

NEWSLETTER

NOUVEAUTÉS PAIE & RH AU 1ER JANVIER 2025

Pôle RH



SOMMAIRE

PAS DE CHANGEMENT POUR LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PPV EN 2025

PAGE 1

PANORAMA DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS RH ET PAIE EN 2025

PAGE 2

BONS D'ACHAT EXONÉRÉS DANS LA LIMITE DE 196€ PAR BÉNÉFICIAIRE

PAGE 2

NOUVELLES LIMITES D'EXONÉRATION POUR LES INDEMNITÉS REPAS

PAGE 2

OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES ENTRE 11 ET 49 SALARIÉS

PAGE 2

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL

PAGE 3

MISE À DISPOSITION D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE OU D'UNE BORNE DE RECHARGE

PAGE 4

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

PAGE 4

AIDE EXCEPTIONNELLE À L'APPRENTISSAGE

PAGE 5

RAPPEL SUR LES CHANGEMENTS MUTUELLE PREVOYANCE EN 2025

PAGE 5

PAS DE CHANGEMENT POUR LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PRIME PARTAGE DE LA VALEUR EN 2025

Les exonérations sociales et fiscales attachées à la Prime Partage de la Valeur (PPV) ne seront pas modifiées en 2025.

Depuis le 1er juillet 2022, le régime social et fiscal de la PPV s'applique dès lors que la mise en place de la prime dans une entreprise et son montant respectent les conditions légales.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) de 2025 prévoyait la prise en compte des PPV versées depuis le 10 octobre 2024 pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon et dans son assiette. La LFSS ayant été censurée par les députés le 4 septembre 2024, cette disposition n'est pas applicable. Les PPV versées depuis le 10 octobre 2024 continuent donc d'être exclues de la réduction Fillon.

RAPPEL DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL :

- **Entreprises de -50 salariés** : Exonération de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuels bruts, dans la limite de 3000€ (ou 6000€ pour les employeurs ayant conclu un accord d'intéressement notamment). Pour les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 SMIC, la PPV est seulement exonérée de cotisations sociales.
- **Entreprise de +50 salariés** : La PPV est exonérée de cotisations sociales (dans la limite de 3000 € ou 6000€) mais assujettie à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu. Elle est également assujettie au forfait social pour les entreprises d'au moins 250 salariés.



1ER JANVIER 2025 : PANORAMA DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS RH ET PAIE

Alors que de nombreux montants avaient été ajustés en cours d'année 2024, les évolutions pour le 1er janvier 2025 restent limitées.

En effet, seul le plafond de la Sécurité Sociale connaît une réelle modification, les autres chiffres clés de la paie et des ressources humaines demeurent inchangés.

Découvrez dans le tableau ci-dessous les données actualisées pour 2025.

	2024	2025
Plafond de sécurité sociale	Plafond horaire : 29€ Plafond mensuel : 3 864€ Plafond annuel : 46 368 €	Plafond horaire : 29€ Plafond mensuel : 3 925€ Plafond annuel : 47 100€
Titres restaurant (Part Patronale)	Limite exonérée : 7.18€	Limite exonérée : 7.26€

BONS D'ACHAT EXONÉRÉS DANS LA LIMITE DE 196€/BÉNÉFICIAIRE

Depuis une lettre ministérielle du 12 décembre 1988, le Comité Social et Economique (CSE) peut attribuer des bons d'achat exonérés de cotisations sociales si leur valeur totale ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire. Ainsi, au delà de **196 €** en 2025, l'exonération des bons d'achat est subordonnée à plusieurs conditions :

- l'attribution du bon d'achat doit être en lien avec un événement précis et le salarié bénéficiaire des bons d'achat doit être concerné par l'évènement ;
- l'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué ;
- la valeur du bon doit être conforme aux usages.



Ces dispositions d'exonération au delà du seuil sont à modérer car mêmes si elles sont appliquées par les URSSAF et par les organismes de recouvrement, la Cour de Cassation réaffirme régulièrement que les bons doivent être soumis à cotisations.

NOUVELLES LIMITES D'EXONÉRATION POUR LES INDEMNITÉS REPAS

Les limites d'exonération des allocations forfaitaires en matière de frais professionnels sont revalorisées. Les indemnités forfaitaires de repas sont donc fixées pour 2025 à :

- **21,10 €** pour un repas au restaurant ;
- **7,40 €** pour une restauration sur le lieu de travail ;
- **10,30 €** pour une restauration hors des locaux de l'entreprise.



OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES ENTRE 11 ET 49 SALARIÉS

A compter du 1er janvier 2025, une nouvelle obligation de partage de la valeur s'applique aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés constituées sous forme de sociétés et ayant réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs. Si celles-ci remplissent les conditions, elles devront mettre en place par DUE :

- Soit de la participation volontaire (sauf pour les entreprises de l'ESS) ;
- Soit de l'intéressement ;
- Soit un abondement patronal à un plan d'épargne salariale ou retraite ;
- Soit une PPV.



Cette expérimentation qui a débuté le 29 novembre 2023 se terminera le 29 novembre 2028.

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

Plusieurs dispositifs ont été mis en place concernant les frais de transport domicile travail pour aider les salariés à faire face à l'inflation. Ils ont été reconduits jusqu'au 31 décembre 2024 par la LFSS de 2024 mais cessent de s'appliquer au 1er janvier 2025. La situation politique inédite créée une période d'incertitude ne permettant pas de savoir quelles mesures seront reconduites ou non, et si celles-ci auront un effet rétroactif.



MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

Modes de déplacement	Transports publics	Véhicule personnel		Modes de déplacement durables
Dispositif de prise en charge	Remboursement des abonnements	Indemnités kilométriques	Prime transport	Forfait mobilité durable (FMD)
Caractère facultatif ou obligatoire	Obligatoire jusqu'à 50% du coût de l'abonnement	Facultatif	Facultatif	Facultatif
Bénéficiaires	Tout salarié abonné à un service de transport en commun ou à un service de location de vélos	Salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel	2024 = tout salarié utilisant son véhicule personnel. 2025 = salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel	Tout salarié utilisant des modes de transport dits «durables»
Cotisations sociales, CSG/CRDS	2024 = Exonération à hauteur de 75% du prix de l'abonnement 2025 = Exonération à hauteur de 50% du prix de l'abonnement	Barèmes fiscaux	2024 = 700 € par salarié/an dont 400 € max pour les frais de carburant. 2025 = 600 € par salarié/an dont 300 € max pour les frais de carburant	2024 = 700 € par salarié/an 2025 = 600 € par salarié/an
Impôt sur le revenu		Assujettissement		

CUMUL DES DISPOSITIFS

	2024	2025
Prime transport + FMD	700 € par salarié/an dont 400 € max pour les frais de carburant	600 € par salarié/an, dont 300 € max pour les frais de carburant
Prime transport + abonnement transports	✓	✗
FMD + abonnement transports	800 € par an ou, s'il est supérieur à cette somme, montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun	900 € par an ou, s'il est supérieur à cette somme, montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun

MISE À DISPOSITION D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE OU D'UNE BORNE DE RECHARGE

Plusieurs mesures relatives à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et/ou de bornes de recharge ont été mises en place ces dernières années.

- **Mise à disposition d'un véhicule 100% électrique** : L'avantage en nature résultant de l'utilisation personnelle est abattu pour le calcul des cotisations et de l'impôt sur le revenu et les frais d'électricités engagés pour la recharge du véhicule ne sont pas pris en compte.
- **Utilisation d'une borne de recharge à des fins personnelles** :
 - 1) Installée sur le lieu de travail : pas de cotisations et d'impôt sur le revenu
 - 2) Installée à l'extérieur de l'entreprise : régime social et fiscal de faveur.



Dans sa mise à jour du 26 décembre 2024, applicable au 1er janvier 2025, le BOSS annonce que ces mesures seront prolongées par le Gouvernement qui prévoit la publication d'un arrêté courant janvier sur ce sujet.

En conséquence, par anticipation de la publication du futur arrêté, l'administration revalorise les plafonds des abattements applicables au 1er janvier 2025.

Aussi, lorsqu'un véhicule exclusivement électrique est mis à la disposition du salarié, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou une base forfaitaire, sont :

- déterminées sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- **et évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite de 2000.30 € par an.**

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

La présomption de démission, instituée par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 "Marché du travail", permet de présumer la démission d'un salarié qui abandonne son poste de travail volontairement sans motif légitime.

Des recours en annulation contre le décret du 17 avril 2023 d'application de la loi ont été déposés devant le Conseil d'Etat, les requérants reprochant au nouveau dispositif de freiner la possibilité d'un licenciement pour abandon de poste qui permettait aux salariés de bénéficier des allocations chômage.

Celui ci s'est donc positionné le 18 décembre dernier en rejetant les demandes d'annulation et en insistant sur la mise en demeure et les garanties d'information du salarié.



Précisions sur le contenu de la mise en demeure

Le juge administratif précise que pour que la démission puisse être présumée, le salarié doit nécessairement être informé lors de la mise en demeure des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail.

Ainsi, l'employeur qui doit avoir mis en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, doit également indiquer qu'à défaut de motif légitime d'absence ou de reprise du travail, il sera présumé démissionnaire et que son contrat de travail sera rompu à l'expiration du délai qui lui est imparti pour répondre. L'employeur a également intérêt à détailler les conséquences de la démission sur le préavis ou sur les droits à chômage du salarié. Cela permet de s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié.

L'employeur n'est pas à l'initiative de la rupture

Le Conseil d'Etat estime que même si l'employeur débute la procédure en envoyant une mise en demeure, c'est bien le salarié qui, par son absence persistante sans justification, est à l'initiative de la rupture de la relation de travail.



Durée du délai et point de départ variables

Le code du travail précise que le délai imparti au salarié pour justifier son absence ou reprendre son poste ne peut être inférieur à 15 jours et commence à courir à compter de la date de présentation de la lettre de mise en demeure. Le Conseil d'Etat confirme sur ce point que le décret fixant le délai minimum de 15 jours n'est entaché d'aucune illégalité.

SORT DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'APPRENTISSAGE EN 2025

Depuis le 1er janvier 2023, les entreprises recrutant des alternants bénéficient d'une aide à l'embauche pouvant aller jusqu'à 6000€ pour la première année d'exécution du contrat. Cette aide est accordée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés et des conditions supplémentaires s'appliquent pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Une reconduction confirmée pour 2025

Le gouvernement a récemment annoncé la reconduction de l'aide financière destinée aux entreprises qui embauchent des apprentis.

En l'absence de cette reconduction, l'aide aurait été limitée aux seuls diplômes de niveau Bac ou inférieur, et exclusivement réservée aux entreprises de moins de 250 salariés.

Les montants connus à ce jour - En attente de confirmation par décret

Un communiqué de presse du ministère du Travail du 30 décembre 2024 prévoit la parution prochaine d'un décret permettant dès 2025 de préciser les modalités de l'aide exceptionnelle.

L'aide serait attribuée dès la première année du contrat d'apprentissage, avec des montants différenciés selon la taille de l'entreprise :

- **2 000€** pour les entreprises de 250 salariés et plus, sous réserve de respecter les obligations liées à la proportion de contrats d'alternance au sein de leur effectif total ;
- **5 000€** pour les entreprises de moins de 250 salariés, sans conditions spécifiques ;
- **6 000€** pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap et ce soutien restera cumulable avec les aides spécifiques qui leurs sont destinées.

RAPPEL SUR LES CHANGEMENTS MUTUELLE/PREVOYANCE EN 2025

1 Si votre régime de mutuelle/prévoyance a été mis en place par DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) et si la catégorie de bénéficiaires est définie selon les critères suivants :

- les cadres et les non cadres en référence à la convention collective de 1947 avec les articles 4 et 4 bis ou encore l'article 36 ;
- les seuils de rémunération en référence aux tranches A,B et C.

Vous deviez mettre en conformité votre régime au plus tard le 31/12/2024.

	CATEGORIES AVANT DECRET	CATEGORIES POST DECRET
Critère 1	Cadres / Non Cadres : CCN de 1947 (article 4, 4bis, 36)	Cadres / Non Cadres : ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance des cadres (article 2.1 et 2.2)
Critère 2	Seuils de rémunération (tranche A, B, C)	Seuils de rémunération (2, 3, 4 ou 8 PASS)
Critère 3	Classifications conventionnelles des conventions collectives	Inchangé
Critère 4	Niveau de responsabilité, fonction ou degré d'autonomie correspondant à des sous catégories dans les conventions de branche	Inchangé
Critère 5	Catégories définies à partir d'usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession	Inchangé

New!

New!

2 Si votre régime de mutuelle/prévoyance a été mis en place par DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur), celle-ci doit préciser le maintien des garanties lorsque le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Vous devez mettre en conformité votre régime dès que possible.



En l'absence de régularisation sur ces deux points, vous vous exposez à un risque de redressement en cas de contrôle URSSAF.