

Sommaire

SOMMAIRE	1
INDICE SYNTEC	2
JOURS DE REPOS 2025 (MODALITES 2 ET 3).....	2
SMIC.....	4
REMUNERATION CONVENTIONNELLE DES SALARIES.....	4
SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ETAM APPLICABLES DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2025.....	4
SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS CADRES APPLICABLES DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2025	5
CONDITIONS DE REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES EN MODALITE 2 (REALISATION DE MISSIONS) DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2025	5
CONDITIONS DE REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES EN MODALITE 3 (FORFAIT ANNUEL EN JOURS) DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2025	6
REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2025	7
REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	7
GRATIFICATION MENSUELLE OBLIGATOIRE POUR LES STAGES DE PLUS DE 2 MOIS	9
PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE AU 1 ^{ER} JANVIER 2025.....	10
TITRE-RESTAURANT.....	10
FORFAIT MOBILITES DURABLES.....	11
MISE A DISPOSITION D'UN VEHICULE ELECTRIQUE - LIMITES D'EXONERATION.....	11
INDEMNITE TELETRAVAIL – LIMITES D'EXONERATION POUR 2025.....	12
FRAIS PROFESSIONNELS – LIMITES D'EXONERATION POUR 2025.....	12
FRAIS DE REPAS.....	13
GRAND DEPLACEMENT EN METROPOLE	13
GRAND DEPLACEMENT A L'ETRANGER.....	13
FRAIS PROFESSIONNELS LIES A LA MOBILITE.....	13
BAREME FISCAL DES INDEMNITES KILOMETRIQUES 2025.....	14
BAREME FISCAL APPLICABLE AUX VEHICULES AUTOMOBILES.....	14
BAREME FISCAL APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS.....	15
BAREME FISCAL APPLICABLE AUX VEHICULES DEUX-ROUES A MOTEUR AUTRES QUE LES CYCLOMOTEURS.....	15

Indice Syntec

320,3 (Juillet 2025)

Créé en 1961 et reconnu par le ministère de l'Économie et des Finances en 1974, l'indice Syntec est calculé par la Fédération Syntec et communiqué tous les mois aux établissements de la branche depuis 60 ans.

Il mesure l'évolution du coût de la main d'œuvre, essentiellement intellectuelle, pour des prestations fournies, et permet ainsi de refléter le changement des coûts salariaux dans le cas de projets au long cours.

A quoi sert-il et comment est-il calculé ?

Son utilisation principale consiste en l'actualisation ou la révision de la clause financière des contrats ou marchés, notamment des secteurs professionnels représentés par la Fédération Syntec.

L'indice Syntec est fondé sur les résultats d'une enquête menée auprès d'un groupe « témoin » de sociétés représentatives des principales activités de la branche. Présentés dans un rapport mensuel, ces résultats font état :

- des effectifs moyens exprimés en équivalent temps plein,
- et du cumul des salaires bruts chargés correspondant à ces effectifs.

Un calcul est ensuite effectué pour mesurer l'évolution de la somme des masses salariales brutes chargées et de la somme des effectifs exprimés en équivalent temps plein, rapportée à la durée de travail considérée. L'indice est enfin lissé sur une période de 12 mois.

Conçu pour fournir une représentation fidèle, simple et transparente de l'évolution des coûts dans le respect des pratiques en matière de statistiques, l'indice Syntec est cité sur de nombreux supports et constitue aujourd'hui une référence.

Il est rappelé que l'utilisation de l'indice Syntec a toujours été et est parfaitement facultative. Son éventuelle utilisation relève de la seule négociation des membres avec leurs cocontractants, laquelle est menée individuellement.

Pour en savoir plus sur l'utilisation de l'indice Syntec dans les contrats, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

<https://www.syntec.fr/indicateurs/indice-syntec/>

Jours de Repos 2025 (Modalités 2 et 3)

La modalité 2 ou forfait heures, et la modalité 3 appelée aussi forfait annuel en jours, sont des **conventions de forfait assorties d'un plafond annuel de jours travaillés** (220 jours par an, journée de solidarité incluse pour la modalité 2, et 218 jours par an, journée de solidarité incluse pour la modalité 3).

Compte-tenu de ce plafond annuel de jours travaillés, les salariés concernés bénéficient de jours de repos calculés chaque début d'année. Ces jours de repos n'ont pas le caractère juridique de JRTT et ne sont pas soumis aux mêmes règles de calcul.

Pour déterminer le nombre de jours de repos attachés à la modalité 2 et à la modalité 3, il convient tout d'abord de calculer le nombre de jours calendaires (365 ou 366) de l'année N (en l'occurrence 2025), puis de soustraire tous les jours pendant lesquels le salarié ne travaille pas (pour une année complète) :

- les samedis et les dimanches ;
- les 25 jours ouvrés de congés payés légaux ;
- le nombre de jours fériés tombant un jour ouvré.

Il convient ensuite de déduire du résultat obtenu les 220 ou 218 jours correspondant au plafond auquel est soumis le salarié, pour obtenir **le nombre de jours de repos qui doivent être octroyés pour l'année, afin de respecter ces plafonds.**

Chiffres de référence Social/RH

Chiffres-clés

Septembre 2025

Tableau de calcul des jours de repos 2025 - Journée de Solidarité incluse			
Nombre de jours / année (365 ou 366)		365	jours
Samedis		52	jours
Dimanches		52	jours
Congés payés légaux		25	jours
Jours fériés tombant un jour ouvré		9	jours*
TOTAL Jours ouverts au travail sur l'année		227	jours
Détail du Calcul			
Jours fériés tombant un jour ouvré ou chômé : * No sont soustraits que les jours fériés tombant sur un jour ouvré. La Toussaint étant un samedi en 2025, elle n'a pas à être décomptée.			
Jour de l'an	Mercredi	01/01/2025	1
Lundi de Pâques	Lundi	21/04/2025	1
Fête du travail	Jeudi	01/05/2025	1
Victoire 1945	Jeudi	08/05/2025	1
Jeudi Ascension	Jeudi	29/05/2025	1
Lundi de Pentecôte (Journée de Solidarité, jour travaillé)	Lundi	09/06/2025	0
Fête Nationale	Lundi	14/07/2025	1
Assomption	Vendredi	15/08/2025	1
Toussaint	Samedi	01/11/2025	0
Armistice 1918	Mardi	11/11/2025	1
Noël	Jeudi	25/12/2025	1
TOTAL			9
Nombre de Jours de Repos à attribuer pour l'année			
Modalité 2 (journée de solidarité incluse, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	220	7	jrs repos
Forfait jours (journée de solidarité incluse, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	218	9	jrs repos

Tableau de calcul des jours de repos 2025 - Hors Journée de Solidarité			
Nombre de jours / année (365 ou 366)		365	jours
Samedis		52	jours
Dimanches		52	jours
Congés payés légaux		25	jours
Jours fériés tombant un jour ouvré		10	jours*
TOTAL Jours ouverts au travail sur l'année		226	jours
Détail du Calcul			
Jours fériés tombant un jour ouvré ou chômé : * No sont soustraits que les jours fériés tombant sur un jour ouvré. La Toussaint étant un samedi en 2025, elle n'a pas à être décomptée.			
Jour de l'an	Mercredi	01/01/2025	1
Lundi de Pâques	Lundi	21/04/2025	1
Fête du travail	Jeudi	01/05/2025	1
Victoire 1945	Jeudi	08/05/2025	1
Jeudi Ascension	Jeudi	29/05/2025	1
Lundi de Pentecôte (Jour férié chômé)	Lundi	09/06/2025	1
Fête Nationale	Lundi	14/07/2025	1
Assomption	Vendredi	15/08/2025	1
Toussaint	Samedi	01/11/2025	0
Armistice 1918	Mardi	11/11/2025	1
Noël	Jeudi	25/12/2025	1
TOTAL			10
Nombre de Jours de Repos à attribuer pour l'année			
Modalité 2 (Lundi de Pentecôte férié chômé, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	220	6	jrs repos
Forfait jours (Lundi de Pentecôte férié chômé, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	218	8	jrs repos

SMIC

Taux horaire depuis le 1^{er} novembre 2024 : **11,88 €**

Le Smic horaire est passé à **11,88 euros** au 1^{er} novembre 2024. Dans sa déclaration de politique générale, le 1^{er} octobre 2024, à l'Assemblée nationale, le Premier ministre, Michel Barnier, a annoncé une revalorisation du Smic de 2 % dès le 1^{er} novembre 2024, par anticipation de la date du 1^{er} janvier 2025.

Cette hausse constitue une simple anticipation sur l'augmentation légale prévue le 1^{er} janvier 2025. La notice du décret indique en effet que ce relèvement anticipé de 2 % résulte de l'application de la formule de calcul de la revalorisation annuelle du Smic, telle qu'elle aurait dû être réalisée en fin d'année au vu des prévisions actuelles d'évolution des prix à la consommation (+ 1,6 %) et du salaire horaire des ouvriers et des employés.

Taux horaire

Depuis le 1^{er} novembre 2024, le taux horaire du Smic est ainsi porté à 11,88 euros, au lieu de 11,65 euros depuis le 1^{er} janvier 2024.

Montant mensuel

Le Smic mensuel applicable à compter du 1^{er} novembre 2024 s'établit à **1 801,84 euros** sur la base de la durée légale de 35 heures (151,67 heures), contre 1 766,96 euros depuis le 1^{er} janvier 2024.

Information : en l'absence de coup de pouce supplémentaire, **le montant du SMIC** – déjà revalorisé par anticipation le 1^{er} novembre 2024 – **ne sera pas revalorisé le 1^{er} janvier 2025**.

Rémunération conventionnelle des salariés

L'accord du 26 juin 2024 portant revalorisation des minima conventionnels a été signé le 3 juillet dernier par la CFDT et par la CFTC et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Salaires minima conventionnels ETAM applicables depuis le 1^{er} janvier 2025

GRILLE « ETAM »		
POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX
1.1	240	1 815,00 €
1.2	250	1 845,00 €
2.1	275	1 875,00 €
2.2	310	1 905,00 €
2.3	355	2 045,00 €
3.1	400	2 185,00 €
3.2	450	2 340,00 €
3.3	500	2 490,00 €

Salaires minima conventionnels CADRES applicables depuis le 1^{er} janvier 2025

GRILLE « CADRES »		
POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX
1.1	95	2 135,00 €
1.2	100	2 240,00 €
2.1	105	2 315,00 €
2.1	115	2 530,00 €
2.2	130	2 850,00 €
2.3	150	3 275,00 €
3.1	170	3 650,00 €
3.2	210	4 495,00 €
3.3	270	5 755,00 €

Rappel : L'article 7.1 - Généralités de la [CCN bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil](#) précise que :

« Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième (1/12) ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95% du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92% en cas d'existence d'un treizième (13e) mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence. »

Conditions de rémunération des ingénieurs et cadres en modalité 2 (réalisation de missions) depuis le 1^{er} janvier 2025

L'article 3 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 dispose que tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* éligibles à la Modalité 2 (condition d'entrée), si leur rémunération annuelle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être au moins égale au plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS),
- et être au moins égale à 115 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) correspondant à leur position et coefficient.

Barèmes applicables			
Position	Coefficient	Plancher de rémunération brute annuelle	
1.1	95	PASS	47 100,00 € *
1.2	100	PASS	47 100,00 € *
2.1	105	PASS	47 100,00 € *
2.1	115	PASS	47 100,00 € *
2.2	130	PASS	47 100,00 € *
2.3	150	PASS	47 100,00 € *
3.1	170	115 % SMC	50 370,00 €
3.2	210	115 % SMC	62 031,00 €
3.3	270	115 % SMC	79 419,00 €

* Valeur plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025

Conditions de rémunération des ingénieurs et cadres en modalité 3 (forfait annuel en jours) depuis le 1^{er} janvier 2025

Les cadres en forfait annuel en jours relèvent au minimum de la position 2.3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux (2) fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Par dérogation au paragraphe précédent, le personnel classé en position 2.3 de la grille de classification des cadres doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise. Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à, selon le cas, à 120 % ou 122 % du minimum conventionnel de son coefficient.

Barèmes applicables		
Position	Coefficient	Plancher de rémunération annuelle brute
2.3	150	47 946,00 €
3.1	170	52 560,00 €
3.2	210	64 728,00 €
3.3	270	82 872,00 €

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation depuis le 1er janvier 2025

Niveaux de formation à l'entrée	Année d'exécution du contrat	Coefficients d'entrée (2)	Coefficients de sortie (3)	Taux de rémunération en % du salaire minimum conventionnel (1)	
				Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi 26 ans et plus (4 et 5)
3 et 4 (anciens V/IV)	1 ^{ère} année	240	240	80% (1 452,00 €)	85% (SMIC = 1 801,84 €)
	2 ^{ème} année	240	240	100% (1 815,00€)	100% (1 815,00€)
5 (ancien III) Métiers transverses	1 ^{ère} année	240	250	80% (1 452,00 €)	85% (SMIC = 1 801,84 €)
	2 ^{ème} année	240	250	90% (1 633,50 €)	100% (1 815,00€)
5 (ancien III) Métiers de la Branche	1 ^{ère} année	275	310	80% (1 500,00 €)	85% (SMIC = 1 801,84 €)
	2 ^{ème} année	275	310	90% (1 687,50 €)	100% (1 875,00€)
6 (ancien II)	1 ^{ère} année	310	355	80% (1 524,00 €)	85% (SMIC = 1 801,84 €)
	2 ^{ème} année	310	355	90% (1 714,50 €)	100% (1 905,00 €)
7 (ancien I)	1 ^{ère} année	95	100	80% (1 708,00 €)	85% (1 814,75 €)
	2 ^{ème} année	95	100	100% (2 135,00 €)	100% (2 135,00 €)

1/ Les montants des rémunérations minimales conventionnelles pour les cadres et les ETAM sont fixés par l'accord du 26 juin 2024 (applicable depuis le 1^{er} janvier 2025).

2/ Le coefficient 230 a été supprimé par l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. Désormais le premier coefficient d'entrée de la grille ETAM est le coefficient 240.

3/ En cas de formation ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification obtenue est reconnue par une position de sortie dans les classifications des emplois, explicitée dans les Annexes 1, 2 et 5 de la convention collective.

4/ SMIC au 1er novembre 2024 (base 35 heures hebdomadaires) = 1 801,84 € pour 151,67 heures. Le montant du SMIC en vigueur devient la base de référence dès lors que le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC.

5/ La rémunération des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ne peut être inférieure au SMIC.

Rémunération des salariés en contrat d'apprentissage

Textes de référence : Décret 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et articles L6222-27, L6222-29 et D6222-26 du Code du travail, accord du 28 juin 2011, avenant n° 45 du 31 octobre 2019 (étendu au JO du 31 octobre 2020, arrêté du 16 octobre)

Accord de Branche du 28 juin 2011						Dispositions légales	
Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus	
		Niveaux préparés II et III (actuellement 5 et 6)	Niveau préparé I (actuellement 7 et 8)	Niveaux préparés II et III (actuellement 5 et 6)	Niveau préparé I (actuellement 7 et 8)	Contrats signés à partir du 1er Janvier 2019	
		1 ^{ère} année	33%	43%	48%	55%	65%
		2 ^{ème} année	43%	53%	58%	65%	75%
		3 ^{ème} année	58%	68%	70%	80%	80%
		du SMIC		du salaire minimum conventionnel (SMC)		100 % SMIC (1 801,84 €) Ou s'il est supérieur, 100 % du SMC correspondant à l'emploi occupé	

Le tableau ci-dessus indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) s'il est supérieur.

Notre accord de branche ne prévoit aucune disposition spécifique concernant la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau 3 et 4 (anciennement V et IV : CAP, BEP, Bac, Bac pro). Les dispositions légales ont donc vocation à s'appliquer.

Dispositions légales :

Année d'exécution du contrat***	< 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	≥ 26 ans
1 ^{ère} année	33% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 43 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 53 % du SMIC ou SMC**	100 % du SMIC ou SMC s'il est supérieur**
2 ^{ème} année	43% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 51 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 61 % du SMIC ou SMC**	
3 ^{ème} année	58% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 67 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 78 % du SMIC ou SMC**	

Salaires de référence applicables sur la base d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures

* SMIC
(au 01/11/2024)
1 801,84 € brut

** SMC
Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
Avenant n° 47 du 31 mars 2022 des Bureaux d'Etudes Techniques et avenants du 29 septembre 2022

**** Apprentis de 26 ans et plus (pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2019) :** Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé « pour les jeunes âgés de **26 ans et plus**, à **100 %** du **salaire minimum de croissance** ou, s'il est supérieur, du **salaire minimum conventionnel** correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage » (Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis pris en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel – Article D. 6222-26 alinéa 4 du Code du travail).

Cas particuliers

*** Lorsque la **durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation** (en prenant en compte le niveau de l'apprenti ou si la formation au CFA a commencé avant la signature du contrat, ou s'est poursuivie après la rupture d'un 1^{er} contrat), la rémunération de l'apprenti est alors calculée comme s'il avait accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (Art. D. 6222-28-1)

• La rémunération minimale applicable aux apprentis préparant une **licence professionnelle** (en 1 an) correspond à celle fixée pour une deuxième année d'exécution du contrat (art. D 6222-32 du code du travail)

• Lorsque la **durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation**, l'apprenti conserve, durant la prolongation de son contrat, le salaire minimum qu'il avait avant celle-ci (Article D 6222-28-2 du code du travail)

• Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conduit pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un **diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu**, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération légale prévue à l'article D 6222-26 (Article D. 6222-30 du code du travail)

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

• Succession de contrats (Article D6222-29 du code du travail)

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi obtenu, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (maintien de la rémunération minimum légale ou conventionnelle si entreprise dans la même branche), lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable.

• **Apprentis en situation de handicap** : lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat (Article R6222-48 du code du travail)

• **Prolongation suite à échec à l'examen**, le salaire minimum est celui de la dernière année précédant la prolongation sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable (Article D6222-28 du code du travail)

Formation et niveau de diplôme correspondant

Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac +2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac +3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac +4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
Bac +5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)
Bac +8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)

Gratification mensuelle obligatoire pour les stages de plus de 2 mois

Montant minimal horaire de la gratification

4,35 € depuis le **1^{er} janvier 2024**

Conséquence directe de la stabilité de la valeur du plafond horaire de la sécurité sociale, **la gratification minimale octroyée aux stagiaires effectuant un stage de plus de 2 mois en 2025 reste fixée à sa valeur de 2024 soit 4,35 € par heure** (15%* plafond horaire de Sécurité sociale).

Conformément à l'article D 124-6 du Code de l'éducation, chaque période au moins égale à 7 heures de présence effective, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour et chaque période de 22 jours de présence effective, consécutifs ou non, équivaut à 1 mois de stage.

Un employeur qui accueille un stagiaire pendant plus de 2 mois consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement verser une gratification.

En application de l'article D 124-8 du Code de l'éducation « la gratification est due pour chaque heure de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, à compter du 1er jour du premier mois de la période de stage. Elle est versée mensuellement ».

La gratification bénéficie d'une franchise de cotisations et contributions sociales : Pour les conventions de stage conclues à partir du 1er septembre 2015, le seuil d'exonération est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale en vigueur par le nombre d'heures effectuées en stage.

Plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025

Valeur du plafond	2025
Annuelle	47 100 €
Trimestrielle	11 775 €
Mensuelle	3 925 €
Hebdomadaire	906 €
Journalière	216 €
Horaire	29 €

Titre-restaurant

La participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de **7,26 euros en 2025**, contre 7,18 euros en 2024, confirme une [mise à jour](#) du Boss du 26 décembre 2024.

Pour bénéficier de cette exonération, le montant de cette part patronale doit être compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre-restaurant. "En cas de non-respect des plafonds conditionnant l'application de l'exonération, la fraction de la participation patronale indûment exonérée est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

Modalité d'utilisation des titres-restaurant

La loi n°2025-56 du 21 janvier 2025 prolonge jusqu'au 31 décembre 2026 la possibilité d'utiliser les titres restaurant pour acquitter en tout ou partie le prix de produits alimentaires, qu'ils soient ou non directement consommables, achetés auprès d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L.3262-3 du code du travail.

Forfait Mobilités Durables

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », les employeurs ont la possibilité de verser une allocation forfaitaire dénommée « [forfait mobilités durables](#) », exonérée de cotisations et contributions sociales, **dans la limite 600 € par an et par salarié.**

Le forfait mobilités durables est exonéré de cotisations sociales dans les limites suivantes :

- Soit 600 € par an et par salarié, dont au maximum 300 € de prime carburant,
- Soit 900 € par an et par salarié au total, pour les salariés bénéficiant également de la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports publics ou de location de vélos. Ce montant est appliqué à la totalité des remboursements accordés au salarié dans le cadre du forfait mobilités durables et de son abonnement aux transports. Les frais de carburant ne sont alors pas exonérés de cotisations sociales dans cette situation.

Mise à disposition d'un véhicule électrique - Limites d'exonération

L'utilisation privée par le salarié d'un véhicule électrique constitue un avantage en nature, soumis aux cotisations de sécurité sociale. Toutefois, des mesures temporaires sont prévues jusqu'au 31 décembre 2024 pour ce type de véhicules.

En cas de mise à disposition d'un véhicule électrique

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 à **1 964,90 euros à compter du 1^{er} janvier 2024.**

Les modalités dérogatoires du calcul de la prise en compte dans l'assiette de cotisations de la mise à disposition d'un véhicule électrique seront prolongées via un arrêté "courant janvier 2025", tout comme le régime applicable aux bornes électriques.

En de mise à disposition de bornes de recharge électrique

L'avantage en nature résultant de son utilisation par le salarié à titre non professionnel **échappe aux cotisations** si la borne est installée sur le lieu de travail, y compris pour les frais d'électricité (Arrêté précité du 10-12-2002 art. 3 bis). Ce principe s'applique même pour les véhicules appartenant au salarié (BOSS-AN-811).

En cas de prise par l'employeur de tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge hors du lieu de travail (Arrêté précité du 10-12-2002 art. 3 bis ; BOSS-AN-811 modifié) :

- si la mise à disposition cesse à la fin du contrat de travail, l'avantage lié à cette prise en charge **échappe aux cotisations**,
- si la borne est installée au domicile du salarié et qu'elle n'est pas restituée à la fin du contrat de travail, la prise en charge 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 1 025 euros**. 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 **1 537,50 euros**.

Pour consulter le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale, [cliquer ici](#)

Indemnité télétravail – limites d'exonération pour 2025

Le salarié qui effectue du télétravail peut obtenir un remboursement des frais professionnels qu'il engage. Le remboursement porte sur les dépenses relatives au coût des matériels, logiciels, abonnements et outils.

L'Urssaf identifie trois catégories de dépenses :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique (comprend les dépenses d'acquisition du mobilier et du matériel informatique).

Cette allocation, versée par l'employeur au salarié en télétravail, est exonérée de cotisations et de contributions sociales. Le remboursement des frais de télétravail peut s'effectuer par le versement d'une allocation forfaitaire qui est exonérée de cotisations et de contributions sociales.

Le montant de cette allocation varie en fonction du nombre de jours télétravaillés par le salarié et de l'existence d'un accord collectif.

Il convient de distinguer deux cas :

1) Montant de l'allocation forfaitaire de télétravail en l'absence d'un accord collectif

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	2,70 euros, dans la limite de 59,40 euros par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	10,90 euros pour un jour de télétravail

2) Montant de l'allocation forfaitaire de télétravail prévue par un accord collectif

Des plafonds sont également fixés pour l'allocation forfaitaire de télétravail prévue par un accord collectif. Il peut s'agir :

- d'une convention collective de branche ;
- d'un accord de groupe ;
- d'un accord professionnel ou interprofessionnel.

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	3,25 euros, dans la limite de 71,50 euros par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	13,00 euros pour un jour de télétravail

Si les plafonds sont dépassés, l'exonération des cotisations sociales et contributions sociales sera accordée seulement si des justificatifs sont fournis lors des contrôles.

Frais professionnels – limites d'exonération pour 2025

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles sont utilisées conformément à leur objet, cette condition étant réputée remplie si celles-ci ne dépassent pas certains plafonds :

Frais de repas

Situations admises	Maximum déductible
Restauration sur le lieu de travail : salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	7,40 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	21,10 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	10,30 €

Grand déplacement en métropole

	MAXIMUM DEDUCTIBLE		
	Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois
Par repas	21,10 €	17,90 €	14,80 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et petit déjeuner, par jour (départements 75-92-93-94)	75,60 €	64,30 €	52,90 €
Logement et petit déjeuner, par jour (autres départements de la métropole)	56,10 €	47,70 €	39,30 €

Grand déplacement à l'étranger

Le barème d'indemnisation est calculé sur la base de l'indemnité journalière de mission temporaire versée aux personnels de l'Etat est disponible sur le site du ministère de l'économie et des finances :

https://www.economie.gouv.fr/dgfip/mission_taux_chancellerie/frais

Frais professionnels liés à la mobilité

Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	84,00 € par jour dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 683,80 € majorés de 140,40 € par enfant à charge dans la limite de 2 104,70 €

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2025

Le barème des indemnités kilométriques n'est pas réévalué

Les barèmes des frais de voiture et de véhicules deux-roues à moteur sont inchangés. Il en est donc de même des limites d'exonération des indemnités forfaitaires kilométriques de petit déplacement pour certains secteurs d'activité. L'administration fiscale a publié, dans la [brochure pratique 2025 de déclaration des revenus 2024](#) mis à la disposition des contribuables sur le site impots.gouv.fr, les barèmes des frais de voiture et de véhicules deux-roues à moteur applicables pour la déclaration, en 2025, des revenus de l'année 2024. Ces barèmes sont identiques à ceux applicables pour les déclarations effectuées en 2024.

Utilisation du barème de cotisations sociales

Rappelons que ces barèmes peuvent être utilisés en matière de cotisations sociales. Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, les indemnités forfaitaires kilométriques versées par l'employeur sont présumées utilisées conformément à leur objet et exonérées de cotisations sociales dans les limites fixées par les barèmes kilométriques fiscaux.

L'employeur doit justifier de la puissance fiscale du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus par le salarié.

Ces dispositions peuvent s'appliquer lorsque le salarié est en déplacement professionnel ou, sous certaines conditions, dans le cas du trajet domicile-lieu de travail.

Incidence sur les indemnités de petit déplacement dans certains secteurs d'activité

Rappelons également que le barème kilométrique permet de déterminer les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de petit déplacement versées par les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle.

Les limites d'exonération des indemnités de transport étant calculées en fonction du barème kilométrique, elles sont inchangées pour 2025.

En revanche, pour les indemnités de repas, ce sont les limites d'exonération de droit commun qui s'appliquent. Elles ont donc été revalorisées au 1er janvier 2025 (21,10 euros s'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant, 10,30 euros dans le cas contraire).

Barème fiscal applicable aux véhicules automobiles

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2025 selon la distance parcourue (en €) (1)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1\,065$	$d \times 0,370$
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	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\,515$	$d \times 0,470$
<i>d = distance parcourue à titre professionnel.</i>			

Barème fiscal applicable aux cyclomoteurs

Prix de revient kilométrique pour 2025 selon la distance parcourue (en €) (1)		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
$d \times 0,315$	$(d \times 0,079) + 711$	$d \times 0,198$

d = distance parcourue à titre professionnel.

(Nb) Sont concernés les cyclomoteurs au sens du code de la route, c'est-à-dire les véhicules dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipés d'un moteur d'une cylindrée ≤ 50 cm³ s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette ≤ 4 kw pour les autres types de moteur. Il peut s'agir, selon la dénomination commerciale, de scooters, de vélomoteurs, etc.

Barème fiscal applicable aux véhicules deux-roues à moteur autres que les cyclomoteurs

	Prix de revient kilométrique pour 2025 selon la distance parcourue (en €) (1)		
	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,395$	$(d \times 0,099) + 891$	$d \times 0,248$
3, 4 ou 5 CV	$d \times 0,468$	$(d \times 0,082) + 1 158$	$d \times 0,275$
> 5 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1 583$	$d \times 0,343$

d = distance parcourue à titre professionnel.
(Nb) Concerne les cylindrées > 50 cm³.

(1) Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés est majoré de 20 %