



Actualités Fiscales & Actualités Sociales

# Après-midi : Actualités Sociales

jeudi 13 mars 2025

## INTRODUCTION

Le SOCIAL (Paie, Ressources Humaines) connaît tous les ans des bouleversements profonds ou de subtiles évolutions.

2025 ne change pas cette tradition avec une spécificité : le blocage politique de fin 2024 qui a conduit à l'absence d'adoption d'une loi de financement de la Sécurité sociale et d'une loi de finances dans les délais usuels.

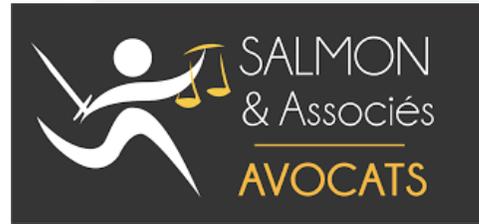
La LFSS a été promulguée et publiée au JO le 28 février 2025.

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

La loi prévoit **une baisse des allègements de cotisations patronales** sur les salaires de 1,6 Md€ en 2025



1. **Cotisations sociales**
2. **Loi partage de la Valeur**
3. **Nouvelle convention assurance chômage**
4. **Aides aux entreprises**
5. **Frais professionnels**
6. **Ressources Humaines**
7. **Chiffres**



Actualités Sociales

# 1. Cotisations sociales

## 1. Cotisations sociales

→ Evolutions

### Taux URSSAF, application 01/01/25

Nouveauté (art 18, III, 1°LFSS 2025)

#### Assurance maladie et les allocations Familiales :

- **Abaissement des plafonds d'éligibilité aux réductions**  
Ces réductions seront supprimées en 2026 et remplacées par un nouveau mécanisme de réduction générale dégressive.

Nouveauté (art 18, I LFSS 2025)

#### Réduction générale des cotisations patronales

- Un décret doit intervenir pour préciser la valeur du SMIC à retenir pour le calcul du coefficient de réduction.
- Intégration de la PPV dans l'assiette de calcul du dispositif d'allègements généraux de Cotisations avec impact sur les cotisations

| Cotisations                   | 2024  | 2025   |
|-------------------------------|---|--|
| <b>Assurance maladie</b>      | Salaire plafond ouvrant droit à une réduction de cotisation 2,50 SMIC au 31/12/23 | Salaire plafond ouvrant droit à une réduction de cotisation <b>2,25 SMIC au 31/12/23 (*)</b> |
| <b>Allocations familiales</b> | Salaire plafond ouvrant droit à une réduction de cotisation 3,50 SMIC au 31/12/23 | Salaire plafond ouvrant droit à une réduction de cotisation <b>3,30 SMIC au 31/12/23 (*)</b> |

(\*) La valeur du Smic à prendre en considération doit être précisée par décret

#### Impact d'une PPV de 1 000 € sur la réduction générale des cotisations patronales pour salarié au SMIC

|   | SMIC + PPV de 1 000 € avant la LFSS 2025 | SMIC + PPV de 1 000 € après la LFSS 2025                     |
|---|--|--|
| <b>SMIC brut + PPV de 1000 €</b>          | <b>22 622 €</b>                          | <b>22 622 €</b>  |
| Cotisations patronales                    | + 7 719,12 €                             | + 7 719,12 €   |
| Réduction générale cotisations patronales | - 6 904,54 €                             | - 6 373,18 €   |
| <b>Coût total employeur</b>               | <b>23 436,58 €</b>                       | <b>23 967,94 €</b><br><b>(soit 531,36 € supplémentaires)</b> |

Le coût total de la PPV est donc de **1531,36 €**

## 1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Baisse de la cotisation patronale d'assurance chômage : suppression de la contribution exceptionnelle temporaire.

**Cotisation patronale  
d'assurance chômage**

**Baisse du taux à 4% (au lieu de 4.05 % au 1<sup>er</sup> mai 2025)**

**Réduction générale**

**Modification du taux T au 1<sup>er</sup> mai 2025**

# 1. Cotisations sociales

## → Evolutions

### CSG-RDS

- Assujettissement du salaire des apprentis à la CSG-RDS au-delà de 50 % du SMIC

La réduction du seuil d'exonération de cotisation de la rémunération des apprentis et son assujettissement à la CSG-CRDS s'appliqueront aux **contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025**.

- Dans les mêmes conditions, le plafond de rémunération pour le bénéfice de l'exonération de cotisations salariales est abaissé à 50 % du Smic (contre 79 % du SMIC avant).
- S'agissant des entreprises de 11 salariés et plus, la part de la rémunération des apprentis excédant le seuil de 50 % du Smic sera inclus dans l'assiette de la CSG servant de base en matière de taxe sur les salaires.

| Ce qui change  | Avant        | A partir du 01/03/25                                  |
|--|--------------|---|
| <b>Exonération de cotisations sociales</b>                         | 79 % du SMIC | 50 % du SMIC  |
| <b>CSG-RDS</b>   | Néant        | 9,7 % pour les apprentis gagnant au moins 50% du SMIC |
| <b>Exemple pour un apprenti payé 100 % SMIC, baisse de salaire</b> |              | - 146€ / mois<br>Soit 1752 € / an                     |
| <i>Pour un apprenti rémunéré 100 % du SMIC</i>                     |              |   |

### Taux de retraite complémentaire, participation construction, formation continue et taxe d'apprentissage

- ➔ inchangés en 2025.

## 1. Cotisations sociales

→ Prolongation de l'exonération des pourboires

### PROLONGATION DE L'EXONERATION DES POURBOIRES

Jusqu'au 31 décembre 2025

#### 3 conditions pour en bénéficier

I

Pourboires versés volontairement  
par les clients

II

Pour les salariés au contact de la  
clientèle pour les établissements  
commerciaux.

III

Rémunération mensuelle sur le mois  
concerné < 1,6 SMIC

Art 5 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021,  
Art 28 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2024,  
Art 7 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025.

## 1. Cotisations sociales

→ Versement mobilité additionnel

### Nouveauté (art 118 LF 2025) (à compter de la parution des circulaires)

#### Nouveauté

Les régions de France métropolitaine (sauf l'Île-de-France) et la Corse peuvent instaurer un versement mobilité pour les entreprises d'au moins 11 salariés.



L'objectif de ce versement est de financer les infrastructures de transport.

Le taux de ce versement est plafonné à 0,15 % des rémunérations soumises à cotisations sociales.

## 1. Cotisations sociales

### → Cotisations – Mesures spécifiques

|   | 2024  | 2025   |
|---|---|--|
| <b>Attributions gratuites d'actions</b><br>(opération en vertu de laquelle une entreprise fait don de ses propres actions à ses salariés ou à ses dirigeants) | Contribution sociale spécifique de 20 %   | Contribution sociale spécifique de 30 %<br>à compter du 1er mars 2025.   |
| <b>JEI</b>  | Exonération des cotisations d'assurance sociales et d'allocations familiales pour rémunération < à 4,5 SMIC jusqu'au dernier jour de la 7ème année suivant la création de l'entreprise si niveau de dépenses en recherche >= 15 % | Exonération des cotisations d'assurance sociales et d'allocations familiales pour rémunération < à 4,5 SMIC jusqu'au dernier jour de la 7ème année suivant la création de l'entreprise si niveau de dépenses en recherche >= 20 %<br>à compter du 1er mars 2025. |
| <b>Monétisation des jours de RTT</b>  | Réduction des cotisations salariales de 11,31%,<br>Déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises < 250 salariés,<br>Exonération dans la limite de 7500€ net / an.  | Prolongation du dispositif jusqu'au 31/12/26   |

## 1. Cotisations sociales

→ **Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés**

### OETH 2025 : DERNIERE ANNEE D'APPLICATION DE L'ECRETEMENT

**Les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés.**

Au titre de l'année 2024, la déclaration et la paiement de la contribution doivent être effectués via la DSN d'avril, exigible le 5 ou 15 mai 2025 selon la situation de l'entreprise.

**Plusieurs solutions existent pour répondre à cette exigence :**

- emploi direct,
- recours à des prestataires,
- application d'un accord de branche agréé,
- ou paiement d'une contribution.

Les mesures transitoires, visant à amoindrir l'impact financier de la réforme de 2020, ne s'appliquent plus à compter de 2025.

**Suppression de :**

- certaines dépenses déductibles de la contribution OETH
- la mesure limitant l'impact d'une hausse de la contribution : écrêtement



Dernière année d'application de l'écèlement

Contribution 2024 après déduction des dépenses



Contribution payée au titre de l'année 2023



Si  $\times \leq 0$

Aucun écrêtement

Si  $\times > 0$

Écrêtement de la contribution 2024 à hauteur de 50% de la différence constatée

DSN  
AVRIL  
2025

# 1. Cotisations sociales

→ DSN

## La DSN de substitution :

C'est un dispositif de vérification et de correction des DSN erronées par les organismes.

### Objectif :

- renforcer la qualité des données déclarées par les employeurs pour garantir l'exactitude des droits sociaux acquis par les salariés,
- Lutter contre la fraude,
- Assurer le recouvrement des cotisations.

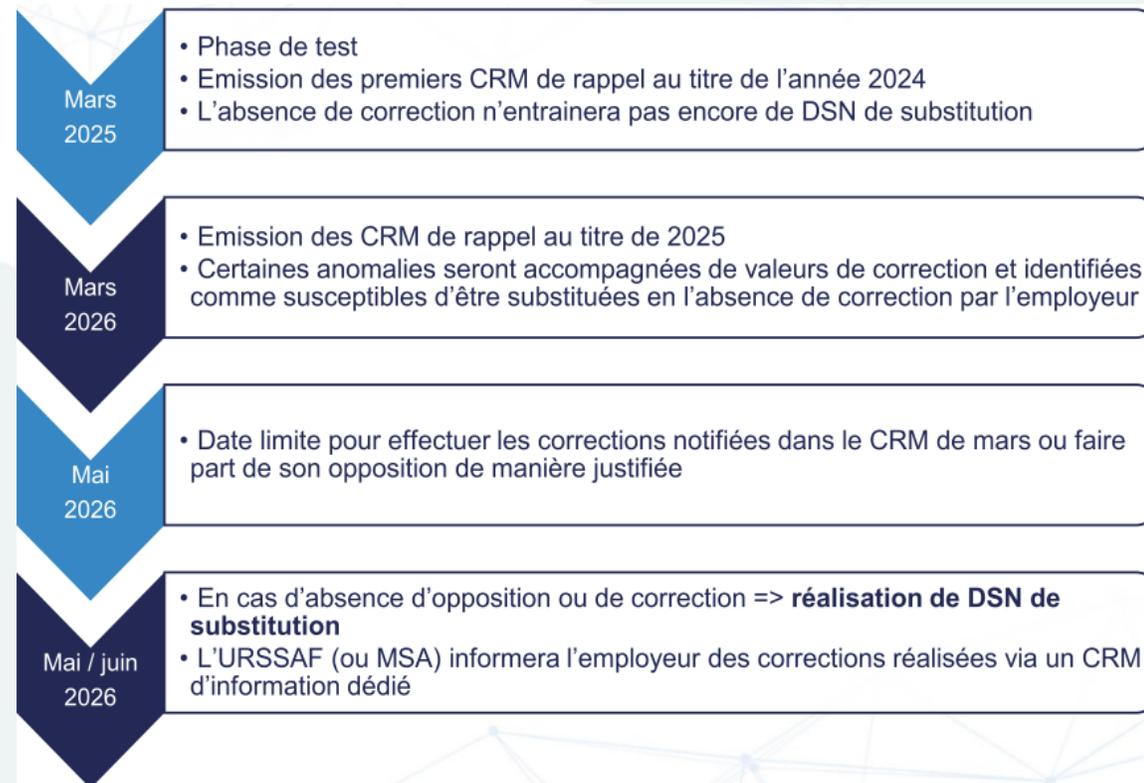
## Le CRM de rappel

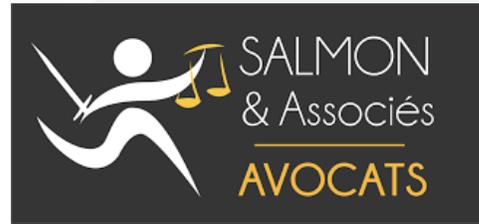


### Préalable à la DSN de substitution

Un récapitulatif des anomalies non corrigées par l'employeur. A terme, les anomalies répertoriées dans le CRM de rappel seront identifiées comme substituables (ou non avec mention des valeurs susceptibles d'être modifiées).

## DSN substitution : calendrier de déploiement





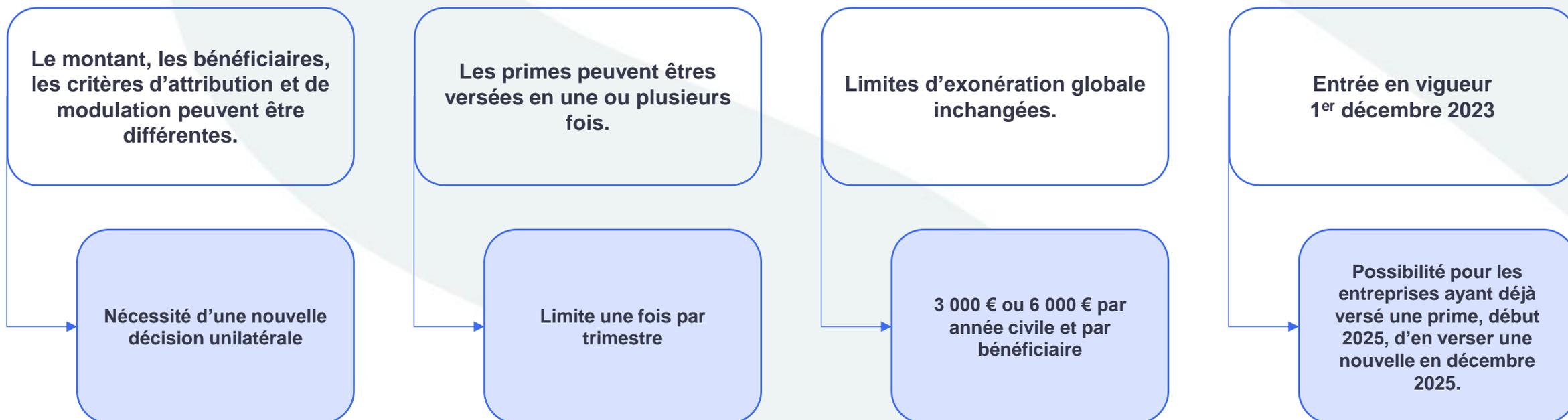
Actualités Sociales

## **2. Loi partage de la valeur**

## 2. Loi Partage de la valeur

→ 2 versements possibles

Possibilité d'attribuer, désormais, 2 PPV au titre d'une même année civile



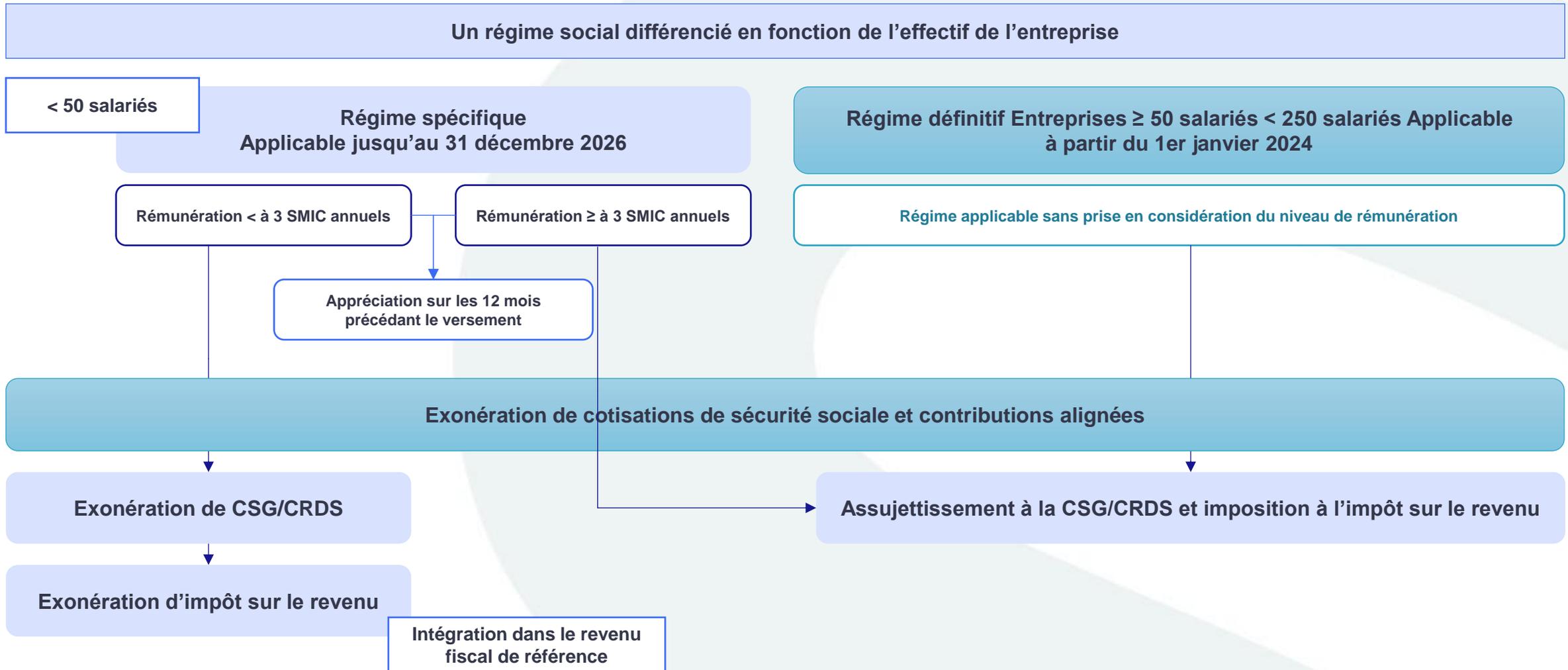
## 2. Loi Partage de la valeur

→ Information à destination des salariés

| Obligation d'information en cas de PPV instituée par décision unilatérale          |   |
|--|---|
| Entreprise dotée d'un CSE  | → Consultation préalable du CSE   |
| Effectif - 11 salariés   | → Aucune obligation légale<br>→ Précision du BOSS : information par tout moyen      |
| + de 11 salariés sans CSE avec PV de carence en cours de validité                  | → Situation non visée par la loi ou le BOSS   |
| + de 11 salariés sans CSE ne disposant pas d'un PV de carence en cours de validité |  |

## 2. Loi Partage de la valeur

→ Rappel Cotisations : exonération de la PPV



## 2. Loi Partage de la valeur

→ Nouvelle obligation + de 11 salariés



Obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés



Volonté de généraliser les dispositifs de partage de la valeur



Obligation pour les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés



Expérimentation de 5 ans

Sont concernés les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 2. Loi Partage de la valeur

→ Nouvelle obligation + de 11 salariés

### Entreprises déclarant un résultat net fiscal (article 5)

Condition n° 1



Toutes les entreprises A l'exclusion des entreprises individuelles et des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions

Condition n° 2



Effectif d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Condition n° 3



Réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 exercices consécutifs

Condition n° 4



Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV

## 2. Loi Partage de la valeur

→ Nouvelle obligation + de 11 salariés

### Entreprises ne déclarant pas un résultat net fiscal (article 5)

Condition n° 1



Coopératives, de mutuelles, sociétés d'assurance, fondations ou associations loi 1901 ou régies, le cas échéant, par le Code civil local (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle)

Condition n° 2



Effectif d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Condition n° 3



Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs

Condition n° 4



Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV)

Condition n° 5



Dispositif devant être prévu par un accord de branche étendu

## 2. Loi Partage de la valeur

→ Nouvelle obligation + de 11 salariés

Appréciation de la condition relative au bénéfice net fiscal ou du résultat excédentaire

Réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 années consécutives

OU

Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1 % des recettes pendant 3 exercices consécutifs

Appréciation au regard des exercices  
2022, 2023, 2024

Application dès 2025 (exercices ouverts après le 31 décembre 2024)

## 2. Loi Partage de la valeur

### → Le plan de Partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

#### L'objectif :

→ Permettre aux salariés d'être directement intéressés à la valorisation de l'entreprise et pas seulement à ses résultats.

#### Un dispositif sur 3 ans :

→ Un PPVE pourra être mis en place dans les entreprises et les groupes pour une durée de 3 ans.

→ Les entreprises ne pourront mettre en place qu'un seul plan en même temps.

#### Quels salariés pourront en bénéficier ?

→ Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins 12 mois d'ancienneté bénéficieront du PPVE (réduction possible par accord).

→ Cette ancienneté s'apprécie **à la première date de la période de 3 ans fixée par l'accord,**

→ L'accord de mise en place pourra prévoir une ancienneté inférieure.

#### Quid des salariés qui auront 12 mois d'ancienneté ou qui quitteront l'entreprise pendant les 3 ans ?

Les salariés qui atteindront 12 mois d'ancienneté pendant la durée de trois ans du plan ou qui quitteront l'entreprise de manière définitive pendant cette période ne bénéficieront pas de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

## 2. Loi Partage de la valeur

→ **Le plan de Partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)**

### Comment mettre en place un PPVE ? Deux outils cumulatifs :

- **Un rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise**, ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet.
  
- Un accord, qui pourra être :
  - **Une convention ou un accord collectif de travail** ;
  - Un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
  - **Un accord conclu au sein du CSE** ;
  - **Un projet d'accord proposé par l'employeur ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.**
  - **Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs OSR ou un CSE, la ratification devra être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations.**

## 2. Loi Partage de la valeur

→ **Le plan de Partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)**

→ Régime pour les primes versées au cours des exercices 2026, 2027 et 2028 :

| Régime social  | Régime fiscal   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Exonération de cotisations sociales patronales et salariales.</li><li>- Soumis à CSG et CRDS.</li><li>- Contribution patronale spécifique de 20 %.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation sur le plan d'épargne plafonnée à 3.75% du PASS.</li></ul> |

**Principe de non-substitution à la rémunération et à d'autres dispositifs d'épargne salariale ou de partage de la valeur.**

- La prime de valorisation plafonnera à 75 % du PASS
- Les sommes devront être définies au + tard 7 mois à compter de la date d'expiration du plan.
- Versement en 1 ou plusieurs fois dans les 12 mois qui suivent.

## 2. Loi Partage de la valeur

→ Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

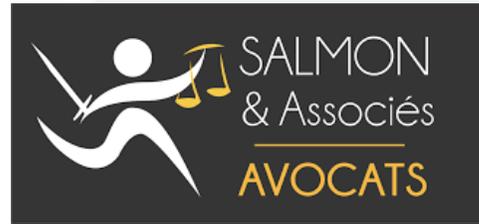
### Entreprises concernées - conditions cumulatives :

- Tenues de mettre en place un régime de participation (+ de 50 salariés)
- Dotées d'au moins un délégué syndical

### Négociation :

- Définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal
- Modalités de partage en découlant :
  - Supplément de participation ou d'intéressement
  - Nouvelle négociation
  - Abondement PE
  - PPV

▀ Cette mesure est insérée dans le Code du travail.



Actualités Sociales

### **3. Nouvelle convention assurance chômage**

### 3. Nouvelle convention Assurance Chômage

→ Assurance chômage, les règles en 2025

| Nouvelle Convention Assurance chômage<br>Du 01/01/25 au 31/12/28 (arrêté du 19/12/24) | Changement   |
|---|--|
| <b>Nouvelles règles de l'assurance chômage</b>  | <p><b>Application à compter du 01/04/2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Réduction de 6 à 5 mois de la condition d'affiliation des travailleurs saisonniers,</li> <li>→ Durée maximale d'indemnisation : 18 mois &lt; 55 ans, 22.5 mois &lt; 56 ans et 27 mois au-delà,</li> <li>→ Mensualisation des allocations sur la base de 30 jours</li> </ul> |
| <b>Bonus-Malus</b>  | <p>Le bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage, applicable aux employeurs de 11 salariés et plus de 7 secteurs d'activité arrivait à échéance le 31 décembre 2024 , prolongation jusqu'au 31/08/2025. Réforme à partir du 01/09/2025.</p>   |
| <b>Contrat de sécurisation professionnelle</b>  | <p>Prolongation du dispositif jusqu'au 31 décembre 2025.</p>   |

### 3. Nouvelle convention Assurance Chômage

#### → Présomption de démission

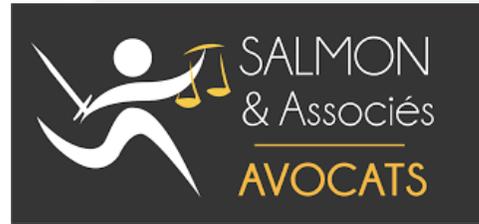
La présomption de démission est validée par le Conseil d'Etat le 18 septembre 2024, affaire n°473640.

Précision des Hauts magistrats, pour que la démission d'un salarié puisse être présumée :

- Information du salarié sur les conséquences de l'absence de reprise du travail sans motif légitime : absence de droit à l'assurance chômage,
- Délai de 15 jours, à compter de la date de présentation de la mise en demeure, pour le salarié de justifier de son absence ou reprendre son travail,
- Rappel dans le courrier que l'abandon de poste ne peut être considéré comme volontaire en cas de motif légitime (par exemple : raisons médicales, droit de retrait ou de grève, refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation ou des modifications du contrat à l'initiative de l'employeur).

#### PROCEDURE PRESOMPTION DE DEMISSION :





Actualités Sociales

## **4. Aides aux entreprises**

## 4. Aides aux entreprises

→ [Apprentissage](#)

| Montant de l'aide au titre de la 1ère année du contrat d'exécution<br>Versement mensuel avant le paiement de la rémunération  |  |   |
|---|--|---|
|   | Contrats conclus<br>entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 23 février 2025 | Contrats conclus<br>à compter du 24 février 2025  |
| Entreprises de < 250 salariés<br>            | Diplôme jusqu'au Bac ou équivalent<br>Aide unique de 6 000 €               | Diplôme préparé jusqu'au Bac ou équivalent<br>Aide unique de 5 000 €  |
|   | Diplôme Bac +2 à Bac +5<br>Aucune aide                                     | Diplôme Bac +2 à Bac +5<br>Aide exceptionnelle de 5 000 €   |
| Entreprises de ≥ 250 salariés<br>           | Aucune aide  |   |
| Apprenti reconnu travailleur handicapé<br> | Aucune aide  | Aide portée à 6 000 €<br>Aide cumulable avec l'aide à l'embauche proposée par l'Agefiph pour un apprenti en situation de handicap |

Décret 2025-174

## 4. Aides aux entreprises

### → Aide à l'emploi

|  | 2024  | 2025   |
|--|---|--|
| <b>EMPLOIS FRANCS</b><br>Embauche de salariés résidant dans un Quartier Prioritaire de la politique de la Ville (QPV) (sous conditions également touchant au candidat) | → Conclusions d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois<br>→ Aide versée à l'employeur : pour un temps plein : 5 000 € par an, pendant 3 ans maximum pour un CDI, 2 500 € par an, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois. | Suppression du dispositif à compter du 1er janvier 2025                        |
| <b>BER</b> (Bassin à redynamiser)  | Exonération de cotisations patronales sous conditions   | Prolongation de l'aide jusqu'au 31 décembre 2027                               |
| <b>ZFRR</b>  | Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale sous conditions   | Prolongation de l'aide jusqu'au 31 décembre 2027 (art 99 de la loi de finance) |

## 4. Aides aux entreprises

→ [APLD- R \(APLD Rebond\)](#)

### Nouveauté (art 193 LF 2025)

A compter du 1er mars 2025 au 28 février 2026



L'**APLD Rebond** est destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.



Un décret devrait paraître rapidement pour fixer les modalités de mise en œuvre, et notamment, déterminer le niveau des indemnités et allocations versées aux salariés et à l'entreprise.

Le Gouvernement a d'ores et déjà annoncé une prise en charge partielle des salaires par l'Etat et l'Unédic, avec un reste à charge de l'employeur de 15%, dans la limite de 40% du temps chômé, contre 54% pour une activité partielle de droit commun.

Recours via un accord collectif ou une DU validé ou homologué par l'administration.

L'employeur devra s'engager à des mesures spécifiques en matières d'emploi et de formation professionnelle.



Actualités Sociales

## 5. Frais professionnels

## 5. Frais professionnels

| Dispositifs   | 2024  | 2025  |
|---|---|---|
| Frais de transport publics  | Exonération possible jusqu'à 75% de l'abonnement  | Prolongation de l'exonération jusqu'à 75% de l'abonnement jusqu'au 31/12/2025.  |
| Prime transport (tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule personnel)                                 | 700 € par salarié et par an dont 400 € de carburant. Absence de conditions. Pour rappel :<br>→ les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire prévu par le code des transports ;<br>→ les salariés qui sont obligés d'utiliser leur véhicule en raison de conditions d'horaires de travail particulières (ex. : travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance) ne leur permettant pas d'utiliser les transports collectifs. | 600 € par salarié et par an pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique hybride rechargeable ou hydrogène, dont 300 € de carburant sous réserve de remplir les conditions.<br>Jusqu'au 31/12/27. |
| Prime transport et frais de transport public  | Cumul possible  | Fin du dispositif   |
| Forfait mobilités durables (frais de déplacement à vélo, vélo électrique, en covoiturage, autres services de mobilités partagées) | 700 € par salarié et par an   | 600 € par salarié et par an.  |
| Forfait mobilité durable + frais de transports publics  | 800 € maximum par an ou montant de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur   | 900 € maximum par an ou montant de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur.  |
| Forfait mobilité durable + prime transport  | 700 € par salarié et par an dont 400 € max de carburant   | 600 € par salarié et par an dont 300 € max de carburant.  |

Lorsqu'il s'agit d'un véhicule électrique rechargé sur une borne située sur le lieu de travail, l'avantage résultant de l'utilisation de cette borne est négligeable. Cette règle s'applique jusqu'au 31 décembre 2027.

## 5. Frais professionnels

→ DFS

| Secteur                                | Taux d'abattement au 01/01/25 | 1 <sup>ère</sup> année de suppression progressive | Année de sortie |
|--|-------------------------------|---|-----------------|
| Propreté                               | 4 %                           | 01.01.2022  | 01.01.2029      |
| Aviation civile                        | 27 %                          | 01.01.2023  | 01.01.2033      |
| Transport routier de marchandise       | 18 %                          | 01.01.2024  | 01.01.2035      |
| Journaliste<br>(Presse et audiovisuel) | 26 %                          | 01.01.2024  | 01.01.2038      |
| Bâtiment                               | 8 %                           | 01.01.2024  | 01.01.2032      |

## 5. Frais professionnels

→ Avantages en nature véhicules

### AVANTAGES VEHICULES en forte augmentation,

Pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025

| Évaluation forfaitaire   | Véhicule acquis<br>– de 5 ans   | Véhicule acquis<br>+ 5 ans   | Véhicule loué  |
|--|---|--|--|
| <b>Forfait annuel</b><br>Frais de carburant à la charge du salarié     | 15 % prix d'achat TTC<br>(Contre 9 %)   | 10 % prix d'achat TTC<br>(Contre 6 %)  | 50 % du cout global (location, entretien, assurance)<br>(contre 30 %)  |
| <b>Forfait annuel</b><br>Frais de carburant à la charge de l'employeur | 15 % + les dépenses de carburant réellement engagées<br>ou<br>20 % du Prix d'achat TTC<br>(contre 12 %) | 10 % + les dépenses de carburant réellement engagées<br>ou<br>15 % du Prix d'achat TTC<br>(Contre 9 %) | 50 % du cout global (location, entretien, assurance) + les dépenses de carburant réellement engagées<br>ou<br>67 % du cout global (location, entretien, assurance) + frais de carburant<br>(contre 40 %) |
| <b>Dépenses réelles</b>  | Pas de changement   |  |  |

Arrêté du 25/02/2025 - JO n° 0049 du 27 février 2025

## 5. Frais professionnels

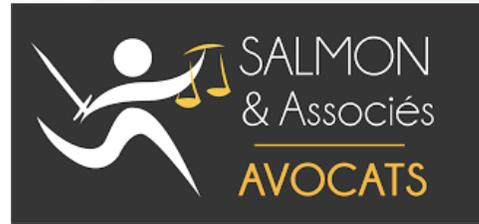
### → Titres-restaurant : prolongation de l'usage dérogatoire

Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat avait permis d'utiliser les titres restaurant pour acheter tout produit alimentaire, éventuellement des aliments non directement consommables (huile, pâtes, farine, sucre...) dans les supermarchés et petits commerces

Dispositif dérogatoire reconduit jusqu'au 31 décembre 2026 (Loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025)



**Projet de réformer au cours de l'année les titres restaurants.**



Actualités Sociales

## 6. Ressources Humaines

## 6. Ressources Humaines

→ Rappel Publication de l'index égalité femmes-hommes

**Au titre de l'année 2024, la publication doit intervenir au plus tard le 1er mars 2025**

| Index égalité femmes - hommes | Particularités  |
|-------------------------------|---|
| Effectif                      | Entreprise de + 50 salariés   |
| objectif                      | Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les Hommes et les actions mises en place pour les réduire  |
| Quel indicateur ?             | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ écart de rémunération femmes/hommes ;</li> <li>→ écart de répartition des augmentations individuelles ;</li> <li>→ nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;</li> <li>→ parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;</li> <li>→ écart de répartition des promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).</li> </ul>  |
| Résultat                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Si &lt; 75 points, des mesures de correction et de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans,</li> <li>→ Si &lt; 85 points, des objectifs de progression doivent être fixés et publiés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.</li> </ul> <p>▀ <b>Les objectifs de progression et/ou les mesures de correction sont fixés par accord collectif ou par décision unilatérale.</b></p> |
| Communication des résultats   | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ À l'administration (: <a href="https://index-egapro.travail.gouv.fr/">https://index-egapro.travail.gouv.fr/</a>)</li> <li>→ sur le site internet de l'entreprise,</li> <li>→ À défaut portés à la connaissance de tous les salariés par tout moyen,</li> <li>→ Au CSE par le biais de la BDESE</li> </ul>  |
| Sanction                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pénalité financière pouvant aller jusqu'à de 1% de la masse salariale,</li> <li>→ Passible du délit d'entrave de 7500€ si absence de transmission au CSE</li> </ul>  |

## 6. Ressources Humaines

### → Baisse des IJSS Maladie - Impacts

#### A compter du 1er avril 2025,

##### → Ce qui change :

- Le plafond pris en compte pour le calcul de indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) passe de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC,
- Baisse de l'indemnisation pour les salariés percevant plus de 2522.52 € brut / mois,
- Le montant maximal de l'IJSS diminue de 53,31 € à 41,47 € par jour.

##### → Conséquences :

- Pour les employeurs, en cas de maintien de salaire, augmentation du complément employeur et des cotisations sociales,
- Pour les salariés, sans maintien une perte de rémunération et des salariés présents malgré la maladie,
- Pour la prévoyance, une révision possible des cotisations et des garanties.

#### Impact de la baisse du plafond des IJSS sur la part complémentaire de l'indemnisation au 1<sup>er</sup> avril 2025

|   | Avant le 1 <sup>er</sup> avril 2025     | Après le 1 <sup>er</sup> avril 2025                           |
|---|---|---|
| Revenu d'activité de référence (brut mensuel)             | 3 500 €                                 | 3 500 €   |
| Revenu d'activité plafonné                                | 3 243,24 € ●                            | 2 522,52 €  |
| Montant IJSS (CPAM)                                       | 1 599,30 €<br><i>(53,31 x 30 jours)</i> | 1 244,10 €<br><i>(41,47 x 30 jours)</i>                       |
| <b>Part complémentaire (employeur/organisme assureur)</b> | <b>1 900,70 €</b>                       | <b>2 255,90 €</b><br><b>(soit +355,20 € d'accompagnement)</b> |

Décret n°2025-160 du 20 février 2025

## 6. Ressources Humaines

### → Fin de la tolérance week-end pour les prolongations d'arrêt

Depuis le 1er septembre 2024, en cas de prolongation d'un arrêt de travail débutant à la suite d'un week-end ou d'un jour férié, les CPAM n'indemnisent plus ces jours de repos non inclus.

Si l'interruption est inférieure ou égale à 48 heures, le versement des IJ reprend au premier jour du nouvel arrêt de travail sans délai de carence.

A contrario, si l'interruption est supérieure à 72 heures, non seulement ces jours de repos ne sont pas indemnisés, mais le versement des IJ ne reprend qu'après application du délai de carence de 3 jours dans la mesure où ce 2e arrêt de travail est considéré comme un arrêt initial.

| Avant  | Depuis le 01/09/2024  |
|--|---|
| <p><b>Versement des IJSS sur toute la période non couverte par un arrêt de travail pour les week-end et jours fériés jusqu'au 31/08/2024.</b></p> <p>Circulaire DSS/SD2 2015-179 du 26/05/15 / maj du site de la CNAM 06/01/25</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ pas de versement d'IJSS pour les jours non couverts par la prolongation,</li> <li>→ Pas d'application de carence dans certains cas énumérés par la sécurité sociale : 1 jour férié (JF) ou non férié (JNF), 2 jours (week-end), 2 jours ( 1 jour de WE et 1 JF ou JNF), 2 jours (1 JF ou 1 JNF), 3 jours (WE+1 JF ou 1 JNF, soit vendredi + WE ou WE + lundi),</li> <li>→ <i>Pas de délai de carence après une reprise de travail &lt; 48 heures.</i></li> </ul> |

## 6. Ressources Humaines

### → Métiers en tension

Cette liste n'avait pas été actualisée depuis 2021, sauf pour les métiers agricoles en 2024. Ayant été établie au milieu de la crise du Covid, les métiers de **serveur**, d'**hôtellerie** ou de **cuisinier n'y étaient pas considérés comme en tension**, les restaurants et hôtels étant alors fermés.

**Ces trois métiers font leur entrée dans la nouvelle liste.**

Cette liste est encore en cours de validation.

Elle diverge selon :

- France Travail,
- Les Régions et,
- Le Gouvernement.

**Nouvelle procédure pour les « métiers en tension »** : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043317444/2024-04-12/>

- **Mesure expérimentale jusqu'en 2026 pour les travailleurs irréguliers** occupant un métier en tension,
- Instruction accélérée par l'administration; pour les métiers en tension dispense d'opposabilité de la situation de l'emploi, traitement prioritaire par les services compétents et délai réduit à 2 semaines (contre 2 à 3 mois auparavant),
- Faciliter la régularisation des travailleurs sans papier sous condition.

## 6. Ressources Humaines

### → Don de jours de repos

#### A QUI

- Organismes mentionnés à [l'article 200, 1, a et b](#) du CGI :
  - Les fondations ou associations reconnues **d'utilité publique**, fondations **universitaires** et **partenariales** ou fondations d'entrepris.
  - Les œuvres ou organismes d'intérêt général à vocation **philanthropique, éducative, scientifique, sociale, humanitaire, sportive, familiale ou culturelle**, ainsi que ceux favorisant **l'égalité des genres**, la protection du **patrimoine artistique et environnemental**, et la diffusion de la **culture** et des connaissances **scientifiques** françaises.

#### CONDITIONS

- Renoncer à des jours de congés au-delà des 24 jours ouvrables obligatoires ;
- Les jours de congé doivent être **effectifs** ;
- Offrir au maximum **trois jours ouvrables** de repos par an ;
- Réalisé avec **l'accord de l'employeur** ;
- **L'organisme** doit être **choisi conjointement** entre l'employeur et le salarié ;
- **Aucune contrepartie** ne peut être accordée au salarié en échange du don.

#### VALEUR

- **Équivalente à la rémunération que le salarié** aurait perçue pour les jours en question, à la date officielle de renonciation des congés ;
- **L'employeur** est responsable de **convertir** ce jour de repos et **verser** la somme correspondante à l'organisme

## 6. Ressources Humaines

→ **Mise à jour des définitions des catégories objectives au 31/12/2024**

**Les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2024 pour mettre à jour les définitions des catégories sociales objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, figurant au sein de leurs DUE santé et prévoyance !**

Afin de tenir compte de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO de 2019, les critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective ont été actualisés.

Sont concernés les critères suivants :

- **Appartenance aux catégories cadres ou non-cadres**
- **Appartenance aux tranches de rémunérations**



**Tolérance administrative jusqu'au 31/03/2025.**

**L'absence de mise en conformité remet en cause l'exonération des cotisations sociales.**

## 6. Ressources Humaines

### → CSE – Invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral

Cette nouvelle réglementation est applicable depuis le 8 juin 2024.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés :

- l'employeur invite les syndicats à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections professionnelles (C. trav., art. L. 2314-5).
- Si aucun salarié ne se porte candidat, l'employeur est dispensé de négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) avec les organisations syndicales et doit fixer lui-même les modalités d'organisation des élections. En revanche, il reste tenu d'organiser des élections.

### ÉLECTION DU CSE



## 6. Ressources Humaines

### → Une nouvelle procédure de saisie sur salaire à partir du 1er juillet 2025

La loi du 20 novembre 2023 et le décret n°2025-125 du 12 février 2025 procèdent à une réforme de la **procédure de saisie des rémunérations**, notamment :

- en supprimant l'autorisation judiciaire préalable du juge de l'exécution et,
- en confiant la mise en œuvre de la procédure **aux commissaires de justice** (et non plus au greffe du tribunal judiciaire).

- Ces nouvelles règles entreront en vigueur le 1er juillet 2025 et seront applicables aux procédures en cours. Les sommes reçues par le régisseur installé auprès du greffe du tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité jusqu'au 30 juin 2025 devront être réparties avant le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

#### Nouvelle procédure :

- **Commandement de payer** : délivrance d'un commandement de payer au débiteur avec un délai d'un mois pour régulariser la dette ou conclure un accord de paiement.
- **Établissement du procès-verbal de saisie** : en cas d'échec, rédaction d'un procès-verbal de saisie des rémunérations.
- **Notification à l'employeur** : notification du procès verbal à l'employeur du débiteur, qui devient tiers saisi. L'employeur est tenu de déclarer la situation du salarié et de procéder à la retenue sur salaire dans la limite de la quotité saisissable.
- **Versement des sommes saisies** : Les sommes retenues par l'employeur sont versées au commissaire de justice répartiteur, chargé de redistribuer les montants entre les créanciers éventuels.
- **Contestation possible** : Le débiteur peut contester la saisie devant le juge de l'exécution. La contestation suspend la procédure uniquement si elle est introduite dans le mois suivant le commandement de payer.
- **Registre numérique des saisies** : Toutes les procédures de saisie seront enregistrées dans un registre numérique centralisé sous la supervision de la Chambre nationale des commissaires de justice, afin d'assurer la transparence et la coordination entre les créanciers

## 6. Ressources Humaines

### → [Compte Personnel de Formation](#)

Le **CPF permet de suivre et financer une action de formation** en vue d'acquérir un 1er niveau de qualification ou de développer ses compétences et qualifications.

La loi de finances pour 2025 **supprime les actions de formation d'accompagnement et de conseil, non certifiantes, dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.**

Pour ces formations ACRE, **seules les formations sanctionnées par une certification inscrite au RNCP ou au RS peuvent désormais être suivies** dans le cadre de ce dispositif.

## 6. Ressources Humaines

### → Impact de la modification du plan de comptes sur l'épargne salariale

Le règlement ANC n°2022-06, d'application obligatoire à compter des exercices ouverts au 1er janvier 2025 donne une nouvelle définition du résultat exceptionnel.

Certaines opérations comptabilisées jusqu'alors en résultat exceptionnel influenceront le montant du résultat courant.

➔ ainsi l'épargne salariale (intéressement et participation) pourrait connaître une hausse importante.

#### Intéressement :

Si le montant de l'intéressement est impacté par le résultat courant, il convient d'en définir précisément les contours et/ou de plafonner l'enveloppe de l'intéressement.

Notamment sur le traitement des comptes 657 et 757 afin de neutraliser les opérations de cession des immobilisations.

Pour les accords antérieurs et pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir au plus tard que dans les 6 premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la 1ère moitié de la première période de calcul.

#### Participation :

La formule de calcul de la participation prend en compte divers paramètres de calcul, parmi lesquels la valeur ajoutée.

La valeur ajoutée résulte de la somme des charges de personnel ; des impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires) ; des charges financières ; des dotations de l'exercice aux amortissements ; des dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et du résultat courant avant impôts .

## 6. Ressources Humaines

### → Congés Payés et Maladie

#### → Acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie et indemnisation

Les salariés en arrêt de travail acquièrent des congés payés durant un arrêt de travail, quel que soit sa durée et son caractère professionnel ou non. L'acquisition se fait comme suit :

| Situation d'acquisition  | Par mois            | Par an             | Assiette de l'indemnité (règle du 1/10ème)  |
|--|---------------------|--------------------|---|
| <b>Arrêt de travail d'origine professionnelle sans limitation à 1 an</b> | 2,5 jours ouvrables | 30 jours ouvrables | Rémunération réputée intégralement versée durant la période d'arrêt de travail    |
| <b>Arrêt de travail d'origine non-professionnelle</b>                    | 2 jours ouvrables   | 24 jours ouvrables | Rémunération réputée versée à hauteur de 80% durant la période d'arrêt de travail |

#### → Nouvelle obligation d'information

Dans le mois suivant le retour du salarié vous devez informer le salarié du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date limite de prise des congés payés.

#### → Période de report pour la prise des congés payés fixée à 15 mois

Sauf accord collectif prévoyant une durée plus longue, lorsque le salarié revient et qu'il est dans l'impossibilité de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Le point de départ de la période est la remise de l'information précitée.

## 6. Ressources Humaines

### → Congés Payés et Maladie

#### Règles de report des congés payés acquis lors d'un arrêt de travail

| Situation  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| 1. Arrêt maladie pendant la période de prise des congés payés                      | Droit de report de 15 mois ( ou plus si prévu par la convention collective) à compter de la remise de l'information de l'employeur |  |   |
| 2. Arrêt maladie au cours de la période d'acquisition des congés payés             | Si reprise avant le début de la prise des congés payés   | Première période d'acquisition                             | Droit au report de 15 mois à compter de l'information de l'employeur                |
|  | Si reprise d'activité après le début de la prise de congés payés   | Seconde période d'acquisition                              | Pas de droit de report spécifique (prise des CP durant la période de prise normale) |
| 3. Arrêt maladie (d'au moins 1 an) pendant la totalité de la période d'acquisition | Droit de report de 15 mois à compter du 1er jour suivant la fin de la période d'acquisition  | Si reprise d'activité durant le délai de 15 mois           | Le délai est suspendu à compter de l'information de l'employeur                     |
|  |  | Si reprise d'activité après expiration du délai de 15 mois | CP perdus   |

Loi DADDUE n°2024-365 du 22 avril 2024

## 6. Ressources Humaines

### → Congés Payés et Maladie

#### Situation 1 et 2 (exemple) :

Arrêt maladie pendant la période de prise des congés payés / Arrêt maladie au cours de la période d'acquisition des congés payés

Un salarié est en arrêt maladie du 1er décembre 2024 au 1er août 2025, il revient dans l'entreprise le 2 août 2025. L'employeur l'informe de ses droits à congés le 1er octobre 2025.



| Période d'acquisition | Jours acquis | Jour pris | Solde | Date limite de prise                          |
|-----------------------|--------------|-----------|-------|---|
| 2023-2024             | 30           | 10        | 20    | 15 mois après information, soit 31/12/2026    |
| 2024-2025             | 27           | 0         | 27    | Pas de droit de report spécifique, 31/05/2026 |
| 2025-2026             | 29           | 0         | 29    | Pas de droit de report spécifique, 31/05/2027 |

## 6. Ressources Humaines

### → Congés Payés et Maladie

#### Situation 3 :

Arrêt maladie (d'au moins 1 an) pendant la totalité de la période d'acquisition

#### Exemple :

Un salarié est malade du 01/02/2024 au **30/09/2026**.

Reprise du travail 01/10/26.

**Information de ses droits : 01/10/26**

| Période d'acquisition | Jours acquis | Date limite de prise   |
|-----------------------|--------------|--|
| 2023-2024             | 24           | 01/01/2028 (15 mois à compter de l'info)                               |
| 2024-2025             | 24           | 31/08/2026<br>CP perdus  |
| <b>2025-2026</b>      | 24           | 01/09/2027 (11 mois à compter de l'info)                               |
| 2026-2027             | 28           | Reprise sur période d'acquisition<br>Pas de droit de report spécifique |

#### Exemple :

Un salarié est malade du 01/02/2024 au **30/09/2025**.

Reprise du travail 01/10/25.

**Information de ses droits : 15/10/25**

| Période d'acquisition | Jours acquis | Date limite de prise   |
|-----------------------|--------------|--|
| 2023-2024             | 24           | 15/01/2027 (15 mois à compter de l'info)                               |
| <b>2024-2025</b>      | 24           | 15/09/2026 (11 mois à compter de l'info)                               |
| 2025-2026             | 28           | Reprise sur période d'acquisition<br>Pas de droit de report spécifique |

## 6. Ressources Humaines

### → RETROACTIVITE

#### Arrêts maladie d'origine non professionnelle entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024

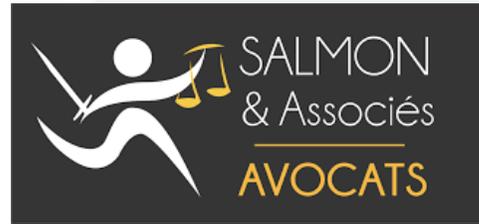
| Date d'entrée en vigueur 24 avril 2024   | Délai- limite  |
|--|--|
| Le salarié est présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi     | Les salariés ont 2 ans pour agir à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 24 avril 2026.<br><b>Acquisition rétroactive limitée à 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés)</b> |
| Le salarié ne fait plus partie des effectifs à la date d'entrée en vigueur de la loi | Les salariés ont 3 ans pour agir à compter de la date de la rupture de leur contrat de travail (Art.3245-1 C. trav)  |

#### Arrêts de travail pour AT/MP

La disposition de la loi 2024-364 du 22 avril 2024 supprimant la limitation à une période ininterrompue d'un an de l'assimilation à du travail effectif de l'arrêt de travail d'origine professionnelle n'a pas d'effet rétroactif.

Ainsi, les salariés peuvent invoquer la jurisprudence du 13 septembre 2023 afin de revendiquer des droits à CP pour les périodes d'arrêt pour AT/MP excédant un an et antérieure au 24 avril 2024.

La Cour de cassation du 02.10.2024 n°23-14.806 précise que les nouvelles dispositions de l'article L.3141-5° du code du travail supprimant la limitation d'un an pour l'acquisition de congé payé en cas d'arrêt d'origine professionnelle **n'ont pas d'effet rétroactif**, conformément aux dispositions de la loi DDADUE. Mais il convient tout de même d'écarter la limite d'un an à l'acquisition de CP pendant un AT/MP en s'appuyant sur la Charte des droits fondamentaux européenne.



Actualités Sociales

## 7. Chiffres

## 7. Chiffres Clés 2025



### SMIC

11.88 € / heure  
1 801,80 € / mois



### Stagiaire

4,35 € / heure



### PLAFOND SS

3 925 € / mois  
47 100 € / an



### Bon cadeaux

196,25 € / Evènement



### Ticket restaurant

Limite : 7,26 €



Actualités Sociales – jeudi 13 mars 2025

## VOS INTERLOCUTEURS DÉDIÉS



**Céline MADRALA**

Associée, Expert comptable

+33 (0)6 21 62 32 42  
+33 (0)2 31 46 21 71

[celine.madrала@askil.fr](mailto:celine.madrала@askil.fr)



**Me Philippe SALMON, Cabinet Salmon & Associés**

Avocat associé, Spécialiste en droit du travail

02 31 34 01 30

[selarl.salmon@altajuris-caen.com](mailto:selarl.salmon@altajuris-caen.com)



EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

## CAEN

Campus EffiScience  
1 rue du Bocage  
14 460 Colombelles  
Tél. : 02 31 46 21 71

[www.askil.fr](http://www.askil.fr)



## PARIS

3 rue du Docteur Dumont  
92 300 Levallois-Perret  
Tél. : 01 41 49 95 50

## ROUEN

107 Allée François Mitterrand  
76 100 Rouen  
Tél. : 06 07 90 69 57

# 1. Cotisations sociales

→ Rupture conventionnelle

|                                     | Rupture conventionnelle individuelle  |   | Rupture conventionnelle collective  | Indemnité transactionnelle  |
|-------------------------------------|---|---|---|---|
|                                     | Salarié éligible à une pension de retraite  | Salarié non éligible à une pension de retraite.   |   | Réparant un préjudice spécifique (moral, physique, d'image, professionnel,...)<br>(Cass.civ.2.30-01-2025 n°22-18-333) |
| <b>Fiscalité</b>                    | Imposition dès le 1er euro  | Dans la limite du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> <li>le minimum légal ou conventionnel</li> <li>50% de l'indemnité ou 2 PASS dans la limite de 6 fois le plafond annuel de Sécurité Sociale soit <b>282 600 euros</b>.</li> </ul> | Entièrement exonérée d'impôt sur le revenu.   | Exonération   |
| <b>Cotisations sociales</b>         | Dans la limite du montant le plus élevé entre l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et 50% de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute, plafonné à 2 fois PASS soit <b>94 200 euros</b> . | Dans la limite du montant le plus élevé entre l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et 50% de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute, plafonné à 2 PASS le plafond annuel de Sécurité Sociale soit <b>94 200 euros</b> .              | Dans la limite de 2 PASS soit <b>94 200 euros</b> .   | Exonération (même au-delà de 2PASS)   |
| <b>CSG-RDS</b>                      | Assujetti sans abattement   | Soumise à CSG/CRDS sans abattement d'assiette pour la fraction supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ou pour la part soumise à cotisations sociales si inférieure.   | Soumise à CSG/CRDS sans abattement d'assiette pour la fraction supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ou pour la part soumise à cotisations sociales si inférieure. | Exonération   |
| <b>Contribution spécifique 30 %</b> | Assujetti   | Assujetti   | Exonération   | Exonération   |

### 3. Loi marché du travail

→ Proposition CDI au terme d'un CDD : de nouvelles obligations

Proposition de CDI avant le terme du CDD

Proposition écrite



Délai de réflexion raisonnable

Proposition d'un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire :  
Rémunération au moins équivalente + Durée de travail équivalente + Même classification + Même lieu de travail

**REFUS OU SILENCE**

Pas de versement de l'indemnité de précarité

Informer France Travail dans les mois suivant le refus  
<https://www.demarchessimplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Déclaration en DSN Fiche Conseil n°2695

**ACCEPTATION**

Conclusion d'un nouveau contrat en CDI

Transformation du CDD en CDI par avenant

Poursuite de la relation de travail sans contrat

**Pas recommandé**