

MÉMO PAIE 2025



SMIC au 01.11.2024 : 1801.80€ brut
11.88€/brut de l'heure
Mayotte : 8.98€ brut de l'heure et
1361.97€/ mois



Entreprise : 7,40€
Déplacement hors rest. : 10,30€
Déplacement rest. : 21,10€
TR : limite exonération : 7.26€
AN nourriture repas : 5.45€
AN nourriture repas HCR : 4.22€



Grand déplacement 3 premiers mois :
Repas : 21,10€
Logement + pdj région Parisienne (92/93/94) :
75,60€
Logement + pdj province : 56,10€



IJSS maladie : 53.31€/jour (1.8 Smic)
à partir du 01/04/25 : 41.47€/ jour (1.4 Smic)
IJSS maternité, paternité : 101.94€/jour
IJSS AT/MP : 235.69€/jour (60%) ou 314.25€/jour
(80%) au 29ème jour



Visite médicale de reprise :
Maladie non prof. ou accident de trajet : 60 jours
(ayant débuté à partir du 01.04.22)
Maladie prof. : 1er jour
Acc. du travail : 30 jours
Maternité : au retour



Paramètre T RGCP (2024) :
Fnal 0.10% : 0.3194
Fnal 0.50% : 0.3234
Changement au 01.05.2025

CSG : (Salaire brut x 98.25%) +
(parts patronales mutuelle,
prévoyances, retraite supp.)

AGS : 0.25% (juillet 2024) au lieu de
0.20%

Assurance vieillesse déplafonnée :
2.02% au lieu de 1.90%.

A partir du 01/05/2025 :
abaissement du taux de
contribution d'assurance chômage
à 4 % (au lieu de 4,05 %)

Net imposable : Brut - charges
déductibles salariales + part
patronale mutuelle

MG : 4.22 au 01.11.2024
PSS : 3925€/mois ou 47 100€/an
2 PASS : 94 200€
Gratification stage : 4.35€
Forfait jours 218jrs : 8 repos
Plafond chèques cadeaux :
196.25€ par an et par salariée
(Naissance, adoption, mariage,
retraite, fête des pères et mères,
noël, rentrée scolaire)



Forfait télétravail :

- 10,90€/jour de télétravail/sem.
- 2,70€/jour de télétravail,
dans la limite de 59.40€
par mois



Rupture de la période d'essai (légal)

Durée de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours max	24h	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	48h
Après 1 mois	2 semaines	48h
Après 3 mois	1 mois	48h

Rémunération des apprentis légale

*Comparaison entre SMIC et SMC

Âge	-18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année de contrat d'apprentissage				
Salaire Brut	27% SMIC	43% SMIC	53% SMIC*	100% SMIC*
En 2ème année de contrat d'apprentissage				
Salaire Brut	39% SMIC	51% SMIC	61% SMIC*	100% SMIC*
En 3ème année de contrat d'apprentissage				
Salaire Brut	55% SMIC	67% SMIC	78% SMIC*	100% SMIC*

L'APPRENTISSAGE (CONTRAT)

CONGÉS POUR EXAMENS

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables qui ouvre droit au maintien de salaire. À poser au cours du mois précédent les épreuves.

L.6222-35

ÂGE

Âge minimum : L'apprenti doit avoir au moins 16 ans. Toutefois, il est possible de commencer à 15 ans si cet âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, à condition d'avoir terminé la classe de 3e.

Âge maximum : L'âge limite est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour). Des exceptions permettent d'aller jusqu'à 35 ans (36 ans moins 1 jour) si :

- Un nouveau contrat est signé pour obtenir un diplôme supérieur ;
- Le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- Le précédent contrat a été rompu pour inaptitude physique temporaire. Dans ces cas, un délai d'un an maximum entre les deux contrats est nécessaire.

Dérogations à l'âge maximum : Il n'y a pas de limite d'âge pour les apprentis :

- Reconnus travailleurs handicapés ;
- Voulant créer ou reprendre une entreprise nécessitant un diplôme ;
- Inscrits comme sportifs de haut niveau ;
- N'ayant pas obtenu leur diplôme et signant un nouveau contrat pour se représenter à l'examen.

COTISATIONS SALARIALES

Contrats signés avant le 01.03.2025 : Les cotisations salariales légales et conventionnelles ne sont pas dues sur la partie de la rémunération des apprentis qui est inférieure ou égale à 79% du SMIC + exonération totale de la CSG/ CRDS.

Contrats signés après le 01.03.2025 :

- baisse du plafond d'exonération des cotisations salariales de 79% à 50% du SMIC
- assujettissement à la CSG/ CRDS sur la fraction au-delà de 50% du SMIC.

PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

L.6222-18

AIDE EMBAUCHE ASP

Contrats signés avant 2025 :

Le montant de l'aide s'élève à 6 000 € (sous conditions).

Contrats signés entre le 1er janvier et le 23 février 2025 (-250 salariés):

6000€ : diplôme ou titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum)ou (bac + 2 ans dans les Outre-mer)

Contrats signés après le 24 février 2025 :

- 5000€ (-250 salariés)
- 2000€ (+250 salariés) conditions suppl.
- 6000€ (apprenti en situation de handicap)

Décret 2025-174 du 22 février 2025

Au titre de la première année seulement !

SUCCESSION CONTRAT

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé

D.6222-29

L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ÉTAPE 1

Signature du CERFA et de la convention



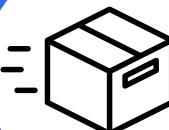
ÉTAPE 2

Transmission du CERFA et de la convention signée à l'OPCO D.6224-1



ÉTAPE 3

Transmission dématérialisée par l'OPCO à l'ASP D.6224-4



ÉTAPE 4

AIDE ASP



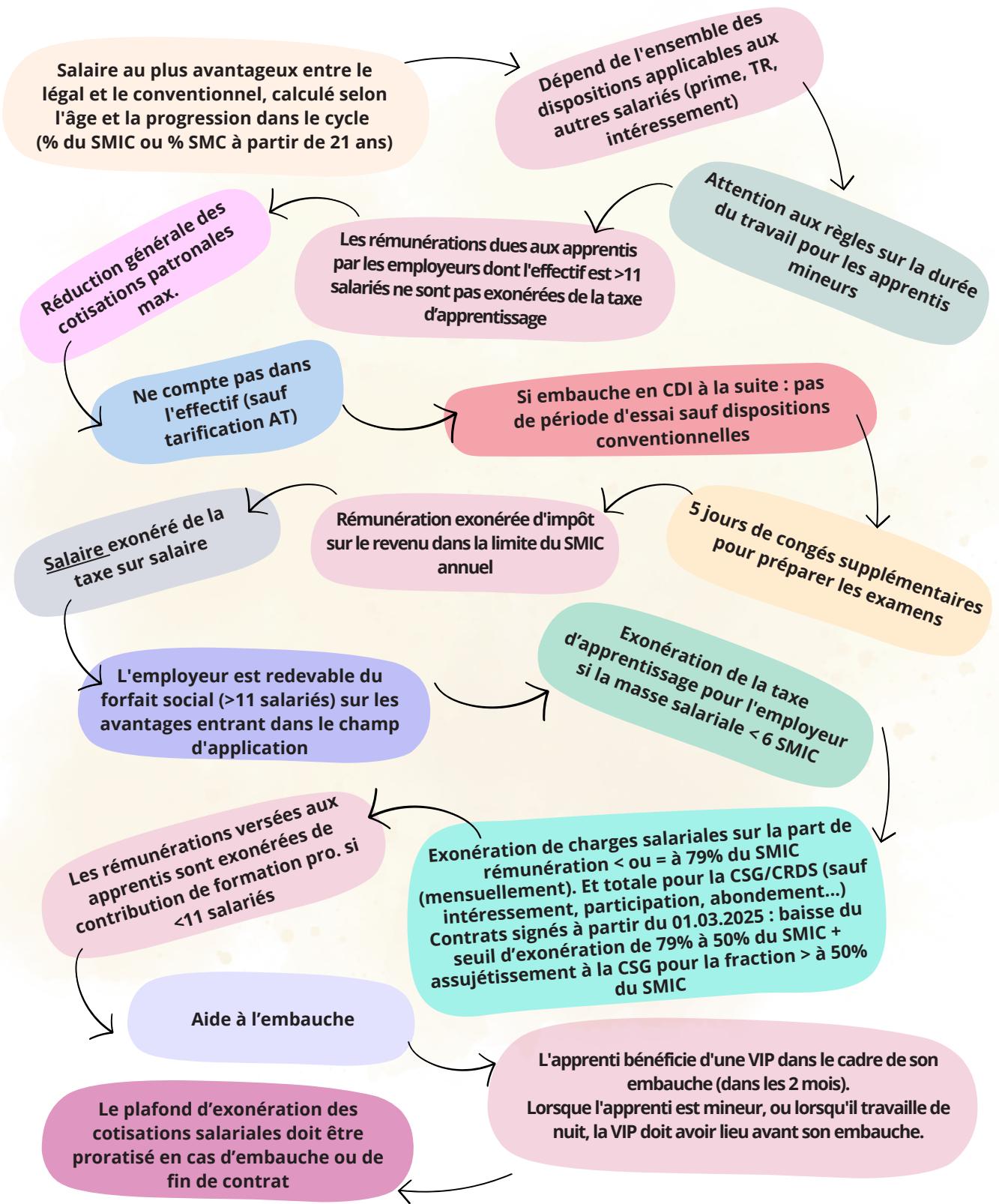
Le déclenchement de l'aide est conditionné à la bonne transmission des DSN et à l'enregistrement du RIB sur l'espace client en ligne SYLAE.

Les nouveaux formulaires Cerfa intègrent une mention sur les droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), élargis depuis le 1er janvier 2024 par la loi Plein emploi.

Deux nouvelles cases sont ajoutées :

- "Équivalence jeunes" : pour les jeunes de 15 à 20 ans en situation de handicap bénéficiant de certaines prestations ou d'un projet personnalisé de scolarisation.
- "Extension BOE" : pour les personnes relevant de l'obligation d'emploi sans être titulaires d'une RQTH, mais bénéficiant des mêmes droits.

LES APPRENTIS (PAIE-RH)



BULLETIN DE L'APPRENTI > 50% SMIC

CONTRAT SIGNÉ APRÈS LE 1ER MARS 2025

DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
Salaire de base 51% smic (avril 2025)	151,67	6,0588 €	918,94 €		
Rémunération brute			918,94 €		
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	918,94 €			7,00%	64,33 €
Prévoyance TA	918,94 €	0,43%	3,95 €	1,29%	11,85 €
Frais de santé régime obligatoire	50,00 €		25,00 €		25,00 €
Accident du travail	918,94 €			1,94%	17,83 €
Sécurité Sociale plafonnée	900,92 €			8,55%	77,03 €
Sécurité Sociale plafonnée	18,02 €	6,90%	1,24 €	8,55%	1,54 €
Sécurité Sociale déplafonnée	900,92 €			2,02%	18,20 €
Sécurité Sociale déplafonnée	18,02 €	0,40%	0,07 €	2,02%	0,36 €
Retraite tranche 1	900,92 €			4,72%	42,52 €
Retraite tranche 1	18,02 €	3,15%	0,57 €	4,72%	0,85 €
CEG tranche 1	900,92 €			1,29%	11,62 €
CEG tranche 1	18,02 €	0,86%	0,15 €	1,29%	0,23 €
Allocations familiales	918,94 €			3,45%	31,70 €
Assurance Chômage	918,94 €			4,30%	39,51 €
CSA	918,94 €			0,30%	2,76 €
FNAL<50	918,94 €			0,10%	0,92 €
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	54,56 €	2,90%	1,58 €		
CSG DEDUCTIBLE	54,56 €	6,80%	3,71 €		
Dialogue social	918,94 €			0,016%	0,15 €
RGCP					-293,51 €
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			36,28 €		52,90 €
Charges non déductibles			1,58 €		
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU				882,66 €	
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Base	Taux PAS		Montant PAS	
	909,24 €	0,00%		0,00 €	
NET IMPOSABLE	909,24 €	Net à payer après PAS			882,66 €

Les contrats signés depuis le 1er mars 2025 ne bénéficient plus du même régime d'exonération. Dans cet exemple, le salarié est soumis à cotisations salariales sur la fraction supérieure à 50% SMIC soit 900.92€.
 $918,94€ - 900,92€ = 18,02€$.

L'apprenti sera également soumis à CSG/ CRDS sur la fraction supérieure à 50% du SMIC.
 $18,02€ \times 98,25\% \text{ (abattement)} + \text{part patronale prévoyance (11,85€) et mutuelle (25€)} = 54,56€$

BULLETIN DE L'APPRENTI > 79% SMIC

CONTRAT SIGNÉ AVANT LE 1ER MARS 2025

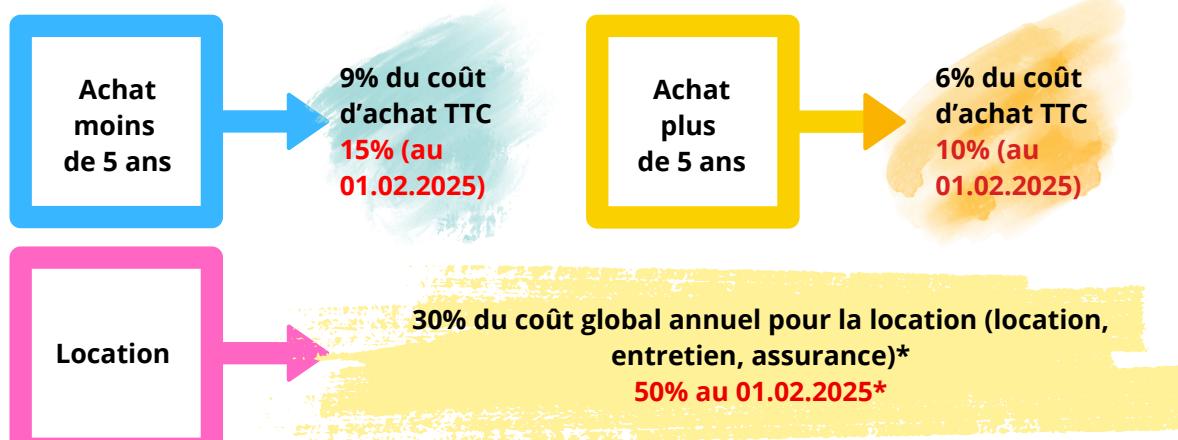
Salaire de base (100% du SMIC) - Janvier 2025	151,67	11,88€	1801,84€						
TOTAL BRUT			1801,84€						
DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE					
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT				
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	1801,84€			7,00%	126,13€				
Prévoyance TA	1801,84€	0,43%	7,75€	1,29%	23,24€				
ACCIDENT DU TRAVAIL- MALADIE PROFESSIONNELLE (variable)	1801,84€			1,94%	34,95€				
Sécurité Sociale plafonnée - assiette part patronale	1801,84€			8,55%	154,06€				
Sécurité Sociale plafonnée - assiette part salariale	378,39€	6,90%	26,11€						
Sécurité Sociale déplafonnée - assiette part patronale	1801,84€			2,02%	36,40€				
Sécurité Sociale déplafonnée - assiette part salariale	378,39€	0,40%	1,51€						
Retraite tranche 1 - assiette part patronale	1801,84€			4,72%	85,05€				
Retraite tranche 1 - assiette part salariale	378,39€	3,15%	11,92€						
CEG tranche 1 - assiette part patronale	1801,84€			1,29%	23,24€				
CEG tranche 1 - assiette part salariale	378,39€	0,86%	3,25€						
Allocations familiales	1801,84€			3,45%	62,16€				
Assurance Chômage	1801,84€			4,05%	72,97€				
AGS	1801,84€			0,25%	4,50€				
CSA	1801,84€			0,30%	5,41€				
FNAL <50	1801,84€			0,10%	1,80€				
Dialogue social	1801,84€			0,016%	0,28 €				
Réduction générale des cotisations patronales					-575,51€				
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			50,54€		54,68€				
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU					1751,30€				
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Base	TAUX PAS		Montant					
	0,00 €	0,00%			0,00 €				
NET IMPOSABLE	1751,30€	NET SOCIAL 1751,30€			Net à payer après PAS				
					1751,30€				
Exemple de bulletin d'un contrat d'apprentissage signé avant le 1er mars 2025 Cotisations salariales sur la fraction > à 79% du SMIC. Exonération totale de la CSG. Net imposable : exonération à hauteur du SMIC annuel, imposable sur la fraction excédante RGCP : coefficient maximal (ici 0,3194) car rémunération égale au SMIC = 575,51 € (soit 1801,84€ x 0,3194) Autres contributions dues par l'employeur (ici moins de 11 salariés) - rémunération exonérée de :									
<ul style="list-style-type: none"> • contribution formation/formation CDD • taxe d'apprentissage NET SOCIAL : Brut - cotisations salariales									

L'AVANTAGE NATURE VÉHICULE AU FORFAIT (CALCUL) HORS VÉHICULE ÉLECTRIQUE

Véhicule mis à la disposition du salarié à des fins professionnels et personnels

"Le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié. Par ailleurs, un véhicule acheté par l'employeur avant le 1er février 2025 mais mis à la disposition d'un salarié après cette date se voit appliquer les règles prévues au b de la présente partie 2, y compris s'il avait déjà été attribué à un premier salarié avant cette date." BOSS

L'employeur ne prend pas en charge le carburant



L'employeur prend en charge le carburant

Achat de moins de 5 ans	Achat de plus de 5 ans	Location
9% (15% au 01.02.2025) du coût d'achat TTC plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12% (20% au 01.02.2025) du coût d'achat TTC	6% (10% au 01.02.2025) du coût d'achat TTC plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9% (15% au 01.02.2025) du coût d'achat TTC	30%* (50%* au 01.02.2025) du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 40%* (67%* au 01.02.2025) du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles



*L'évaluation ainsi obtenue sera, en tout état de cause, plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat .

En cas de mise à disposition en cours de mois, le mois entier est pris en compte.

L'AVANTAGE EN NATURE DU VÉHICULE ÉLECTRIQUE (CALCUL)

Pour un véhicule exclusivement électrique mis à disposition :

Entre le 1er janvier 2020 et le 31 janvier 2025

Les dépenses prises en compte pour le calcul de l'avantage en nature (telles que l'amortissement de l'achat, l'assurance, les frais d'entretien ou encore le coût global de la location) excluent les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge.

Ces dépenses sont évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite de 2 000,30 € par an en 2025.

Entre le 1er février 2025 et le 31 décembre 2027

Sous réserve qu'il respecte un score environnemental spécifique*, les dépenses prises en compte excluent les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge.

Ces dépenses sont évaluées après application d'un abattement de 70 %, dans la limite de 4 582 € par an en 2025. (arrêté du 25 février 2025).

EXEMPLES!



Véhicule 100% électrique acheté (moins de 5 ans) :
55 000€
mis à disposition le
01/01/2025

Forfait appliqué : 9%
 $55\ 000\text{€} \times 9\% = 4\ 950\text{€}$
Abattement de 50% soit 2 475€ (plafonné à 2000,30€)
L'AN est de 4 950€ - 2 000,30€ = 2949,70€ par an

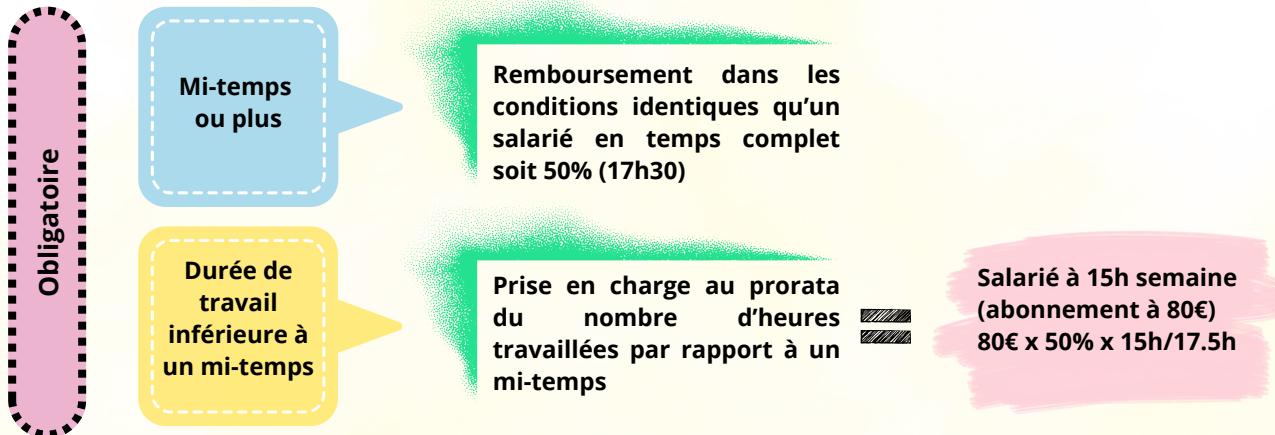
Forfait appliqué : 15%
 $55\ 000\text{€} \times 15\% = 8\ 250\text{€}$
Abattement de 70% soit 5 775€ (plafonné à 4 582€)
L'AN est de 8 250€ - 4 582€ = 3 668€ par an

Véhicule 100% électrique acheté (moins de 5 ans) :
55 000€
mis à disposition le
01/03/2025

*Consulter liste sur Agence de la transition écologique (Ademe)

LES FRAIS DE TRANSPORTS EN COMMUN

L'employeur est tenu de contribuer aux frais de transport en commun. Il doit couvrir 50% (basé sur un tarif de 2e classe et sur le trajet le plus court) du coût des abonnements souscrits par ses employés pour l'ensemble du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Le montant est exonéré de cotisations et impôts si les conditions sont respectées.



La prise en charge des frais de transport est limitée à la durée définie par le contrat de travail (prorata si entrée/ sortie)

Applicable aux stagiaires, forfaits jours

La prise en charge des frais de transport n'est pas obligatoire en cas de situation de télétravail à 100%

Depuis août 2022, la prise en charge des frais de transport public par l'employeur est exonérée de cotisations sociales jusqu'à 75 % du coût des titres d'abonnement des salariés.

La loi de finances prolonge le texte sur 2025 (LF art. 52 ; loi 2022-1157 du 16 août 2022, art. 2, III modifié).

LA MALADIE (FICHE TECHNIQUE)

	Maladie Non Pro.	Accident de travail	Accident de Trajet	Maladie Pro.	Paternité, maternité
Calcul des IJSS brutes	$((M-1+M-2+M-3)/91.25) \times 50\%$	$(M-1/30.42) \times 60\% \text{ ou } 80\% \text{ à partir du 29ème jour}$		$((M-1+M-2+M-3)/91.25) \times 79\%$	
Plafonds	1.8 SMIC/mois Soit 53.31€ brut/jour au 01/11/24 1.4 SMIC** à compter du 1/04/2025, soit 41.47€ brut/jour	235.69€/jour et 314.25€/jour à partir du 29ème jour IJSS ne pouvant être > au gain journalier soit le salaire journalier moins 21 %		Salaires de réf. dans la limite mensuelle fixée à 1 PMSS IJSS plafond 101.94€/brut/jour	
Carence CPAM Calendaires	3 jours*	0 jour Attention, le jour de l'accident est intégralement payé par l'employeur		0 jour	0 jour
Carence Compl. E. (Légal) Calendaires	7 jours	0 jour	7 jours	0 jour	Pas de maintien sauf dispositions conventionnelles
Ancienneté Compl. Employeur	1 an au 1er jour d'absence (sauf dispositions conventionnelles)				
Visite médicale de reprise	Après 60 jours	Après 30 jours	Après 60 jours	Dès le 1er jour	Au retour du congé maternité
Acquisition des CP (Légal)	OUI voir fiche dédiée aux CP et la maladie				

*incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée, pas de carence CPAM



IJSS Nettes = IJSS Brutes x 93.30%

**pour les arrêts prescrits après le 01.04.2025

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

Le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) est assortie d'exonérations dans les limites suivantes :

- un montant maximum de 3000 euros,
- un maximum porté à 6000 euros dans les cas suivants : signature d'un accord d'intéressement, participation volontaire, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime de partage de la valeur (PPV). La prime pourra être attribuée deux fois par an (exemple en 2 DUE) dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3000 euros ou 6000 euros) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale. Source BOSS

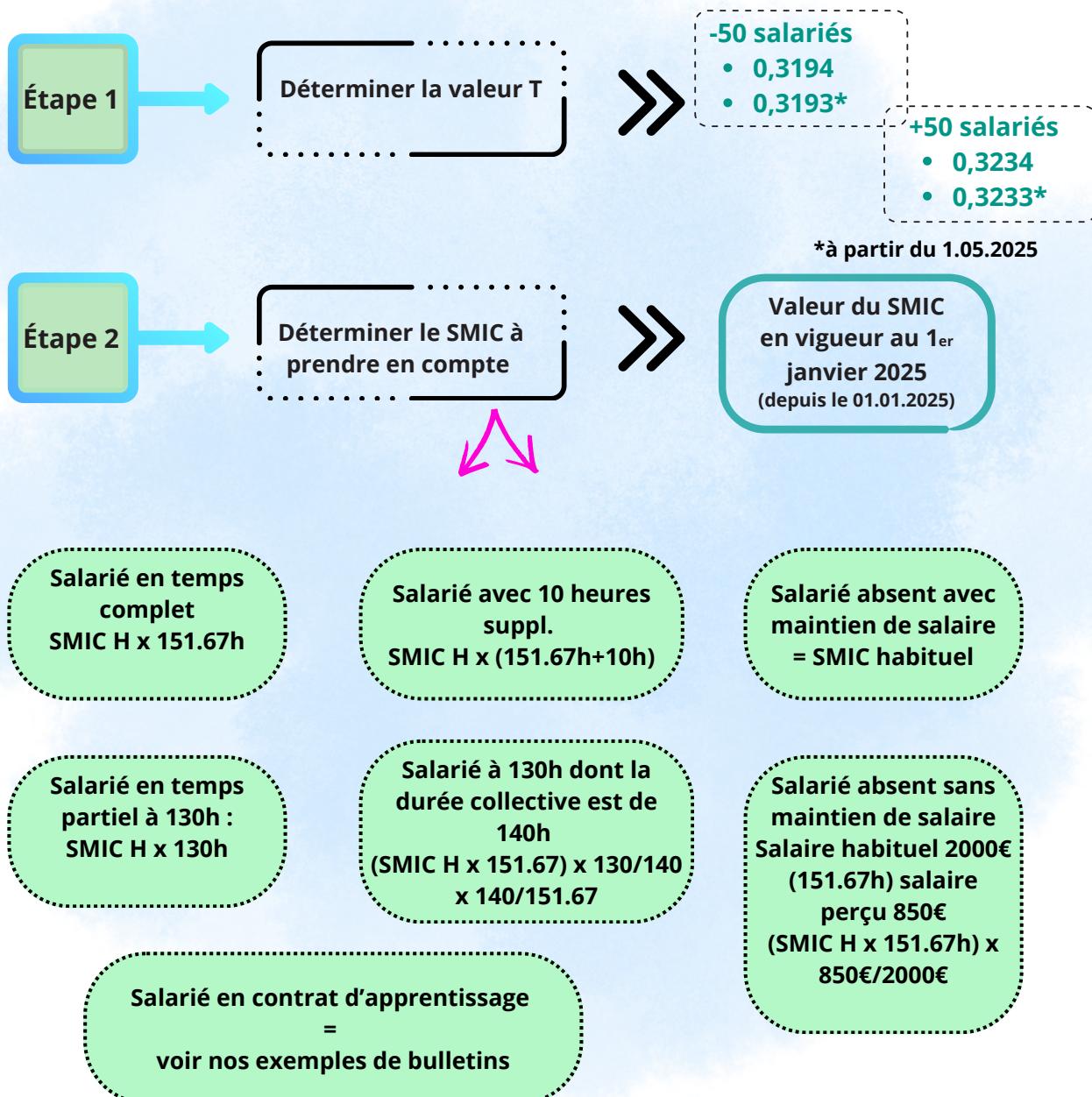
A partir du 1er janvier 2025 : Le montant de la PPV est à intégrer à la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations patronales

Catégories des cotisations et impôts	PPV versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC et dont l'entreprise a un effectif inférieur à 50 salariés	PPV versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC et dont l'entreprise a un effectif supérieur ou égal à 50 salariés	PPV versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 à un salarié dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 SMIC
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €*	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €*	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €*
CSG / CRDS, taxe sur les salaires	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €*	Assujettissement au premier euro	Assujettissement au premier euro
Forfait social	Exonération	Exonération pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés. Assujettissement pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés.	Exonération pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés Assujettissement pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés.
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € et 6 000 €*	Assujettissement au premier euro. Si la PPV est affectée à un plan d'épargne : exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €	Assujettissement au premier euro. Si la PPV est affectée à un plan d'épargne : exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €

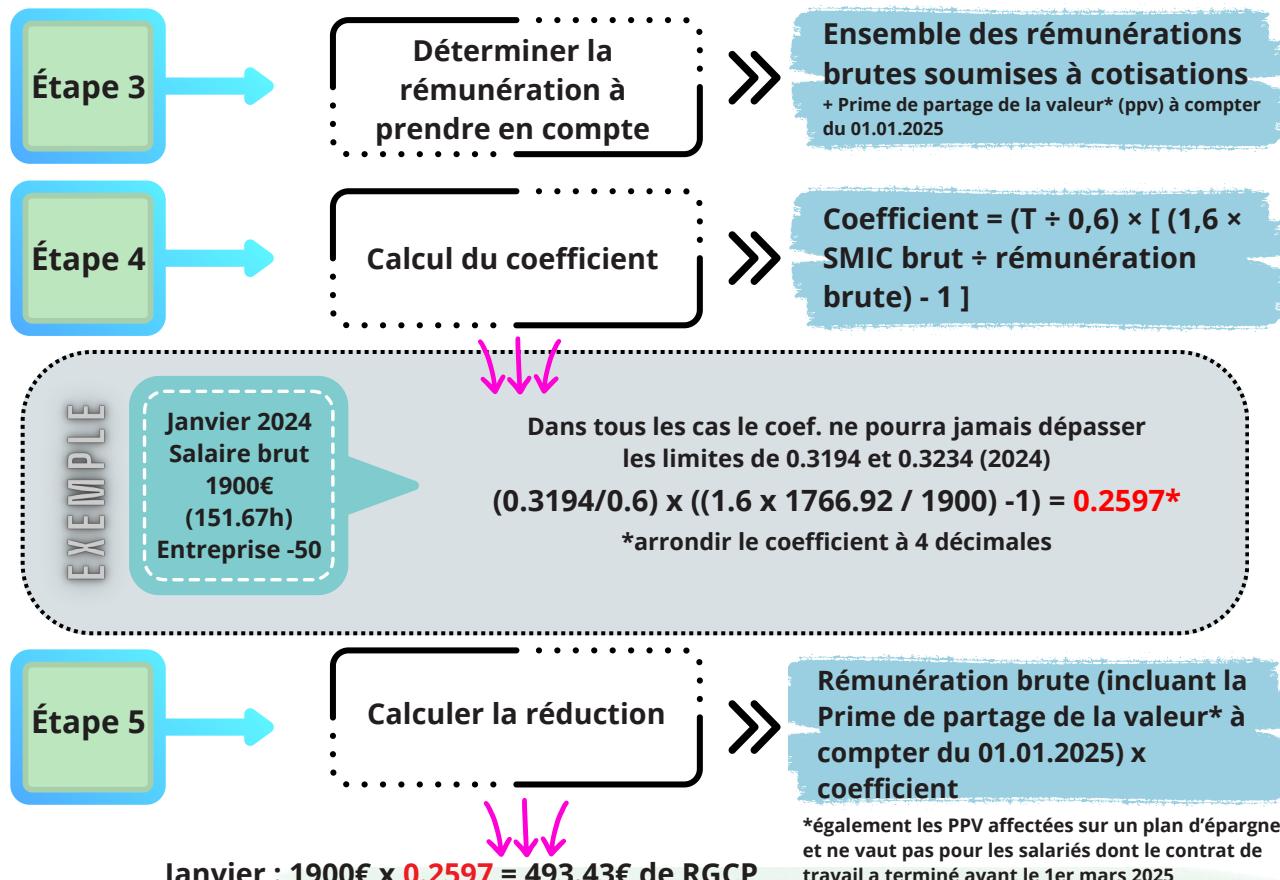
* La limite est portée à 6 000 euros pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime ou au titre du même exercice que celui du versement de la prime ; un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ou un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES - EX RÉDUCTION FILLON

La réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales bénéficie aux employeurs soumis à l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque chômage, pour leurs salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 1,6 fois le SMIC. La réduction correspond, au niveau du SMIC, à une exonération totale des cotisations et contributions sur lesquelles elle porte. Ce montant est ensuite réduit dégressivement jusqu'à 1,6 SMIC.



LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES - EX RÉDUCTION FILLON



Exemple de régularisation progressive (2024)

Mois	Rém. brute	Smic	Formule	Réduction
01/2024	1900€	1766.92€	$(0.3194/0.6) \times ((1.6 \times 1766.92 / 1900) - 1) = 0.2597$	1900€ x 0.2597 = 493.43€ (janvier)
02/2024	2000€	1766.92€	$(0.3194/0.6) \times ((1.6 \times 1766.92 + 1766.92 / 1900 + 2000) - 1) = 0.2394$	$(1900€+2000€) \times 0.2394 = 933.66€$ Moins réduction déjà appliquée : 933.66€ - 493.43€ = 440.23€ (février)

LES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Les allègements généraux de cotisations et contributions sociales correspondent aux dispositifs d'allègement du coût du travail de droit commun, applicables sauf exceptions à l'ensemble des employeurs de droits privés, ils comprennent les dispositifs suivants :

Les réductions proportionnelles des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales, qui permettent une diminution de respectivement 6 et 1,8 points des cotisations pour les rémunérations annuelles inférieures, respectivement, à 2,5 (maladie) et à 3,5 (AF) fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023. Les plafonds sont réduits au 01 janvier 2025.

Cotisation - Assurance Maladie

Réduction applicable aux rémunérations ne dépassant pas :
(Evaluation sur l'année, tous contrats confondus)

7%

13%

Où

2.5 SMIC jusqu'au 31.12.2024
Valeur mensuelle du SMIC au 31.12.2023

2.25 SMIC à partir du 01.01.2025
Valeur mensuelle du SMIC au 01.01.2025

La valeur du SMIC prise en compte doit être ajustée pour tenir compte de la quotité de travail et notamment par exemple des temps partiels, de la suspension du contrat de travail et des heures supplémentaires ou complémentaires...

Exemple 2025

Salaire brut
01/2025
5416€

>
supérieur à

2.25 SMIC au 01.01.2025 = 4054,14€



Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail et soumis à la cotisation chômage sont éligibles au bénéfice des réductions proportionnelles des taux des cotisations



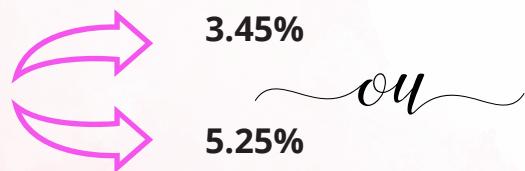
Non éligible au taux réduit
 $5416\text{€} \times 13\% = \text{D}\hat{\text{U}} 704\text{€}$



Évaluation annuelle : ainsi, il est possible de dépasser le plafond sur un mois donné, puis de repasser en dessous au cours d'un mois suivant (en cumul).

LES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Cotisation - Allocations Familiales



Réduction applicable aux rémunérations ne dépassant pas :
(Evaluation sur l'année, tous contrats confondus)

- 3.5 SMIC jusqu'au 31.12.2024
Valeur mensuelle du SMIC au 31.12.2023
- 3.3 SMIC à partir du 01.01.2025
Valeur mensuelle du SMIC au 01.01.2025

La valeur du SMIC prise en compte doit être ajustée pour tenir compte de la quotité de travail et notamment par exemple des temps partiels, de la suspension du contrat de travail et des heures supplémentaires ou complémentaires...

Exemple 2025

Salaire brut
01/2025
5416€

3.3 SMIC au 01.01.2025 : 5 946,07€

Inférieur à

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail et soumis à la cotisation chômage sont éligibles au bénéfice des réductions proportionnelles des taux des cotisations

RÉDUCTION APPLIQUÉE
Cotisation due sur la fraction de 3.45% seulement au lieu de 5.25%



Évaluation annuelle : ainsi, il est possible de dépasser le plafond sur un mois donné, puis de repasser en dessous au cours d'un mois suivant (en cumul).

LA RETENUE À LA SOURCE

Qui ?

**Les non-résidents fiscaux de France
Sous réserve des conventions fiscales internationales**

Quoi ?

Salaires de sources françaises

Combien ?

BAREME 2025 (source net entreprise)

Taux

Sur l'année

Au mois

Le salaire net imposable est utilisé dans le calcul de la retenue après l'application d'une déduction forfaitaire de 10 % pour les frais professionnels.

Pas de retenue lorsque le montant total mensuel n'excède pas 8 € par mois pour un même salarié.

0%

Moins de 17 122€

Moins de 1 427 €

12%*

de 17 122 € à 49 667 €

de 1 427 € à 4 139 €

20%*

Au-delà de 49 667 €

Au-delà de 4 139 €

*Les taux de 12 % et 20 % sont respectivement ramenés à 8 % et 14,40 % dans les DOM

Comment?

Déclaration en DSN (sauf paiement)

Cerfa papier 2494-SD au trimestre

A ne pas confondre avec le prélèvement à la source (PAS)

Aucun PAS ne doit être appliqué

Exemple :
Un salarié dont le net imposable est de 6500€ soit 5850€ après abattement de 10%.

- Tranche 1 (4139-1427) x 12% = 325,44€
- Tranche 2 (5850- 4139) x 20% = 342,20€
- Total : 667,64€

LE VERSEMENT SANTÉ

Le versement santé constitue une aide individuelle destinée à la couverture complémentaire santé des salariés en contrats courts ou à temps très partiel. Cette aide de l'employeur remplace le financement de la couverture collective et obligatoire, à condition que les salariés concernés prouvent leur couverture par un contrat responsable. Les salariés doivent fournir une attestation de l'organisme auprès duquel ils ont souscrit leur complémentaire santé.

MISE EN PLACE

- Accord de branche
- Accord d'entreprise
- DUE (sauf si les salariés sont déjà couverts à titre collectif et obligatoire)

QUI

- Contrat temps partiel < ou = à 15 h semaine
- CDD courts < ou = à 3 mois

CONDITIONS

Le salarié doit justifier d'être couvert par un contrat responsable

CALCUL

ETAPE 1
Déterminer
le montant de
Référence

- » Le montant de référence correspond, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle le salarié appartient, si celui-ci avait adhéré.
- » Lorsque le montant de la contribution de l'employeur est en tout ou partie forfaitaire, il convient de le proratiser pour les temps partiels.
- » Si le montant de la contribution employeur ne peut pas être déterminé, le montant de référence est fixé annuellement par arrêté : **21.50€* en 2025** (à proratiser si temps partiel).

Dans tous les cas, le montant de référence ne peut être inférieur aux montants fixés par arrêté !

*régime local d'Alsace-Moselle, le montant de référence est fixé à 7,18 euros en 2025

LE VERSEMENT SANTÉ

ETAPE 2

Le montant de réf. est multiplié par le coefficient suivant :

- CDI : 105%
- CDD ou contrat de mission : 125%

Régime social et fiscal

Les sommes versées au titre du versement santé sont exonérées de cotisations sociales dans les mêmes conditions et limites que la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance à la condition que le contrat souscrit par le salarié concerné soit responsable au sens de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont assujetties à la CSG, à la CRDS ainsi qu'au forfait social au taux de 8% dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Exemple (2024) montant de référence forfaitaire 20,75€	Cotisation patronale	Montant du versement retenu
Salarié en CDD de moins de 3 mois en temps plein	forfaitaire de 18,25 €	$18,25 < 20,75$ d'où : $20,75 \times 125 \% = 25,94$ €
Salarié en CDI effectuant 65h/mois	forfaitaire de 26,75 €	$26,75 > 20,75$ d'où : $(26,75/151,67) \times 65 = 11,46$ € $11,46 \text{ €} \times 105 \% = 12,04$ €
Salarié en CDD de moins de 3 mois en temps plein	cotisation de 1,10 % sur salaire de 1 850 €	$1850 \times 1,10 \% = 20,35$ € $20,35 < 20,75$ d'où : $20,75 \times 125 \% = 25,94$ €

Attention, ces exemples découlent de notre interprétation de l'arrêté du 3 janvier 2024, le BOSS présente quant à lui des exemples en lien avec le montant forfaitaire défini tel qu'en décembre 2015

Références : articles D.911-7 à D.911-8 du code de la SS, Arrêté du 3 janvier 2024 fixant pour 2024 le montant du versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du code de la Sécurité sociale, Jo du 5 Arrêté du 19 mars 2025, JO du 25, texte 8