

NEWSLETTER

NOUVEAUTÉS SOCIALES 2025 : PRINCIPALES MESURES AYANT UN IMPACT EN PAIE

Pôle RH



NOUVEAUTÉS SOCIALES 2025 : HAUSSE DES CHARGES PATRONALES EN VUE – ANTICIPEZ DÈS MAINTENANT VOS BUDGETS !

SOMMAIRE

PRINCIPALES MESURES IMPACTANT LES COTISATIONS SOCIALES EN 2025

PAGE 2

APPRENTISSAGE : DURCISSEMENT DU RÉGIME SOCIAL DES REMUNÉRATIONS VERSEES AUX APPRENTIS & NOUVEAU RÉGIME DES AIDES À L'APPRENTISSAGE

PAGE 3

AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE : NOUVELLES MODALITÉS DE CALCUL POUR LES VÉHICULES MIS À DISPOSITION À COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2025

PAGE 4

UN RÉGIME INCITATIF POUR LES VÉHICULES EXCLUSIVEMENT ÉLECTRIQUES

PAGE 5

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL : PROLONGATION DE L'EXONÉRATION SOCIALE ET FISCALE DE LA PRISE EN CHARGE PATRONALE JUSQU'À 75 %

PAGE 5

Après des va-et-vient législatifs, les règles du jeu pour l'année 2025 sont enfin connues avec la publication de la loi de finances pour 2025 (publiée au Journal Officiel du 15 février 2025) et la loi de financement pour la Sécurité Sociale (publiée au Journal Officiel du 28 février 2025).

L'année 2025 marque un tournant important en matière de législation sociale, avec plusieurs mesures qui viendront alourdir le coût du travail pour les employeurs. Qu'il s'agisse de l'évolution des allègements de charges, du recentrage des exonérations pour les contrats d'apprentissage, de la diminution du plafond des indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de maladie, ou encore du nouveau mode de calcul des avantages en nature véhicule, tous ces changements vont avoir un impact direct sur les charges patronales.

Dans un contexte où la masse salariale reste un poste budgétaire clé, il est essentiel d'anticiper ces évolutions pour ajuster vos prévisions 2025, sécuriser vos marges et évaluer, le cas échéant, vos leviers d'optimisation.

Notre cabinet vous accompagne dans la lecture de ces nouveautés et leurs conséquences concrètes pour votre entreprise.

REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS PATRONALES (RGC) ET PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

La RGC, communément appelée "Réduction Fillon" permet d'alléger le montant des cotisations patronales pour les rémunérations inférieures à un certain seuil. Plus la rémunération du salarié est élevée, moins la réduction Fillon est importante. Elle devient nulle lorsque la rémunération annuelle du salarié atteint le seuil fixé par la loi.

Jusqu'à présent, le seuil était fixé à 1.6 SMIC. A compter du 1er janvier 2025, le plafond de rémunération sera fixé par décret, la loi fixant toutefois deux bornes plancher et plafond. Le décret d'application n'est pas encore paru pour l'année 2025.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2025, la PPV est prise en compte dans l'assiette de la rémunération retenue pour le calcul de la RGC.

IMPACT

La PPV va désormais venir diminuer, voir annuler, le montant de la RGC, et donc augmenter les charges patronales. Dans ces conditions, est-il toujours intéressant de verser la PPV ?

Les entreprises qui ont versé une PPV début 2025 vont devoir régulariser le calcul de la RGC en prenant en compte ce nouveau paramètre.

ABAISSMENT DES PLAFONDS POUR L'APPLICATION DES TAUX REDUITS EN MATIERE DE COTISATIONS MALADIE ET ALLOCATIONS FAMILIALES

A compter du 1er janvier 2025, les seuils d'application des taux réduits pour les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont revus à la baisse :

- Pour la cotisation patronale d'assurance maladie, le taux réduit s'appliquera pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 2,25 SMIC (au lieu de 2,5 SMIC auparavant) ;
- Pour la cotisation patronale d'allocations familiales, le taux réduit s'appliquera pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 3,3 SMIC (au lieu de 3,5 SMIC auparavant).

IMPACT

Il y aura désormais plus de salaires soumis aux taux de droit commun, donc un coût plus élevé pour les entreprises. Les calculs devront être régularisés pour les bulletins établis depuis janvier 2025.

IJSS : L'INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR VA AUGMENTER À COMPTER DU 1ER AVRIL 2025

Un décret du 20 février 2025 prévoit que le salaire de référence pris en compte pour le calcul des IJSS maladie sera plafonné à 1,4 Smic pour les arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025, contre 1,8 Smic actuellement. Ainsi, mécaniquement, les IJSS maladie vont diminuer pour les salariés ayant un salaire supérieur à 1,4 Smic.

IMPACT

Cette diminution des IJSS sera souvent compensée par une augmentation du maintien de salaire à la charge de l'employeur ou de l'organisme de prévoyance. Cela pourrait également avoir pour conséquence une augmentation des cotisations prévoyance.

BAISSE DU TAUX DE CONTRIBUTION D'ASSURANCE CHÔMAGE

A compter du 1er mai 2025, le taux de la cotisation d'assurance chômage de droit commun est abaissé à 4 % (au lieu de 4,05 % actuellement). Cette mesure profitera également aux entreprises concernées par le dispositif du bonus-malus.

AUGMENTATION DU TAUX DE CONTRIBUTION PATRONALE POUR LES ATTRIBUTIONS GRATUITES D'ACTIONS (AGA)

Le gain d'acquisition résultant pour un salarié de l'attribution gratuite d'actions par son employeur est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, sous condition déclarative. Mais, sauf exonération pour certaines entreprises, il est soumis à une contribution patronale spéciale qui est assise sur la valeur des actions à leur date d'acquisition par le bénéficiaire, et exigible le mois suivant cette date. **Le taux de cette contribution, auparavant fixé à 20 %, est porté à 30 %. Cette mesure s'applique à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de la loi, autrement dit à compter du 1er mars 2025.**

CONTRAT D'APPRENTISSAGE : HAUSSE DES CHARGES SOCIALES

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 durcit le régime social des rémunérations versées aux apprentis. Les nouvelles mesures s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er mars 2025.

	Contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28.02.2025	Contrats d'apprentissage conclus à compter du 01.03.2025
CSG/CRDS	Exonération sur la totalité de la rémunération de l'apprenti	Exonération sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC
Cotisations salariales vieillesse et retraite complémentaire	Exonération sur la part inférieure ou égale à 79 % du SMIC	Exonération sur la part inférieure ou égale à 50 % du SMIC
Autres cotisations salariales (complémentaire santé, prévoyance, APEC...)	Pas d'exonération	
Taxe sur les salaires	Exonération	Entreprise d'au plus 10 salariés : exonération quel que soit le montant de la rémunération Entreprise de plus de 10 salariés : exonération sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC

AIDES A L'APPRENTISSAGE : NOUVEAU REGIME

Le nouveau régime des aides à l'apprentissage est fixé par un décret du 22 février 2025.

Entreprise	Embauche	Montant de l'aide
Entreprise < 250 salariés	Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel au plus de niveau 4 (au plus baccalauréat)	Si le contrat est conclu jusqu'au 23 février 2025 : aide unique de 6 000 € versée pour la 1ère année du contrat
		Si le contrat est conclu à compter du 24 février 2025 : aide unique de 5 000 € versée pour la 1ère année du contrat
	Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel de niveau 5 (bac +2) jusqu'au niveau 7 (bac + 5)	Si le contrat est conclu à compter du 24 février 2025 : aide exceptionnelle de 5 000 € versée pour la 1ère année du contrat
Entreprise >= 250 salariés	Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel de niveau 7 au plus (au plus bac + 5)	Pour les contrats conclus du 1er janvier au 23 février 2025 : aucune aide
		Si le contrat est conclu à compter du 24 février 2025 : aide exceptionnelle de 2 000 € sous réserve que l'entreprise s'engage à respecter un quota d'alternants dans ses effectifs

PRISE EN CHARGE DES COÛTS PEDAGOGIQUES DES FORMATIONS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A compter du 16 février 2025, les employeurs ont l'obligation de participer au financement des formations de niveau 6 (bac + 3) et plus délivrées par les CFA. La prise en charge par les OPCO va donc diminuer. Un décret d'application sur le montant de la prise en charge est toutefois en attente.

AVANTAGE EN NATURE VEHICULE : NOUVELLES MODALITES DE CALCUL POUR LES VEHICULES MIS A DISPOSITION A COMPTER DU 1ER FEVRIER 2025

	Barème d'évaluation forfaitaire pour les véhicules mis à disposition avant le 1er février 2025	Barème d'évaluation forfaitaire pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025
Véhicule acheté	Véhicule d'au plus 5 ans : 9 % du coût d'achat Véhicule de plus de 5 ans : 6 % du coût d'achat	Véhicule d'au plus 5 ans : 15 % du coût d'achat Véhicule de plus de 5 ans : 10 % du coût d'achat
Véhicule acheté et prise en charge par l'employeur des frais de carburant	Véhicule d'au plus 5 ans : 12 % du coût d'achat Véhicule de plus de 5 ans : 9 % du coût d'achat	Véhicule d'au plus 5 ans : 20 % du coût d'achat Véhicule de plus de 5 ans : 15 % du coût d'achat
Véhicule loué ou en location avec option d'achat	30 % du coût global	50 % du coût global
Véhicule loué ou en location avec option d'achat et prise en charge par l'employeur des frais de carburant	40 % du coût global	67 % du coût global

Précision du BOSS : par mise à disposition du véhicule, il convient d'entendre la date d'attribution au salarié fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié.



Application des règles relatives aux véhicules mis à disposition avant le 01/02/2025



Application des règles relatives aux véhicules mis à disposition après le 01/02/2025
(véhicule acheté avant le 01/02/2025 mais mis à disposition d'un nouveau salarié après cette date)



Application des règles relatives aux véhicules mis à disposition après le 01/02/2025

IMPACT

Cette hausse du calcul de l'avantage en nature affecte tant le salaire net que les charges patronales. La réforme ne concernant que les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025, les entreprises ont tout intérêt à prolonger leur flotte de véhicule actuelle.

UN REGIME INCITATIF POUR LES VEHICULES EXCLUSIVEMENT ELECTRIQUES

Pour les véhicules mis à la disposition du salarié jusqu'au 31 janvier 2025, les dispositions transitoires sont prolongées. Ainsi, l'évaluation de l'avantage en nature, qu'elle soit sur la base de la valeur réelle ou d'une valeur forfaitaire, ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et est calculée après application d'un abattement de 50% dans la limite de 2 000,30 euros par an (valeur au 1er janvier 2025).

Nouvelles modalités de calcul pour les véhicules électriques mis à la disposition du salarié à compter du 1er février 2025 :

Une distinction est opérée selon que l'évaluation est faite sur la base de la valeur réelle ou d'une valeur forfaitaire :

- L'évaluation de l'avantage sur la base de la valeur réelle prend toujours en compte un abattement de 50%, dans la limite de 2 000,30 € (valeur au 1er janvier 2025) ;
- L'évaluation de l'avantage sur la base d'une valeur forfaitaire prend en compte un abattement de 70%, dans la limite de 4 582 € (valeur au 1er janvier 2025).

Les entreprises ont tout intérêt à réfléchir à leur politique en matière d'avantage en nature véhicule. Passer à une flotte de véhicules électriques peut devenir plus avantageux qu'une flotte de véhicules thermiques au regard des nouvelles règles.

IMPACT

Point de vigilance : les modalités de calcul de l'avantage en nature pour les véhicules électriques ne sont applicables que jusqu'au 31 décembre 2027. Il n'est pas certain - à ce jour - que ce régime favorable soit prolongé au delà de cette date.

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL : PROLONGATION DE L'EXONERATION SOCIALE ET FISCALE DE LA PRISE EN CHARGE JUSQU'A 75 %

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais de transports publics et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos de ses salariés.

En principe, cette prise en charge est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans cette même limite de 50%. Lorsque l'employeur participe à ces frais au-delà de 50 %, la part excédentaire est soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.

Toutefois, pour les années 2022 à 2024, la loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 et la loi de finances pour 2024 du 29 décembre 2023 avaient prévu que la participation de l'employeur pouvait être exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à 75 % du montant des frais.

Cette dérogation devait prendre fin le 31 décembre 2024. Elle est prolongée pour l'année 2025 par la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025.

IMPACT

Jusqu'au 31 décembre 2025, la participation de l'employeur aux frais de transports publics de ses salariés est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 75 %.