

LINKING  
TALENTS



## CAFE DE LA PAIE – N°14

12 décembre 2024

Brankiça PAVLOVIC  
Abdelkader BERRAMDANE

# SOMMAIRE

1. - Plafond SS 2025 : rappel des incidences en paie
2. - Solde tout compte : absence de signature du salarié
3. - PLFSS : avant la dissolution
4. - PPV : obligation de négocier en 2025
5. - DSN : CP et Arrêt de travail
6. - DSN : Déclaration refus de CDI
7. - DSN : Fait générateur

LINKING  
TALENTS



## 1. PLAFOND SS ET INCIDENCES EN PAIE

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale sont respectivement fixées à 3 925 € et 216 €.

Les différents plafonds périodiques prévus par l'arrêté à paraître en fin d'année seront, comme l'a précisé le Boss, fixés comme suit au 1er janvier 2025.

## Plafonds 2025

Annuel	47 100 €
Trimestriel	11 775 €
Mensuel	3 925 €
Quinzaine	1 963 €
Hebdomadaire	906 €
Journalier	216 €
Horaire	29 €

## Contributions chômage et AGS

Le plafond des contributions d'assurance chômage et AGS (4 plafonds de sécurité sociale) est fixé comme suit en 2025 :

Par mois	Par trimestre	Pour l'année
15 700 €	47 100 €	188 400 €

## Retraite complémentaire Agirc-Arrco

La valeur des plafonds applicables aux cotisations Agirc-Arrco en 2025 est la suivante :

Tranche de rémunération	Par mois	Par trimestre	Pour l'année
Tranche 1	3 925 €	11 775 €	47 100 €
Tranche 2	entre 3 925 et 31 400 €	entre 11 775 et 94 200 €	entre 47 100 et 376 800 €

## Contributions de prévoyance complémentaire

Les contributions patronales au financement des régimes de prévoyance complémentaire (y compris les régimes couvrant les frais de santé) sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré, dans la limite ci-contre

Somme de 6 % du Pass (soit 2 826 €) et de 1,5 % de la rémunération, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 12 % du montant du Pass, soit 5 652 €

Les cotisations salariales et patronales versées aux régimes de prévoyance complémentaire (à l'exception des régimes couvrant les frais de santé) ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dans la limite ci-contre

Somme de 5 % du montant du Pass (soit 2 355 €) et de 2 % de la rémunération.

Sans que le total puisse excéder 2 % de 8 fois le montant du Pass, soit un montant maximal déductible de 7 536 €

## Contributions de retraite supplémentaire

Les contributions patronales sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la plus élevée des deux valeurs ci-contre

5 % du Pass (soit 2 355 €) ou 5 % de la rémunération, retenue dans la limite de 5 fois le montant du Pass (soit 11 775 €)

Les contributions salariales et patronales (hors frais de santé) échappent à l'impôt sur le revenu dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute, retenue à concurrence de 8 fois le Pass

Soit une déduction maximale de 30 144 €

## Indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée du mandat social

Leur régime social et fiscal dépend notamment des seuils suivants :

	Soit pour 2025 :
2 Pass	94 200 €
3 Pass	141 300 €
5 Pass	235 500 €
6 Pass	282 600 €
10 Pass	471 000 €

### Stage

Gratification

Montant minimal de la gratification pour le stage de plus de 2 mois : 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)  
Fraction de la gratification exonérée de cotisations (quelle que soit la durée du stage) : 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage

4,35 € × nombre d'heures de stage réalisées au cours du mois



## Cadeaux, bons d'achat et chèques-vacances

Bons d'achat et cadeaux attribués par le CSE	Présomption de non-assujettissement à cotisations dans la limite de 5 % du PMSS(1) par salarié et par an	196 €
Chèques-vacances	La participation de l'employeur ne peut pas dépasser 50 % ou 80 % de la valeur libératoire selon que la rémunération moyenne du salarié est au moins égale ou inférieure au PMSS(1) au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution	Si rémunération moyenne < 3 925 €, participation maximale = 80 % Si rémunération moyenne ≥ 3 925 €, participation maximale = 50 %

## Indemnités journalières de sécurité sociale

IJSS de maternité, paternité et adoption	Pour les salariés mensualisés, elle est égale à 1/91,25e du montant des salaires des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail, pris en compte dans la limite du PMSS(1) et abattus de 21 %	Montant maximal : 101,94 € net avant précompte de la CSG et de la CRDS
IJSS accident du travail ou maladie professionnelle	IJSS accident du travail ou maladie professionnelle : égale à 60 ou 80 % du salaire journalier de base lui-même égal à 1/30,42e de la dernière paie dans la limite de 0,834 % du Pass	Salaire journalier de base maximal : 392,81 € Montant maximal IJ : 235,69 € (60 %) ou 314,25 € (80 %)

## Participation et intéressement

Participation aux résultats de l'entreprise	Salaire maximal pris en compte en cas de répartition proportionnelle aux salaires : 3 fois le Pass	Salaire maximal : 141 300 €
	Droits maximaux pouvant être attribués à un salarié : 75 % du Pass	Droits maximaux : 35 325 €
Intéressement	Montant maximal des primes distribuées à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice : 75 % du Pass	35 325 €
PEE (Plan d'épargne entreprise)	Montant maximal de l'abondement de l'entreprise : 3 fois la contribution du salarié, dans la limite de 8 % du Pass (16 % du Pass en cas de versement unilatéral de l'employeur sur le plan pour acquisition de titres de l'entreprise)	3 768 € (ou 7 536 €)
	Montant maximal de la majoration pour acquisition de titres de l'entreprise : 80 % de ce montant	7 536 €
Perco/Pereco	Montant maximal de l'abondement de l'entreprise : 3 fois la contribution du salarié, dans la limite de 16 % du Pass par participant	7 536 €

## 2. SOLDE DE TOUT COMPTE



Pour rappel, à l'occasion de toute rupture du contrat de travail l'employeur est tenu d'établir, en double exemplaire, un document dit "reçu pour solde de tout compte" récapitulant les sommes versées au salarié (montant des salaires, primes, indemnités diverses...) à ce titre. Le salarié a la possibilité de le dénoncer par lettre recommandée dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

la signature du salarié apparaît un élément essentiel du reçu pour solde de tout compte. Son absence prive ce document de son effet libératoire au-delà du délai de six mois prévu par l'article L.1234-20 du code du travail. Comme le salarié n'a aucune obligation de le signer, l'employeur ne peut pas conditionner le paiement des sommes mentionnées dans ce document à la signature du salarié.

De son côté le salarié reste libre tant qu'il n'a pas signé son reçu de tout compte de contester le contenu de celui-ci. Toutefois, le salarié reste tenu, s'il veut contester les sommes mentionnées dans ce reçu pour solde de tout compte non signé, d'agir dans le délai de prescription puisque l'absence de signature du salarié ne produit pas d'effet sur le délai de prescription. Celui-ci continue de courir. Seule l'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure peut interrompre celui-ci.

### 3. PLFSS – AVANT LA DISSOLUTION

## □ A titre d'information

- Les mesures retenues par la CMP
  - ✓ Prise en compte de la PPV dans le calcul de la RGCP
  - ✓ Abaissement des limites des rémunérations pour la réduction des taux patronaux Maladie et AF respectivement à 2,25 fois le smic (au lieu de 2,5) et 3,3 fois le smic (au lieu de 3,5)
  - ✓ Minima conventionnels à la place du smic dans le calcul de la RGCP
  - ✓ Hausse de la contribution spécifique patronale sur les actions gratuites attribuées
  - ✓ Modification du régime social des rémunérations versées à des apprentis ⇒ Exonération de cotisations sociales limitée à 50% du smic (au lieu de 79%) et de CSG/CRDS à hauteur 50% du smic (au lieu de 100%) pour tous les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025
  
- Les mesures non retenues par la CMP
  - ✓ La réduction de 2% de la somme des cotisations éligibles à la RGCP ⇒ Maintien des valeurs T actuelles
  - ✓ Exclusion de la déduction forfaitaire spécifique
  - ✓ Augmentation de la durée annuelle de travail et doublement du taux CSA



## ☐ A titre d'information

- IJSS
  - ✓ Quid de la réduction de la limite des rémunérations prises en compte 1,8 fois le smic v/s 1,4 ?
  - ✓ « Mesure susceptible d'être remise en cause »

## ☐ PLF 2025

- Mécanisme de la loi spéciale
  - Absence d'adoption du PLF dans les délais fixés par la Constitution
  - Dépôt par le Gouvernement d'un projet de loi l'autorisant à percevoir les impôts existants
  - Présentation de ce projet de loi avant le 19 décembre



LINKING  
TALENTS



## 4. PPV : 2025

Certains employeurs d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non soumis à l'obligation de participation doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de 2025. L'Urssaf rappelle les principales caractéristiques de ce dispositif.

## 5. DSN : DÉCLARATION DES CP ACQUIS PENDANT LES PÉRIODES ARRET MALADIE



Le site Net-entreprise a mis à jour le 18 novembre 2024 sa fiche n° 2691 relative à la déclaration des congés payés acquis pendant les périodes d'arrêt maladie.

Il est ainsi indiqué que le versement rétroactif d'une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) au titre de congés payés acquis pendant des périodes d'arrêt maladie doit être déclaré en DSN et rattaché à la dernière période du contrat.

Pour les salariés sortis au cours des 13 derniers mois, un signalement "Fin de contrat de travail unique" (FCTU) de type "Annule et remplace" doit également être émis pour transmettre à l'assurance chômage les éléments relatifs à l'ICCP impactant le calcul des droits.

► *Attention, compte tenu des contraintes du système DSN, la transmission d'un signalement "Annule et remplace" sera impossible pour tous les signalements FCTU initiaux réalisés plus de 13 mois avant le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).*

## 6. DSN : DÉCLARATION D'UN REFUS DE CDI





Dans une fiche consigne n° 2695, le site Net-entreprise détaille les modalités et les règles de valorisation de la rubrique "Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission - S21.G00.62.021".

L'employeur doit renseigner au moment de la fin du contrat de travail, à l'occasion du signalement de la fin de contrat de travail, la rubrique "Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission - S21.G00.62.021", en la valorisant à "01 - Proposition refusée", seulement s'il a proposé un CDI à un salarié, dans les formes et conditions prévues légalement, et que celui-ci a refusé.

Pour les contrats de mission ou les CDD d'usage en circuit dérogatoire, cette rubrique doit être renseignée directement dans la DSN mensuelle. Pour les autres, elle doit être renseignée dans le signalement FCTU et reportée dans la DSN mensuelle qui correspond au mois M du signalement FCTU.

## 7. FAIT GÉNÉRATEUR DES COTISATIONS

Un décret du 29 décembre 2023 apporte des clarifications sur les périodes à prendre en compte pour le calcul des cotisations et contributions portant sur des revenus d'activité à compter du 1er janvier 2025.

Le principe du rattachement à la période d'activité est maintenu.

Dérogations : reprises dans le BOSS

- Versement d'éléments de rémunération, par exemple, M-1 en M = prise en compte de la période de versement
- Versement d'éléments de rémunération versés selon une périodicité différente du mois (exemple, Primes), = prise en compte de la période de versement
- Versement d'éléments de rémunération postérieurement à la fin du contrat de travail = prise en compte de la période d'activité



Selon net-entreprises, les derniers échanges tenus ont permis de confirmer que pour les cas les plus courants de prise en compte régulière dans la paie du mois d'éléments venant du mois antérieur, il convient bien de se référer aux règles applicables lors de la prise en compte de ces éléments en paie.

Ce rattachement à la période de prise en compte en paie concerne ainsi :

- les heures supplémentaires habituellement prises en compte à partir des constats du mois antérieur ;
- tous les éléments d'ajustement des montants liés à des périodes d'absence ;
- le versement d'une prime « dont la date de la décision détermine la prise en compte en paie qui ne peut donc n'être que postérieure à cette date, y compris pour les salariés sortis ».

Si une erreur a été opérée, net-entreprises confirme qu'il convient bien de se référer à la date d'origine à laquelle le calcul initial a été opéré, même si l'élément corrigé a posteriori aurait dû figurer dans le solde de tout compte. C'est globalement ce qui est demandé à ce jour lors de jugements prud'homaux.

Comme tous les logiciels ne fonctionnent pas à ce jour de manière homogène, ceux qui sont en écart auront un délai pour s'adapter.

Le BOSS devrait prochainement apporter des éléments sur ce point et fixer une période de tolérance.

# QUESTIONS/REPOINSES

- **Pouvez-vous préciser comment gérer la déclaration en DSN des indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) pour des salariés sortis depuis plus de 13 mois, étant donné l'impossibilité de transmettre un signalement 'Annule et remplace' ?**

[Dans la DSN mensuelle – Déclarer le versement d'un complément de solde de tout compte pour un individu ayant quitté l'entreprise](#)

[Déclaration des congés payés acquis pendant les périodes d'arrêt maladie](#)

Le versement rétroactif d'une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) au titre de congés payés acquis pendant des périodes d'arrêt maladie doit être *déclaré* en DSN (sont attendus notamment les blocs « Versement individu - S21.G00.50 », « Rémunération - S21.G00.51 », « Prime, gratification et indemnité - S21.G00.52 », « Élément de revenu calculé en net - S21.G00.58 », « Composant de base assujettie - S21.G00.79 » et « Cotisation individuelle - S21.G00.81 » ) **et rattaché à la dernière période du contrat.**

Pour les salariés sortis au cours des 13 derniers mois, un signalement « Fin de contrat de travail unique » (FCTU) de type « Annule et remplace » doit également être émis pour transmettre à l'assurance chômage les éléments relatifs à l'ICCP impactant le calcul des droits.

**Point d'attention :** *Compte tenu des contraintes du système DSN, la transmission d'un signalement « Annule et remplace » sera impossible pour tous les signalement FCTU initiaux réalisés plus de 13 mois avant le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).*

- **Le minimum conventionnel de référence pourrait aussi être celui rattaché à la grille de classification et donc être supérieur au SMIC ?** Dans ce cas c'est le SMIC qui est retenu.





 CONTACTS

Audit-Conseil-SIRH et Management de transition

BRANKIÇA PAVLOVIC

Tél : 01 75 83 06 04

Mail : [brankicapavlovic@payjob.fr](mailto:brankicapavlovic@payjob.fr)

Formation Paie, Droit du travail, Ressources Humaines

ZIDANE LINDA

Tél : 01 83 81 95 00

Mail : [lindazidane@payjob.fr](mailto:lindazidane@payjob.fr)



**PAYJOB** fait partie du groupe **Linking Talents** qui regroupe:

- 11 cabinets de recrutement
- une société de portage salarial
- un organisme de formation
- un département Audit-Conseil-SIRH

