

LE POINT SUR...

Les principales mesures de la loi de finances 2025 pour les employeurs

En 2025, les lois de finances et de financement de la sécurité sociale ont été adoptées en février. Les principales mesures de la réforme concernent les allégements généraux des cotisations patronales, les exonérations salariales liées aux contrats d'apprentissage, la prise en compte des primes de partage de la valeur (PPV) dans l'assiette de calcul de réduction générale des cotisations patronales, le prolongement de certains dispositifs et d'autres mesures diverses.

Les allégements généraux de cotisations patronales

Trois dispositifs sont impactés :

- Réduction du taux de la cotisation patronale maladie (7 % au lieu de 13 %) pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,25 Smic,
- Réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales (3,45 % au lieu de 5,25 %) pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,3 Smic,
- La réduction générale de cotisations patronales dont la formule de calcul reste inchangée pour 2025.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les primes de partage de la valeur (PPV) seront prises en compte dans le calcul de la réduction générale des cotisations patronales, tant dans la formule de calcul du coefficient que dans l'assiette de la réduction, que la prime soit versée directement ou affectée à un plan d'épargne.

La prise en compte des primes de partage de la valeur (PPV) pour le calcul de la réduction générale des cotisations patronales (RGCP) à compter du 1^{er} janvier 2025

Au 1^{er} janvier 2025, les primes de partage de la valeur (PPV) entrent dans le calcul de la réduction générale de cotisations patronales, ce qui impacte le coefficient de réduction - qui sera alors moins élevé - et le plafond d'éligibilité à la réduction générale, fixé à 1,6 Smic jusqu'au 31 décembre 2025. En effet, si la PPV fait passer la rémunération du salarié au-dessus de ce plafond, l'employeur ne bénéficie pas de la réduction générale pour ce salarié. Même si la rémunération reste inférieure au plafond, le coefficient de réduction sera diminué en raison de la prise en

compte de la PPV dans son calcul.

Les PPV à intégrer dans le calcul de la réduction générale des cotisations patronales sont celles versées aux salariés mais aussi celles affectées à un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERE-CO, PERE-OB...).

Par mesure de tolérance, la prise en compte des PPV dans le calcul de la RGCP ne s'applique pas aux salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} mars 2025.

Secteur agricole : pérennisation du dispositif « Travailleurs occasionnels - demandeurs d'emploi » (TO-DE)

Le dispositif ne disparaîtra pas au 31 décembre 2025. La base légale du relèvement du plafond d'exonération passe à 1,25 Smic (au lieu de 1,20 Smic) avec un effet rétroactif à compter du 1^{er} mai 2024.

La LFSS étend également le bénéfice de l'exonération TO-DE à de nouveaux employeurs, tels que les coopératives d'utilisation de matériel agricole, ainsi que les sociétés coopératives agricoles et leurs unions exerçant une activité de conditionnement des fruits et légumes.

Les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025 :

- La limite d'exonération des cotisations salariales est de 50 % du Smic,
- La fraction du salaire des apprentis excédant 50 % du Smic est assujetti à la CSG/CRDS.

Pour les contrats d'apprentissage signés avant le 1^{er} mars 2025, la limite d'exonération des cotisations salariales est de 79 % et la rémunération de l'apprenti est totalement exonérée de CSG/CRDS.

Les aides à l'apprentissage pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025

Le montant de l'aide unique est de 5 000 € (au lieu de 6000 €), au titre de la 1^{ère} année du contrat.

L'aide exceptionnelle est réactivée jusqu'au 31 décembre 2025 mais elle est abaissée à :

- 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (au lieu de 6 000 €),
- 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus (au lieu de 6 000 €). La condition de quota d'alternants reste fixée à au moins 5 % de l'effectif.

L'aide exceptionnelle est versée au titre de la 1^{ère} année du contrat.

Pour les contrats conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé, le montant de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle est maintenu à 6 000 €, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le bénéfice de ces aides est limité à un seul contrat entre le même employeur et le même apprenti pour une même certification professionnelle. Il est subordonné à la transmission du contrat par l'employeur à l'OPCO, au plus tard 6 mois après sa conclusion.

Prise en charge des contrats d'apprentissage

La loi de finances 2025 prévoit deux mesures de prise en charge des coûts des contrats d'apprentissage :

- L'employeur devra contribuer à la prise en charge des contrats d'apprentissage (la participation de l'OPCO sera réduite d'autant) pour les formations diplômantes ou visant un titre à finalité professionnelle d'un niveau au moins égal au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (BAC+3 et au-delà),
- Pour les actions de formation réalisées à distance, les niveaux de prise en charge fixés par les branches pourront faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant, déterminés par décret.

Jeunes entreprises innovantes (JEI), relèvement des seuils de dépenses de recherche

À compter du 1^{er} mars 2025, pour bénéficier des exonérations liées au statut de JEI ou de JEC (jeunes entreprises de croissance) :

- Les JEI doivent avoir réalisé, à la clôture de l'exercice, des dépenses de recherche de minimum 20 % des charges (au lieu de 15 % auparavant),
- Les JEC doivent avoir réalisé, à la clôture de l'exercice, des dépenses de recherche représentant entre 5 % et 20 % des charges (au lieu de 5 % à 15 % auparavant).

Pourboires volontaires, exonérations prolongées pour l'année 2025

Exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales pour les pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle et dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 Smic.

Frais de transport domicile – lieu de travail

Participation aux frais de transport publics ou de location de vélos

La loi de finances prolonge, pour l'année 2025, la mesure dérogatoire prévue pour la période 2022 à 2024. Cette mesure permet à l'employeur de prendre en charge de manière facultative entre 50 % et 75 % des frais de transport publics ou de location de vélos, tout en bénéficiant du même régime social et fiscal que pour la prise en charge obligatoire de 50 % (exonération de cotisations sociales, CSG/CRDS et impôt sur le revenu).

Les dispositifs facultatifs : prime de transport et forfait mobilités durables

La prime de transport concerne les salariés contraints d'utiliser leur véhicule (pas de transport en commun, horaires de travail non compatibles avec les transports en commun).

La prime de transport est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).

Il n'est pas possible de cumuler la prime de transport avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.

Le forfait mobilités durables concerne les salariés qui utilisent certains modes de transport personnels « alternatifs » pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail. Il remplace l'indemnité kilométrique vélo.

Le forfait mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600 € par salarié et par an.

Le cumul de la prime de transport avec le forfait mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant.

Le cumul forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos, est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 900 € par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transport publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 900 €.

Le rachat des jours de repos

Le dispositif de monétisation des jours de repos est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. Il concerne, les journées ou demi-journées acquises en application :

- D'un accord de réduction du temps de travail antérieur à la loi du 20 août 2008,
- Ou d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

La rémunération versée aux salariés à la suite de la monétisation de ses jours de repos bénéficie du régime social et fiscal de faveur des heures supplémentaires (réduction de cotisations salariales, déduction forfaitaire de cotisations patronales et exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 €).

Bassin d'emploi à redynamiser (BER)

L'exonération des cotisations sociales pourra bénéficier aux entreprises s'implantant en BER jusqu'au 31 décembre 2027 (au lieu de 2026).

Zones France ruralités revitalisation

Bénéficient des effets du classement en ZFRR (exonération de cotisations patronales) du 1^{er} juillet 2024 jusqu'au 31 décembre 2027 :

- Les communes classées en ZRR au 30 juin 2024 mais non retenues en ZFRR,
- Les communes qui bénéficiaient des effets du

classement ZRR au 30 juin 2024, mais qui n'ont pas été retenues en ZFRR (communes sorties du classement ZRR au 1^{er} juillet 2017, mais qui étaient admises à bénéficier des effets du dispositif à titre transitoire jusqu'au 30 juin 2024).

Un arrêté établira la liste de ces communes bénéficiant des effets du classement en ZFRR.

Activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Ce dispositif vise à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais qui ne compromet pas leur pérennité.

Ce dispositif peut être mis en place par accord collectif ou décision unilatérale prise en application d'un accord de branche à compter du 1^{er} mars 2025 et jusqu'à une date déterminée par décret, au plus tard le 28 février 2026.

Les niveaux d'indemnisation des salariés et des employeurs seront fixés par décret.

Le niveau maximal de la réduction d'activité que pourrait mettre en place l'entreprise dans le cadre de l'APLD rebond sera précisé par décret.

L'exonération de taxe d'apprentissage des mutuelles régies par les livres I^{er} et III du code de la mutualité est supprimée

Les rémunérations versées par les mutuelles à compter du 1^{er} mars 2025 sont assujetties à la taxe d'apprentissage. Toutefois, les rémunérations versées à leurs apprentis sont exonérées de taxe, quel que soit l'effectif de la mutuelle.

L'indemnité de rupture liée aux Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le salarié qui n'est pas réintégré dans l'entreprise, dans le cas de l'annulation de la décision de validation ou d'homologation du PSE pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance de motivation, a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire (sans préjudice de son indemnité de licenciement). Cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu et bénéficie d'un régime social de faveur dans certaines limites (selon qu'il s'agisse de cotisations ou de CSG/CRDS).

Formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise

La loi de finances pour 2025 supprime de l'éligibilité au CPF, des formations non certifiantes destinées aux créateurs et repreneurs d'entreprise.

Attribution d'actions gratuites

Le gain issu de l'attribution gratuite d'actions n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, cependant une contribution patronale spécifique est due par l'employeur. À compter du 1^{er} mars 2025, le taux de la contribution spécifique est de 30 % (au lieu de 20 %). Elle est exigible le mois suivant la date d'acquisition des actions par le bénéficiaire.

Le versement mobilité régional

Les régions de métropole (sauf Île-de-France) et la collectivité de Corse ont la possibilité d'instituer sur leur territoire un versement mobilité spécifique dans la limite d'un taux de 0,15 % des salaires bruts.

Le conseil régional instituant le versement (ou en augmentant le taux) doit énumérer les services de mobilité, mis en place ou prévus, qui justifient le taux du versement.

Modification des règles de prise en compte dans l'effectif sécurité sociale des salariés mis à disposition par un groupement d'employeur

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeur à une entreprise d'accueil, ne sont ni pris en compte dans l'effectif sécurité social du groupement d'employeur (sauf pour la tarification AT/MP), ni pris en compte dans celui de l'entreprise d'accueil.

Journée de solidarité

La version définitive de la LFSS 2025, a abandonné la mesure qui visait à instaurer une 2^{ème} journée de solidarité et à doubler la contribution de solidarité pour l'autonomie.

**Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.
N'hésitez pas à nous contacter.**