
EVOLUTIONS SOCIALES POUR 2025

L'année 2025, en particulier la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) et la loi de finances, apporte son lot de changements en matière de sécurité sociale et de fiscalité, impactant directement les entreprises et les salariés. Entre ajustements des allègements de cotisations, modifications du régime des apprentis et nouvelles règles d'indemnisation des arrêts maladie, ces mesures vont redessiner le paysage social et fiscal des mois à venir. Nous vous présentons les points-clés à anticiper.

I. Publication de la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2025 (promulguée le 28 février 2025)

1. Concernant les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025 :

La limite d'exonération des **cotisations salariales** est abaissée de 79 % à 50 % du SMIC et la fraction du salaire des apprentis excédant **50 % du SMIC est assujettie à CSG/CRDS** (alors que l'exonération était totale jusqu'à présent).

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le mois de mars 2025, les exonérations salariales continuent de s'appliquer dans les conditions antérieures.

2. Relèvement du taux de la contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions :

Lorsque les conditions requises sont remplies, le gain résultant de ces attributions gratuites d'actions (« gain d'acquisition ») est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et donc des charges ayant la même assiette. Il n'y a pas de forfait social, mais l'employeur est redevable d'une **contribution patronale spécifique**, exigible le mois suivant la date d'acquisition des actions par le bénéficiaire.

La LFSS relève son taux de 20 % à **30 % à compter du 1^{er} mars 2025**.

3. Fusion des allègements généraux de cotisations patronales dès 2025 :

La loi prévoit une réforme progressive des allègements généraux de cotisations patronales. Cette évolution se fera en deux étapes : une première en 2025, puis une refonte complète en 2026.

Trois dispositifs sont concernés :

- **La réduction du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie,**
- **La réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales,**
- **La réduction générale de cotisations patronales (RGCP).**

a. Réduction du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie

Actuellement, la cotisation patronale d'assurance maladie est réduite de 6 points. Son taux passe de 13 % à 7 %. Cette réduction s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 2,5 SMIC.

À partir du 1^{er} janvier 2025, **ce plafond sera abaissé à 2,25 SMIC**. Un décret d'application viendra préciser le taux du SMIC retenu pour ce calcul.

Dès le 1^{er} janvier 2026, cette réduction sera totalement supprimée. Elle pourrait être absorbée dans la nouvelle réduction générale des cotisations et contributions patronales (RGCP).

b. Réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales

Actuellement, la cotisation patronale d'allocations familiales est réduite de 1,8 points. Son taux passe de 5,25 % à 3,45 %. Cette réduction concerne les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 3,5 SMIC.

À partir du 1^{er} janvier 2025, **ce plafond sera abaissé à 3,3 SMIC**. Un décret d'application précisera le taux du SMIC retenu pour ce calcul.

Dès le 1^{er} janvier 2026, cette réduction sera supprimée. Elle pourrait être intégrée dans la nouvelle RGCP.

c. Réduction générale de cotisations patronales (RGCP)

La RGCP est un dispositif dégressif qui allège plusieurs cotisations patronales.

En 2025, la formule de calcul reste inchangée. Toutefois, deux modifications sont prévues :

- La Prime de partage de la valeur (PPV) sera incluse dans l'assiette de la réduction et dans le calcul du coefficient.
- Le taux du SMIC pris en compte pourra être ajusté par décret. Il pourra être compris entre le SMIC au 1^{er} janvier 2024 et le SMIC en vigueur.

En 2026, la RGCP sera reconfigurée. Elle remplacera les réductions maladie et allocations familiales. La **nouvelle formule de calcul sera précisée par décret**. Le mécanisme restera dégressif, mais la réduction sera renforcée. Le décret fixera notamment le taux maximum de la réduction (paramètre T de la formule de calcul).

4. Prise en compte des salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs dans l'effectif sécurité sociale :

Jusqu'à présent, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs n'étaient pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise d'accueil, mais dans celui du groupement.

A compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés mis à disposition ne sont désormais pris en compte dans l'effectif « sécurité sociale » **du groupement que pour la tarification AT/MP**.

Par conséquent, depuis le 1^{er} janvier 2025, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont décomptés ni au niveau du groupement (sauf pour la tarification AT/MP), ni (comme c'était déjà le cas avant) au niveau de l'entreprise d'accueil.

II. Publication de la loi de finances pour 2025

La loi de finances pour 2025, publiée au Journal officiel du 15 février 2025, a introduit plusieurs mesures impactant les entreprises :

1. Versement mobilité régional :

Les régions de métropole (hors Île-de-France) ainsi que la Corse pourront instaurer un **versement mobilité spécifique**, dans la limite d'un taux de **0,15 %**.

2. Une évolution du régime des BSPCE :

À compter du 1^{er} janvier 2025, les gains réalisés lors de l'exercice des Bons de Souscription de Parts de Créateurs d'Entreprise (BSPCE) seront soumis à la CSG et à la CRDS sur les revenus du patrimoine. En revanche, ils seront exclus de l'assiette de la CSG-CRDS ainsi que des cotisations de sécurité sociale au titre des revenus d'activité.

3. D'autres ajustements en matière sociale et fiscale :

- Le prélèvement à la source connaîtra une **modification des grilles de taux neutre** à partir du 1^{er} mai 2025.
- L'exonération sociale et fiscale des **pourboires** sera prolongée d'un an pour les salariés dont le salaire n'excède pas 1,6 SMIC, jusqu'au 31 décembre 2025.
- Le **régime social et fiscal favorable du rachat des jours de RTT est maintenu jusqu'au 31 décembre 2026**, permettant aux salariés de monétiser leurs jours de repos sous conditions.
- De même, le cadre fiscal et social avantageux pour la **prise en charge facultative des abonnements aux transports publics et aux services de location de vélos entre 50 et 75 % sera prolongé d'un an, jusqu'à fin 2025**.
- Désormais, les **indemnités de rupture versées aux salariés non réintégrés après l'annulation de l'homologation ou de la validation d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi** seront exonérées d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG-CRDS.
- Enfin, un dispositif **d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD Rebond)** sera instauré afin de répondre au ralentissement de l'activité économique. Sa mise en place nécessitera la conclusion préalable d'un accord collectif entre le 1^{er} mars 2025 et le 28 février 2026. Ce dispositif offrira une allocation et une indemnisation plus favorables que l'activité partielle de droit commun, mais les modalités précises seront définies **par un décret à venir**. Il conviendra de suivre attentivement les décrets d'application afin d'ajuster les pratiques en conséquence. Nous ne manquerons pas de communiquer à ce sujet lorsque les décrets d'application seront publiés.

III. Diminution de l'indemnisation des arrêts maladie à partir du 1^{er} avril 2025

À compter du 1^{er} avril 2025, le plafond de revenus pris en compte pour le calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) en cas de maladie est abaissé à 1,4 fois le SMIC, conformément au décret du 20 février 2025.

Cette réforme s'applique aux arrêts de travail débutant à partir du 1^{er} avril 2025. Les arrêts antérieurs continueront d'être indemnisés selon les règles en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

Concrètement, cette mesure entraînera une diminution du montant des IJSS maladie pour les salariés dont la rémunération dépasse 1,4 SMIC.

Elle entraînera mécaniquement une augmentation de la part d'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur lorsqu'il est soumis à une obligation de maintien de salaire, que ce soit en vertu du Code du travail ou d'un accord conventionnel plus favorable, en augmentant leur part d'indemnisation complémentaire.

Les salariés impactés par la réforme et ne bénéficiant pas d'un maintien de salaire subiront pour leur part une perte sèche.

Enfin, des répercussions sont à prévoir sur les régimes de prévoyance complémentaire, pouvant influencer le niveau des cotisations salariales et patronales nécessaires à leur financement.

IV. Nouveau régime des aides à l'apprentissage

Le décret du 22 février 2025 modifie les aides à l'apprentissage à compter du 24 février 2025 :

- **Concernant l'aide unique à l'apprentissage** : son montant est réduit à **5.000 €**, sauf pour les apprentis en situation de handicap, pour lesquels elle reste fixée à **6.000 €**.
- **L'aide exceptionnelle** à l'apprentissage est reconduite pour les contrats d'apprentissage conclus entre le **24 février et le 31 décembre 2025**. Toutefois, son montant a été revu à :
 - **5.000 €** pour les entreprises de moins de 250 salariés.
 - **2.000 €** pour les entreprises de 250 salariés et plus, sous réserve du respect du quota d'alternants (*à savoir 5 % ou 3 % avec une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente*).
 - **6.000 €** pour les apprentis en situation de handicap.

Le décret confirme que l'aide exceptionnelle ne peut pas être cumulée avec l'aide unique. Il introduit également une nouvelle condition : **un employeur ne peut pas bénéficier de l'aide unique ou exceptionnelle s'il a déjà perçu une aide pour un même apprenti, pour un contrat d'apprentissage visant la même certification professionnelle.**

Enfin, pour les contrats conclus à partir du **24 février 2025**, le versement de ces aides est conditionné à :

- La transmission du contrat par l'employeur à l'OPCO dans un délai maximum de **6 mois après sa conclusion**.
- Le dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministère chargé de la formation professionnelle.