

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Santé au travail	P.3-4
Apprentissage	P.5
Egalité hommes-femmes	P.6
Transparence des salaires	P.7
LFSS	P8-9

L'actualité paie

Echéances	P.11-12
Cotisations	P.13-14
Impôts sur le revenu	P.15
Avantages en nature	P.15
Taxe sur les salaires	P.16

Le saviez-vous ?

Intelligence artificielle	P.18
Travail dissimulé	P.18
Licenciement	P.19

Edito

Chers lecteurs,

Le mois de mars a été marqué par le début du printemps mais aussi par un vent de renouveau dans le secteur des ressources humaines ! 🌱

Voici **un aperçu des nouvelles** en matière de paie et sociales pour ce mois de mars.

Au programme de ce numéro :

✦ **Social** : des évolutions concernant le **passport prévention, les documents de santé au travail et l'apprentissage**. Nous faisons également le point sur les mesures sociales de la **LFSS 2025**, ainsi que sur l'état des lieux de **l'égalité hommes-femmes** suite à la publication de l'index.

✦ **Paie** : un rappel des **échéances** à venir (DOETH, taxe d'apprentissage, C2P et IJSS), les nouvelles concernant les **cotisations, la taxe sur les salaires** de 2025 et les **avantages en nature** liés aux véhicules.

✦ **Le saviez-vous** : retrouvez les **informations** qui ont retenu notre attention ce mois-ci.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

A photograph of a group of people in a meeting or classroom setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a white blouse and a pearl earring, is smiling and looking towards the right. Behind her, a man in a blue checkered shirt is looking down. Other people are visible in the background, slightly out of focus. A semi-transparent blue rectangular overlay is positioned in the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white, sans-serif font.

L'actualité sociale

Passeport de prévention : un déploiement progressif jusqu'en 2027

Le passeport de prévention, instauré par la loi Santé au travail du 2 août 2021, vise à **recenser les formations en santé et sécurité au travail** suivies par les salariés. Son déploiement, plusieurs fois reporté, se fera progressivement entre 2025 et 2027, selon **le nouveau calendrier** annoncé par le ministère du Travail.

Quels objectifs ?

- Faciliter le **suivi des formations** en santé et sécurité au travail.
- Permettre aux employeurs, organismes de formation et salariés **d'enregistrer les formations suivies**.

Il sera accessible aux salariés via **Mon Compte Formation**.

Calendrier prévisionnel

- **28 avril 2025** : ouverture pour les organismes de formation.
- **Premier trimestre 2026** : ouverture pour les employeurs.
- **Quatrième trimestre 2026** : ouverture pour les travailleurs.
- **2027** : ajout de nouvelles fonctionnalités (import de fichiers, tableau de bord employeur).

Bon à savoir

Le ministère prévoit des mesures pour aider à la prise en main du dispositif :

- Soutien aux organismes de formation dans la déclaration des formations.
- Accompagnement des employeurs dans l'utilisation de l'outil.
- Un simulateur des formations éligibles sera bientôt disponible.



✦ Plus d'infos : travail-emploi.gouv.fr



Mise à jour des documents de santé au travail : entrée en vigueur le 1er juillet 2025

Les **nouveaux modèles** d'attestation de suivi de santé, d'avis d'aptitude et d'inaptitude, ainsi que de propositions d'aménagement de poste, entreront en vigueur **le 1er juillet 2025**, suite à un arrêté du 3 mars 2025 publié au Journal officiel le 15 mars 2025. Cette mise à jour vise à **intégrer les évolutions législatives issues de la loi Santé au travail du 2 août 2021**.

Objectifs :

1. Répondre aux **évolutions de la loi Santé au travail**, en incluant de nouvelles visites et des informations supplémentaires sur l'adaptation des postes de travail.
2. Réaliser des **ajustements techniques** afin que les SPST puissent intégrer efficacement ces nouveautés dans leurs outils informatiques.
3. Assurer une **transition progressive**, avec une entrée en vigueur officielle des nouveaux modèles prévue pour le 1er juillet 2025.

Documents concernés :

- **Attestation de suivi de santé** : remise à l'issue de toutes les visites (sauf pré-reprise).
- **Avis d'aptitude** : remis aux salariés bénéficiant d'un suivi renforcé.
- **Avis d'inaptitude** : délivré après toute visite médicale, sauf pré-reprise.
- **Proposition d'aménagement du poste** : inclut des mesures d'adaptation ou transformation du poste de travail ou du temps de travail.

Nouveautés des modèles :

- Le nom « **Service de prévention et de santé au travail** » remplace celui de « *Service de santé au travail* ».
- **Ajout de nouvelles visites** : visite post-exposition, visite post-professionnelle, visite de mi-carrière.
- Clarification concernant les **aménagements** du poste de travail et le **suivi individuel renforcé**.
- **Précision dans l'avis d'inaptitude** : possibilité de **dispense de reclassement** permettant un licenciement immédiat sans consultation du CSE.
- **Signature du salarié ajoutée** pour confirmer la réception des documents.

Pour rappel

L'entrée en vigueur initiale prévue pour janvier 2025 avait été reportée initialement pour permettre les ajustements informatiques nécessaires à cette mise à jour.



Source : Arrêté du 5 mars 2025, JO du 15, texte n° 9

Résumé des nouvelles règles des aides à l'embauche d'apprentis

Pour rappel, un décret du 22 février 2025 modifie **le régime des aides accordées aux entreprises pour l'embauche d'apprentis**. Ce décret ajuste les montants des aides, réactive l'aide exceptionnelle, et impose de nouvelles conditions pour leur attribution. Voici les points essentiels à retenir :

◆ Réduction des aides

- L'aide unique passe de 6 000 € à **5 000 €** pour les contrats conclus **à partir du 24 février 2025 (sauf pour les apprentis en situation de handicap, où elle reste à 6 000 €)**.
- **L'aide exceptionnelle**, réactivée pour les contrats du 24 février au 31 décembre 2025, est également réduite :
 - **5 000 €** pour les entreprises de moins de 250 salariés (au lieu de 6 000 €).
 - **2 000 €** pour celles de 250 salariés et plus (au lieu de 6 000 €).

◆ Limitation à une seule aide par apprenti et certification

- Un employeur ne peut percevoir **qu'une seule aide** (unique ou exceptionnelle) pour un même apprenti et une même certification professionnelle.
- L'aide exceptionnelle ne peut être **cumulée** avec l'aide unique.

◆ Délai impératif de transmission du contrat à l'OPCO

- Pour bénéficier des aides, l'employeur doit **transmettre le contrat à l'OPCO** dans un délai maximum de **6 mois** après sa signature.
- L'OPCO doit ensuite **déposer le contrat** auprès du ministère de la Formation professionnelle.



Attention aux anciens contrats !

- L'aide unique de 6 000 € pour les contrats conclus du 1er janvier au 23 février 2025 nécessite aussi une transmission du contrat à l'OPCO sous 6 mois.
- Pour les aides versées aux contrats d'apprentissage 2023-2024 et aux contrats de professionnalisation jusqu'au 30 avril 2024, la transmission doit être faite avant le 30 juin 2025, faute de quoi l'aide sera définitivement perdue.

Taxe d'apprentissage des mutuelles : entrée en vigueur des mesures de la loi de finances 2025

Pour mémoire, la loi de finances pour 2025 a **supprimé l'exonération totale de taxe d'apprentissage** dont bénéficiaient les mutuelles régies par les livres Ier et III du code de la mutualité.

Désormais, elles sont **soumises aux règles de droit commun**, mais en contrepartie, les rémunérations versées aux apprentis restent exonérées de cette taxe, quel que soit l'effectif de la mutuelle.

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) précise que ces mesures, bien que juridiquement en vigueur depuis le 15 février 2025, **s'appliquent à compter du 1er mars 2025** pour simplifier leur mise en œuvre.

Ainsi, les rémunérations versées par les mutuelles à partir de cette date sont assujetties à la taxe d'apprentissage, **sauf celles des apprentis**.

Etat des lieux sur l'égalité professionnelle et la représentation des femmes dans les entreprises : encore des progrès à faire en France

Le 7 mars 2025, le ministère du Travail a dévoilé **les résultats** des deux indicateurs majeurs en matière d'égalité professionnelle. Ces indicateurs concernent **l'Index de l'égalité professionnelle** pour les entreprises de 50 salariés et plus, et **l'Index de représentation des femmes dans les instances dirigeantes** pour les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Index égalité professionnelle :

- En 2025, la note moyenne des entreprises pour cet index reste élevée, atteignant **88,5/100**, ce qui représente une légère amélioration par rapport à 2024.
- Toutefois, une majorité d'entreprises n'obtiennent pas la note maximale de 100/100, et **seulement 2 %** des entreprises y parviennent.
- En parallèle, **une proportion importante d'entre elles (69 entreprises) obtient une note inférieure à 75**, ce qui nécessite des **mesures correctives** pour améliorer l'égalité professionnelle dans ces structures.

Index de représentation des femmes dans les instances dirigeantes :

- Cet index évalue **la parité au sein des instances dirigeantes** des entreprises comptant 1 000 salariés et plus.
- Bien que des progrès aient été réalisés, de nombreuses entreprises n'ont pas encore atteint les **objectifs de parité**.
- En 2025, **73 % des entreprises ont moins de 40 % de femmes dans leurs cadres dirigeants**, et **64 % d'entre elles affichent une représentation féminine inférieure à 40 %** dans leurs instances dirigeantes.

Ces chiffres montrent qu'il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à une **véritable égalité de représentation** entre hommes et femmes à ces niveaux.



La loi sur la transparence salariale se précise en France

Un projet de loi devrait être présenté en septembre 2025 pour transposer la directive européenne du 10 mai 2023 relative à **la transparence des rémunérations**. Cette nouvelle législation vise à renforcer la transparence salariale en France et impose des **mesures strictes** aux entreprises à partir de juin 2026.

Les principales mesures à anticiper :

Pour les candidats	Pour les salariés	Pour les employeurs
<ul style="list-style-type: none"> • Droit à l'information salariale : <p>Les employeurs devront communiquer le niveau de rémunération proposé dès l'offre d'embauche ou lors du processus de recrutement, permettant ainsi une transparence totale dès le début du parcours professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interdiction de demander l'historique salarial : <p>Les recruteurs ne pourront plus interroger les candidats sur leur rémunération passée, afin de ne pas reproduire les inégalités salariales existantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liberté d'échange sur les salaires : <p>Chaque salarié pourra désormais partager librement son niveau de rémunération avec ses collègues, sans risquer de sanctions, ce qui devrait favoriser un environnement de travail plus transparent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit renforcé à l'information <p>Les entreprises seront tenues de fournir à leurs salariés des informations détaillées sur les niveaux de rémunération pratiqués et sur les écarts existants entre hommes et femmes dans les mêmes catégories de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'évaluation des écarts salariaux : <p>Les entreprises de 100 salariés et plus devront publier des données sur les écarts de rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un écart injustifié de plus de 5 % est constaté : <p>Elles devront mener une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel et mettre en place des mesures correctives pour y remédier.</p>

À suivre de près !

Avec une mise en œuvre de ces mesures attendue en 2025, les entreprises ont encore un peu de temps pour se préparer. Cependant, l'anticipation sera essentielle pour assurer une transition en douceur et éviter les sanctions financières liées à ces nouvelles obligations.



[Lire notre article sur le sujet pour plus d'informations](#)

Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2025 : mesures RH/Paye et leurs implications

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2025 a été **publiée au Journal officiel le 28 février 2025**, dans un contexte particulier. En effet, après l'examen du projet de loi, le Conseil constitutionnel a **validé la majorité des mesures proposées**, tout en censurant certains articles. Cette publication au JO, intervenue exceptionnellement **dans un second Journal officiel le même jour**, a permis au gouvernement d'éviter de perdre un mois supplémentaire pour la **mise en œuvre de plusieurs réformes**, dont celles touchant directement les services RH et la gestion de la paye.

Certaines des mesures concernent des changements importants qui entreront en vigueur **à partir du 1er mars 2025**, impactant la **gestion des contrats d'apprentissage, les attributions gratuites d'actions ou encore les exonérations de cotisations patronales**, entre autres. Il était donc crucial de publier la loi avant la fin du mois de février pour garantir le respect des dates d'entrée en vigueur prévues pour ces réformes.

Tableau récapitulatif des principales mesures de la LFSS 2025 (partie 1)

Mesure	Date d'entrée en vigueur	Détails
Réduction des exonérations pour les contrats d'apprentissage	1er mars 2025	Baisse de l'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle de 79% à 50% du SMIC. La rémunération excédant 50% du SMIC sera assujettie à la CSG/CRDS.
Relèvement de la contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions	1er mars 2025	Le taux de la contribution patronale passe de 20% à 30% pour les attributions gratuites d'actions.
Relèvement du seuil d'intensité des dépenses de recherche pour les jeunes entreprises innovantes	1er mars 2025	Le seuil d'intensité des dépenses de recherche exigé des jeunes entreprises innovantes passe de 20% à 30% pour pouvoir bénéficier de l'exonération des cotisations patronales.
Réforme des allègements généraux de cotisations patronales	2025-2026	La réforme des allègements se fait en deux étapes : d'abord en 2025, puis en 2026, avec l'objectif de simplifier le calcul des exonérations.

Tableau récapitulatif des principales mesures de la LFSS 2025 (partie 2)

Mesure	Date d'entrée en vigueur	Détails
Pérennisation de l'exonération TO-DE dans le secteur agricole	1er janvier 2025	Cette mesure vise à pérenniser et étendre les exonérations fiscales pour les employeurs du secteur agricole, particulièrement en ce qui concerne les charges liées aux travailleurs saisonniers.
Modification de l'effectif sécurité sociale pour les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs	1er janvier 2025	La méthode de comptabilisation des salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs dans l'effectif de sécurité sociale est modifiée pour améliorer la conformité avec les règles de cotisations.
Opposabilité des circulaires ministérielles relatives aux cotisations sociales	1er janvier 2025	Les circulaires ministérielles concernant les cotisations sociales deviennent opposables aux organismes de recouvrement, renforçant ainsi la sécurité juridique des cotisants.
Réforme de l'indemnisation du déficit fonctionnel des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles	1er janvier 2025	La LFSS 2025 introduit une réforme de l'indemnisation du déficit fonctionnel permanent pour les victimes
Lutte contre la fraude sociale	2025	Des mesures de renforcement de la lutte contre la fraude sociale sont mises en place, incluant des contrôles renforcés sur les déclarations des entreprises et des travailleurs indépendants.



A noter : Adoptée dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, une nouvelle obligation devait entrer en vigueur au 1er janvier 2026 : **les contraintes URSSAF**, délivrées après une mise en demeure infructueuse, auraient dû mentionner **la possibilité pour le cotisant de se faire assister du conseil de son choix**.

Cependant, dans sa décision du 28 février 2025, le Conseil constitutionnel **a annulé cette disposition**, estimant qu'elle ne relevait pas du domaine d'une loi de financement de la sécurité sociale. Par conséquent, **cette mesure ne s'appliquera pas**, sauf si elle est réintroduite dans un autre texte.

A person in a light blue suit is writing on a document with a silver pen. In the foreground, a calculator is visible, suggesting financial or accounting work. The background is blurred, focusing attention on the person's hands and the document.

L'actualité paie

DOETH 2024 : Attention à l'échéance du 5 ou 15 mai 2025

Les entreprises concernées par l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** doivent être vigilantes quant à l'échéance **du 5 ou 15 mai 2025** pour la déclaration annuelle.

- **Notification des effectifs :**

Les URSSAF transmettront aux entreprises les données nécessaires sur leurs effectifs **d'ici le 15 mars 2025**. Ces informations sont essentielles pour la déclaration qui doit être effectuée **via la DSN d'avril 2025**.

- **Obligation d'emploi :**

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur de **6 % de leur effectif**. Si ce quota n'est pas atteint, elles doivent **payer une contribution à l'AGEFIPH**.

- **Déclaration :**

La DOETH 2024 doit être **soumise via la DSN d'avril 2025**, avec une échéance au 5 ou 15 mai 2025, selon le cas.

Taxe d'apprentissage : Échéances DSN d'avril et mai 2025

Les échéances de déclaration et de paiement pour la **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et le solde de la taxe d'apprentissage** approchent. Voici les dates clés :

- **CSA (année 2024) :** déclaration **via la DSN de mars 2025, échéance les 7 ou 15 avril 2025**.
- **Fraction solde de la taxe d'apprentissage (année 2024) :** déclaration **via la DSN d'avril 2025, échéance les 5 ou 15 mai 2025**.

Modalités déclaratives

CSA :

- À déclarer sur un seul établissement via la rubrique **S21.G00.82 (valeur « 079 ») et le CTP 998**.
- Les entreprises exonérées doivent l'indiquer avec la valeur **« 080 » et un montant à zéro**.

Solde de la taxe d'apprentissage :

- Déclaration par établissement via **S21.G00.82.002 (valeur « 076 »)**.
- Déclaration des assiettes et paiements **via CTP 995 (0,09 %)**.

Déductions :

- **Subventions aux CFA :** S21.G00.82.002 (valeur « 077 ») et CTP 996.
- **Créance alternant :** S21.G00.82.002 (valeur « 078 ») et CTP 997.

Suivi des effectifs et CRM

Les effectifs annuels CSA sont remontés **via les CRM 118** mis à disposition dès le 7 mars 2025, avec une mise à jour d'ici fin mars.

✦ *Pour plus de précisions, consultez les fiches 2537 et 2588 sur www.net-entreprises.fr.*

C2P : correction des facteurs de risques possible jusqu'aux DSN d'avril 2025

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés exposés à des conditions difficiles d'acquérir des points tout au long de leur carrière.

Ils peuvent utiliser ces points pour :

- Suivre des formations,
- Réduire leur temps de travail avec maintien de salaire,
- Partir en retraite anticipée dès 55 ans.

Évaluation et déclaration des risques

L'employeur évalue l'exposition aux risques selon les conditions habituelles de travail du salarié, en moyenne annuelle. Cette évaluation peut s'appuyer sur des référentiels professionnels.

Si un seuil est dépassé, l'employeur doit le déclarer dans la DSN, précisant les facteurs concernés et la période d'exposition. Cette déclaration entraîne l'attribution automatique des points C2P.

Déclaration des facteurs de risques

La déclaration C2P s'effectue en janvier de l'année suivant l'exposition (ex. : DSN de décembre 2024 pour l'année 2024, transmise en janvier 2025).

Exception : Pour un contrat terminé en cours d'année, la déclaration intervient dans la DSN du mois de départ.

Corrections possibles jusqu'en avril 2025

Les erreurs déclaratives peuvent être corrigées via la DSN jusqu'aux échéances des 7 ou 15 avril 2025. Une correction favorable au salarié (ex. : ajout d'un facteur) reste possible jusqu'à trois ans après l'année d'exposition.

Source : Net-entreprises.fr, Base de connaissances DSN, fiche n° 1765, mise à jour le 19/12/2022.

Indemnisation des arrêts maladie : un nouveau plafond de salaire

À compter du 1er avril 2025, le mode de calcul des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) évolue : le plafond de salaire pris en compte pour l'indemnisation des arrêts maladie dans le secteur privé sera abaissé de 1,8 à 1,4 fois le SMIC.

🔍 Quel impact pour les entreprises ?

➔ Une baisse des IJSS pour certains salariés

Concrètement, les salariés percevant un salaire supérieur à **1,4 fois le SMIC** verront leurs indemnités journalières **diminuer**, car la Sécurité sociale prendra en charge une base plus faible. Pour rappel, les IJSS sont calculées à hauteur de **50 % du salaire brut** dans la limite du plafond imposé.

➔ Un possible surcoût pour les employeurs

De nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise prévoient **un maintien de salaire** en complément des IJSS. La baisse du plafond pourrait donc accroître **la part du complément à la charge des entreprises**, à moins d'une révision des accords internes ou d'une adaptation des contrats de prévoyance.

➔ Un besoin d'ajustement des couvertures santé et prévoyance

Les employeurs devront vérifier si leurs régimes de prévoyance couvrent cette évolution et, si nécessaire, ajuster les garanties proposées aux salariés afin de limiter les pertes financières en cas d'arrêt de travail prolongé.

Une aide exceptionnelle aux employeurs et travailleurs indépendants touchés par le cyclone Garance à La Réunion

Le réseau des URSSAF met en place des **mesures d'urgence** pour soutenir les employeurs et travailleurs indépendants de La Réunion impactés par le cyclone Garance du 28 février 2025.

Pour les employeurs :

- Tolérance sur les retards de déclaration liés aux intempéries.
- Possibilité de report des échéances de cotisations avec un délai de paiement.
- Remise automatique des pénalités et majorations de retard.
- Contact : via la messagerie en ligne sur urssaf.fr (« Déclarer une situation exceptionnelle ») ou par téléphone au 3957.

Pour les travailleurs indépendants :

- Report des échéances de cotisations sans pénalités.
- Aide d'urgence jusqu'à 2 000 € via le CPSTI (sous conditions).
- Démarches : formulaire disponible sur secu-independants.fr à transmettre via la messagerie en ligne sur urssaf.fr ou sur autoentrepreneur.urssaf.fr pour les autoentrepreneurs.
- Contact : par téléphone au 3698 (choix 0).

Les employeurs et travailleurs concernés sont invités à contacter leur URSSAF pour bénéficier de ces dispositifs.

Réduction des cotisations patronales et prime de partage de la valeur : précisions du BOSS

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2025 impose l'**intégration de la prime de partage de la valeur (PPV) dans le calcul de la réduction générale de cotisations patronales (RGCP)**, ce qui est globalement **défavorable** aux employeurs. Si la PPV fait dépasser le plafond d'éligibilité à la RGCP (1,6 SMIC en 2025, 3 SMIC en 2026), l'employeur perd l'allègement ou voit son coefficient réduit.

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), mis à jour le 12 mars 2025, apporte trois précisions :

- La PPV prise en compte inclut aussi celles versées sur **des plans d'épargne salariale** (PEE, PERCO, etc.).
- **Une tolérance est accordée** : les PPV ne sont pas intégrées dans le calcul pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant le 1er mars 2025.
- Seule la **RGCP** est concernée par cette intégration, les autres exonérations restant inchangées.

Ces mesures s'appliquent rétroactivement **à partir du 1er janvier 2025**.

Retenue à la source des non-résidents fiscaux : évolution du barème en 2025

La loi de finances pour 2025 prévoit une **revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu**, entraînant mécaniquement l'ajustement du barème de **la retenue à la source applicable aux non-résidents fiscaux**. Cette mise à jour reflète l'augmentation de 1,8 % des prix à la consommation hors tabac constatée en 2024.

◆ Rappel du fonctionnement de la retenue à la source des non-résidents

- Elle s'applique aux salaires de source française versés à des personnes non domiciliées fiscalement en France (sauf si une convention fiscale internationale prévoit une exonération).
- Ce dispositif est distinct du prélèvement à la source (PAS) appliqué aux résidents fiscaux.
- Il repose sur des taux spécifiques (0 %, 12 % et 20 %), avec des modalités d'assiette propres et des taux particuliers pour les DOM.

◆ Nouveau barème applicable en 2025

Les tranches de la retenue à la source sont **révisées chaque année** en fonction de la hausse de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Un arrêté ministériel est attendu pour préciser ce nouveau barème.

Avantage en nature

Avantage en nature véhicule : des changements importants dès février 2025

Un nouvel arrêté, publié le 27 février 2025, vient **remplacer celui de 2002** sur l'évaluation des avantages en nature (AN) pour les cotisations sociales. Il introduit des changements majeurs, en particulier pour l'avantage en nature véhicule, avec une application à compter **du 1er février 2025**.

🚗 Évaluation des avantages en nature véhicule : ce qui change

- Hausse des évaluations forfaitaires pour les véhicules achetés ou loués.
- Deux options d'évaluation : dépenses réelles ou forfait annuel (seul ce dernier évolue).

Différenciation selon la date de mise à disposition:

- Avant le 31 janvier 2025 : maintien des anciens taux (ex. : 9 % du prix d'achat pour un véhicule acheté).
- À partir du 1er février 2025 : **forte augmentation des pourcentages** (ex. : 15 % du prix d'achat pour un véhicule acheté neuf, 20 % si l'employeur prend en charge le carburant).

⚡ Véhicules électriques : des règles dérogatoires jusqu'en 2027

- Allègement de l'évaluation de l'AN pour encourager leur usage.
- Avant février 2025 : abattement de 50 %, plafonné à 2 000,30 €/an.
- À partir de février 2025 : **abattement porté à 70 %, avec un plafond de 4 582 € en 2025**, réévalué chaque année.

 Application **dès le 1er février 2025** pour les cotisations sociales des périodes concernées, incluant les salariés du régime général et agricole.

Plus de détails ici : [Arrêté du 25 février 2025 – JO du 27](#)

Taxe sur les salaires 2025 : revalorisation du barème et de l'abattement

Comme chaque année, **le barème de la taxe sur les salaires** est ajusté en fonction de la revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu. Pour 2025, cette augmentation est de 1,8 %, en lien avec la hausse des prix à la consommation hors tabac constatée en 2024.

Nouveau barème 2025

Les seuils de la taxe sur les salaires sont désormais les suivants :

- **4,25 % : Jusqu'à 9 147 € annuels**
- **8,50 % : Entre 9 147 € et 18 259 €**
- **13,60 % : Au-delà de 18 259 €**

Spécificités DOM : les taux restent **réduits** en Guadeloupe, Martinique, La Réunion (2,95 %) et en Guyane, Mayotte (2,55 %).

Régularisation et application

L'adoption tardive de la loi de finances pour 2025 signifie que les employeurs ont appliqué l'ancien barème sur le début d'année. **Des régularisations seront nécessaires**, sauf tolérance de l'administration fiscale.

Revalorisation de l'abattement annuel

Les organismes sans but lucratif (associations loi 1901, syndicats, fondations, mutuelles, etc.) bénéficient d'un abattement porté à 24 041 € en 2025 (sous réserve de l'arrondi de l'administration).

Taxe sur les salaires : barème 2025 par fraction de rémunération			
Taux (1)	Annuelle (2)	Trimestrielle	Mensuelle
4,25 %	Jusqu'à 9 147 €	Jusqu'à 2 287 €	Jusqu'à 762 €
8,50 %	Plus de 9 147 € et jusqu'à 18 259 €	Plus de 2 287 € et jusqu'à 4 565 €	Plus de 762 € et jusqu'à 1 522 €
13,60 %	Plus de 18 259 €	Plus de 4 565 €	Plus de 1 522 €
<p>(1) Le taux de la taxe sur les salaires est fixé, pour l'ensemble des rémunérations, à 2,95 % en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion et à 2,55 % en Guyane et à Mayotte. Les taux majorés ne sont pas applicables dans ces départements.</p> <p>(2) Barème de référence pour la régularisation annuelle.</p>			

Loi 2025-127 du 14 février 2025 (art. 2, I), JO du 15



Le saviez-vous ?



Consultation du CSE avant une phase pilote d'IA : une obligation confirmée

◆ Rappel des faits

Un employeur a initié **le déploiement de nouvelles applications informatiques intégrant de l'intelligence artificielle (IA)** sans consulter préalablement le CSE. Ce dernier a demandé à être consulté, mais face à l'absence de réponse de l'employeur, il a saisi le juge des référés pour **suspendre la mise en place de ces outils** tant que son avis n'aurait pas été rendu. L'employeur arguait qu'il ne s'agissait que d'une phase d'expérimentation et non d'une mise en œuvre effective.

◆ Décision du tribunal judiciaire de Nanterre

Le tribunal a rappelé que l'employeur ne peut pas mettre en œuvre un projet **avant la fin de la consultation du CSE**. Il a estimé que la phase pilote impliquait déjà une utilisation concrète des outils par une partie des salariés et ne pouvait être considérée comme une simple expérimentation préalable. Par conséquent, le juge a reconnu un trouble manifestement illicite et a ordonné **la suspension du projet**, sous astreinte de 1 000 € par infraction constatée pendant 90 jours.

◆ Conclusion

Cette décision met en lumière **l'importance de consulter le CSE** avant même une phase pilote impliquant une nouvelle technologie, comme l'IA. Elle rappelle aux employeurs que toute introduction d'outils impactant les conditions de travail nécessite une consultation préalable sous peine de sanctions.

Travail dissimulé

Travail dissimulé : un logement de fonction non déclaré peut coûter cher à l'employeur

◆ Rappel des faits

Un salarié, **logé gratuitement** par son employeur dans un bâtiment de l'entreprise, **conteste son licenciement devant les prud'hommes** et réclame diverses indemnités. Il fait valoir que la mise à disposition du logement, non mentionnée sur ses bulletins de paie, constitue du **travail dissimulé**.

⚖️ Décision

La cour d'appel **condamne l'employeur à verser une indemnité pour travail dissimulé**, considérant que le logement constitue un **avantage en nature** qui aurait dû être **déclaré** et soumis à cotisations sociales. La Cour de cassation confirme cette analyse et retient **l'intention frauduleuse de l'employeur**, caractérisée par l'absence de déclaration sur les bulletins de paie.

🔍 Conclusion

Cette décision rappelle que **tout avantage en nature, y compris un logement de fonction, doit être déclaré et soumis aux cotisations sociales**. À défaut, l'employeur s'expose à des sanctions pour travail dissimulé

 Cass. soc., 4 décembre 2024, n°23-14.259

Un management toxique peut justifier un licenciement pour faute grave !

◆ Rappel des faits

Un responsable d'agence a été licencié pour **faute grave** en raison de son management jugé agressif et colérique. Plusieurs témoignages de collaborateurs décrivaient **un comportement inapproprié**, incluant des menaces et des excès de colère, ayant conduit à des relations dégradées et au départ d'une salariée. Contestant son licenciement, le manager a **saisi les prud'hommes** et obtenu gain de cause en appel, la cour estimant que son attitude relevait davantage d'une maladresse que d'un véritable manquement à son obligation de sécurité.

◆ Décision

La Cour de cassation a **annulé** la décision de la cour d'appel. Elle a estimé que les pratiques managériales du responsable constituaient bien une **violation de son obligation légale de sécurité** (C. trav. art. L. 4122-1), rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Son licenciement pour faute grave a donc été jugé **justifié**.

◆ Conclusion

Cette décision confirme la sévérité de la jurisprudence en matière de management nocif. Même en l'absence de harcèlement avéré ou d'alerte officielle (médecine du travail, inspection du travail), un comportement managérial brutal ou anxiogène peut **justifier un licenciement** pour faute grave. Les managers doivent donc veiller à **adopter une posture respectueuse de la santé et du bien-être de leurs équipes**.

Dispense de reclassement du salarié inapte : précisions de la Cour de Cassation

◆ Rappel des faits

Après près de trois ans d'arrêt maladie, un salarié est déclaré **inapte** par le médecin du travail, qui précise dans son avis : « **inapte à la reprise du poste occupé [...], le rendant inapte à tout poste** ». L'employeur le **licencie** sans rechercher de reclassement, s'appuyant sur cet avis. Le salarié **conteste son licenciement** devant le Conseil de prud'hommes, estimant que l'avis médical ne reprend pas mot pour mot la formulation légale et ne peut donc justifier une dispense de reclassement. Débouté en première instance et en appel, il se pourvoit en cassation.

⚖️ Décision

La Cour de cassation valide la décision des juges du fond : même si la formulation du médecin du travail ne reprend pas exactement les termes de l'article L.1226-2-1 du Code du travail, elle produit le même effet juridique.

Elle précise que la dispense de reclassement est valable si :

- ✓ L'avis est clair et sans ambiguïté.
- ✓ Le maintien dans l'emploi est gravement préjudiciable ou tout reclassement est impossible.

🔍 Conclusion

Avec cet arrêt, la Cour de cassation assouplit son interprétation : l'important n'est plus la forme de l'avis médical, mais son contenu. Dès lors que le médecin exprime clairement l'impossibilité de reclassement, l'employeur est dispensé de cette obligation.



NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr