-	sur la totalité du salaire	
- Solde de la taxe d'apprentissage 2024 (dont est déductible le bonus «alternants»)	0,09 (j)	-	sur la totalité du salaire	
TAXE SUR LES SALAIRES (k)	4,25	-	Jusqu'à 8 984	-
(Employeurs non assujettis à la TVA)	8,50	-	de 8 985 à 17 936	-
	13,60	-	+ de 17 936	-
FORFAIT SOCIAL	20,00 (cas général) 16,00 (l) 10,00 (l) 8,00 (m)	-	-	
TRANSPORTS				
- Versement mobilité	% variable	-	sur la totalité du salaire	
CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL	0,016	-	sur la totalité du salaire	

(a) Deux lignes distinctes peuvent figurer sur le bulletin de paie : la CSG (6,8 %) déductible du revenu imposable ; la CSG (2,4 %) + la CRDS (0,5 %) - 2,9 % non déductibles (la totalité du montant devant être intégrée dans le salaire imposable).

(b) L'abattement de 1,75 % pour frais professionnels est applicable dans la limite de 188 400 € par an.

(c) Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle : 1,30 % à la charge du salarié depuis le 1^{er} avril 2022.

(d) La cotisation d'assurance maladie est fixée à 7 % sur les rémunérations inférieures à 2,5 Smic en vigueur au 31 décembre 2023 et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.

(e) La cotisation d'allocations familiales est de 3,45 % sur les rémunérations inférieures à 3,5 Smic en vigueur au 31 décembre 2023 et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.

(f) Répartition des cotisations Arcco : pour les entreprises « nouvelles » au 1^{er} janvier 1999, les cotisations sont réparties à raison de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale), sauf pour celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente ; les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 peuvent conserver à compter de cette date la répartition applicable au 31 décembre 1998 ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40.

(g) La contribution d'équilibre générale résulte de la fusion des cotisations AGFF et GMP au 1^{er} janvier 2019.

(h) La CET s'applique sur les tranches 1 et 2 si la rémunération est supérieure à 47 100 € en 2025.

(i) 0,44 % en Alsace-Moselle (il n'y a pas de fraction « solde » en Alsace-Moselle).

(j) Taxe sur les salaires : rémunérations 2025.

(k) Sur les versements (sauf versements volontaires) vers un plan d'épargne retraite à condition que l'épargne soit orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises.

(l) Sur l'abandonnement employeur sur les fonds d'actionnariat salarié.

(m) Sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire pour les entreprises de 11 salariés et plus ou sur les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives et participatives de 50 salariés et plus.