



Les Plus Petits — de **Mme Paie**



Dans ce nouveau numéro hors-série, découvrez toutes les nouveautés 2025, ainsi qu'une check-list paie pour ne rien oublier.

NOUVEAUTÉS 2025

>> Clap de fin pour les emplois francs

Le dispositif des emplois francs, mis en place à titre expérimental le 1^{er} avril 2018 et prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, disparaît. Il ne sera plus possible de conclure un tel contrat à compter du 1^{er} janvier 2025.

Rappelons que cette aide était destinée à favoriser l'embauche des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), à travers l'octroi d'une prime pouvant atteindre jusqu'à 15 000 euros sur trois ans par personne recrutée en CDI et 5 000 euros sur deux ans pour un recrutement en CDD.

>> Fusion des conventions dans le secteur du bâtiment

L'ensemble des évolutions produit suit son cours. En janvier 2025, il faudra faire le point sur les conventions du bâtiment concernés, les conventions territoriales qui seront conservées sur certains points.

Diverses opérations doivent donc être réalisées dans vos dossiers afin de les rendre conformes aux nouvelles dispositions nationales **dès le 1^{er} janvier 2025**.

Nous vous invitons à vous rendre dans l'aide en ligne : [Fusion Bâtiment – My Silae](#)

>> Disparition de l'article 36 de la convention AGIRC de 1947

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'article 36 de la convention AGIRC 1947 est supprimé. Cela impacte directement les régimes de protection sociale complémentaire des entreprises. Cet article permettait de mettre en place des garanties spécifiques pour les salariés non-cadres, en dehors des catégories définies par les articles 4 et 4 bis. Sa suppression s'inscrit dans le cadre de la simplification des régimes sociaux, avec des critères standardisés basés sur les catégories cadres/non-cadres et les tranches de salaires.

Au 31 décembre 2024 (fin de la période transitoire issue du décret du 31 juillet 2021), l'appartenance aux **catégories de «cadres» et de «non-cadres»** peut être définie, soit par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit par référence à un accord interprofessionnel ou professionnel ou de convention de branche pour l'assimilation de certains salariés à la catégorie des cadres, à condition que cet accord ou convention ait été **agréé par la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)**.

À défaut d'agrément APEC obtenu par la branche professionnelle, les éventuels salariés relevant de l'ex article 36 de la CCN de 1947 doivent être rattachés aux salariés «non cadres» au 1^{er} janvier 2025.

À noter que les libellés «cadres» et «non cadres» sans autre précision sont autorisés par le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (doctrine opposable aux URSSAF) en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2022, **sous réserve que la catégorie «cadres» ne vise que les salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI de 2017.**

 Attention : cette modification entraîne également une mise à jour de vos contrats prévoyance auprès des organismes et éventuellement des changements dans vos DUE (Décision Unilatérale Employeur).

Voir la Note d'Information « [Mise en conformité contrat prévoyance et frais de santé](#) »

>> Déblocage anticipé du PEE : 3 nouveaux cas autorisés

La participation et les sommes affectées à un PEE ne peuvent être débloquentées par anticipation dans certains cas liés à la situation du salarié. Depuis le 07/07/2024, 3 nouveaux cas de déblocage anticipé viennent enrichir la liste des IO déjà existants :

- L'affectation à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
- L'activité de proche aidant exercée par le salarié, son conjoint ou son partenaire de Pacs auprès d'un proche ;
- L'achat d'un véhicule « propre ».



>> Refus d'un CDI après un CDD

Dans le logiciel, lorsque vous effectuez la sortie de votre salarié, sur la droite dans « assistant de sortie », vous avez désormais une coche « Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission » :



En 2025, en DSN, rubrique 62.021 « refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission » valorisée : OI Proposition refusée.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, un employeur doit notifier par écrit à un salarié en CDD sa proposition de poursuivre la relation en CDI si :

- Même emploi ou emploi similaire ;
- Rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente ;
- Même classification ;
- Pas de changement du lieu de travail.

Si le salarié ne répond pas c'est assimilé à un refus. Si refus du salarié (exprès ou tacite) l'employeur doit en informer France Travail dans un délai d'1 mois.

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commercer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Si au cours des 12 mois précédents, il y a 2 refus de CDI, le salarié aura une suppression de l'indemnisation chômage (sauf exceptions).



>> Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur pour les employeurs de 11 à moins de 50 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2025, certains employeurs d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés qui ne seraient pas soumis à l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de participation devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur au sein de leur entreprise :

- Soit instaurer un régime de participation ou un régime d'intéressement ;
- Soit abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO ou PERE-CO ou le cas échéant interentreprises) ;
- Soit verser la prime de partage de la valeur.

Pour rappel : Nouveau régime social et fiscal pour les années 2024 à 2026 (PPV2024) :

- **Pour les entreprises de 50 salariés et plus** : Fin du régime de faveur à compter du 01/01/2025. Les cotisations CSG/CRDS sont systématiquement dues par les salariés et la prime est imposable.
- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés** : Maintien des dispositions de faveur pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3 SMIC.

L'éditeur a donc prévu un paramétrage spécifique pour gérer cette contrainte en sus du profil PPV.

N'hésitez pas à revenir vers nous afin que l'on active ce montant particulier appliquant ce paramétrage spécifique – 50 et >50 salariés.

>> Aides à l'apprentissage : une période transitoire en attendant la publication du décret

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants mise en place en 2020 est reconduite mais son montant est modifié, selon un [communiqué](#) du ministère du travail du 30 décembre 2024.

Un décret devrait être publié «courant janvier» pour confirmer cette annonce. Dans le détail, l'aide sera, à compter de la parution du décret, de :

- **5 000 euros** pour les entreprises de **moins de 250 salariés** contre 6 000 euros auparavant (pour la première année d'exécution du contrat), quel que soit le diplôme ou le titre professionnel préparé jusqu'au niveau master : bac +5, niveau 7 du Répertoire national de certifications professionnelles (RNCP). En attendant la publication du texte réglementaire, l'aide reste **fixée à 6 000 euros** pour les contrats préparant un diplôme ou un titre professionnel au plus de niveau 4 (au plus au baccalauréat).
- **2 000 euros** pour les entreprises de **250 salariés et plus** (pour la première année d'exécution du contrat) quel que soit le diplôme ou le titre professionnel préparé jusqu'au niveau master. Ce bonus sera versé uniquement aux entreprises qui s'engagent à respecter un quota d'alternants dans leur effectif. Mais en attendant la publication du décret, aucune aide ne leur sera octroyée.

En conclusion, beaucoup de sujets sont encore en suspens au niveau du gouvernement.

Nous restons en veille et adapterons le paramétrage en fonction de l'effectivité des évolutions légales et réglementaires



CHIFFRES CLÉS 2025



Les mises à jour de ces taux seront directement assurées par l'éditeur, et en partie par nos soins (mise à jour taux prévoyance, mutuelle et taux AT si spécifique).

Assurance chômage :

Taux de contribution patronale :

- Mise en œuvre d'une contribution exceptionnelle temporaire (CET) en 10/2017 initialement pour une durée de 3 ans
- Taux actuel = taux de droit commun + CET = 4 % + 0,05 % = 4,05 %
- Suppression de la CET au 01/05/2025 => retour au taux unique de 4 %

Bonus / Malus :

- Maintien du dispositif actuel concernant 7 branches d'activité*
- Mise en place d'un groupe de travail afin de disposer d'une analyse d'impacts financiers et opérationnels
- Avenant technique à venir au plus tard le 31/03/2025

*7 branches :

- > Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- > Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution
- > Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- > Hébergement et restauration
- > Transports et entreposage
- > Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
- > Travail du bois, industries du papier et imprimerie

Assurance chômage (protocole d'accord du 10/11/2023) : Baisse de la cotisation chômage de 4,05 % à 4 %. Augmentation de la cotisation AGS de 0,15 % à 0,20 %.

Avantage en nature NTIC : 10 % du coût d'achat TTC (téléphone, abonnement internet, ordinateur...)

Bons d'achat : Plafond d'exonération : 196 € (5 % du PMSS métropole)

Compte personnel de formation : un reste à charge augmenté : À compter du 1^{er} janvier 2025, le salarié mobilisant son CPF doit s'acquitter d'une participation financière obligatoire qui passe de 100 euros à 102,23 euros. Cette revalorisation est issue d'un arrêté du 26 décembre 2024. Elle est prévue par le décret du 29 avril 2024 qui a instauré le reste à charge CPF.

Selon ce texte, le montant de ce reste à charge est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de « l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac, calculée sur la base des 12 derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'institut national de la statistique et des études économiques l'avant dernier mois qui précède la date de revalorisation de ce montant ».

Frais professionnels 2023 : Montants en vigueur sur le [site de l'URSSAF](#).

Gratification minimale des stagiaires : 4,35 €/h. Ce montant reste identique à celui de l'année précédente car le plafond horaire de la sécurité sociale n'a pas augmenté en 2025.

HCR : La valeur de l'avantage en nature repas pour les Hôtels, cafés et restaurants passe à 5,45 €.

Minimum garanti : La valeur du minimum garanti est de 4,22 €.

Plafond de la Sécurité sociale : Le PMSS s'élève à 3 925 € par mois. À l'année : 47 100 €, au trimestre : 11 775 €, par semaine : 906 €, par jour : 216 € et horaire : 29 €.

Revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu : En l'absence de vote de loi de finances pour 2025, le barème de calcul de l'impôt sur le revenu ne sera pas revalorisé selon le calendrier traditionnel.

RTT 2024 : Les salariés en forfait jours (218 jours) bénéficient de 8 jours de RTT.

SMIC 2025 : Pas de revalorisation depuis le 1^{er} novembre 2024. Pour rappel :

- SMIC horaire brut : 11,88 €
- SMIC Mensuel brut (35h) : 1 801,80 €

Taux AT 2024 : Nous vous rappelons que la notification dématérialisée du taux de cotisations ATMP est obligatoire pour toutes les entreprises. Le taux est historisé via le CRM. Dans la fiche société, il faut cependant indiquer les taux spécifiques. Si le taux est standard à l'activité, il sera directement modifié dans la fiche société par SILAE.

Titres restaurant : Limite d'exonération de la part patronale : 7,26 € au 1^{er} janvier 2025. Attention : les TR ne seront plus utilisables dans les supermarchés pour l'achat de produits non directement consommables (Des discussions au Sénat pourraient reprendre mi-janvier, et dans cette attente, les mesures dérogatoires appliquées jusqu'au 31 décembre 2024 ne seraient plus applicables).

Véhicules électriques : Prolongation des modalités dérogatoires pour les véhicules 100 % électriques prévue au-delà du 31 décembre 2024. Arrêté gouvernemental attendu en janvier.



CHECK-LIST



1 FICHE SOCIÉTÉ

☐ Contrôle des effectifs

La plupart des paramétrages émanant de la fiche société concerne vos effectifs. L'article II de la loi PACTE a harmonisé le calcul des effectifs des salariés. Depuis 2020, les entreprises ne sont plus soumises qu'à trois seuils d'effectifs : II, 50 et 250 salariés.

Seule exception : le seuil de > 20 salariés pour l'obligation d'employer des travailleurs handicapés ET pour la loi de Protection du Pouvoir d'Achat (PPA) (exonération patronale HS à compter d'octobre 2022).

CALCUL DES EFFECTIFS :



Chemin : Module « outils » -> Analyse de l'effectif -> Mettre la période et analyser.

Puis double cliquez sur l'effectif selon le code de la sécurité sociale -> Détails de l'analyse des effectifs.

Une fois l'effectif connu, il faut vous rendre dans la fiche société :

Fiche société -> sur la droite -> Paramétrages liés à l'effectif.

Pour naviguer plus facilement dans la fiche société => Sommaire sur la gauche de l'écran

☐ Forfait social sur les cotisations patronales

☐ FNAL supplémentaire

☐ Déduction patronale TEPA

☐ Participation à l'effort construction

☐ Participation à la formation professionnelle

☐ Forfait social (participation, intéressement et épargne salariale)

☐ Vérification taux AT et code risque (mettre le taux spécifique si non standard , le taux remontant automatiquement par le CRM)

Attention : En cas d'oubli ou de régularisation, pensez à aller vérifier si un profil existe pour ces cotisations :



Chemin : Module « traitement du mois » -> éléments variables -> Ajouter un profil et taper le mot-clé adéquat à la cotisation.

N'hésitez pas à vous rendre sur www.urssaf.fr afin de vérifier les seuils et les années d'abattement.

Attention : en l'absence de l'adoption du budget 2025 au 31 décembre 2024 n'ayant pas été validé, à compter du 1er janvier 2025, le régime social et fiscal de faveur mis en place à destination des **employeurs du secteur privé** souhaitant indemniser les abonnements de transport public de leurs salariés au-delà du minimum légal obligatoire (50 %), et dans la limite de 75 % **n'est pas renouvelé.**



CHECK-LIST



2 BULLETINS DE PAIE

- ☐ **Avantage en nature validé et mis à jour** (si modification pensez à le modifier dans la fiche salariée si besoin)
- ☐ **Compteur CP**
- ☐ **Compteurs RTT** (📄 report des RTT ou non [fiche société] et mise à jour des RTT dans fiche salarié)
- ☐ **Compteurs Forfait jour** (📄 calcul des forfaits jours à mettre à jour si nécessaire)
 - >> À savoir : Possibilité de mettre l'information sur le bulletin du nombre de jours restants à travailler (merci de revenir vers nous si besoin).
 - >> À savoir : Possibilité de mettre un profil pour tenir le décompte des jours travaillés.
 - Chemin** : PROFIL NBJRTRAV à insérer dans fiche salarié -> Paramètre de paie -> Plan de primes utilisateur.
- ☐ **PMSS Vérifié**
 - Chemin** : En haut à droite de l'écran et détail dans « éléments calculés » à droite du bulletin brouillon.
- ☐ **Taux de cotisations santé/retraite supplémentaires vérifiés**
- ☐ **Taux et montants des variables tels que TR, frais de transport...**

3 CHARGES SOCIALES

Afin de vérifier les incohérences, vous pouvez lorsque les bulletins sont calculés, faire un clic droit sur la zone déclaration et choisir « Contrôle DSN/bulletin ».
Sortir un tableau des charges, un journal de paie.

- ☐ **Calculer la DSN** (📄 *Attention : Ouverture de la norme 2025.1 à compter du 24/01/2025*)
- ☐ **Pointer votre tableau de charges et les rubriques de la DSN**
 - >> À savoir : Vérifier les montants des cotisations par organisme et par contrat souscrit.

Il est encore temps de déclarer la pénibilité si cela n'a pas été fait en décembre 2024.

Chemin : Module RH -> Pénibilité (mettre mois de déclaration 01/2025).

4 CRM NEORES

Après envoi et validation de votre DSN, au niveau de l'état d'avancement, clic droit dans suivi des CRM DSN / analyser. Vous obtiendrez ainsi les éventuelles anomalies.

Pour information, vous aurez le retour du calcul de l'effectif émanant de l'URSSAF dans le courant du 1^{er} trimestre 2025.

N'hésitez pas à nous joindre, nous vous accompagnerons pour toutes questions ou modifications.