

Sommaire

SOMMAIRE	1
INDICE SYNTEC	2
JOURS DE REPOS 2026 (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 2026	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 2026	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 2026	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 2026	12
FRAIS PROFESSIONNELS – LIMITES D'EXONERATION POUR 2026	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

321,9 (Avril 2026)

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.

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 2026 (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 2026), 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

Juin 2026

Tableau de calcul des jours de repos 2026 - 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		8	jours*
TOTAL Jours ouverts au travail sur l'année		228	jours
Détail du Calcul			
Jours fériés tombant un jour ouvré ou chômé : *Ne sont soustraits que les jours fériés tombant sur un jour ouvré.			
Jour de l'an	Jeudi	01/01/2026	1
Lundi de Pâques	Lundi	06/04/2026	1
Fête du travail	Vendredi	01/05/2026	1
Victoire 1945	Vendredi	08/05/2026	1
Jeudi Ascension	Jeudi	14/05/2026	1
Lundi de Pentecôte (Journée de Solidarité, jour travaillé)	Lundi	25/05/2026	0
Fête Nationale	Mardi	14/07/2026	1
Assomption	Samedi	15/08/2026	0
Toussaint	Dimanche	01/11/2026	0
Armistice 1918	Mercredi	11/11/2026	1
Noël	Vendredi	25/12/2026	1
TOTAL			8
Nombre de Jours de Repos à attribuer pour l'année			
Modalité 2 (journée de solidarité incluse, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	220		8 jrs repos
Forfait jours (journée de solidarité incluse, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	218		10 jrs repos

Tableau de calcul des jours de repos 2026 - 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		9	jours*
TOTAL Jours ouverts au travail sur l'année		227	jours
Détail du Calcul			
Jours fériés tombant un jour ouvré ou chômé : *Ne sont soustraits que les jours fériés tombant sur un jour ouvré.			
Jour de l'an	Jeudi	01/01/2026	1
Lundi de Pâques	Lundi	06/04/2026	1
Fête du travail	Vendredi	01/05/2026	1
Victoire 1945	Vendredi	08/05/2026	1
Jeudi Ascension	Jeudi	14/05/2026	1
Lundi de Pentecôte (Jour férié chômé)	Lundi	25/05/2026	1
Fête Nationale	Mardi	14/07/2026	1
Assomption	Samedi	15/08/2026	0
Toussaint	Dimanche	01/11/2026	0
Armistice 1918	Mercredi	11/11/2026	1
Noël	Vendredi	25/12/2026	1
TOTAL			9
Nombre de Jours de Repos à attribuer pour l'année			
Modalité 2 (Lundi de Pentecôte férié chômé, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	220		7 jrs repos
Forfait jours (Lundi de Pentecôte férié chômé, déduction faite des éventuels jours conventionnels)	218		9 jrs repos

SMIC

Smic depuis le **1^{er} juin 2026 : 12,31 €**

Un décret du 17 décembre 2025 a revalorisé le Smic de 1,18 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

Montant mensuel

Le Smic mensuel s'établit à **1 867,02 euros** sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaire (151,67 heures) en métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il est de 9,56 euros, soit 1 449,93 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires à Mayotte.

Le minimum garanti s'établit à 4,35 euros au 1^{er} janvier 2026.

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 € (1 867,02 €*)
1.2	250	1 845,00 € (1 867,02 €*)
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 €

***Nota Bene** : La valeur du Salaire Minimum Conventionnel attachée aux coefficients 240 et 250 est inférieure au SMIC applicable depuis le 1^{er} juin 2026. Il convient donc d'appliquer le SMIC.

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 2026

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	48 060,00 € *
1.2	100	PASS	48 060,00 € *
2.1	105	PASS	48 060,00 € *
2.1	115	PASS	48 060,00 € *
2.2	130	PASS	48 060,00 € *
2.3	150	PASS	48 060,00 € *
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 2026

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 2026

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% (1 458,42 €)	85% (SMIC = 1 867,02 €)
	2 ^{ème} année	240	240	100% (SMIC = 1 823,03 €)	100% (SMIC = 1 867,02 €)
5 (ancien III) Métiers transverses	1 ^{ère} année	240	250	80% (1 458,42 €)	85% (SMIC = 1 867,02 €)
	2 ^{ème} année	240	250	90% (1 640,72 €)	100% (SMIC = 1 8267,02 €)
5 (ancien III) Métiers de la Branche	1 ^{ère} année	275	310	80% (1 500,00 €)	85% (SMIC = 1 867,02 €)
	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 8267,02€)
	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% (SMIC = 1 867,02 €)
	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 1^{er} juin 2026 (base 35 heures hebdomadaires) = 1 867,02 € 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)	
1 ^{ère} année	33%	43%	48%	55%	65%	Contrats signés à partir du 1 ^{er} Janvier 2019
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 (1 867,02 €) 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.

Chiffres de référence Social/RH



Chiffres-clés

Juin 2026

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 01/06/2026)
1 867,02 € brut S

** SMC
Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
Accord du 26 juin 2024

*** **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. D6222-32 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 D6222-28-2 du code du travail)

• Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu 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 D6622-26 (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

4,50 € depuis le **1^{er} janvier 2026**

La gratification minimale octroyée aux stagiaires effectuant un stage de plus de 2 mois en 2026 est fixée à 4,50 € 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 2026

Valeur du plafond	2026
Annuelle	48 060 €
Trimestrielle	12 015 €
Mensuelle	4 005 €
Hebdomadaire	924 €
Journalière	220 €
Horaire	30 €

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 **7,32 euros en 2026**, contre 7,26 euros en 2025.

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 a prolongé 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 2026

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'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel ou d'un accord de groupe prévoyant cette indemnité forfaitaire**

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)	11,00 euros pour un jour de télétravail

- 2) **Montant de l'allocation forfaitaire de télétravail prévue par une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel ou d'un accord de groupe prévoyant cette indemnité forfaitaire**

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	3,30 euros, dans la limite de 72,60 euros par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	13,20 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 2026

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociales 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)	7,50 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	21,40 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	10,40 €

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	21,40 €	18,20 €	15,00 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et petit déjeuner, par jour (départements 75-92-93-94)	76,60 €	65,10 €	53,60 €
Logement et petit déjeuner, par jour (autres départements de la métropole)	56,80 €	48,30 €	39,80 €

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

<u>Hébergement provisoire :</u> Frais d'hébergement et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	85,10 € par jour dans la limite de 9 mois
<u>Hébergement définitif :</u> Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 705,70 € majorés de 142,20 € par enfant à charge dans la limite de 2 132,10 €

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 impôts.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	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\,515$	$d \times 0,470$

d = distance parcourue à titre professionnel.

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 %