

**PAYSAGE**

# Les chiffres clés de l'employeur au *1<sup>er</sup> mai 2025*



Pour toute précision, n'hésitez pas à contacter le **Service Juridique et Social de la CAPEB 71**  
5, rue George Eastman – CS 10026 – 71102 CHALON-SUR-SAÔNE Cedex  
**Tél. : 03.85.90.97.70** – Fax : 03.85.90.97.79 – e.mail : [capeb71@capeb71.fr](mailto:capeb71@capeb71.fr)

**Chalon-Sur-Saône, le 29 avril 2025**

*Chers adhérents,*

*Comme chaque année, votre CAPEB 71 a le plaisir de publier le Guide des chiffres clés de l'employeur paysagiste.*

*Ce guide est une aide pour vous permettre de rédiger vos bulletins de paie et intégrer les coûts salariaux à vos prix de revient.*

*Attention, notez que les chiffres peuvent évoluer régulièrement. Aussi, nous vous invitons à lire systématiquement votre **CAPEB INFOS** et les **FLASH INFOS** que nous vous adressons régulièrement et consulter notre site internet [www.capeb71.fr](http://www.capeb71.fr)*

*Le droit évolue, ne vous laissez pas surprendre !*

*Et pour toute question, nos juristes sont au quotidien à votre disposition à la CAPEB 71 à CHALON. N'hésitez surtout pas à les appeler.*

*Syndicalement votre.*

**Emmanuel LEBLANC**  
**Secrétaire Général CAPEB 71**

A jour au  
**1<sup>er</sup> mai 2025**

## L'ACTUALITE SOCIALE : au 1<sup>er</sup> mai 2025 pour la paie...

### REVALORISATION DES PLAFONDS DE LA SECURITE SOCIALE

- Plafond journalier : **216 €**
- Plafond mensuel : **3 925 €**
- Plafond trimestriel : **11 775 €**
- Plafond annuel : **47 100 €**

### REVALORISATION DU SMIC

#### > Le SMIC :

- Taux horaire du SMIC : **11,88 €**
- Montant mensuel : **1 801,80 €** (sur la base 35 heures x 52/12)
- Montant annuel : **21 621,60 €**

#### > Calcul de la réduction des cotisations patronales (« Ancienne Réduction Fillon »)



Au vu de l'absence de vote de la loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2025, il n'y a pas eu de notification de taux adressée aux sociétés **en début d'année 2025**.

A la suite de la publication de la loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2025, un décret fixe la date d'**entrée en vigueur des nouveaux taux de cotisations AT/MP au 1er mai 2025 et ce sans effet rétroactif**.

La part mutualisée du taux AT/MP, prise en compte dans le calcul du paramètre T, passe de **0,46 % à 0,50 %**. Il s'agit du taux minimal cotisé.

En raison de la baisse du taux de la contribution à l'Assurance chômage et de la revalorisation de la part mutualisée du taux AT/MP, le coefficient maximum (valeur T) de la réduction est modifié à **compter du 1er mai 2025**.

La réduction générale des cotisations patronales évolue donc au 1er mai 2025. Le nouveau taux de réduction (aussi appelé « valeur T ») est fixé à :

- **0,3193** (au lieu de **0,3194**) pour les entreprises de moins de 50 salariés (ouvriers et cadres) ;
- **0,3233** (au lieu de **0,3234**) pour les entreprises de 50 salariés et plus (ouvriers et cadres).

#### Formule de calcul :

**Réduction = rémunération annuelle brute x coefficient (C) (le coefficient est arrondi à 4 décimales, au dix millième le plus proche).**

La formule utilisée pour calculer le montant du coefficient de réduction est la suivante :

$$C = [\text{Taux de réduction}/0,6] \times [(1,6 \times \text{Smic annuel brut}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1].$$

**Rappel :**

**Les taux 2024 restent applicables jusqu'au 30 avril 2025.**

*Il sera possible pour l'employeur de consulter son taux 2025 via son compte AT/MP.*

**À noter :**

Le paramètre « T » maximal est fixé par décret en fonction du taux de cotisation FNAL applicable dans l'entreprise. Il est de **0,3193** ou **0,3233**. Il s'agit de la somme des taux de certaines cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du SMIC. La réduction s'applique pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

**Attention : le paramètre T doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.**

**Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient de continuer à faire application du coefficient de 100/90.**

*Les formules de calcul s'établissent donc ainsi :*

$C = ((T) / 0,6) \times ((1,6 \times (\text{SMIC annuel} / \text{rémunération brute annuelle}) - 1) \times 100/90.$

**Attention : en cas d'évolution du SMIC en cours d'année, on tient compte au prorata des différentes valeurs du SMIC sur l'année concernée.**

**Le facteur 100/90 étant à enlever de la formule pour les salariés dont les congés sont gérés en interne par l'entreprise.**

**Modalités de calcul de l'allègement :**

Allègement consistant en une réduction des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans la limite de 1,6 fois le SMIC et sur une base annuelle. La réduction comprend aussi le FNAL, les cotisations patronales de retraite complémentaire (hors APEC et CET), la cotisation patronale France Travail (hors AGS) et une partie de la cotisation AT-MP.

Réduction non cumulable pour un même salarié avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire des cotisations patronales, au titre des heures supplémentaires pour les employeurs de moins de 20 salariés

**Attention depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 :****Calcul de la réduction générale en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)**

Le montant de la réduction générale calculé après application de la DFS pour les emplois qui y sont éligibles est plafonné à **130 %** du montant de la réduction calculée sans application de la DFS.

Pour le calcul de la réduction générale sans application de la DFS, les sommes versées, le cas échéant, à titre de frais professionnels sont exclues de l'assiette.

Ce plafonnement est appliqué aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes courant depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

La réduction « Fillon » doit apparaître sur les bulletins des salariés pour lesquels elle s'applique. Elle apparaît de façon globalisée dans la ligne « Allègement des cotisations »

**Attention depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 :**

Toute prime de partage de la valeur (**PPV**) attribuée **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025** doit être prise en compte pour le calcul de la réduction générale de cotisations. Elle est intégrée dans l'assiette de la rémunération brute du salarié, tant dans le calcul du coefficient de la réduction que dans le calcul de la réduction elle-même.

**A jour au  
1<sup>er</sup> mai 2025**

## Salaires Paysagistes à jour au 1<sup>er</sup> mai 2025

**Avenant n°45 du 23 janvier 2025 des salaires des  
entreprises du paysage  
Arrêté d'extension du 26 mars 2025  
JORF n°0075 du 28 mars 2025**

**ATTENTION**, aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur : 11,88 €/heure soit 1 801.80€/mois

### Ouvriers

POSITION	TAUX horaire brut	SALAIRE mensuel brut
O 1 : ouvrier paysagiste	12,00 €	1 820,04 €
O 2 : ouvrier paysagiste d'exécution	12,06 €	1 829,14 €
O 3 : ouvrier paysagiste spécialisé	12,18 €	1 847,34 €
O 4 : ouvrier paysagiste qualifié	12,47 €	1 891,32 €
O 5 : ouvrier paysagiste hautement qualifié	12,83 €	1 945,93 €
O 6 : maître ouvrier paysagiste	13,43 €	2 036,93 €

### Employés

POSITION	TAUX horaire brut	SALAIRE mensuel brut
E 1 : employé	12,00 €	1 820,04 €
E 2 : employé spécialisé	12,18 €	1 847,34 €
E 3 : employé qualifié	12,55 €	1 903,46 €
E 4 : employé hautement qualifié	13,43 €	2 036,93 €

### Techniciens et Agents de Maîtrise (TAM)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT	POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT
TAM 1	2 220,00€	TAM 1 forfait jour	2 552,00 €
TAM 2	2 329,00 €	TAM 2 forfait jour	2 678,00 €
TAM 3	2 510,00 €	TAM 3 forfait jour	2 887,00 €
TAM 4	2 729,00 €	TAM 4 forfait jour	3 138,00 €

### Cadres

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C	37 769 €
C 1	41 917 €
C 2	41 917 €
C 3	43 663 €
C 4	44 974 €
C 5	48 030 €
D	D'un commun accord

**A jour au  
1<sup>er</sup> janvier 2025**

## **INDEMNITES DE DEPLACEMENTS des ouvriers paysagistes**

**Applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Avenant n°24 du 26 avril 2019 étendu JOFR du  
23/11/2019)**

### Minimum Garanti :

La valeur du minimum garanti (M.G) à prendre en considération est celle qui est en vigueur soit : **4,22 € au 01.01.2025.**

### **Indemnisation des frais de trajet**

Les ouvriers de chantier effectuent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

L'indemnisation des déplacements et des frais professionnels dépend des conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise sont déterminées et négociées par accord collectif d'entreprise.

### **Deux situations non cumulatives, se distinguent :**

- **Si les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise répondent à la définition du temps de travail effectif, le temps de trajet, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier doit être considéré comme du temps de travail effectif.** Conformément au code du travail, le temps de travail effectif est défini comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. »

Dès lors que l'organisation de l'entreprise oblige les salariés à se rendre pour l'embauche et la débauche à l'entreprise ou au dépôt, les temps de trajets (de l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel.

Lorsque le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif, le salarié perçoit dans ce cas pour ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1er janvier de l'année en cours. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025: **2,5 MG (10,55 €).**

La rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif et l'indemnité de panier ne se cumulent pas avec l'indemnité de petit déplacement fixée au b) visé ci-après.

- **Si les conditions d'organisation ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif, telle que fixée par les dispositions légales en vigueur, le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.**

Ce temps normal de trajet est défini comme celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km, en rayon, du siège, de l'agence ou du dépôt.

Le rayon à retenir est celui, aller ou retour, qui est le plus avantageux pour le salarié.

Dans les zones à faible densité de population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

**L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :**

a) **Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur** perçoit pour prise en charge de ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier, d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1er janvier de l'année en cours : **2,5 MG (10,55 €)**.

b) **Le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts** est indemnisé dans les conditions suivantes :

Dans la limite du temps normal de trajet visé ci-dessous, le salarié est globalement indemnisé de ses frais de panier et de déplacement par le biais d'une indemnité pour petit déplacement fixée comme suit :

ZONES	Montant Journalier
DE 0 A 5 KMS DU SIEGE OU DU DÉPÔT JUSQU'AU CHANTIER	<b>3,0 MG (12,66 €)</b>
De 5 A 20 KMS	<b>4,5 MG (18,99 €)</b>
De 20 à 30 KMS	<b>5,5 MG (23,21 €)</b>
De 30 à 50 KMS	<b>6,5 MG (27,43 €)</b>

Lorsque le trajet normal est fixé à 70 km : le salarié est indemnisé dans les conditions suivantes : dans un rayon de plus de 50 km et jusqu'à 70 km : **7,0 MG = 29,54 €**

Au-delà, du temps normal de trajet, visé ci-dessus, le salarié est rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

Par accord collectif, l'appréciation du temps normal de trajet peut être exprimée en durée ou en kilomètres réels.

Dans ce dernier cas, le trajet est mesuré au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

## **Indemnisation pour grands déplacements**

(Au delà de 100 kms et moins de 150 kms du siège)

**Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture.**

A défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de **20 M.G (84,40 €)**. Pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole, les salariés ont droit une fois par semaine à un voyage aller et retour, remboursé par l'employeur sur présentation du justificatif et sur la base du tarif SNCF de 2ème classe.

Pour toute précision, n'hésitez pas à contacter le **Service Juridique et Social de la CAPEB 71**

5, rue George Eastman - CS 10026 - 71102 CHALON-SUR-SAÔNE Cedex

Tél. : **03.85.90.97.70** - Fax : 03.85.90.97.79 - e.mail : [capeb71@capeb71.fr](mailto:capeb71@capeb71.fr)

# www.capeb71.fr

Mon site d'infos au quotidien

J'y vais !



## Artisans et Chefs d'entreprise du bâtiment... vous voulez :

- ▶ *Conquérir de nouveaux marchés ...*
- ▶ *Conseiller et rassurer vos clients ...*
- ▶ *Vous identifier comme un vrai professionnel des économies d'énergie ...*

Devenez :

**RGE**  
**ECO**  
**artisan**  
La nouvelle énergie du bâtiment

Renseignements et contacts à la CAPEB 71 : **Jean-Yves CHAUSSARD / 03 85 90 97 71**