

# LES AIDES À L'APPRENTISSAGE

Décret n° 2025-174 du 22 février 2025

CONTRAT SIGNÉ

CONDITIONS

MONTANT

Avant 2025

- ✓ Contrat d'apprentissage conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024
  - ✓ L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)
- Conditions supplémentaires entreprises de +250 salariés

= 6000€

au titre de la 1ère année



A transmettre à l'OPCO avant le 30.06.2025

Entre le 1/01/25 et le 23/02/25

- ✓ Contrat d'apprentissage conclu entre le 1er janvier 2025 et le 23 février 2025
- ✓ L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum) du cadre national des certifications professionnelles (ou bac + 2 ans dans les Outre-mer)
- ✓ Entreprise - 250 salariés

= 6000€

au titre de la 1ère année

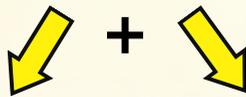


A transmettre à l'OPCO au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat

A partir du 24/02/25

- CONDITIONS (PEU IMPORTE L'EFFECTIF)**
- ✓ Contrat d'apprentissage conclu à partir du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025
  - ✓ L'employeur ne doit pas avoir bénéficié précédemment d'une aide à l'embauche d'un apprenti pour le même apprenti et pour la même certification professionnelle.

-250 SALARIÉS



+250 SALARIÉS

- ✓ L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 4 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles

- ✓ L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles
- Conditions supplémentaires entreprises de +250 salariés



5000€

au titre de la 1ère année

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'il s'agit d'un apprenti en situation de handicap, le montant de l'aide est de 6 000 €



2000€

au titre de la 1ère année

A transmettre à l'OPCO au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat

# LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR ET LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES

## AVANT

Mois	Salaire brut 151.67/mois	Calcul du coefficient	Montant de la réduction générale des cotisations patronales (-50)
De janvier à décembre	2000€/ mois + PPV de 1000€ en décembre	$\frac{(((0.3194/0,60) \times (1,6 \times 21622,08) - 1))}{24000} = 0.2350$	24000€ x 0.2350 = <b><u>5640.24€</u></b>

Si versement de la prime de partage de la valeur, elle ne rentre pas la rémunération à prendre en compte pour la RGCP. Donc pas de coût supplémentaire pour l'employeur (si prime < 3000€ ou 6000€ si accord mis en place).

## APRÈS

Mois	Salaire brut 151.67/mois	Calcul du coefficient	Montant de la réduction générale des cotisations patronales (-50)
De janvier à décembre	2000€/ mois + PPV de 1000€ en décembre	$\frac{(((0.3194/0,60) \times (1,6 \times 21622,08) - 1))}{25000} = 0.2043$	25000€ x 0.2043 = <b><u>5107.91€</u></b>

Pour le versement de 1000€ de PPV en décembre, le coût supplémentaire pour l'entreprise, par rapport aux anciennes dispositions est de **532€ !**

**Les PPV versées sur des plans d'épargne sont également à intégrer dans le calcul de la RGCP. BOSS, Épargne salariale, § 170**

## RÉCAPITULATIF DES CAS DE FIGURE

- **2000€ brut : Coût global employeur 2254€ environ par mois**
- **3000€ brut (2000€ sur 11 mois et 3000€ sur 1 mois) : Coût global employeur 4148.68€ environ sur décembre**
- **2000€ brut/ mois + 1000€ PPV sur décembre (nouvelles mesures) : Coût global employeur 2786€ environ sur décembre**



# LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

## Date de signature du contrat

AVANT LE 1ER MARS 2025



L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut excéder 79% du SMIC

Cotisations salariales  
L6243-2  
modifié par la Loi 2025-199

APRÈS LE 1ER MARS 2025\*



L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut excéder 50% du SMIC

AVANT LE 1ER MARS 2025



Salaire exonéré de CSG et de CRDS

CSG/ CRDS  
L136-1-1  
modifié par la Loi 2025-199

APRÈS LE 1ER MARS 2025\*



Salaire exonéré de CSG et de CRDS dans la limite de 50 % du Smic.

La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la CRDS.

\*Ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de la présente loi, soit le 1er mars 2025, et s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter de la même date.





# AVANTAGE NATURE VÉHICULE EXEMPLES



Salarié A



Véhicule  
acheté  
avant le  
01.02.2025



Mis à  
disposition du  
salarié avant  
le 01.02.2025



Anciennes  
dispositions  
pour le calcul  
de l'avantage  
en nature



Salarié B



Véhicule  
acheté  
après le  
01.02.2025



Mis à  
disposition du  
salarié après  
le 01.02.2025



Nouvelles  
dispositions  
pour le calcul  
de l'avantage  
en nature



Salarié C



Véhicule  
acheté  
avant le  
01.02.2025



Mis à  
disposition du  
salarié après  
le 01.02.2025



Nouvelles  
dispositions  
pour le calcul  
de l'avantage  
en nature



Salarié D



01.02.2025



Salarié E

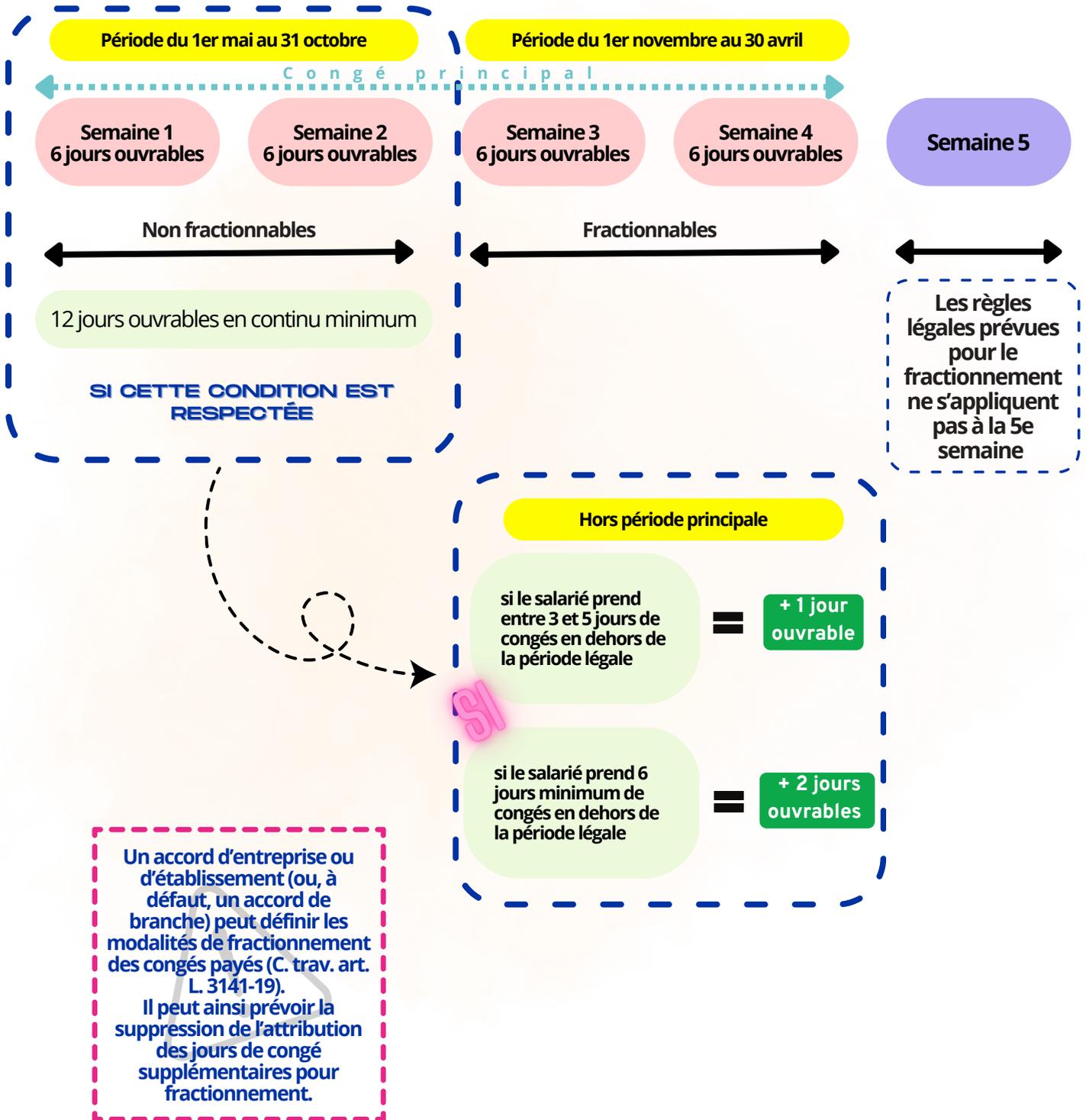


même véhicule

Anciennes dispositions

Nouvelles dispositions

# LE FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS





# LE CALCUL DES CONGÉS PAYÉS ENTRÉE/ SORTIE

## Rappel des règles

- 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif
- OU**
- 2.08 jours ouvrés par mois de travail effectif
- Sauf accord spécifique, la période de référence est du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours

## R è g l e d ' é q u i v a l e n c e

Sont considérées comme équivalent à 1 mois de travail les périodes de 4 semaines

## Entrées/ sorties

- En calendaires : 28 jours sur une période de 4 semaines
- En ouvrables : 24 jours sur une période de 4 semaines
- En ouvrés : 20 jours sur une période de 4 semaines

## EXEMPLE EN CALENDAIRES

**Exemple :**  
Calcul en ouvrables du  
nombre de congés  
acquis pour un salarié  
en contrat du 2  
septembre 2024 au 6  
février 2025

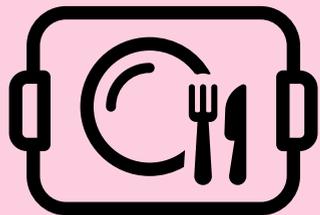


Etape 1 : Calculer le nombre de jours  
calendaires sur la période.  
= 158 jours calendaires

Etape 2 : Calculer le nombre de jours acquis  
avec le système d'équivalence (calendaires).  
 $158 \text{ jours} / 28 \times 2.5$   
= 14.10  
arrondi à 15 jours

# LES REPAS

## Salarié nourri en cantine ou en restaurant d'entreprise

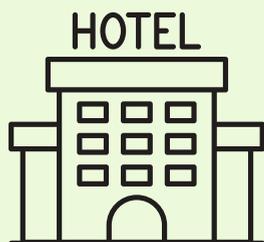


- ➔ Traité comme un avantage nature soumis à cotisations et retranché en bas du bulletin
- ➔ Ne soumettre à charges que la différence entre la valeur indiquée ci-dessous et le montant acquitté par le salarié
- ➔ Valeur : 5,45€ par repas (2025) hors HCR



Tolérance : l'avantage en nature repas peut être écarté lorsque la participation du salarié atteint au moins 50 % de sa valeur, soit 2,73 € en 2025 (sur une base de 5,45 €). Référence : BOSS, Avantages en nature, § 170

## Hôtels-café-restaurants



- ➔ Traité comme un avantage nature soumis à cotisations et retranché en bas du bulletin (si consommé)
- ➔ Seulement soumis à cotisations (si non consommé mais indemnisé)
- ➔ L'obligation de nourriture s'applique uniquement si l'entreprise est ouverte pendant le repas et si le salarié est présent à ce moment
- ➔ Valeur : 4,22€ (2025) par repas

## Indemnités de repas (hors grand déplacement)



- ➔ Allocation forfaitaire versée pour compenser les frais de repas engagés dans certaines situations professionnelles (chantier, déplacement, etc.)
- ➔ Exonérées de cotisations et d'impôt (sous conditions), dans la limite du plafond (ci-dessous). Si l'entreprise verse plus l'excédent est soumis à cotisations
- ➔
  - Repas au restaurant : 21,10€
  - Salarié en déplacement mais non contraint de prendre son repas au restaurant : 10,30€
  - Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail : 7,40€

**Dans certains cas l'employeur peut également prendre en charge les frais réellement engagés par le salarié (sur note de frais), dans ce cas c'est totalement exonéré de cotisations.**



## DÉCRET N° 2025-318 DU 4 AVRIL 2025

1

Prise en compte du TAUX AT pour la RGCP à hauteur de 0.50% maximum au lieu de 0.46%

2

Le taux des cotisations d'assurance maladie :  
le montant prévu à l'article L. 241-2-1 est égal à 2,25 fois le montant du salaire minimum de croissance applicable au 1er janvier 2025

3

Le taux des cotisations d'allocations familiales :  
Le montant prévu à l'article L. 241-6-1 est égal à 3,3 fois le montant du salaire minimum de croissance applicable au 1er janvier 2025.

4

Paramètre T de la RGCP applicables au 01.05.2025:  
Les valeurs : « 0,3194 » et : « 0,3234 » sont respectivement remplacées par les valeurs : « 0,3193 » et : « 0,3233 »  
Le montant de la RGCP est égal à 1,6 fois le montant du SMIC applicable au 1er janvier 2025

5

Inscription dans le Code de la sécurité sociale les règles relatives à la déduction forfaitaire patronale (0.50€) sur les heures supplémentaires pour les entreprises comptant entre 20 et 249 salariés.



# LE PMSS ET LES MANDATAIRES

La mise à jour du 10 avril 2025 du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) clarifie les modalités de proratisation du plafond de sécurité sociale applicables aux mandataires sociaux. Ces nouvelles règles s'imposent aux URSSAF et sont applicables rétroactivement à compter du 1er janvier 2025.

## PLAFOND ENTIER - PAS DE PRORATISATION

3925 €

Janvier

3925 €

Février

3925 €

Mars

- ✓ La proratisation du plafond en fonction de la durée de travail applicable pour les salariés à temps partiel ne s'applique pas aux mandataires sociaux, dans la mesure où le mandat social n'est pas établi en fonction de la durée de travail.
- ✓ La réduction du plafond en cas d'absence non rémunérée, ne s'applique à un mandataire social que s'il est établi qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ces fonctions.
- ✓ Le plafond mensuel est toujours complet, peu importe la charge ou le temps d'activité.

## PRORATISATION DU PMSS POSSIBLE

- ✓ Début ou fin de mandat social en cours de mois.
- ✓ Absence non rémunérée avec impossibilité d'exercer le mandat.
- ✓ Si des fonctions sont régulièrement et simultanément exercées auprès de plusieurs employeurs distincts, le plafond peut également être réparti entre les différents employeurs. Cette règle trouve à s'appliquer que le cumul de fonctions concerne plusieurs mandats sociaux, ou un ou plusieurs mandats sociaux avec un ou plusieurs contrats de travail.

# RGCP 2025

## MÉTHODE DE RÉGULARISATION

À JOUR DU 10 AVRIL 2025

L'administration nous a apporté des précisions concernant le traitement et le calcul de la réduction générale des cotisations patronales pour l'année 2025.

Pour rappel, un décret paru le 4 avril 2025 avait défini un nouveau paramètre T à compter du 1er mai 2025, à savoir :

	du 1er janvier au 30 avril 2025	du 1er mai au 31 décembre 2025
avec FNAL de 0,10 %	T = 0,3194	T = 0,3193
avec FNAL de 0,50 %	T = 0,3234	T = 0,3233

La RGCP étant gérée de façon annualisée, comment articuler les deux paramètres T de 2025 ?



### Méthode du calcul annuel avec un paramètre T proratisé

Cette méthode, admise uniquement au titre de l'année 2025 tient compte de l'évolution du paramètre T entre avril et mai.

Par exemple, les valeurs liées à un taux FNAL de 0,10 % de **0,3194** puis de **0,3193**, sont nommées respectivement **T1** et **T2**.

La formule de calcul du **coefficient annuel** communiquée par l'administration est la suivante (exemple pour une année complète de janvier à décembre) :

$$\text{coefficient } C = [(T1 * (4 / 12) + (T2 * (8 / 12))) / 0,6] * [(1,6 * ((SMIC mensuel applicable * 12) / rémunération annuelle brute)) - 1]$$

$$T1 * 4/12$$

$$T2 * 8/12$$

### Exemple chiffré

Quel serait le coefficient annuel d'un salarié dont les informations sont les suivantes ?

- présence de janvier à décembre sans aucune absence
- salaire mensuel brut de 2 000 € (soit 24 000€ pour 12 mois)
- FNAL au taux de 0,10 %

coefficient C

$$\begin{aligned} &= [(0,3194 * (4 / 12) + (0,3193 * (8 / 12))) / 0,6] * [(1,6 * ((1 801,84 * 12) / 24 000)) - 1] \\ &= [(0,1065 + 0,2128) / 0,6] * [(1,6 * (21 622,08 / 24 000)) - 1] \\ &= 0,5322 * 0,4415 \\ &\approx 0,2350 \end{aligned}$$

Ainsi la réduction annuelle consentie pour ce salarié serait de :

$$\begin{aligned} \text{RGCP} &= 0,2350 * 24 000 \\ &\approx 5 639,07 \text{ €} \end{aligned}$$



coefficient ?



La LFSS prévoit que les PPV doivent être intégrées à la rémunération brute utilisée pour calculer la RGCP. Cette réforme s'appliquera pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes à compter du 1er janvier 2025. Toutefois, une tolérance pourra s'appliquer pour les salariés dont le contrat a pris fin avant le 1er mars 2025, pour lesquels la PPV sera exclue du calcul de la réduction.

# AVANTAGE NATURE VÉHICULE CALCUL AU RÉEL

## ACHAT

### 5 ans et moins

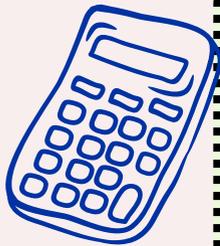
- 20 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)
- L'assurance
- Les frais d'entretien

### 5 ans et plus

- 10 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)
- L'assurance
- Les frais d'entretien

## LOCATION

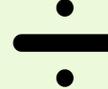
- Coût global annuel de la location
- L'assurance
- Les frais d'entretien



Somme des 3 valeurs



Nb Km privé



Nb Km total



Si l'employeur prend en charge le carburant, il convient d'ajouter à l'évaluation de l'avantage en nature le coût réel du carburant consommé pour les déplacements privés.

## EXEMPLE



- Voiture neuve, achetée 65 000 €
- Assurance : 850 € par an
- Entretien : 250 € par an
- Kilomètres parcourus sur l'année : 32 000 km dont 12 500 km à titre privé
- Essence à titre privé : 1 600 € pris en charge par l'entreprise

### 5 ans et moins

- 20 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)
- L'assurance
- Les frais d'entretien
- + frais réels de carburant (usage privé)



$65\,000 \text{ €} \times 20\% = 13\,000 \text{ €}$   
 Calcul :  $(13\,000 + 850 + 250) \times 12\,500 / 32\,000 = 5\,507,81$

$5\,507,81 + 1\,600 = 7\,107,81 \text{ €}$  (évaluation annuelle de l'avantage véhicule)