
ACTUALITÉ SOCIALE :

NOUVEAUTÉS ET INFORMATIONS IMPORTANTES DE DÉBUT D'ANNÉE 2025

Vous trouverez ci-dessous un ensemble d'informations sur les nouveautés applicables en matière sociale pour l'année 2025.

Nous profitons également de ce courrier pour vous rappeler certaines obligations et les documents que vous devez nous communiquer dans les plus brefs délais si vous êtes concernés.

Nous vous remercions par avance de votre attention et nous restons à votre écoute pour tout complément d'information.

La mutuelle d'entreprise

La réglementation impose à chaque employeur d'affilier ses salariés à une mutuelle santé. Chaque salarié a l'obligation d'y adhérer sauf s'il justifie d'un cas de dispense prévu par l'acte de mise en place du contrat « frais de santé » (décision unilatérale ou convention collective).

En cas de dispense du salarié, vous devez :

- Vérifier **chaque année** que le salarié entre bien dans un cas de dispense autorisée
- Récupérer **obligatoirement chaque année** un justificatif de dispense d'affiliation (attestation de mutuelle groupe du conjoint, attestation de mutuelle individuelle valable uniquement jusqu'à la date d'anniversaire)

Dans le cas d'une mise en place par décision unilatérale, merci de **transmettre à votre gestionnaire de paie** l'acte juridique. Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf. En cas d'impossibilité de fournir les justificatifs requis, les exonérations de cotisations sociales sur la contribution patronale pourront être remises en cause.

Cotisation à communiquer à votre gestionnaire de paie : Taux de mutuelle / Prévoyance / AT 2025*

(*) Suite à la censure du gouvernement, les taux de cotisation AT/MP 2024 s'appliqueront jusqu'à la publication des nouveaux taux et exceptionnellement, aucune notification de taux ne sera adressée début janvier 2025 aux entreprises. Dès qu'une loi de financement de la sécurité sociale sera promulguée et les arrêtés pris en considération, les taux 2025 vous seront notifiés.

Obligation d'emploi et obligation déclarative des travailleurs handicapés

- Toutes les entreprises, **quel que soit leur effectif**, doivent déclarer mensuellement le statut de **travailleur handicapé** de leurs salariés via la DSN.
Dans ce contexte, **il convient d'identifier les bénéficiaires de cette obligation d'emploi et de transmettre à votre gestionnaire de paie** les informations nécessaires, à chaque fois que vous aurez connaissance d'un nouveau bénéficiaire au sein de votre société (intérim compris).
- Si votre entreprise est concernée par la contribution, nous vous encourageons à entamer des démarches afin de diminuer le coût de la contribution (contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, travaux spécifiques...) et **le cas échéant à transmettre les justificatifs à votre gestionnaire de paies**.

Frais professionnels en DSN

Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle.

L'employeur peut dédommager le salarié de ces frais de plusieurs façons :

- par le versement d'allocations forfaitaires
- par la prise en charge directe de ces frais
- par le remboursement des dépenses réelles sur justificatifs

Ces sommes doivent figurer sur la DSN, même si leurs paiements n'apparaissent pas sur les bulletins de salaire.

Si vous êtes concernés, nous vous remercions de faire part des montants versés à chacun de vos salariés, le cas échéant, à votre gestionnaire de paie.

L'exposition aux risques professionnels (ex-pénibilité) au titre du Compte professionnel de prévention (C2P)

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les 6 facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils, définis par la loi.

Vous pouvez consulter les seuils sur le site suivant :

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/facteurs-risque>

L'employeur doit évaluer et déclarer en DSN l'exposition à 6 facteurs de risques dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention si les seuils suivants sont dépassés :

- milieu hyperbare
- températures extrêmes
- bruit
- travail de nuit
- travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte avec un temps de cycle défini)

En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.

Le salarié peut se servir de ses points pour accéder à des formations, valider des trimestres de retraite ou avoir des allègements sur l'organisation de son temps de travail.

Si un ou plusieurs de vos salariés sont concernés par ces dépassements de seuils, nous vous remercions de transmettre les informations à votre gestionnaire de paie.

Frais de transport

La réglementation prévoit l'obligation de rembourser 50% du coût de l'abonnement transport en commun utilisé par vos salariés pour venir sur leur lieu de travail. Pour ce faire, il vous faut donc conserver dans leur dossier :

- Une photocopie de leur carte d'abonnement
- Une photocopie de la facture acquittée

Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf.

Avec la prime de transport et/ou le forfait mobilités durables, l'employeur peut également participer aux frais exposés par le salarié qui utilise son véhicule personnel pour effectuer le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail mais ce n'est pas une obligation.

Pour les années 2022, 2023 et 2024, la loi de finances rectificative pour 2022 et la loi de finances pour 2024 ont assoupli certaines dispositions relatives aux frais de transport. Ces mesures prennent fin au 31 décembre 2024.

Voici ci-dessous un tableau récapitulatif des différents dispositifs :

<i>Prise en charge des frais de transport - Limites d'exonération sociale et fiscale au 1er janvier 2025</i>	2024	2025
Prime transport	700 € par an et par salarié, dont 400€ max de carburant	600 € par an et par salarié, dont 300 € max de carburant
Forfait mobilités durables	700 € par salarié et par an 900 € en Outre-mer	600 € par an et par salarié
Cumul prime transport et remboursement obligatoire (50%) aux abonnements aux transports publics	Cumul autorisé	Cumul interdit
Cumul prime transport et forfait mobilités durables	700 € par an et par salarié, dont 400 € max de carburant 900 € en Outre-mer, dont 600 € pour les frais de carburant	600 € par an et par salarié dont 300 € max de carburant
Cumul forfait mobilités durables et remboursement obligatoires	800 € par an ou montant total de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur	900 € par an ou montant total de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur

Ces montants pour 2025 sont susceptibles d'évoluer dans l'hypothèse d'une future loi.



Actionnariat salarié

L'attribution gratuite d'actions (AGA), les stock-options ainsi que les BSPCE sont des dispositifs d'actionnariat salarié permettant aux employés de devenir actionnaires de leur entreprise.

Afin de garantir leurs régimes de faveur, il est nécessaire de déclarer ces dispositifs en DSN lors de leur souscription et de leur attribution. À défaut, l'employeur sera tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales lors de leurs acquisitions définitives par les salariés.

Si un ou plusieurs de vos salariés sont concernés par ces dispositifs, **nous vous remercions de transmettre les informations à votre gestionnaire de paie.**

Elections du Comité social et économique

Nous vous rappelons que des élections professionnelles pour la mise en place du Comité social et économique doivent être organisées dès que l'effectif ETP de la Société atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Pour les Sociétés qui disposent déjà d'un CSE en place, il convient d'être vigilant sur la date d'expiration des mandats (généralement d'une durée de 4 ans) et d'anticiper l'organisation d'élections de renouvellement de l'instance car dans cette hypothèse, le premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours.

Le service juridique du Groupe BBM peut vous accompagner dans l'organisation de cette procédure.

TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires et complémentaires

Ces heures ouvrent droit à certaines exonérations salariales et patronales.

L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement, en cas de contrôle, un document permettant d'assurer le suivi détaillé des heures effectuées. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des exonérations sociales et fiscales.

Durée du travail

Le code du travail fixe une durée maximale du travail quotidienne et hebdomadaire :

- **Durée quotidienne maximale** : 10 heures
- **Durée hebdomadaire maximale** : 48 heures au cours d'une même semaine. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 44 heures
- **Durée minimale de repos entre 2 journées** : 11 heures
- **Durée minimale de repos hebdomadaire** : 35 heures
- **Contingent annuel d'heures supplémentaires** : 220 heures
Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, en complément de la rémunération de ces heures :

- o 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,
- o ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le code du travail et certaines conventions collectives prévoient un régime particulier et admettent des dérogations à ces durées maximales.

En cas de dépassement, l'entreprise peut être soumise à des sanctions pénales et cela peut entraîner la suppression des exonérations afférentes.

Repos Forfait Jour

La durée de travail du salarié au forfait jours n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année :

- Le forfait jours continue de **bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire**
- L'employeur **doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail

- L'employeur doit également s'assurer de la **bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle**
- L'employeur doit organiser au moins une fois dans l'année un entretien avec son salarié relatif au forfait jours
- Les salariés au forfait jours **travaillent un certain nombre de jours dans l'année**
- Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés fixés dans leur convention, **ils bénéficient de jours de repos**
- **Le nombre de jours de repos varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours fériés** qui tombent sur des jours pouvant être travaillés

Selon l'hypothèse d'une convention fixant 218 jours de travail pour un salarié travaillant du lundi au vendredi et ayant 5 semaines de congés payés, dont la convention de forfait est établie sur la base d'une année civile, le salarié au forfait jours bénéficie de 8 jours de repos en 2025 (ou de 9 jours de repos si la journée de solidarité est travaillée)

Si vous vous situez dans une autre hypothèse, le service social du cabinet BBM reste à votre disposition pour vous accompagner dans cette mission.

Déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Certaines professions (BTP, VRP, Artistes, etc.) peuvent bénéficier d'un abattement sur leurs cotisations sociales, appelé « déduction forfaitaire spécifique » (DFS), pour compenser les frais professionnels.

Pour bénéficier de la DFS, les salariés doivent :

- Appartenir à une profession éligible (ex. : BTP, VRP, Artistes, Propreté)
- Donner leur consentement annuel par écrit
- Supporter effectivement des frais professionnels depuis le 1^{er} janvier 2023

En cas d'application de la DFS, vous devrez disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Dans le cas contraire, l'application du dispositif ne peut pas être applicable à votre salarié.

Une sortie progressive du dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022 selon les secteurs jusqu'à sa suppression définitive (en 2032 par exemple pour le secteur du bâtiment)

C'est dans ce cadre qu'une dérogation est accordée à certains secteurs où une sortie progressive de la DFS est applicable : BTP, Propreté, Casinos et cercles de jeux, Transport routier de marchandises, Spectacle vivant et spectacle enregistré, aviation civile, Journalistes et les VRP.

- Ces secteurs continuent à bénéficier de la DFS même en l'absence de frais professionnels engagés par les salariés, jusqu'à l'extinction du dispositif
- Si le consentement à durée indéterminée a été recueilli avant 2023, il reste valable jusqu'à la suppression du dispositif. Pour un consentement à durée déterminée, l'employeur devra le renouveler à l'issue de chaque période. Pour toute nouvelle embauche, le consentement écrit est obligatoire.

CHIFFRES

Le SMIC et le minimum garanti ne sont pas revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2025.

En effet, les règles de revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier ne s'appliquent pas compte tenu de l'augmentation par anticipation du SMIC de 2 % depuis le 1^{er} novembre 2024.

	Valeurs fin 2024	Valeurs 2025
Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale	3 864 €	3 925 €
Smic Horaire	11,88 €	11,88 €
Smic Mensuel 35 heures	1 801,84 €	1 801,84 €
Gratification horaire stagiaire exonéré de cotisation	4,35 €	4,35 €
Part patronale maximale exonéré de cotisations pour les titres restaurants (La participation patronale doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur faciale.)	7,18 €	7,26 €

AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE	Valeurs fin 2024	Valeurs 2025
Par repas	5,35 €	5,45 €
Par jour	10,70 €	10,90 €
AN repas des HCR (1 repas)	4,22 €	4,22 €
AN repas des HCR (2 repas)	8,44 €	8,44 €
Repas pris dans les cantines participation du salarié	2,68 €	2,73 €

FRAIS PROFESSIONNELS <i>Repas en petit déplacement</i>	Valeurs fin 2024	Valeurs 2025
Repas au restaurant	20,70 €	21,10 €
Restauration sur le lieu de travail	7,30 €	7,40 €
Restauration hors des locaux	10,10 €	10,30 €

FRAIS PROFESSIONNELS <i>Grand déplacement en métropole</i>	3 premiers mois	Du 4^{ème} au 24^{ème} mois	Du 25^{ème} au 72^{ème} mois
<i>Repas au restaurant</i>	21,10 €	17,90 €	14,80 €
<i>Logement et petit déjeuner Paris, Hauts-de-Seine, Seine-St-Denis, Val-de-Marne</i>	75,60 €	64,30 €	52,90 €
<i>Logement et petit déjeuner: dans un autre département de métropole</i>	56,10 €	47,70 €	39,30 €

MONTANT MAXIMUM DES PRESTATIONS SOCIALES	Valeurs fin 2024	Valeurs 2025
<i>IJSS Maladie</i>	53,31 €	53,31 €
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (28 premiers jours)</i>	232,03 €	235,69 €
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (à compter du 29^{ème} jour)</i>	309,37 €	314,25 €
<i>Maternité, paternité, adoption</i>	100,36 €	101,94 €

En cas d'arrêt de travail, le salarié doit envoyer son arrêt de travail dans les 48 heures à la CPAM. En cas d'envoi tardif, l'indemnisation peut être diminuée jusqu'à 50%.

En cas d'accident du travail, l'employeur doit le déclarer dans les 48 heures auprès de la CPAM.

AUTRES ACTUALITES SOCIALES

Suite au contexte politique mouvementé, la loi de financement pour la sécurité sociale et la loi de finance pour 2025 n'ont pas encore été adoptées. Elles sont pourtant primordiales dans la poursuite de certains dispositifs. Compte tenu de ces événements particuliers, la présente note est divisée en plusieurs parties permettant de scinder les mesures adoptées et celles dans l'attente de textes officiels.

1/ Les mesures entrant en vigueur en 2025 suite à la publication des textes

L'obligation de partage de la valeur :

La loi sur le partage de la valeur du 29 novembre 2023 oblige à compter du 1er janvier 2025 les entreprises de 11 à 49 salariés, dont le bénéfice net fiscal est au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives (exercices 2022, 2023 et 2024), à mettre en place un mécanisme de redistribution des bénéfices, qu'il s'agisse :

- de la mise en place d'un régime de participation ou d'intéressement ;
- d'un abondement au plan d'épargne salariale ;
- du versement de la prime de partage de la valeur (PPV).

Prolongation du Contrat de sécurisation professionnelle :

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est prolongé jusqu'au 31 décembre 2025.

Le CSP, conclu par le salarié, a une durée initiale de 12 mois, débutant le lendemain de la fin de son contrat de travail. Cette durée peut être prolongée dans certaines situations, telles qu'un arrêt maladie, un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou encore un congé de proche aidant (dans la limite de la durée légale de ces congés).

Il est désormais prévu une extension de la durée du CSP en cas de congé de présence parentale. Cette disposition s'applique aux salariés concernés par une procédure de licenciement économique engagée à partir du 1er janvier 2025.

De nouvelles règles pour l'assurance-chômage :

Les nouvelles règles de l'assurance-chômage entrent en vigueur dès le 1er janvier 2025 pour les demandeurs d'emploi dont la rupture de contrat intervient à partir de cette date. Toutefois, certaines mesures nécessitant une adaptation législative seront effectives à compter du 1er avril 2025, comme la réduction de la condition d'affiliation des travailleurs saisonniers (de six à cinq mois), le décalage des bornes d'âge pour les filières seniors, ou encore le recul à 64 ans de l'âge de maintien de l'allocation jusqu'à la retraite à taux plein.

Parmi les autres évolutions, on note l'allongement de la durée d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans en formation (+137 jours) et l'élargissement de l'assurance chômage aux anciens détenus ayant travaillé sous contrat d'emploi temporaire.

Enfin, un arrêté du 30 décembre 2024 redéfinit 10 catégories de demandeurs d'emploi, applicables à partir du 1er janvier 2025.

En termes de cotisations, ces mesures s'accompagnent :

- d'une baisse de la cotisation patronale chômage de 4,05 % à 4 % à compter du 1^{er} mai 2025
- d'une baisse de 0,05 % du taux modulé de la cotisation chômage (notifié début septembre 2024) pour les entreprises relevant du dispositif du bonus-malus
- une réforme du dispositif du bonus-malus est prévue pour le 1^{er} septembre 2025, un avenant est attendu avant le 31 mars 2025.

Possibilité pour les travailleurs étrangers, ne parlant pas la langue française, de s'absenter pour une formation :

A compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés allophones bénéficient de 80 heures assimilées à du temps de travail pour se former à la langue française. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, le temps d'absence du salarié est limité à 10 % de sa durée hebdomadaire.

L'autorisation d'absence est de 28 heures si la formation diligentée est suivie dans le cadre du CPF.

Le salarié doit informer son employeur au moins 30 jours avant.

Reste à charge du compte personnel de formation (CPF) :

A 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.

2/ Les mesures devant être reconduites en 2025 dans l'attente d'un texte officiel :

Aide exceptionnelle à l'apprentissage prolongée mais réduite en 2025 :

Pour l'heure, seul un communiqué du ministère du travail du 30 décembre 2024 reconduit l'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants. Nous sommes toujours dans l'attente de la publication d'un décret pour confirmer cette annonce.

Le montant de l'aide s'élèverait à :

- 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, 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).
- 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus, 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.

Véhicules et bornes électriques : les mesures d'exclusion d'assiette des cotisations seront reconduites :

En principe, si l'employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, son utilisation privée constitue un avantage en nature, soumis en tant que tel aux cotisations de sécurité sociale. Néanmoins, des mesures temporaires étaient prévues jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans sa mise à jour du 26 décembre 2024, applicable au 1^{er} 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. Cette prolongation concerne également le régime applicable aux bornes électriques.

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

- Pour tout véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, mis à disposition du salarié entre le 1^{er} décembre 2020 et le 31 décembre 2025 (Arrêté à venir), il n'est pas tenu compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et les dépenses réelles ou forfaitaires prises en compte sont évaluées après application d'un abattement de 50 % dans la limite d'un plafond fixé par le BOSS à 2 000,30 euros à compter du 1^{er} janvier 2025 (BOSS-AN-800 modifié), contre 1 964,90 euros depuis le 1^{er} janvier 2024.
- Lorsqu'une borne de recharge pour les véhicules électriques est installée hors du lieu du travail, au domicile du salarié et qu'elle n'est pas restituée à la fin du contrat de travail, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge est exclue de l'assiette de cotisations dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite d'un plafond de 1 043,50 euros en 2025 (BOSS-AN-811 modifié), contre 1 025 euros depuis le 1^{er} janvier 2024.

Lorsque la borne a plus de 5 ans, ces limites sont respectivement portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1 565,20 euros en 2025.

Le covoiturage avec un membre de sa famille entre dans le champ du forfait mobilités durables.

3/ Mesures prenant fin au 31 décembre 2024

Fin des emplois francs :

Le dispositif des emplois francs, instauré à titre expérimental le 1^{er} avril 2018 et prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, prend fin. À partir du 1^{er} janvier 2025, il ne sera plus possible de signer de nouveaux contrats dans ce cadre.

Pourboires

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 Smic sont exonérés de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Cette mesure temporaire cesse de s'appliquer au 1^{er} janvier 2025.

Titres-restaurant

A partir du 1^{er} janvier 2025, le titre-restaurant ne pourra être utilisé que pour acheter des repas, des préparations alimentaires directement consommables, ou des fruits et légumes.

Contribution AGEFIPH : extinction de deux règles transitoires

- **Modulation de la contribution** : Pour les années 2021 à 2024, la contribution AGEFIPH pouvait être modulée en cas de hausse. Cette possibilité disparaît à partir de la contribution 2025 (à payer en 2026).
- **Déductions temporaires** : Jusqu'au 31 décembre 2024, certaines dépenses peuvent être déduites de la contribution, telles que :
 - Participation à des événements pour l'emploi des travailleurs handicapés



- Actions de professionnalisation et développement des achats auprès d'acteurs adaptés
- Partenariats avec des associations pour l'insertion des personnes handicapées

À partir de la contribution 2025 (à payer en 2026), ces déductions ne seront plus possibles.

Protection sociale complémentaire : Critères de catégories objectives :

Un décret de juillet 2021 a adapté les critères pour définir les catégories objectives pour les garanties de protection sociale complémentaire. La phase transitoire pour se conformer à ces critères se termine le 31 décembre 2024. Les entreprises non conformes au 1^{er} janvier 2025 perdront les avantages sociaux et fiscaux.