

## AVANTAGES EN NATURE

- Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature - JO du 27 décembre ;
- Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 ;
- Circulaire Questions/Réponses DSS/SDFSS/5B.

La circulaire précise les dispositions contenues dans l'arrêté.

L'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit que les avantages en nature sont des éléments de rémunération devant être soumis à cotisations.

## RÉGIME SOCIAL DES AVANTAGES EN NATURE

### Définition

Les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doit donner lieu à cotisation.

Conformément à l'article L. 3241-1 du Code du travail, le salaire doit en principe être payé en argent, mais il est admis que le salarié puisse également être rémunéré en nature. Cette rémunération peut couvrir l'intégralité de l'activité du salarié mais en général, elle a le caractère d'accessoire du salaire et constitue un avantage en nature.

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service qui permet au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

### Évaluation

L'arrêté du 10 décembre 2002 prévoit un système de forfaits qui est applicable pour les principaux avantages en nature :

- nourriture, logement, véhicule, outils issus des nouvelles technologies et de la communication.

Les forfaits déterminés aux articles 3 et 4 de l'arrêté sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Dans les autres cas, les avantages en nature sont déterminés par rapport à la valeur réelle conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté. Leur montant est arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Ces avantages peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation ou une contribution du travailleur salarié ou assimilé. La participation du salarié ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti, elle vient seulement minorer la valeur de l'avantage à concurrence de cette participation.

S'agissant des mandataires sociaux dont l'arrêté énumère la liste de manière limitative, les avantages nourriture et logement attribués au titre de leur mandat sont évalués d'après leur valeur réelle.

L'évaluation de l'avantage en nature d'après la valeur réelle est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés qui en bénéficient.

*Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature - JO du 27 décembre  
Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003*

### Régime fiscal des avantages en nature

Les avantages en nature sont, au même titre que la rémunération en espèces, assujettis à l'impôt sur le revenu.

Jusqu'à l'imposition des revenus de 2004, l'administration fiscale appliquait des règles d'évaluation des avantages en nature différentes des règles sociales lorsque la rémunération du salarié était supérieure au plafond de Sécurité sociale.

La loi de finances rectificative pour 2005 a opéré une harmonisation des règles sociale et fiscale en ce qui concerne l'évaluation des avantages en nature.

Cette mesure d'harmonisation s'applique pour l'imposition des revenus perçus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### Avantage en nature octroyé par un tiers

Un avantage en nature pris en charge, non par l'employeur lui-même, mais par un tiers, doit être soumis à cotisations de Sécurité sociale.

Ainsi, la prise en charge par la société mère d'un groupe, en lieu et place de l'employeur, de remises sur le prix de réparation et de pièces détachées accordées aux salariés de sa filiale, constitue un avantage en nature qu'il convient de soumettre à cotisations de Sécurité sociale.

*Cass. soc. 28 mars 2006 - URSSAF de LYON c/ Renault VI*

### Avantage en nature non déclaré

L'attribution d'un logement à titre gratuit par l'employeur au salarié constitue un avantage en nature qui doit être inclus dans la rémunération et mentionné sur le bulletin de paie.

À défaut, l'employeur se rend coupable de dissimulation d'emploi salarié.

*Cass. soc. 4-12-2024 n° 23-14.259 FS-B, Sté Vivauto PL c/ N.*

En outre, l'entreprise pourrait subir en cas de non déclaration de l'avantage en nature un redressement Urssaf.

# COTISATIONS D'ASSURANCES SOCIALES – TAUX DE COTISATIONS

---

## ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

### REVENUS DES SALARIÉS

Le financement de l'assurance maladie s'effectue par :

- une cotisation patronale de **13,00** % ;
- une cotisation salariale de **0,00** % pour les rémunérations versées à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2018**. Avant cette date, le taux était fixé à **0,75** %.

*Articles L. 131-7-1 et D. 242-3 du Code de la Sécurité sociale*

### Exceptions

#### **Salariés domiciliés fiscalement hors de France**

Les personnes domiciliées fiscalement à l'étranger et qui relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français de Sécurité sociale cotisent au taux de **5,50** % depuis le **1<sup>er</sup> mars 2018**. Le taux était antérieurement fixé à **5,50** %.

*Article D. 242-3 du Code de la Sécurité sociale*

Sont visés par cette exception, les salariés qui ne sont pas assujettis à la CSG (Contribution Sociale Généralisée) du fait de leur domiciliation fiscale à l'étranger et qui :

- travaillent en France et relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français d'assurance maladie.

#### **Exemple**

- *salariés frontaliers travaillant en France (sous réserve des conventions internationales) ;*
- *certaines salariés d'organisations internationales ayant leur siège ou leur bureau en France ;*
- *ou travaillent à l'étranger et sont détachés d'un régime français de Sécurité sociale.*

*Article L. 761-1 ou L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale - Circulaire DSS/SDF GSS/5B/97-833 du 31 décembre 1997*

Cette cotisation porte sur l'intégralité de la rémunération du salarié. Elle finance les prestations versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité ou du décès.

#### **Salariés exerçant une activité en France et à l'étranger**

Les personnes qui exercent une activité professionnelle à la fois en France et à l'étranger et qui sont affiliées à un régime français d'assurance maladie, sont redevables de la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès au taux particulier de **5,50** %.

Ce taux porte sur la partie de revenus non imposables en France.

Les personnes résidant en France et exerçant des activités professionnelles en France et à l'étranger ne sont imposables en France que sur leurs seuls revenus perçus en France.

Les taux de cotisations applicables sont de **5,50** % pour les revenus salariés.

### Salariés travaillant dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

L'article D. 242-20 du Code de la Sécurité sociale fixe une cotisation supplémentaire d'assurance maladie à la charge des salariés.

Cette cotisation supplémentaire correspond aux avantages particuliers applicables aux assurés des départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle.

La cotisation supplémentaire a été fixée à **1,30 %** pour les rémunérations versées depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Sont concernés :

- les salariés exerçant une activité dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, quel que soit le lieu d'implantation du siège de l'entreprise ;
- les salariés d'un établissement implanté dans ces départements qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements.

*Lettre Circulaire n° 2012 - 0000081 du 23 juillet 2012*

### Réduction sur la cotisation patronale d'assurance maladie

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs éligibles à la réduction générale de cotisation (anciennement réduction Fillon) bénéficient d'un taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie pour les salariés dont la rémunération ne dépassait pas **2,5 SMIC** sur l'année (– **6 points** dans le cas général, – **4,2 points** pour les artistes du spectacle).

L'ensemble des codes types de personnel (CTP) comprenant le taux maladie est mis à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en tenant compte du taux réduit.

Par exemple, dans le CTP 100, la cotisation sera prise en compte pour un taux de **7 %**.

Le complément de cotisation maladie à déclarer pour les rémunérations supérieures à **2,5 SMIC** et pour les employeurs non éligibles à la réduction devra être déclaré sur les CTP suivants :

- CTP 635 à **6 %** pour le cas général ;
- CTP 636 à **4,2 %** pour le complément de cotisation maladie à taux réduit des artistes.

Le CTP 637 sera à disposition pour permettre la déduction de cotisations versées en trop, en cas de franchissement du seuil de rémunération de **2,5 SMIC** à la baisse.

### Nouveauté 2025

En 2025, les règles concernant la réduction de la cotisation maladie reste globalement identiques à 2024 avec toutefois une modification du seuil appliqué.

En 2025, pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à **2,25 fois le SMIC** applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le taux de la cotisation d'assurance maladie est réduit de 6 points, de **13 % à 7 %**.

En effet, en 2025, pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 2,25 fois le SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le taux de la cotisation d'assurance maladie est réduit de 6 points, de **13 % à 7 %**. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le seuil est par conséquent fixé à **48 648,60 €** annuel soit **4 054,05 €** par mois.

Jusqu'au 31/12/2024, le seuil était fixé à **2,50 SMIC** (Smic applicable au 31/12/2023), soit  $2,50 \times 11,52 \times 151,67 = 4\ 368,10$  € soit **52 417,15 €** par an.

## ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE SALARIALE (0,40 %) ET ALLOCATIONS FAMILIALES

### ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE SALARIALE (0,40 %)

La cotisation salariale d'assurance veuvage est remplacée depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2004** par une cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée, l'assurance veuvage garantissant au conjoint survivant de l'assuré décédé le bénéfice d'une allocation à caractère temporaire dont le montant est dégressif.

La cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée salariale est applicable aux gains et rémunérations versés à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2004**, indépendamment des périodes d'emploi auxquelles elles se rapportent.

Son taux est de **0,40 %**.

### ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont financées :

- par une partie de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) : **1,10 %** ;
- par une cotisation patronale dont le taux est fixé à **5,25 %** du salaire brut.

### Réduction de cotisation patronale sur la cotisation allocation familiale

Le taux de la cotisation d'allocations familiales est en principe fixé à **5,25 %** pour l'ensemble des salariés. Il est cependant réduit de **1,8** point (soit un taux de **3,45 %**) pour les salariés :

- dont l'employeur entre dans le champ d'application de la réduction générale des cotisations et contributions patronales ;
- et dont les rémunérations ou gains n'excèdent pas **3,5** fois le SMIC sur l'année (**73 382,40 €** pour 2024).

### Taux applicable à la cotisation d'allocation familiale

Son taux est fixé à **5,25 %**. Cette cotisation est uniquement patronale. Elle est calculée sur la totalité de la rémunération du salarié.

Le taux de cette cotisation peut être réduit à **3,45 %** sous certaines conditions pour certains employeurs.

### La réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales

Le taux de cotisation d'allocations familiales peut passer de **5,25 %** à **3,45 %**.

### Employeurs et salariés concernés

L'employeur peut bénéficier de cette réduction de taux s'il entre dans le champ de la réduction générale des cotisations. Sont concernés les employeurs tenus d'assurer leurs salariés contre le risque de perte d'emploi, à l'exception des particuliers employeurs ainsi que les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Cette réduction est également ouverte au titre des rémunérations des salariés, affiliés à des régimes spéciaux relevant :

- des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (RECME) ;
- des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) des collectivités territoriales ;
- des sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire.

Les employeurs relevant des régimes spéciaux ne peuvent donc pas en bénéficier, sauf ceux relevant des régimes des marins, des mines et des clercs et employés de notaire.

Les salariés concernés sont ceux des employeurs susceptibles d'appliquer la réduction générale des cotisations.

### Le calcul de la réduction du taux

La détermination du taux applicable dépend de la rémunération annuelle du salarié :

- le taux est de 3,45 % si la rémunération annuelle de votre salarié est inférieure ou égale à 3,30 fois le Smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- le taux est de 5,25 % si la rémunération annuelle du salarié est supérieure à 3,30 fois le Smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 .

### Le calcul

Le calcul est réalisé pour chaque contrat. Par exception, si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats.

Le calcul est réalisé sur la rémunération versée sur l'année civile.

Mais le taux réduit peut être appliqué :

- tous les mois par anticipation.

Une régularisation pourra s'avérer nécessaire. Elle peut être réalisée en une seule fois à la fin de l'année.

La régularisation est la différence entre le montant de cotisations d'allocations familiales calculé annuellement et le montant calculé par anticipation sur les périodes précédentes de l'année ;

- Une régularisation progressive peut également être effectuée chaque mois.

### La détermination du Smic à prendre en compte

Pour un salarié à 35 heures présent toute l'année sans aucune absence et qui n'effectue aucune heure supplémentaire, le Smic annuel de référence est calculé sur la base de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par an) en tenant compte de la valeur du Smic horaire brut en vigueur au 1er janvier de l'année.

Formule de calcul : Smic horaire  $\times$  35  $\times$  (52/12)  $\times$  12, soit : 1 820 fois le Smic horaire.

### Exemple

*Salarié mensualisé rémunéré à temps plein sur la base de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires) sans absence et sans heures supplémentaires.*

**Période d'emploi du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025.**

*Smic annuel de référence :  $11,88 \text{ €} \times 35 \times (52 \div 12) \times 12 = 21621,60 \text{ €}$ .*

*Seuil de rémunération (3,30 fois le Smic en vigueur au 01/01/2025) :  $21621,60 \text{ €} \times 3,30 = 71351,28 \text{ €}$ .*

*Rémunération mensuelle : 6 200 €.*

*Rémunération brute annuelle :  $74\,400 \text{ €}$  ( $6\,200 \text{ €} \times 12$ ).*

*Soit un montant supérieur au seuil de rémunération de 3,30 fois le Smic annuel en vigueur au 01/01/2025.*

*L'entreprise ne peut bénéficier du taux réduit. Dans la déclaration (DSN) le complément de cotisation d'allocations familiales est appliqué en utilisant le CTP 430.*

*L'entreprise cotise également pour ce salarié au taux de droit commun de 3,45 % inclus dans le CTP 100 indiqué en DSN.*

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CHARGES SOCIALES

### CHARGES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> MAI 2025

Cotisations	Cotisations employeurs		Cotisations salariés	
	Sur salaire plafonné	Sur totalité du salaire	Sur salaire plafonné	Sur totalité du salaire
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b>				
Départements autres qu'Alsace-Moselle		13,00 % ou 7 %		0,00 %
Départements d'Alsace-Moselle		13,00 % ou 7 %		1,30 % <sup>(6)</sup>
Personnes non domiciliées en France <sup>(5)</sup>		13 % ou 7 %		5,50 %
Contribution patronale de solidarité autonomie		0,30 %		
<b>Accidents du travail</b>		Variable		
<b>CSG</b>				
Prélèvement fiscal sur base salaire brut – 1,75 % <sup>(3)</sup> dont 6,80 % déductibles de l'IR				9,20 %
<b>CRDS</b>				
Prélèvement fiscal sur base salaire brut – 1,75 % <sup>(3)</sup>				0,50 %
<b>Vieillesse</b>	8,55 %	2,02 %	6,90 %	0,40 %
<b>Allocations familiales</b>		5,25 % ou 3,45 %		

### MONTANTS

#### Du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025

Tranche **A** : 0 à 3 925 €.

Tranche **B** : de 3 926 € à 15 700 €.

Tranche **2** : de 3 926 € à 31 400 €.

AUTRES CHARGES EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025

Cotisations	Cotisations employeurs		Cotisations salariés	
	Salaire plafonné (T1 ou TA)	Part supérieure	Salaire plafonné (T1 ou TA)	Part supérieure
<b>Cotisations logement (FNAL)</b> - entreprise de moins de 50 salariés	0,10 %			
- entreprises de 50 salariés ou plus	0,50 %	0,50 % <sup>(1)</sup>		
<b>Versement mobilité</b> - entreprise de 11 salariés et plus		Variable		
<b>Forfait social</b> <sup>(2)</sup>	Assiette <sup>(3)</sup>	8 %, 10 %, 16 %, 20,00 %		
<b>France Travail</b> <sup>(6)</sup>	4,00 %	4,00 % (tranche B)	0,00 %	0,00 % (tranche B)
<b>Association pour la Gestion des Créances des Salariés (AGS)</b>	0,25 %	0,25 % (tranche B)		
<b>Retraite complémentaire des non-cadres ARRCO</b> - minimum (répartition 60 %/40 %) taux d'appel 127 %	4,72 % dans la limite de la T1		3,15 % dans la limite de la T1	
- taux sur la base d'une répartition 60 %/40 %	12,95 % dans la limite de la T2		8,64 % dans la limite de la T2	
<b>Retraite complémentaire des cadres</b> Prévoyance (minimum)	1,50 %			
<b>CEG (Contribution d'équilibre générale)</b>	1,29 %	1,62 % (tranche T2)	0,86 %	1,08 % (tranche T2)
<b>APEC (cadres)</b>	0,036 %	0,036 % (tranche B)	0,024 %	0,024 % (tranche B)
<b>Contribution d'équilibre technique (CET)</b> <sup>(4)</sup>	0,21 %	De 0 à la limite de la tranche 2	0,14 %	De 0 à la limite de la tranche 2

<sup>(1)</sup> Cotisation supplémentaire au FNAL : les entreprises qui, en raison de leur effectif, atteignent ou dépassent 50 salariés, sont exonérées pendant 3 ans de la cotisation supplémentaire au FNAL. Le taux de cette cotisation supplémentaire est de 0,10 % la quatrième année, 0,20 % la cinquième et 0,30 % la sixième année.

<sup>(2)</sup> Forfait portant sur les cotisations patronales de retraite supplémentaire, l'intéressement, la participation, l'abondement aux PEE et/ou aux PERCO. Les cotisations patronales de mutuelle et prévoyance sont également assujetties au taux de 8 %.

<sup>(3)</sup> L'abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels est applicable aux revenus limités à 4 PASS. Cet abattement n'est pas applicable sur certains éléments compris dans l'assiette (exemple : intéressement, participation, cotisations patronales de mutuelle et de prévoyance).

<sup>(4)</sup> La contribution d'équilibre technique est due pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

<sup>(5)</sup> Les salariés non-résidents fiscalement ont une cotisation maladie salariale de 5,50% (car pas de CSG).

<sup>(6)</sup> Le taux était fixé à 4,05 % jusqu'au 30/04/2025.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CHARGES SOCIALES ET FISCALES SUR SALAIRES

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES : TAUX APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025

	Employeur	Salarié	Tranches de revenus	Remarques
CSG dont 5,10 % déductibles de l'IRPP	-	9,20 %	98,25 % de la totalité du salaire (sauf pour la partie excédant 4 PSS)	La CSG et la CRDS sont également dues sur les contributions patronales de retraite supplémentaire, du mutuelle et prévoyance complémentaire depuis février 1996.
CRDS	-	0,50 %	98,25 % de la totalité du salaire (sauf pour la partie excédant 4PSS)	
<b>Sécurité sociale : maladie, maternité, invalidité, décès</b>	-	-		
Alsace-Moselle	7 % ou 13,00 %	1,30 %	Totalité du salaire	Depuis le 1 <sup>er</sup> mars 2003
Autres départements <sup>(2)</sup>	7 % ou 13,00 %	0,00 %	Totalité du salaire	
Non résidents actifs	7 % ou 13,00 %	5,50 %	Totalité du salaire	
Allocations familiales <sup>(1)</sup>	3,45 % ou 5,25 %	-	Totalité du salaire	
Accidents du travail	Variable	-	Totalité du salaire	
Vieillesse	8,55 %	6,90 %	Tranche A	De 0 à 3 925 €
Vieillesse	2,02 %	0,40 %	Totalité du salaire	
Contribution patronale de solidarité autonomie	0,30 %	-	Totalité du salaire	Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2004
Cotisation FNAL <sup>(3)</sup>	0,10 %	-	Tranche A	De 0 à 3 925 €, entreprises de moins de 50 salariés <sup>(5)</sup>
Cotisation FNAL <sup>(3)</sup>	0,50 %	-	Totalité du salaire	Entreprises de 50 salariés et plus <sup>(5)</sup>
Assurance chômage <sup>(4)</sup>	4,05 %	0 %	Tranche A	De 0 à 3 925 €
Assurance chômage	4,05 % <sup>(6)</sup>	0 %	Tranche B	De 3 926 € à 15 700 €

	Employeur	Salarié	Tranches de revenus	Remarques
CEG	1,29 %	0,86 %	Tranche 1	De 0 à 3 925 €
CEG	1,62 %	1,08 %	Tranche B (ou T2)	De 3 926 à 15 700 €
AGS ou FNGS	0,25 %	-	Tranche A + Tranche B	De 0 à 15 700 €
APEC	0,036 %	0,024 %	Tranche A + Tranche B	De 0 à 15 700 €
<b>Retraite complémentaire</b>				
AGIRC-ARRCO T1	4,72 %	3,15 %	Tranche 1	De 0 à 3 925 €
AGIRC-ARRCO T2	12,95 %	8,64 %	Au-delà de tranche A, limite 3 plafonds	De 3 926 € à 31 400 € (répartition 60 % employeur - 40 % salarié)
Cadres prévoyance minimum	1,50 %	-	Tranche A	
Contribution exceptionnelle et temporaire (affiliés AGIRC)	0,21 %	0,14 %	T1 + T2	de 0 à 31 400 €

<sup>(1)</sup> Le taux de la cotisation allocation familiale dépend du niveau de rémunération du salarié : 3,45 % lorsque le niveau de rémunération est inférieur ou égal à 3,50 SMIC ; 5,25 % dans les autres cas. Le SMIC pris en compte est celui de décembre 2023.

<sup>(2)</sup> Le taux de la cotisation patronale maladie dépend du niveau de rémunération du salarié : 7 % si la rémunération est inférieure ou égale à 2,5 SMIC ; 13 % dans les autres cas. Le SMIC pris en compte est celui de décembre 2023.

<sup>(3)</sup> Cotisation au FNAL : 0,50 % sur la totalité du salaire : entreprises de 20 salariés ou plus.

Le taux est de 0,10 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

<sup>(4)</sup> Le taux de cotisation (part employeur) est fixé à 4,05 % depuis le 01/10/2017. Il évoluera à 4,00 % au 1<sup>er</sup> mai 2025.

<sup>(5)</sup> 50 salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<sup>(6)</sup> Application du bonus malus dans certains secteurs d'activité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (entreprises de plus de 11 salariés).

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS ASSURANCE CHÔMAGE – FNGS

### ASSURANCE CHÔMAGE - TAUX EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025

PÔLE EMPLOI				
Assurance Chômage				
Tranche	Période	Total	Cotisations patronales	Cotisations salariales
TA	Du 1 <sup>er</sup> août 1993 au 31 décembre 1996	6,60 %	4,18 %	2,42 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1997	6,18 %	3,97 %	2,21 %
	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2001	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002	5,60 %	3,60 %	2,00 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2002	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003	6,40 %	4,00 %	2,40 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2006	6,48 %	4,04 %	2,44 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007	6,40 %	4,00 %	2,40 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2007	6,45 %	4,05 %	2,40 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	5,00 %	4,05 %	0,95 %
TB	Du 1 <sup>er</sup> août 1993 au 31 décembre 1996	6,60 %	4,18 %	2,42 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1997	+ 0,55 % 6,60 %	4,18 %	2,97 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001	0,50 % 5,80 %	3,97 %	2,71 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2001	+ 0,50 % 5,80 %	3,70 %	2,60 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002	5,60 %	3,60 %	2,00 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2002	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003	6,40 %	4,00 %	2,40 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2006	6,48 %	4,04 %	2,44 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007	6,40 %	4,00 %	2,40 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2017	6,45 %	4,05 %	2,40 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	5,00 %	4,05 %	0,95 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019	4,05 % <sup>(*)</sup>	4,05 %	0,00 %
	À compter du 1 <sup>er</sup> mai 2025	4,00 %	4,00 %	0,00 %

(\*) La réforme de l'assurance chômage institue un bonus malus. Le taux Pôle emploi pourra ainsi être fixé, à compter du 1<sup>er</sup> septembre, à un niveau pouvant aller de 3 % à 5,05 % pour certains secteurs d'activité. Ne seront visés que les entreprises de 11 salariés et plus.

**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2025**

Tranche A : **0 à 3 925 €**.

Tranche B : de **3 926 € à 15 700 €**.

**FNGS (FONDS NATIONAL DE GARANTIE DES SALAIRES)**

Réuni le 2 décembre 2024, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de sa cotisation à 0,25 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Conseil d'administration de l'AGS du 2 décembre 2024*

<b>TA</b>	<b>TB</b>
0,25 %	0,25 %

## PRISE DES CONGÉS PAYÉS

### PRISE DU CONGÉ

#### Initiative de l'employeur

C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative du congé et d'en fixer les dates.

La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler qu'en cas de litige sur des congés payés non pris et dus au salarié, c'est à l'employeur de justifier qu'il a tout mis en œuvre pour remplir son obligation. À défaut, il peut être condamné à payer les sommes correspondantes.

*Cass. soc. 9 avril 2025, n° 23-17723 FD*

*Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-18898, BC V n° 159*

*Cass. soc. 6 juillet 2022, n° 21-12223 D.*

L'employeur doit prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé payé annuel. En cas de litige, il doit justifier qu'il a accompli les mesures qui lui incombent à ce titre. Le salarié n'a pas à prouver qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur. La Cour de cassation a jugé en ce sens, dans une affaire où un salarié prétendait qu'il avait été privé de ses congés payés annuels et demandait des dommages et intérêts en réparation de son préjudice. Ses bulletins de paye ne mentionnaient pas de date de prise de congés payés annuels comme le prévoient les textes (*Article R. 3243-1 du Code du travail*). Ils indiquaient par contre le versement d'une majoration de **10 %** correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (*Article L. 3141-22 du Code du travail*).

Lorsqu'un salarié adresse à l'employeur une demande de congé et que celle-ci demeure sans réponse, il peut la considérer comme acceptée. Le refus de l'employeur, lorsqu'il est exprimé, doit être « expressément formulé ».

*Cassation chambre sociale 6/04/2022 pourvoi n° 20-22-055*

Le versement d'une indemnité de congés payés, ne remplace pas la prise effective des congés par le salarié et, dans tous les cas, ne prouve pas qu'il y ait eu réellement prise de congés.

*Cass. soc. 13 juin 2012*

L'employeur qui occupe, pendant les congés, un salarié à un travail rémunéré s'expose, au versement de dommages et intérêts.

Les congés non pris par le salarié à la fin de la période de prise des congés payés, ne donnent lieu à indemnisation que lorsqu'ils n'ont pas été pris du fait de l'employeur. Toutefois, la mention du droit à congés sur le bulletin de paie au-delà de la période de référence, vaut reconnaissance par l'employeur que les congés restent dus.

*Cass. soc. 30 mars 1999 - Gommeriel c/ SA AR2I*

Le salarié qui n'a pas pris son congé ne peut prétendre à la réparation du préjudice qui en résulte que si l'impossibilité d'exercer son droit a été le fait de l'employeur.

*Cass. soc. 29 mai 1990 - Bull. civ. V, n° 252*

Le salarié doit donc formuler une demande de congés. Cette demande doit être refusée par l'employeur pour que le salarié puisse intenter une action en justice.

*Cass. soc. 6 mai 2002 - CRAM du Centre c/ Remondeau*

*Cass. soc. 2 avril 2003 - GIE Elis c/ Terre*

En revanche, dès lors que le salarié a fait une demande de congés, le refus de l'employeur entraîne un préjudice qui doit être indemnisé.

*Cass. soc. 6 mai 2002 - Montangerand c/ Aubert*

## PÉRIODE DES CONGÉS PAYÉS

### Période légale des congés payés

La période des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. À défaut de convention ou accord collectif de travail, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

*Article L. 3141-13 du Code du travail*

Le défaut de consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise est constitutif de la contravention spécifique à la législation des congés payés que sanctionne l'article 3143-1 du Code du travail (contravention de Ve classe, **1 500 €** par infraction).

La sanction s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

*Cass. crim. 6 février 1990 - D 91.216*

### Obligation légale

Il doit être accordé, durant cette période légale, un congé continu d'au moins **12** jours ouvrables. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

*Article L. 3141-18 du Code du travail*

Il peut être dérogé à l'attribution du congé annuel (**12** jours minimum) pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Ces dérogations ne peuvent, en vertu de l'article L. 3141-18, résulter que d'un accord individuel du salarié, d'une convention collective ou d'un accord collectif.

*Cass. soc. 7 novembre 1995 - Association L'École Professionnelle de Dessin Industriel c/ Landrin et autres*

Sauf accord du salarié ou convention collective fixant une période plus étendue, l'employeur ne peut obliger le salarié à prendre la totalité de ses congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

*Circulaire n° 4-56 du 9 avril 1956*

## DATES DE DÉPART

### Initiative de l'employeur

À l'intérieur de la période des congés payés et, à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs ou des usages, l'ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leurs services chez l'employeur.

### Absence de réponse de l'employeur à la demande du salarié

Lorsqu'un salarié adresse à l'employeur une demande de congé et que celle-ci demeure sans réponse, il peut la considérer comme acceptée.

Le refus de l'employeur, lorsqu'il est exprimé, doit être « expressément formulé ».

*Cassation chambre sociale 6/04/2022 n° pourvoi n° 20-22-055*

*Article L. 3141-14 du Code du travail*

Les conjoints ou les partenaires liés par un PACS (Pacte civil de solidarité) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

## STATUT FISCAL DE L'APPRENTI

Le salaire des apprentis est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

*Article 81 bis du Code général des impôts*

Cette disposition est applicable aux apprentis personnellement imposables ou au contribuable qui l'a à sa charge.

En DSN, les rubriques suivantes doivent être utilisées :

- une rubrique « Montant de la part non imposable du revenu » (S21.G00.50.011) : elle comprend la fraction de rémunération nette fiscale des apprentis et stagiaires inférieure au seuil d'exonération fiscale (SMIC brut sur l'année) ;
- une rubrique « Montant soumis au PAS » (S21.G00.50.013) : elle comprend l'assiette du PAS : selon les cas, le montant indiqué est identique à celui porté en « Rémunération nette fiscale » (principe), supérieur (IJSS subrogées soumises au PAS) ou inférieur (abattement contrat court en taux neutre). PS : la rubrique « Montant de la part non imposable du revenu » est composée de la fraction du net fiscal des apprentis et stagiaires exonérée d'impôt sur le revenu.

La fraction du net fiscal des apprentis et stagiaires exonérée d'impôt sur le revenu, bien que non soumise au prélèvement à la source, doit également être intégrée dans la rubrique « Rémunération nette fiscale ». Elle ne figure pas par contre dans la rubrique « Montant soumis au PAS ».

Ainsi, en norme DSN 2020, l'ensemble du net fiscal des apprentis et stagiaires figure en « Rémunération nette fiscale ». La distinction entre ce qui n'est pas soumis au PAS (part inférieure à la limite d'exonération) et ce qui est imposable (fraction excédentaire) se fait respectivement via les rubriques « Montant de la part non imposable du revenu » et « Montant soumis au PAS ».

### Bulletin de paye

Le montant total de la rémunération nette fiscale total (avant et après franchissement du seuil d'exonération) doit être affiché sur le bulletin de paie et l'attestation fiscale annuelle lorsque cette dernière est produite.

## RÉGIME SOCIAL

### Employeurs occupants plus de 10 salariés

#### Contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> mars 2025 (1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat)

#### Cotisations salariales

Les salariés sont exonérés des cotisations salariales d'origine légale dans la limite de 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré.

*Articles L. 6243-2 et D. 6243-5 du Code du travail*

Les apprentis sont par ailleurs exonérés de CSG/CRDS quelque soit le montant de leur rémunération.

Les employeurs d'apprentis cotisent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans les conditions de droit commun. Ils ne bénéficient, par conséquent, plus des exonérations de cotisations patronales mais bénéficient par ailleurs de l'ensemble des réductions de charges patronales. (réduction générale de cotisation, baisse des cotisations patronales maladie et allocations familiales).

### Contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025

- Les salariés sont exonérés des cotisations salariales d'origine légale dans la limite de 50 % du SMIC.
- La CSG/CRDS sont dues sur la partie soumise à cotisation après abattement de 1,75 %.
- Les contributions patronales mutuelle, prévoyance et retraite supplémentaires sont assujetties à CSG/CRDS uniquement en cas de dépassement du seuil d'exonération de 50 %.
- La taxe sur salaire est due sur la partie assujettie à CSG/CRDS sans application de l'abattement.

L'exonération de 50 % ne s'applique ni sur la cotisation APEC (qui est due si l'apprenti est cadre), ni sur les contributions de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, etc.).

### Apprentis - Régime fiscal

Le salaire des apprentis est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Article 81 bis du Code général des impôts

Cette disposition est applicable aux apprentis personnellement imposables ou au contribuable qui l'a à sa charge.

En DSN, les rubriques suivantes doivent être utilisées : 2020

- une rubrique « Montant de la part non imposable du revenu » (S21.G00.50.011) : elle comprend la fraction de rémunération nette fiscale des apprentis et stagiaires inférieure au seuil d'exonération fiscale (SMIC brut sur l'année) ;
- une rubrique « Montant soumis au PAS » (S21.G00.50.013) : elle comprend l'assiette du PAS : selon les cas, le montant indiqué est identique à celui porté en « Rémunération nette fiscale » (principe), supérieur (IJSS subrogées soumises au PAS) ou inférieur (abattement contrat court en taux neutre). PS : la rubrique « Montant de la part non imposable du revenu » est composée de la fraction du net fiscal des apprentis et stagiaires exonérée d'impôt sur le revenu.

La fraction du net fiscal des apprentis et stagiaires exonérée d'impôt sur le revenu, bien que non soumise au prélèvement à la source, doit également être intégrée dans la rubrique « Rémunération nette fiscale ». Elle ne figure pas par contre dans la rubrique « Montant soumis au PAS ».

Ainsi, en norme DSN 2020, l'ensemble du net fiscal des apprentis et stagiaires figure en « Rémunération nette fiscale ». La distinction entre ce qui n'est pas soumis au PAS (part inférieure à la limite d'exonération) et ce qui est imposable (fraction excédentaire) se fait respectivement via les rubriques « Montant de la part non imposable du revenu » et « Montant soumis au PAS ».

### Bulletin de paye

Le montant total de la rémunération nette fiscale total (avant et après franchissement du seuil d'exonération) doit être affiché sur le bulletin de paie et l'attestation fiscale annuelle lorsque cette dernière est produite.

### Aide à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

Une aide est accordée aux employeurs qui recrutent des apprentis. Son montant varie selon la date d'embauche.

### Embauche au 1<sup>er</sup> janvier 2023

À partir de 2023, une nouvelle aide est instaurée. Son montant est égal à **6 000 €**.

Cette aide est réduite, à compter de janvier 2025, à 5 000 € ou 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.