

ODICEO VOUS INFORME

Actualisation barèmes et indices 2025

En l'attente de l'adoption des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2025, veuillez trouver ci-dessous les actualités sociales portant principalement sur l'évolution des barèmes et taux applicable en 2025.

1. PROLONGATION ET EVOLUTION DE CERTAINS DISPOSITIFS POUR L'ANNEE 2025

L'aide à l'apprentissage est réduite

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2025, le montant de l'aide pour les entreprises de **moins de 250 salariés**, pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat, est **de 5 000€** (au lieu de 6 000€ précédemment).

En ce qui concerne les entreprises de plus de 250 salariés, le montant de l'aide est, désormais, de 2 000€ à la condition que l'entreprise respecte un quota d'alternants dans son effectif.

Pour rappel, cette aide concerne l'embauche des apprentis préparant un diplôme jusqu'au niveau 7 (bac + 5).

Maintien des règles de calcul de l'avantage en nature pour les véhicules électriques

Pour le calcul de l'avantage en nature véhicule, les règles temporaires applicables aux **véhicules électriques** sont **maintenues jusqu'au 31 décembre 2025** (*attente publication d'un arrêté courant janvier*) :

- Les **frais d'électricité** engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule **n'entrent pas en compte** dans le calcul de l'avantage en nature
- Un **abattement de 50%** s'applique sur l'avantage en nature (plafonné à **2 000,30€ par an** et par salarié).

Maintien de l'aide à l'installation de bornes de recharges électriques

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 € en 2025**.

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 **1565,20euros en 2025**.

✳ Evolution de la prise en charge des frais de trajet domicile - lieu de travail

Plusieurs dispositifs temporairement reconduits en 2024 cessent de s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2025.

Mode déplacement	Transports publics	Véhicule personnel	Mode de déplacement dits « durables »
Dispositif de prise en charge	Remboursement des abonnements (transports en communs ou service de location de vélos)	Prime transport - prise en charge des frais : <ul style="list-style-type: none"> de carburant, d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène. 	Forfait mobilité durable – versement d'une allocation forfaitaire
Caractère facultatif ou obligatoire	Obligatoire jusqu'à 50% de l'abonnement, facultatif au-delà	Facultatif, formalisée par une DUE ou accord collectif	Facultatif, formalisée par une DUE ou accord collectif
Bénéficiaires	Tous les salariés	Tous les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel (2)	Tout salarié utilisant des modes de transport dits « durables » (3)
Régime social et fiscal (Cotisations sociales, CSG/CRDS, Impôt sur le revenu)	Exonérée pour la part obligatoire de prise en charge 50%, Le cas échéant, la part facultative est également exonérée dans la limite des frais réellement engagés (1)	Exonérée dans la limite de 600€ par salarié et par an, dont 300€ au maximum pour les frais de carburant <i>En 2024 : exonération max de 700€ au total dont 400€ pour les frais de carburant</i>	Exonérée dans la limite de 600€ par an et par salarié <i>En 2024 : exonération max de 600€</i>
<p>(1) Sous réserve, pour les salariés résidant dans une autre région que celle où ils travaillent, que leur éloignement soit dû à des contraintes liées à l'emploi ou à des contraintes familiales (BOSS-FP-770).</p> <p>(2) C'est-à-dire, les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur <u>ou</u> pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).</p> <p>(3) Sont visés : le vélo, le covoiturage (y compris avec un membre de sa famille), trottinette, service autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, etc. (BOSS-FP-1110).</p>			

✳ Evolution du forfait mobilité durable

A compter du 1^{er} janvier 2025, le covoiturage avec un membre de sa famille entre dans le champ du **forfait mobilités durables** (cf *Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale mis à jour*). L'article L 3132-1 du code des transports, qui définit la notion de covoiturage, prévoit que le déplacement doit être réalisé dans le but d'effectuer un trajet commun pour se rendre sur le lieu d'activité des personnes partageant le véhicule (travail, école, université, etc.).

Pour information, les sommes versées par l'employeur au titre du forfait mobilités durables sont exonérées de cotisations et contributions sociales **dans la limite de 600euros en 2025**.

✳ L'aide financière aux services à la personne (crèche)

Pour rappel, l'aide financière aux services à la personne versée aux salariés par le CSE ou l'entreprise vise soit à faciliter l'accès à des services aux personnes et aux familles développés au sein de l'entreprise, soit à financer des services visés à l'article L 7231-1 du Code du travail (*garde des enfants, tâches ménagères ou familiales à domicile, assistance aux personnes âgées, handicapées ou qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité favorisant leur maintien à domicile, etc.*) ou des activités de services assurées par les crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants, assistants maternels et centres de loisirs.

Le plafond d'exemption d'assiette de cotisations de sécurité sociale, du versement mobilité, des contributions Fnal, de la CSG et de la CRDS et des taxes et participations assises sur les salaires pour les crèches s'élève désormais à **2 540€ par bénéficiaire et par année civile** à partir du 1^{er} janvier 2025.

2. INDICES, BAREMES ET TAUX 2025

* SMIC

SMIC ET MINIMUM GARANTI AU 1ER JANVIER 2025 (TAUX APPLICABLES DEPUIS LE 1.11.2024)	
SMIC TAUX HORAIRE : 11,88 € (MAYOTTE : 8,98 €) MINIMUM GARANTI : 4,22 €	
SMIC mensuel base 35 heures hebdomadaires	1 801,80 € (Mayotte : 1 361,97 €)
SMIC mensuel (hors Mayotte) base 39 heures hebdomadaires (avec une majoration de 10 % pour les 36e à 39e heures hebdomadaires)	2 028,31 €
SMIC mensuel (hors Mayotte) base 39 heures hebdomadaires (avec une majoration de 25 % pour les 36e à 39e heures hebdomadaires)	2 059,20 €

* REMUNERATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

SMIC CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AU 1ER JANVIER 2025 (VALEURS EN EUROS APPLICABLES DEPUIS LE 1.11.2024)						
AGE	AU MOINS BAC PRO (1)	AUTRE				
< 21 ans	65 % du SMIC, soit 1 171,17 €/mois (2)	55 % du SMIC, soit 990,99 €/mois (2)				
21-25 ans	80 % du SMIC, soit 1 441,44 €/mois (2)	70 % du SMIC, soit 1 261,26 €/mois (2)				
26 ans et plus	• SMIC, soit 1 801,80 €/mois (2) • 85 % du minimum conventionnel si plus élevé					
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 5%;">1 :</td> <td>Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau</td> </tr> <tr> <td>2 :</td> <td>Base 35 h hebdomadaires</td> </tr> </table>			1 :	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau	2 :	Base 35 h hebdomadaires
1 :	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau					
2 :	Base 35 h hebdomadaires					

* REMUNERATION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

SMIC APPRENTIS AU 1ER JANVIER 2025 * (VALEURS EN EUROS APPLICABLES DEPUIS LE 1.11.2024)									
AGE	1ER ANNÉE	2ÈME ANNÉE	3ÈME ANNÉE						
CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019									
Moins de 18 ans	27 % du SMIC, soit 486,49 €/mois (1)	39 % du SMIC, soit 702,70 €/mois (1)	55 % du SMIC, soit 990,99 €/mois (1)						
18 à 20 ans	43 % du SMIC, soit 774,77 €/mois (1)	51 % du SMIC, soit 918,92 €/mois (1)	67 % du SMIC, soit 1 207,21 €/mois (1)						
21 ans à 25 ans	• 53 % du SMIC, soit 954,95 €/mois (1) • 53 % du minimum conventionnel si plus élevé	• 61 % du SMIC, soit 1 099,10 €/mois (1) • 61 % du minimum conventionnel si plus élevé	• 78 % du SMIC, soit 1 405,40 €/mois (1) • 78 % du minimum conventionnel si plus élevé						
26 ans et plus	• 100 % du SMIC, soit 1 801,80 €/mois (1) • 100 % du minimum conventionnel si plus élevé	• 100 % du SMIC, soit 1 801,80 €/mois (1) • 100 % du minimum conventionnel si plus élevé	• 100 % du SMIC, soit 1 801,80 €/mois (1) • 100 % du minimum conventionnel si plus élevé						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 5%;">* :</td> <td>La rémunération minimale est supérieure à ce barème dans certaines hypothèses de succession de contrats d'apprentissage, de réduction de la durée du contrat pour tenir compte du niveau de l'apprenti (pour plus de détail, voir Dictionnaire RF Paye au mot "Apprentis").</td> </tr> <tr> <td>1 :</td> <td>base 35 heures hebdomadaires.</td> </tr> <tr> <td>NB :</td> <td>rémunérations applicables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.</td> </tr> </table>				* :	La rémunération minimale est supérieure à ce barème dans certaines hypothèses de succession de contrats d'apprentissage, de réduction de la durée du contrat pour tenir compte du niveau de l'apprenti (pour plus de détail, voir Dictionnaire RF Paye au mot "Apprentis").	1 :	base 35 heures hebdomadaires.	NB :	rémunérations applicables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
* :	La rémunération minimale est supérieure à ce barème dans certaines hypothèses de succession de contrats d'apprentissage, de réduction de la durée du contrat pour tenir compte du niveau de l'apprenti (pour plus de détail, voir Dictionnaire RF Paye au mot "Apprentis").								
1 :	base 35 heures hebdomadaires.								
NB :	rémunérations applicables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.								

✦ PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PÉRIODICITÉ	2025
Année	47 100 €
Trimestre (1)	11 775 €
Mois	3 925 €
Quinzaine (1)	1 963 €
Semaine (1)	906 €
Jour (1)	216 €
Heure (1)	29 €

1 : Depuis 2018, lorsque la périodicité de la paye n'est pas mensuelle, le plafond mensuel doit être ajusté "prorata temporis" en fonction de la périodicité de la paye, sans passer par les valeurs des plafonds périodiques (c. séc. soc. art. R.242-2).

✦ SAISIE SUR REMUNERATION

Saisie sur rémunération : barème au 1 ^{er} janvier 2025 (a)		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (b) (c)	Quotité saisissable
Jusqu'à 4 440 €	Jusqu'à 370 €	1/20
Au-delà de 4 440 € et jusqu'à 8 660 €	Au-delà de 370 € et jusqu'à 721,67 €	1/10
Au-delà de 8 660 € et jusqu'à 12 890 €	Au-delà de 721,67 € et jusqu'à 1 074,17 €	1/5
Au-delà de 12 890 € et jusqu'à 17 090 €	Au-delà de 1 074,17 € et jusqu'à 1 424,17 €	1/4
Au-delà de 17 090 € et jusqu'à 21 300 €	Au-delà de 1 424,17 € et jusqu'à 1 775 €	1/3
Au-delà de 21 300 € et jusqu'à 25 600 €	Au-delà de 1 775 € et jusqu'à 2 133,33 €	2/3
Au-delà de 25 600 €	Au-delà de 2133,33 €	en totalité

a) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule (c. trav. art. R. 3252-5), soit 635,71 € par mois (hors Mayotte) au 1^{er} avril 2024 (décret 2024-396 du 29 avril 2024, JO du 30). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.

(b) Les seuils annuels de rémunération sont augmentés de 1 720 € (soit 143,33 € pour les tranches mensuelles) par personne à la charge du débiteur (c. trav. art. R. 3252-3), sur justification.

(c) Les tranches mensuelles sont calculées par nos soins, dans la mesure où le décret fixe des tranches annuelles.

Allocations forfaitaires pour frais de repas : limite d'exonération 2025 des allocations forfaitaires

Situation et nature de l'indemnité		Limite d'exonération
Salariés en déplacement professionnel	Repas au restaurant	21,10 €
	Repas hors des locaux (1)	10,30 €
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	Salariés contraints de prendre leur repas sur les lieux de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaire (2)	7,40 €

(1) Salariés en déplacement hors des locaux de l'entreprise pour lesquels les circonstances ou les usages de la profession n'exigent pas de prendre le repas au restaurant. Salariés occupés notamment sur des chantiers, des entrepôts ou des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise (BOSS, Frais professionnels, §§ 210 et 220, 01/01/2025).

(2) Notamment travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit (BOSS, Frais professionnels, § 180, 01/01/2025).

Frais de télétravail : limite d'exonération 2025 des allocations forfaitaires

Allocation forfaitaire	Limite d'exonération selon la source de l'allocation forfaitaire (1)	
	Cas général (2)	Allocation prévue par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe
En fonction du nbre de jours de télétravail par semaine	10,90 € par mois par jour de télétravail par semaine (3)	13 € par mois par jour de télétravail par semaine (4) (5)
En fonction du nbre de jours de télétravail par mois	2,70 € par jour de télétravail, dans la limite de 59,40 € par mois	3,25 € par jour de télétravail, dans la limite de 71,50 € par mois (5)

(1) Au-delà des limites, exonération possible, mais sur la base de justificatifs des dépenses.

(2) Par exemple, décision de l'employeur, accord d'entreprise ou d'établissement, charte de télétravail.

(3) Soit 10,90 € par mois pour un rythme d'un jour de télétravail par semaine, 21,80 € par mois pour deux jours par semaine, 32,70 € pour trois jours par semaine, etc.

(4) Soit 13 € par mois pour un rythme d'un jour de télétravail par semaine, 26 € par mois pour deux jours par semaine, 39 € pour trois jours par semaine, etc.

(5) Cette année encore, ces limites n'ont pas été revalorisées. Elles seront peu à peu rattrapées par le cas général.

Grands déplacements en métropole (1) : limite d'exonération 2025 des allocations forfaitaires

Durée du déplacement	Limites d'exonération		
	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements 92, 93, 94	Autres départements de la métropole
Pour les 3 premiers mois	21,10 €	75,60 €	56,10 €
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 2 ans (- 15 %) (2)	17,90 €	64,30 €	47,70 €
Au-delà de 2 ans et jusqu'à 6 ans (- 30 %) (2)	14,80 €	52,90 €	39,30 €

(1) Des limites particulières s'appliquent pour les DOM et autres territoires français d'outre-mer ainsi que pour les déplacements à l'étranger.

(2) Valeurs de ces lignes calculées par nos soins.

✳ TITRES-RESTAURANT

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant passe à **7,26€ en 2025**.

Pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la valeur du titre restaurant doit donc être comprise entre **12,10€ et 14,52€**.

Le bénéfice de l'exonération reste subordonné au respect des 2 autres limites suivantes :

- La contribution patronale ne doit pas dépasser 60% de la valeur libératoire du titre ;
- Elle doit être au moins égale à 50% de cette valeur.

Depuis la loi du 16 août 2022, il est possible d'utiliser les tickets restaurants pour acheter des produits alimentaires non directement consommables dans les supermarchés et petits commerces. Cette mesure a été mise en place à titre dérogatoire et temporaire.

Cependant, le 14 janvier 2025, le parlement a voté la **reconduction** de ce dispositif pour **deux ans**, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

✳ AVANTAGES EN NATURE

- AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT 2025 -		
MÉTHODE DE L'ÉVALUATION RÉELLE (1)		
Valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation + valeur réelle des avantages accessoires		
MÉTHODE DE L'ÉVALUATION FORFAITAIRE (1)		
RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (2) (EN €)	LOGEMENT AVEC	
	UNE PIÈCE PRINCIPALE	PLUSIEURS PIÈCES PRINCIPALES
Moins de 1 962,50 €	78,70 €	42,10 € par pièce principale
De 1 962,50 à 2 354,99	91,80 €	58,90 € par pièce principale
De 2 354,99 à 2 747,49	104,80 €	78,70 € par pièce principale
De 2 747,49 à 3 532,49	117,90 €	98,20 € par pièce principale
De 3 532,49 à 4 317,50	144,50 €	124,50 € par pièce principale
De 4 317,50 à 5 102,49	170,40 €	150,40 € par pièce principale
De 5 102,49 à 5 887,49	196,80 €	183,30 € par pièce principale
A partir de 5 887,49	222,70 €	209,60 € par pièce principale

1	:	Méthode de l'évaluation réelle ou du forfait sur option de l'employeur.
2	:	Rémunération mensuelle brute en espèces, après application d'une éventuelle déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Valeur de l'avantage en nature nourriture pour 2025		
Cas général	Pour un repas	5,45 €
	Pour une journée (2 repas)	10,90 €
Hôtels-café-restaurants	Pour un repas	4,22 € (1)
	Pour une journée (2 repas)	8,44 € (1)
Cantine et restaurant d'entreprise ou interentreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés ayant accès à une cantine ou à un restaurant d'entreprise ou interentreprises géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité social et économique (CSE), l'avantage consenti par l'employeur (ou le CSE) qui en supporte la charge correspond, pour chaque repas, à la différence entre le forfait de 5,45 € et la participation personnelle du salarié. • Cependant, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation personnelle du salarié est au moins égale à 50 % du forfait, soit 2,73 € par repas en 2025. 	
(1) Valeur fixée par dérogation en référence au minimum garanti, lequel n'augmentera pas au 1 ^{er} janvier 2025.		

✳ COTISATIONS SUR SALAIRES

TAUX ET ASSIETTES : COTISATIONS SUR SALAIRES AU 1ER JANVIER 2025			
COTISATIONS	BASE	PART SALARIALE	PART PATRONALE
CSG non déductible	Base CSG (1)	2,40 %	-
CSG déductible	Base CSG (1) (2)	6,80 %	-
CRDS	Base CRDS (1)	0,50 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE			
Maladie	Salaire total	0 (3)	7 % ou 13,00 % (4)
Vieillesse déplafonnée	Salaire total	0,40%	2,02 %
Vieillesse plafonnée	de 0 à 3 925	6,90 %	8,55 %
Allocations familiales	Salaire total	-	5,25 % ou 3,45 % (5)
Accidents du travail	Salaire total	-	Variable
PÔLE EMPLOI			
Ass. chômage Tr. A + Tr. B	de 0 à 15 700	0 (6)	4,05 % (4 % à partir du 1.05.2025)
AGS (FNGS)	de 0 à 15 700	-	0,25 %

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO, APEC ET PRÉVOYANCE

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO, APEC ET PRÉVOYANCE			
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO			
AGIRC-ARRCO tr. 1	de 0 à 3 925	3,15 % (7) (8)	4,72 % (7) (8)
AGIRC-ARRCO tr. 2	de 3 925 à 31 400	8,64 % (7) (8)	12,95 % (7) (8)
Contribution d'équilibre général tr. 1	de 0 à 3 925	0,86 % (7)	1,29 % (7)
Contribution d'équilibre général tr. 2	de 3 925 à 31 400	1,08 % (7)	1,62 % (7)
Contribution d'équilibre technique tr.1 + tr. 2 (9)	de 0 à 31 400	0,14 % (7)	0,21 % (7)
APEC tr. A + B (10)	de 0 à 15 700	0,024 %	0,036 %
Prévoyance complémentaire	-	Selon contrat	Selon contrat (11)
Assurance décès des cadres (10)	de 0 à 3 925	-	1,50 %
AUTRES CONTRIBUTIONS			
FNAL (moins de 50 salariés)	de 0 à 3 925	-	0,10 %
FNAL (50 salariés et plus) (12)	saire total	-	0,50 %
Contribution de solidarité pour l'autonomie	Salaire total	-	0,30 %
Versement mobilité (13)	Salaire total	-	(Variable)
Forfait social (cas général)	(14)	-	20 % (15)
Forfait social sur prévoyance (16)	(17)	-	8 %
Contribution au dialogue social	(Salaire total)	-	0,016 %
Participation construction (50 salariés et plus) (20)	Salaire total	-	0,45 %
Taxe d'apprentissage	Salaire total	-	(18)
Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (20)	Salaire total	-	(19)
Contribution à la formation professionnelle	Salaire total	-	(21)

1:	Un abattement de 1,75 % s'applique sur certains éléments de rémunération préalablement au calcul de la CSG et de la CRDS. Le montant annuel de l'abattement pour frais professionnels est limité à 1,75 % de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale du salarié.
2:	CSG non déductible lorsqu'elle est afférente à des sommes exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale, cette règle s'appliquant aussi, le cas échéant, aux indemnités de rupture du contrat de travail et du mandat social (BoFIP RSA-BASE-30-30 § 80 à 100-24/07/2017).
3:	En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,30 %. Pour les salariés fiscalement domiciliés à l'étranger, la cotisation salariale d'assurance maladie de base est de 5,50 %.
4:	Taux de 7 % pour les salariés dont les rémunérations n'excèdent pas 2,5 SMIC au 31.12.2023. Taux de 13 % au-delà.
5:	Taux de 3,45 % pour les salariés dont les rémunérations n'excèdent pas 3,5 SMIC au 31.12.2023. Taux de 5,25 % au-delà.
6:	Taux nul depuis le 1er octobre 2018 (cas général, hors intermittents du spectacle).
7:	Pour une répartition employeur/salarié de 60/40.
8:	Sous conditions, certains employeurs peuvent appliquer une répartition différente ou ont pu conservé des taux supérieurs en application de conditions d'adhésion particulières.
9:	La contribution d'équilibre technique n'est due qu'au titre des salariés dont la rémunération est supérieure au plafond sur l'année. Elle s'ajoute à la contribution d'équilibre général.
10:	Cadres au sens des anciens art. 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.
11:	Les contributions patronales de prévoyance complémentaire exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, mais assujetties à la CSG/CRDS, sont soumises au forfait social de 8 % dans les entreprises de 11 salariés et plus, sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuil applicables.
12:	Sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuil applicables.
13:	Entreprises de 11 salariés et plus en Île-de-France et et, en régions, dans les zones où il a été institué par une autorité organisatrice des mobilités (AOM), sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuil applicables.
14:	L'assiette du forfait social est principalement constituée par certaines sommes exonérées de cotisations de sécurité sociale mais assujetties à CSG (c. séc. soc. art. L. 137-15).
15:	Le taux de principe est 20 %. Sous conditions, les employeurs peuvent bénéficier, sur certains éléments d'épargne salariale ou d'épargne retraite, d'une exonération de forfait social, d'un taux de 10 % ou d'un taux de 16 %.
16:	Employeurs de 11 salariés et plus, sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuil applicables.
17:	Contributions patronales de prévoyance complémentaire assujetties à CSG mais exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
18:	Taux de 0,68 % (0,44 % en Alsace-Moselle).
19:	.Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage due par les employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas un minimum d'alternants à l'effectif.
20:	Sous réserve du mécanisme d'atténuation des effets de seuil..
21:	Contribution minimale de 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés et de 1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus (il existe un dispositif de lissage des effets de seuil). Par ailleurs, il existe une contribution 1 % CPF-CDD

BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOMOBILES 2023 (*)

Barème kilométriques 2023 auto et deux-roues :

Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet - et donc exonérée de cotisations sociales au titre des frais professionnels - dans les limites des barèmes kilométriques annuellement fixés par arrêté. Les barèmes 2023 des frais kilométriques pour les automobiles et les deux-roues sont identiques aux barèmes 2022 (arrêté du 27 mars 2023, JO du 07 avril 2023, texte 4; brochure pratique 2024). **Pour les véhicules électriques, il est majoré de 20%.**

Du point de vue fiscal, ces barèmes concernent l'imposition des revenus de 2023 pour les salariés et les BNC autorisés à en faire application. En paye, au titre du régime social, ils concernent les remboursements effectués par l'employeur à compter du 1er janvier 2024 compte tenu du nouveau barème.

PUISSANCE ADMINISTRATIVE	<= 5 000 KM	KILOMÉTRAGE 5 001 À 20 000 KM	> 20 000 KM
<= 3 CV	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1\ 065$	$d \times 0,370$
4 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1\ 330$	$d \times 0,407$
5 CV	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1\ 395$	$d \times 0,427$
6 CV	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1\ 457$	$d \times 0,447$
7 CV et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\ 515$	$d \times 0,470$

d :	distance parcourue
* :	Le barème 2024 sera connu, en principe, en début d'année 2025.

BARÈME KILOMÉTRIQUE DEUX-ROUES 2023 (*)

CYCLOMOTEURS

PUISSANCE (P)	D <= 3 000 KM	3 000 < D <= 6 000 KM	D > 6 000 KM
P < 50 cm ³	$d \times 0,315$	$(d \times 0,079) + 711$	$d \times 0,198$

MOTOCYCLETTES

PUISSANCE (P)	D <= 3 000 KM	3 000 < D <= 6 000 KM	D > 6 000 KM
1 ou 2 CV	$d \times 0,395$	$(d \times 0,099) + 891$	$d \times 0,248$
P = 3, 4, 5 CV	$d \times 0,468$	$(d \times 0,082) + 1\ 158$	$d \times 0,275$
P > 5 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1\ 583$	$d \times 0,343$

d :	distance parcourue
* :	Le barème 2024 sera connu, en principe, en début d'année 2025.

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr).

Veuillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.