

Rentrée scolaire



Bons d'achat

Pour aider les salariés à faire face aux dépenses liées à la rentrée scolaire de leurs enfants (âgés de moins de 25 ans), l'employeur ou le CSE peuvent leur attribuer des bons d'achat.

Ces bons sont normalement soumis aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS. L'Urssaf fait toutefois preuve d'une certaine tolérance en la matière...

L'Urssaf admet en effet que les bons d'achat et les cadeaux offerts aux salariés échappent aux cotisations sociales à condition que leur valeur globale, sur une même année, ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié, soit 196 € pour l'année 2025.

Nota Bene : si les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le plafond de 196 € s'apprécie pour chacun d'eux.

Clignotant



Salaires

Augmentations modérées en 2026

Dans un contexte économique morose accentué par l'instabilité politique, les entreprises prévoient pour 2026 des augmentations salariales moyennes modérées comprises entre 1,5% et 2%, soit un niveau comparable à 2025.

Source : Etude PageGroup du 9 septembre 2025

+ 3,9%

C'est, selon le dernier baromètre Expectra, la progression moyenne des salaires des cols blancs en 2025 (+4 % en 2024). Le salaire médian des cadres en France s'établit aujourd'hui à 54780 € bruts annuels.

13%

Seules 13% des PME et ETI françaises ont engagé le pas dans la diffusion et l'utilisation de l'IA. Face à ce constat, un plan national "Osez l'IA" a été lancé.

Plan "Osez l'IA"

↘ 5 points

Les délégués syndicaux ont vu leur implantation en entreprise s'effriter entre 2017 et 2023. La part d'établissements de plus de dix salariés couverts par une représentation syndicale est passée de 37 % en 2017 à 32 % en 2023.

alidoro*
C O N S E I L
RH & MANAGEMENT

RH INFO

Septembre 2025



SALAIRES

5 primes dont vous pouvez faire bénéficier vos collaborateurs

Astreinte, tutorat, télétravail... Il existe des compléments de salaire qui vont au-delà des traditionnelles primes sur objectifs.

Tour d'horizon de ces 6 primes parfois oubliées à (re)mettre au cœur des discussions.

Prime d'astreinte : être payé pour être disponible

Dès lors que vous sollicitez vos salariés en dehors des horaires habituels, sans qu'ils soient physiquement présents sur leur lieu de travail, cette disponibilité donne lieu à une contrepartie sous forme d'indemnité ou sous forme de repos.



Congé parental

Un bilan mitigé

Dix ans après l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental, l'étude du Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail (publiée en juillet 2025) pose le constat du faible recours à ce dispositif par les pères et des effets positifs modestes qu'il a eu sur l'emploi des mères.

Les mères ne pouvant plus profiter d'une indemnisation pendant trois ans, la réforme avait fait le pari d'une prise de relais par les pères, au plus tard aux deux ans de l'enfant. Mais les auteurs de l'étude pointent que « dans les faits, [celle-ci] ne s'est pas produite ou que très marginalement ». Le recours au congé parental indemnisé des pères d'un deuxième enfant ou plus n'a augmenté que de 1,4 point pour le congé à taux partiel, et de 0,2 pour celui à taux plein.

Les auteurs de l'étude en tirent deux enseignements majeurs pour de futures réformes. D'une part, toute réforme visant à encourager une implication plus grande des pères dans le congé parental ne doit pas se limiter à la question du montant de l'indemnisation, mais doit également tenir compte des stéréotypes de genre. D'autre part, toute réforme réduisant la durée du congé parental devra nécessairement s'accompagner d'une réflexion sur l'accroissement des modes de garde disponibles

Source : [Enquête CEET "Quels enseignements de la réforme du congé parental de 2025 ?" juillet 2025](#)

Prime de tutorat : quand une compétence se valorise

Former un étudiant ou un apprenti, accompagner un nouveau collaborateur, transmettre un savoir-faire à un collègue en mobilité... Ce rôle peut donner lieu à une prime de tutorat (mensuelle ou ponctuelle) non encadrée par le code du travail, mais prévue dans certaines conventions collectives ou accords d'entreprise.

Forfait mobilités durables : les trajets responsables récompensés

Pédaler, covoiturer, trotter... Les trajets domicile-travail en mode doux peuvent être pris en charge (tout ou partie) par l'employeur grâce au forfait mobilités durables (FMD). Cette indemnité est exonérée d'impôts sur le revenu et de cotisations jusqu'à 600€ par an par salarié (ou 900€ en cas de cumul avec la prise en charge des frais de transports publics).

Indemnité télétravail : ce que l'employeur prend en charge

Les dépenses liées au télétravail (électricité, chauffage, mobilier, internet) peuvent être compensées par une allocation forfaitaire d'un montant fixe par jour de télétravail, basée sur le barème URSSAF où via un remboursement des frais réels engagés.

Prime de panier ou indemnité repas : manger hors de chez soi sans frais

Lorsque le salarié ne peut, ni rentrer chez lui ni accéder à un restaurant d'entreprise, une indemnité repas peut lui être versée. Cette prime, courante dans de nombreuses conventions collectives ou accords d'entreprises, n'est pas prévue par le code du travail. Son montant varie de 4 à 10 euros par jour, avec une exonération de cotisations dans la limite de 7,40 euros (plafond 2025).

Source : Expectra

Insuffisance professionnelle

Le salarié doit avoir été formé et accompagné avant tout licenciement

Pointer la faiblesse des performances d'un salarié et lui adresser des mises en garde sur ce point ne suffit pas pour justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle. Encore faut-il que l'employeur lui ait, dans le même temps, délivré la formation et l'accompagnement nécessaires pour lui permettre d'atteindre le niveau attendu. C'est ce que fait ressortir un arrêt rendu le 9 juillet dernier par la Cour de cassation.

Source : [Arrêt Cour de Cassation du 9 juillet 2025](#)

PMA ou adoption

Protection renforcée des salariés

Adoptée par le Parlement le 19 juin dernier, la loi n° 2025-595 visant à protéger les personnes engagées dans un « projet parental » a été publiée au Journal officiel du 1^{er} juillet.

Elle permet aux salariés, engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA, ou assistance médicale à la procréation) ou d'adoption de bénéficier d'une protection juridique accrue contre les mesures discriminatoires. Elle a également élargi le périmètre des autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou administratifs liés à ces procédures.

Source : [Loi n°2025-595](#)