

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 au retard dans l'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 23 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	10
6. La hausse du SMIC	11
7. Les avantages en nature liés au véhicule	12
8. Le temps partiel thérapeutique	14
9. La saisie sur salaire	15
10. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC	17
11. L'épargne salariale	18
12. L'évolution des taux de cotisations sociales	19
13. La cotisation chômage	20
14. La réduction sociale pour l'embauche des sapeurs-pompiers volontaires	21
15. Le partage de la valeur obligatoire	22
16. Le prélèvement à la source	23
17. Les aides au financement de services à la personne	24
18. Les frais professionnels liés au trajet domicile-lieu de travail	25
19. Les pourboires	27
20. Les IJSS maladie	28
21. La rémunération des apprentis	29
22. Les exonérations de charges pour les frais professionnels	30
23. Le versement mobilité régional	32

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).

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 les périodes d'emploi allant de janvier à avril 2025 à **0,3194** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 % et à **0,3234** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %. T est égal pour les périodes d'emploi allant de mai à décembre 2025 à **0,3193** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 %, et à **0,3233** 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 0,3172 si l'entreprise applique un taux FNAL à 0,10 % ou de 0,3212 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,50 % pour les périodes d'emploi de janvier à avril 2025.

Pour les périodes d'emploi de mai à décembre 2025, le paramètre T est alors de 0,3171 si l'entreprise applique un taux FNAL à 0,10 % ou de 0,3211 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.

Le montant de la réduction applicable sur le bulletin de paie est par principe égal au coefficient de réduction multiplié par la rémunération brute du salarié telle qu'assujettie aux cotisations sociales. Par exception, toutes les primes de partage de la valeur versées (ou placées sur un plan d'épargne) à partir du 1^{er} janvier 2025 sont à prendre en compte tant pour le calcul du coefficient de la réduction que dans la rémunération brute sur laquelle est multiplié le coefficient pour obtenir le montant de la réduction, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant le 1^{er} mars 2025.

L'évolution des taux de cotisation au 1^{er} mai 2025 et de la valeur du paramètre T conduit l'employeur à devoir procéder à des calculs particuliers en matière de réduction générale des cotisations patronales. Le BOSS liste deux possibilités. La première est de procéder à un calcul de la réduction jusqu'à la période d'emploi d'avril 2025, avec une régularisation définitive à fin avril. Puis un calcul de la réduction à partir de la période d'emploi de mai 2025, avec une régularisation éventuelle sur décembre 2025 en tenant compte uniquement des périodes d'emploi mai-décembre. La seconde possibilité est d'utiliser une formule donnée par le BOSS, à savoir : $\text{rémunération annuelle 2025} \times \text{coefficient annuel 2025 avec coefficient annuel} = [((T1 \times \text{nombre de mois au cours desquels la valeur T1 est applicable}/12) + (T2 \times \text{nombre de mois au cours desquels la valeur T2 est applicable}/12))/0,6] \times [1,6 \times ((\text{SMIC horaire} \times 1820)/\text{rémunération annuelle}) - 1]$. T1 étant la valeur du paramètre T en vigueur au 1^{er} janvier 2025 et T2 étant la valeur du paramètre T en vigueur à partir du 1^{er} mai 2025.

Pour 2026, le décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025 acte la fusion de la réduction générale des cotisations patronales, du taux réduit de la cotisation maladie et du taux réduit de la cotisation allocations familiales par la mise en place de la réduction générale dégressive unique (RGDU). Avec un mécanisme de calcul se rapprochant de la réduction générale des cotisations patronales, mais des changements importants sur le coefficient de réduction.

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 aussi de 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 ».

Un arrêté en date du 4 septembre 2025 vient confirmer un certain nombre de dispositions prévues dans le BOSS. Il introduit aussi le principe de la disparition progressive du mécanisme de la déduction forfaitaire spécifique pour les secteurs non visés par le dispositif transitoire prévu dans le BOSS, avec des premiers effets débutant le 1^{er} janvier 2026.

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 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).

Toute prime de partage de la valeur versée (ou placée) à compter du 1^{er} janvier 2025 est prise en compte dans le calcul de la réduction générale des cotisations patronales, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant le 1^{er} mars 2025.



Attention.

La prime de partage de la valeur (PPV) est soumise à un régime fiscal particulier : elle est soumise intégralement à l'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). Attention, pour que ce régime fiscal de faveur en lien avec le placement

de la PPV soit applicable, il convient que les entreprises modifient le règlement de leur(s) plan(s) d'épargne pour prévoir la possibilité d'y affecter les sommes versées au titre de la PPV. Cette modification doit intervenir avant le 1^{er} juillet 2025.

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 2026, 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, loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023 et loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025).

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

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

Les modalités de l'évaluation de l'avantage en nature sous forme forfaitaire évoluent pour les véhicules mis à disposition à compter du 1^{er} février 2025 (arrêté du 25 février 2025). En cas d'achat d'un véhicule neuf, les valeurs forfaitaires de référence passent de 9 % à 15 % et de 12 % à 20 %. En cas d'achat d'un véhicule de plus de 5 ans, les valeurs forfaitaires de référence passent de 6 % à 10 % et de 9 % à 15 %. En cas de location d'un véhicule, les valeurs forfaitaires de référence passent de 30 % à 50 % et de 40 % à 67 %.

Le BOSS précise qu'un salarié conservant un véhicule mis à sa disposition avant le 1^{er} février 2025 doit se voir appliquer les anciennes modalités d'évaluation jusqu'à ce qu'il perde l'avantage en nature ou que son véhicule soit remplacé par un nouveau véhicule. Dès remplacement du véhicule réalisé à partir du 1^{er} février 2025, les nouvelles modalités doivent être appliquées.

Si un véhicule déjà attribué à un salarié avant le 1^{er} février 2025 à un salarié de l'entreprise vient à être attribué à un autre salarié à partir du 1^{er} février 2025, l'avantage en nature doit être évalué avec les nouvelles modalités.

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) pour les périodes de mise à disposition antérieures au 1^{er} février 2025. Pour les périodes de mise à disposition comprises entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027, l'abattement exceptionnel de 50 % est remplacé par un abattement de 70 % (dans la limite de 4582 euros par an et uniquement pour les véhicules permettant l'accès au bonus écologique) (arrêté du 25 février 2025).

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 (la mise à disposition de la borne ainsi que les 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 la 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).

Les URSSAF ont confirmé que les employeurs doivent établir une attestation de salaire auprès de la CPAM pour tout temps partiel thérapeutique, peu importe la déclaration ou non de ce temps partiel thérapeutique par le biais de la DSN (information net-entreprises en date du 13 août 2025).

9. La saisie sur salaire

Avant le 1^{er} juillet 2025, si un salarié ne remboursait pas une somme à l'un de ses créanciers, ce dernier pouvait obtenir auprès du tribunal judiciaire une ordonnance de saisie sur salaire. L'employeur recevait 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 devait procéder à la retenue exigée, en respectant néanmoins des règles précises permettant au salarié de conserver une rémunération minimale chaque mois malgré la saisie.

Depuis le 1^{er} juillet 2025, la procédure de saisie est réalisée sous l'égide d'un commissaire de justice à la place du tribunal judiciaire. C'est un commissaire de justice qui doit envoyer un procès-verbal de saisie à l'employeur, lui indiquant la procédure de saisie à opérer. L'employeur devant verser la somme saisie directement au commissaire de justice.

Toutes les saisies en cours au 1^{er} juillet 2025 sont suspendues, aucune somme ne pouvant dès lors être récupérée par le tribunal judiciaire. L'employeur doit attendre de recevoir un nouveau procès-verbal de saisie venant du commissaire de justice avant de reprendre l'exécution de 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 du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 puis 646,52 euros depuis le 1^{er} avril 2025), 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 et sont confirmés par l'arrêté du 4 septembre 2025.

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, pour les périodes d'emploi allant du 1^{er} janvier 2025 au 30 avril 2025 (décret n° 2025-318 du 4 avril 2025). À partir de la période d'emploi débutant au 1^{er} mai 2025, il convient d'appliquer les taux calculés selon les paramètres définis dans les arrêtés du 29 avril 2025.

Le taux de la cotisation allocations familiales dépend du montant de la rémunération du salarié. Les salaires n'excédant pas en 2024 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. Pour 2025, la limite de 73 382,40 euros et des 2 SMIC est remplacée par une limite égale à 3,3 fois le SMIC (loi n° 2025-199, du 28 février 2025). La valeur du SMIC à utiliser est celle en vigueur au 1^{er} janvier 2025, peu important les éventuelles augmentations de cette valeur en cours d'année 2025.

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 en 2024 le montant le plus élevé entre 52 416 euros et 2 fois le SMIC annuel en vigueur sur la période d'emploi. Pour 2025, la limite de 52 416 euros et des 2 SMIC est remplacée par une limite égale à 2,25 fois le SMIC (loi n° 2025-199, du 28 février 2025). La valeur du SMIC à utiliser est celle en vigueur au 1^{er} janvier 2025, peu important les éventuelles augmentations de cette valeur en cours d'année 2025.



Attention.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise entre le 1^{er} janvier 2025 et le 28 février 2025, l'employeur peut choisir d'appliquer les plafonds 2024 des taux réduits pour les cotisations maladies et allocations familiales.

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.



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).

Un nouveau cycle couvre la période du 1^{er} septembre 2025 au 28 février 2026.

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.

Les nouveaux taux neutres ont été arrêtés par la loi n° 2025-127, du 14 février 2025. Ils doivent être utilisés à compter du 1^{er} mai 2025, sans application rétroactive de ces nouveaux taux pour les premiers mois de l'année 2025.



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 ».

17. Les aides au financement de services à la personne

L'employeur, comme le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, a la faculté de financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant. Une aide financière directe peut être attribuée aux salariés ou des CESU peuvent être remis. Ces financements bénéficient d'une exonération sociale et fiscale prévue par la loi.

L'exonération demeure cependant plafonnée : un salarié ne peut pas bénéficier d'un financement supérieur à un plafond par an, soit **2540 euros en 2025** (mise à jour du BOSS en date du 26 décembre 2024 et arrêté du 26 décembre 2024). Toute fraction du financement dépassant ce plafond annuel redevient soumise à charges sociales et imposable pour le salarié. Il en est de même pour toute fraction du remboursement des frais engagés par le salarié supérieure au montant de ce plafond.



Attention.

Ce plafond doit être calculé en tenant compte de la participation versée par le CSE au salarié, mais aussi des éventuels financements versés directement par l'employeur au salarié à la fois en matière de services à la personne et en matière de garde d'enfant.

Dès lors que deux salariés de la même entreprise ont le même foyer fiscal, le plafond passe à 5080 euros par an pour ce foyer.



Notez-le.

Les financements propres aux structures d'accueil d'enfants suivent des régimes particuliers. Si l'entreprise réserve des places de crèches pour ses salariés, ce financement est considéré comme un avantage en nature, mais ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales (sous réserve que l'entreprise ait réservé des places de façon collective sans les avoir à l'avance attribuées à des salariés nommément désignés et sans que l'entreprise prenne en charge une partie du coût à la charge des salariés).

Si l'employeur finance pour le salarié une partie du coût de l'inscription de son enfant à la crèche, alors ce financement est soumis à cotisations sociales pour la fraction dépassant le plafond annuel. Lorsque le CSE a créé une structure de garde, le coût réel pour le comité de l'accueil de l'enfant du salarié (moins la participation du salarié le cas échéant) ne doit pas dépasser le plafond d'exonération, sinon la fraction supérieure doit donner lieu au paiement de charges sociales.

18. Les frais professionnels liés au trajet domicile-lieu de travail

Il existe plusieurs outils obligatoires ou facultatifs venant couvrir les dépenses engagées par le salarié pour son trajet domicile-lieu de travail, outils bénéficiant d'un régime social et fiscal favorable au titre des remboursements de frais professionnels.

L'employeur a ainsi l'obligation légale de prendre en charge 50 % du coût des abonnements de transports publics ou de services publics de vélo utilisés par le salarié pour les trajets quotidiens entre son domicile et son lieu de travail. Cette prise en charge fait l'objet d'une exonération sociale et fiscale.

Cette exonération sociale vaut également si l'employeur prend en charge plus de 50 % du coût, dans la limite du coût total et sous réserve que le salarié réside dans la même région que celle où est établie son entreprise ou que le salarié réside dans une autre région que celle où est établie son entreprise à cause de contraintes familiales ou liées à l'emploi.



Attention.

La loi de finances pour 2025 prévoit que la fraction de prise en charge de l'employeur allant de 50 à 75 % du coût d'abonnement bénéficie durant toute l'année 2025 du même régime social et fiscal que la prise en charge obligatoire limitée à 50 %.

L'employeur peut décider de la mise en place dans l'entreprise d'une prime de transport forfaitaire, destinée à compenser les frais engagés par le salarié utilisant son véhicule personnel pour réaliser le trajet. Cette prime ne concerne que le salarié soumis à des horaires de travail particuliers ne lui permettant pas d'utiliser les transports collectifs ou le salarié dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, ou ne sont pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.

Cette prime de transport est exonérée d'impôt sur le revenu et de toute cotisation d'origine légale ou conventionnelle légalement obligatoire, dans la limite de 300 euros par salarié et par an (CSS, art. L. 131-4-1 et CGI, art. 81). À titre dérogatoire, pour la prise en charge des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, le plafond d'exonération annuel par salarié monte à 600 euros.



Notez-le.

Pour 2025, un même salarié ne peut pas bénéficier à la fois d'une prime de transport et de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement de transports publics, à la lecture de l'article 81 du Code général des impôts.

L'employeur peut également décider d'indemniser les frais engendrés par le salarié pour le trajet domicile-travail par le biais d'indemnités kilométriques. Mais uniquement si le lieu de travail ne peut pas être atteint en utilisant les transports en commun à partir du domicile du salarié et si, en plus, l'éloignement entre ce domicile et le lieu de travail n'est pas lié à la seule convenance personnelle du salarié.



Notez-le.

Pour 2025, le barème fiscal des indemnités kilométriques reste inchangé (conférence de presse du service des impôts du 10 avril 2025). L'employeur doit se référer au barème en vigueur depuis 2023.

Autre outil : le forfait mobilités durables

Le salarié peut obtenir une indemnisation financière de la part de l'entreprise face aux frais engagés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail par cycle ou comme conducteur ou passager dans le cadre d'un covoiturage. C'est également le cas pour les frais liés aux services de mobilité partagée (location ou libre-service de véhicules non thermiques et services d'auto-partage de véhicules à faibles émissions), les frais de transports publics de personnes (non pris en charge au titre de la participation légale obligatoire des frais d'abonnement), les frais engagés par l'utilisation d'un engin de déplacement personnel motorisé et les frais liés à l'utilisation d'engin de déplacement personnel non motorisé.

Cette prise en charge est exonérée de cotisations d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt sur le revenu à hauteur d'un plafond de 600 euros par an et par salarié.

Un même salarié peut bénéficier d'une prise en charge légale obligatoire de frais d'abonnement aux transports publics et d'une prise en charge de frais de mobilités durables. Les exonérations offertes au titre des frais de mobilités durables sont alors limitées à un plafond de 900 euros moins le montant pris en charge par l'employeur au titre de la participation obligatoire aux frais de transports publics. Un même salarié peut bénéficier d'une prime de transport et d'une prise en charge de frais de mobilités durables. Les exonérations offertes au titre des frais de mobilités durables sont alors limitées à un plafond de 600 euros moins le montant de la prime de transport.

19. Les pourboires

Les salariés, tous secteurs confondus, en contact avec la clientèle sont susceptibles de recevoir directement des pourboires.

Pour les pourboires volontairement versés aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le SMIC en vigueur (apprécié selon les règles prévues pour le calcul du paramètre SMIC pris en compte dans le coefficient de la réduction générale des cotisations patronales), un régime social exceptionnel est mis en place.

Le montant de ces pourboires est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales (dont les contributions à la formation, la taxe d'apprentissage et la participation à l'effort de construction) et de CSG-CRDS. Cette exonération est prolongée sur toute l'année 2025 par la loi de finances pour 2025 (loi n° 2025-127, du 14 février 2025).

Les pourboires non concernés par cette mesure exceptionnelle sont considérés comme du salaire et soumis, à ce titre, à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et aux contributions sociales.

20. Les IJSS maladie

Les salariés malades peuvent, sous certaines conditions, percevoir des indemnités journalières de la part de la Sécurité sociale (IJSS) durant leur arrêt de travail.

Le décret n° 2025-160, du 20 février 2025, vient adapter le mode de calcul du montant des IJSS auxquelles peut prétendre le salarié en arrêt maladie. Cela ne concernera que les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025.

Concernant ces arrêts, le salaire journalier de référence utilisé pour le calcul du montant des IJSS ne tiendra compte que des rémunérations perçues par le salarié ne dépassant pas **1,4 fois le SMIC** (au lieu de 1,8 fois le SMIC jusqu'alors).



Notez-le.

Cette baisse du plafond des rémunérations prises en compte pour le calcul du salaire de référence diminuera donc le montant des IJSS perçues par les salariés dont la rémunération dépasse 1,4 fois le SMIC. Lorsque l'employeur doit assumer un maintien de salaire, le montant maintenu devra couvrir la perte d'IJSS : l'entreprise va donc subir un alourdissement des dépenses en lien avec la maladie de ses salariés.

À noter que les juges ont considéré que la CPAM est fondée à ne pas verser d'indemnités journalières de Sécurité sociale au salarié en arrêt de travail se rendant à l'étranger (Cass. 2^e civ., 5 juin 2025, n° 21-22.162). Dans ce cas de figure, faute de faire réaliser une contre-visite médicale, l'employeur sera contraint d'assurer le maintien de salaire patronal sans déduction des IJSS.

21. La rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis et son traitement en paie connaissent de nombreuses particularités. Avec le plafonnement particulier prévu par la loi ou la convention collective quant au salaire minimum dû par l'employeur. Mais aussi avec un régime social et fiscal dérogatoire.

Sur 2025, le régime social de la rémunération versée aux apprentis évolue.

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} mars 2025 (peu importe si la date de début d'exécution du contrat est postérieure au 28 février 2025), la rémunération en question bénéficie d'une exonération de cotisations salariales légales et conventionnelles ainsi qu'une exonération de CSG-CRDS. Ces exonérations concernent uniquement la fraction de la rémunération ne dépassant pas 79 % du SMIC pour les cotisations sociales, mais 100 % de la rémunération pour la CSG-CRDS.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025, la rémunération en question bénéficie également d'une exonération de cotisations salariales légales et conventionnelles ainsi qu'une exonération de CSG-CRDS. Ces exonérations concernent uniquement la fraction de la rémunération (appréciée avant application de l'abattement de 1,75 %) ne dépassant pas 50 % du SMIC pour les cotisations sociales et pour la CSG-CRDS.



Attention.

Le BOSS rappelle que la modification du seuil d'exonération des cotisations sociales salariales pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025 impacte aussi le calcul de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires. Attention également, dès lors que le contrat d'un apprenti a été conclu au plus tôt au 1^{er} mars 2025 et que sa rémunération dépasse le seuil de 50 % du SMIC, il convient d'intégrer la part patronale de la prévoyance complémentaire et de la mutuelle dans l'assiette du calcul de la CSG-CRDS.

22. Les exonérations de charges pour les frais professionnels

Le cadre juridique sur lequel repose le régime social des frais professionnels s'appuie historiquement sur un texte : l'arrêté du 20 décembre 2022. Cet arrêté est abrogé au 7 septembre 2025 et il est remplacé par l'arrêté du 4 septembre 2025.

Dans l'ensemble, les règles propres au régime social des frais professionnels demeurent inchangées.

Toutefois, certaines évolutions méritent d'être relevées.

Premier point : le cas des indemnités forfaitaires de grands déplacements. Ces indemnités forfaitaires sont exonérées de charges sociales à hauteur de 100 % du montant versé au salarié pour tout grand déplacement dont la durée ne dépasse pas 3 mois. L'exonération est à hauteur de 85 % pour les indemnités versées après 3 mois et jusqu'au 24^e mois de déplacement. Et elle est à hauteur de 70 % pour les indemnités versées après 24 mois et jusqu'au 72^e mois de déplacement. Ce terme des 72 mois est réduit à 60 mois. Au-delà de cette limite, les indemnités forfaitaires sont à soumettre intégralement à l'assiette des cotisations sociales.

Second point : pour les frais liés au télétravail, l'arrêté du 4 septembre 2025 vient confirmer que la prise en charge par l'employeur des frais exposés par le salarié en situation de télétravail est exonérée de charges lorsqu'elle concerne des dépenses d'acquisition de mobilier et de matériel informatique. L'arrêté indique également que l'entreprise ne peut pas bénéficier pour un salarié du régime d'exonération prévu pour les frais de télétravail cumulé à celui prévu pour les frais NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication).

Troisième point : les indemnités liées à la mobilité professionnelle bénéficient d'une exonération de charges sociales, sous réserve de respecter les conditions propres à la définition de la mobilité professionnelle. La définition de la mobilité professionnelle est le changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail dans un autre lieu de travail, avec une distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi d'au moins 50 kilomètres et un temps de trajet d'au moins 1 heure 30 minutes. L'arrêté du 4 septembre 2025 supprime le critère des 50 kilomètres et conserve uniquement le critère de 1 heure 30 minutes.



Attention.

Les critères des 50 kilomètres et de 1 heure 30 minutes restent à utiliser pour déterminer la nature du déplacement professionnel d'un salarié : petit déplacement ou grand déplacement.

Quatrième point : l'arrêté met à jour les dispositions réglementaires sur la déduction forfaitaire spécifique en confirmant un certain nombre d'adaptations prévues par le bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), principalement le dispositif d'extinction progressive du mécanisme de la déduction pour les branches de la propreté, de la construction, du transport routier de

marchandises, de l'aviation civile, du journalisme, des casinos et cercles de jeux, du spectacle vivant et des VRP. Cependant, l'arrêté acte aussi la suppression du mécanisme de la déduction pour les autres branches sous la forme d'une baisse progressive du taux de déduction jusqu'à la suppression de toute déduction au 1^{er} janvier 2032. Cette baisse va s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2026 par une chute du taux de déduction de 15 % chaque année. Le calcul devant être arrondi à l'unité la plus proche, le 0,5 est considéré comme 1.



Notez-le.

Plusieurs adaptations du régime de la déduction forfaitaire spécifique prévues par le BOSS ne sont pas reprises dans l'arrêté du 4 septembre 2025. Il conviendra de suivre les prochaines mises à jour du BOSS pour vérifier si ces adaptations seront maintenues.

23. Le versement mobilité régional

Deux régions ont décidé d'utiliser la possibilité légale d'instituer un versement mobilité régional, venant s'ajouter au versement mobilité territorial.

Sont concernées la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et la région Occitanie (uniquement sur certaines zones géographiques). Le versement mobilité régional est calculé ici sur la base d'un taux de 0,15 %, avec une contribution qui entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet pour la région PACA et le 1^{er} novembre 2025 pour la région Occitanie.

Sont visés les entreprises ou établissements employant au moins 11 salariés dans la région concernée. Par exception, il est obligatoire de comptabiliser, dans l'établissement au sein duquel ils sont enregistrés dans le registre unique du personnel, les salariés étant amenés à travailler plus de 3 mois dans un lieu hors de l'établissement relevant de la zone soumise au versement mobilité régional (décret n° 2025-753 du 1^{er} août 2025).



Attention.

Pour le versement mobilité régional PACA, les URSSAF accordent la possibilité aux employeurs de procéder aux déclarations des assiettes pour les périodes d'emploi de juillet, août et septembre avec les déclarations d'octobre, novembre ou décembre. Aucune pénalité de retard ne sera appliquée.

Pour aller plus loin sur le sujet, nous vous conseillons la documentation **« Responsable & Gestionnaire Paie »** la solution complète pour gérer la paie de A à Z.



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**



**Le service d'information
juridique par téléphone**



**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