

# Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2025 Actualité sociale



Member of  
**Allinial** GLOBAL®



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

# INTERVENANTS



**Emmanuel LABROUSSE**  
Directeur service social RH  
Walter France



**Frédérique FONTAINE - HOAREAU**  
Directrice service social et paie  
Walter France

# INTRODUCTION



**Olivia PONSONNET**  
Directrice Générale  
Walter France

# UN CONTEXTE INEDIT

- Instabilité politique et déficit record
- Dissolution de l'Assemblée Nationale
- Retard dans l'envoi des lettres de cadrage budgétaire aux ministères
- Un premier gouvernement BARNIER, tardivement nommé, censuré par l'Assemblée Nationale à l'examen du projet de Loi de Finances
- Un deuxième gouvernement BAYROU à la manœuvre
- Une adoption à coup de 49.3 et de motions de censure
- Au final, une LFSS adoptée tardivement le 17 Février 2025

# 1. LES TEXTES STRUCTURANTS LFSS et LF 2025



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

Member of  
**Allinial** GLOBAL®



# Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2025

(Principales mesures Paie / RH)

# Allègements de charges sociales patronales

## Fusion des dispositifs en 2026

- 3 dispositifs existants jusqu'au 31 Décembre 2025 :
  - ✓ Réduction générale de cotisation patronales « Fillon »
  - ✓ Réduction de cotisations patronales Maladie
  - ✓ Réduction de cotisations patronales Allocations Familiales
- **Fusion des 3 dispositifs au 1<sup>er</sup> Janvier 2026 :**
  - ✓ Dans la limite de 3 SMIC
  - ✓ **Mise en place en 2026**

# Allègements de charges sociales patronales

## Révision des plafonds à la baisse pour 2025

- Jusqu'au 31 Décembre 2024 :
  - ✓ Réduction générale de cotisation patronales « Fillon » limitée à 1,6 SMIC
  - ✓ Réduction de cotisations patronales Maladie limitée à 2,5 SMIC (complément de 6 % au-delà)
  - ✓ Réduction de cotisations patronales Allocations Familiales limitée à 3,5 SMIC (complément de 1,8 % au-delà)
- **A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2025 (avec effet rétroactif) :**
  - ✓ Réduction générale de cotisation patronales « Fillon » limitée à 1,6 SMIC
  - ✓ Réduction de cotisations patronales Maladie limitée **à 2,25 SMIC**
  - ✓ Réduction de cotisations patronales Allocations Familiales limitée **à 3,3 SMIC**

**Mais relèvement de la valeur du SMIC à retenir pour le calcul du plafond (décret du 7 Avril 2025) :** celle du SMIC au 01/01/2025 (11,88 euros) et non plus celle applicable au 31/12/2023 (11,52 euros)

# Allègements de charges sociales patronales

## Allègement général et Prime de Partage de la Valeur

- Concerne les salariés percevant une rémunération inférieure à 1,6 SMIC.
- **Allègement inversement proportionnel à la rémunération perçue** : plus la rémunération est proche du plafond de 1,6 SMIC, plus l'allègement général est faible, pour s'annuler à 1,6 SMIC.
- Rémunération prise en compte : jusqu'au 31 Décembre 2024, salaire soumis à cotisations. **A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2025, salaire soumis à cotisations + Prime(s) PPV.**
- Effet rétroactif de la mesure au 1<sup>er</sup> Janvier 2025
- Prise en compte de la prime PPV pour le calcul du plafond, pour le calcul de coefficient de réduction et pour le calcul de l'allègement.

# Allègements de charges sociales patronales

## Exonération Travailleurs occasionnels – Demandeurs d'emploi Secteur agricole

- Une mesure pérennisée et une exonération totale jusqu'à **1,25 fois le SMIC**
- Seuls sont concernés les salariés sous :
  - CDD à caractère saisonnier.
  - CDD d'usage.
  - Contrat vendanges,
  - CDD d'insertion (CDDI) conclu par une entreprise d'insertion ou par une association intermédiaire.
  - CDD CIE (Contrat Initiative Emploi conclu notamment dans le cadre du Contrat Unique d'Insertion).
  - CDI conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à France Travail depuis au moins 4 mois ou 1 mois si cette inscription fait suite à un licenciement) par un groupement d'employeurs composés exclusivement de membres exerçant les activités éligibles visées ci-dessous.
  - ET** exclusivement affectés à des tâches liées au cycle de production animale ou végétale, aux travaux forestiers ou aux activités exercées dans le prolongement de l'activité agricole
  - ET** employés **au maximum 119 jours par an** (consécutifs ou non) et rémunérés en deçà de 1,6 fois le SMIC.



# Allègements de charges sociales patronales

## Jeune Entreprise Innovante - Eligibilité

- Parmi les critères d'éligibilité au dispositif JEI, un niveau minimum de dépenses en recherche est exigé pour bénéficier des exonérations patronales.
- Jusqu'au 28 Février 2025, un taux minimum de dépenses en recherche de 15 % exigé.
- **A compter du 1<sup>er</sup> Mars 2025, relèvement du taux minimum de dépenses à 20 %.**

# Contrat d'apprentissage

## Le plafond d'exonération sociale est abaissé

- Exonération des :
  - ✓ cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle **dans la limite de 50 % du SMIC** (au lieu de 79 % précédemment) ;
  - ✓ CSG-CRDS **dans la limite de 50 % du SMIC** (l'exonération était totale précédemment).
- Ces nouveaux plafonds d'exonération sont applicables **pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> Mars 2025.**

# Indemnités journalières de Sécurité Sociale

## Plafond revu à la baisse pour les IJSS maladie

- Pour mémoire, calcul de l'IJSS maladie brute = Salaire de référence (3 derniers salaires bruts de l'assuré) x 50 %
- Jusqu'à présent, plafonnement des 3 derniers salaires pris en compte pour le calcul du salaire de référence à hauteur de 1,8 SMIC
- **Plafonnement à hauteur de 1,4 SMIC dans la LFSS, confirmé par un décret du 20 Février 2025**
- Applicable aux arrêts de travail débutant **à compter du 1<sup>er</sup> Avril 2025**
- Conséquences : diminution du montant des IJSS maladie + augmentation du maintien de salaire à la charge de l'employeur (et des organismes de prévoyance) + hausse prévisible de la cotisation prévoyance.

# Loi de Finances pour 2025

(Volet Social / RH)



# Frais de transport

## Prise en charge des abonnements transports publics

- Prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % des titres d'abonnement aux transports publics ou de services publics vélo
- A titre temporaire, plafond porté à **75 %** pour l'exonération sociale et fiscale en 2023 et 2024
- **Mesure maintenue par la Loi de Finances 2025, au titre de la seule année 2025**

# Frais de transport

## Abandon de certaines mesures

### Période 2022-2024 :

- possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics ou de services publics de location de vélos
- possibilité d'attribuer la prime de transport en exonération aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail alors même qu'ils pouvaient utiliser les transports en commun.

**En 2025 : suppression de ces dispositions temporaires dans le BOSS, avec effet au 1<sup>er</sup> Janvier 2025.**

# Frais de transport

## Réduction de certains avantages

- **Prime transport : 600 € par an et par salarié, dont 300 € au titre des frais de carburant** (essence, diesel), contre 700 € et 400 € en 2024
- **Forfait mobilités durables** : 600 € par an et par salarié, contre 700 € en 2024
- **Cumul forfait mobilités durables / prise en charge obligatoire de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics** : 900 € par an et par salarié ou, s'il est plus élevé, montant de la prise en charge obligatoire
- **Indemnités kilométriques vélo** mises en place avant le 11 mai 2020 : limite de 600 € par an et par salarié.

# Rachat de jours RTT

## Prolongation du dispositif

- Possibilité en 2023 et 2024 de se faire racheter, avec l'accord de l'employeur, les journées et demies journées de repos acquises et non prises, accordées :
  - ❖ dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
  - ❖ dans le cadre d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 Août 2008.
- **Prolongation du dispositif sur 2025**

**À NOTER** : Salariés en forfait annuel en jours : un dispositif pérenne de rachat de jours de repos est déjà mis en place

# Exonérations sociales

## Prolongation de certains dispositifs

- **Pourboires** : exonérations fiscale et sociale prolongées en 2025
- **Exonération ZFRR (Zones France Ruralité Revitalisation)** : maintien jusqu'au 31 Décembre 2027 dans le dispositif des communes classées en ZRR mais qui ne le sont plus en ZFRR

# Activité partielle

## Création de l'APLD « Rebond » / Décret du 14 Avril 2025

- Création d'un **dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD) « Rebond »**
- Par accord d'entreprise ou par décision unilatérale (prise en application d'un accord de branche) à valider par l'administration
- Entrée en vigueur le **1<sup>er</sup> Mars 2025**
- Applicable jusqu'au **28 Février 2026 au plus tard**
- **Ouvert aux entreprises en difficulté ponctuelle sans menace de leur pérennité à long terme**
- Dans la limite de 40 % du temps chômé
- Indemnisation salarié : **70 % du salaire brut**
- Allocation employeur : **60 % du salaire brut**

## 2. Aide exceptionnelle à l'apprentissage



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

Member of  
**Allinial** GLOBAL®

# Aide exceptionnelle à l'apprentissage

**Contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> Janvier et le 23 Février 2025**

- Aide réservée aux seuls employeurs **de moins de 250 salariés**
- Diplôme préparé : **diplôme** ou titre à finalité professionnelle **inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum)** du cadre national des certifications professionnelles (ou bac + 2 ans dans les Outre-mer)
- Montant : **6 000 euros**

# Aide exceptionnelle à l'apprentissage

**Contrats conclus entre le 24 Février et le 31 Décembre 2025**

- Pour les employeurs **de moins de 250 salariés**
  - ✓ **Diplôme préparé** : diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, de tout niveau allant **jusqu'au niveau** master (**Bac +5**) **maximum, niveau 7** (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur) du cadre national des certifications professionnelles.
  - ✓ Montant : **5 000 euros**

# Aide exceptionnelle à l'apprentissage

## Contrats conclus entre le 24 Février et le 31 Décembre 2025

- Pour les employeurs **de 250 salariés et plus** :
  - ✓ **Diplôme préparé** : diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, de tout niveau allant **jusqu'au niveau** master (**Bac +5**) **maximum, niveau 7** (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur) du cadre national des certifications professionnelles.
  - ✓ Montant : **2 000 euros**
  - ✓ Respecter l'une des deux conditions suivantes :
    - ❑ Atteindre **au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, **au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat** (soit le 31 décembre 2026).
    - ❑ Atteindre **au moins 3 % d'alternants** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) **et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat** (soit le 31 décembre 2026)



# 3. Loi de partage de la valeur



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

Member of  
**Allinial** GLOBAL®

# Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Obligation, sous conditions, pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (Participation, Intéressement, Abondement, PPV)

Dispositif expérimental sur 5 ans

Entrée en vigueur au 1er janvier 2025



# Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

## ➤ Entreprises concernées – Cas général

Les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation

- Sont exclus : les entrepreneurs individuels et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions

Qui réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs

- Définition du bénéfice identique à celui de la participation

Et qui ne sont pas couvertes, au titre de l'exercice suivant ces trois années, par l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants :

- Participation / Intéressement / Abondement d'un plan d'épargne salariale / PPV

S'applique pour la première fois aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024

- Conditions appréciées sur la base des exercices 2022, 2023 et 2024

# Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

- Entreprises concernées – **Cas particulier des entreprises de l'économie sociale et solidaire ne déclarant pas de bénéfice fiscal**

Fondations ou d'associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 (ou par le code civil local d'Alsace-Moselle),  
coopératives, mutuelles ou unions relevant du code de la mutualité ou sociétés d'assurance mutuelles relevant du code des assurances.

•Employant au moins 11 salariés et moins de 50 salariés

Qui réalisent pendant trois exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes

Et qui ne sont pas couvertes, au titre de l'exercice suivant ces trois années, par l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants :

•Participation / Intéressement / Abondement d'un plan d'épargne salariale / PPV

Dispositif devant être prévu par un accord de branche étendu

S'applique pour la première fois aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024

•Conditions appréciées sur la base des exercices 2022, 2023 et 2024



# Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

- Les dispositifs de partage de la valeur à mettre en place sur l'exercice considéré sont **au choix de l'entreprise** :

## Participation (Sauf entreprise ESS)

- Mise en place volontaire de la participation
- Application d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche

## Intéressement

- Accord d'intéressement
- Application d'un dispositif d'intéressement conclu au niveau de la branche

## Abondement à un plan d'épargne salariale

- PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I

## Prime de partage de la valeur



# 4. Réforme des avantages en nature véhicule



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

Member of  
**Allinial** GLOBAL®

# Avantage en nature véhicule mis à disposition par l'entreprise

## Evaluation de l'avantage en nature à compter du 1<sup>er</sup> février 2025

Lorsqu'un employeur met un véhicule à disposition permanente d'un salarié, l'utilisation non professionnelle de ce véhicule **constitue un avantage en nature (AN) soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu pour le salarié.**

**À compter du 1<sup>er</sup> février 2025 (arrêté du 25 février 2025), les règles d'évaluation forfaitaire de cet avantage sont modifiées.**

La réforme introduit une distinction **selon la date de mise à disposition du véhicule :**

- Véhicules mis disposition jusqu'au 31 janvier 2025 : application des anciennes règles,
- Véhicules mis à disposition à partir du 1<sup>er</sup> février 2025 : application des nouvelles règles.



# Avantage en nature véhicule mis à disposition par l'entreprise

	JUSQU'AU 31/01/2025		A PARTIR DU 1ER FEVRIER 2025	
	<b>VEHICULE ACHETE</b>			
	<b>VEHICULE MOINS DE 5 ANS</b>	<b>VEHICULE PLUS DE 5 ANS</b>	<b>VEHICULE MOINS DE 5 ANS</b>	<b>VEHICULE PLUS DE 5 ANS</b>
<b>SANS FRAIS DE CARBURANT</b>	9% DU COUT D'ACHAT TTC	6% DU COUT D'ACHAT TTC	15% DU COUT D'ACHAT TTC	10% DU COUT D'ACHAT TTC
<b>AVEC PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE CARBURANT</b>	9% DU COUT D'ACHAT TTC + FRAIS REELS DE CARBURANT UTILISE A DES FINS PRIVEES <u>OU</u> 12% DU COUT D'ACHAT TTC	6% DU COUT D'ACHAT TTC + FRAIS REELS DE CARBURANT UTILISE A DES FINS PRIVEES <u>OU</u> 9% DU COUT D'ACHAT TTC	15% DU COUT D'ACHAT TTC + FRAIS REELS DE CARBURANT UTILISE A DES FINS PRIVEES <u>OU</u> 20% DU COUT D'ACHAT TTC	10% DU COUT D'ACHAT TTC + FRAIS REELS DE CARBURANT UTILISE A DES FINS PRIVEES <u>OU</u> 15% DU COUT D'ACHAT TTC
	<b>VEHICULE LOUE</b>			
<b>SANS FRAIS DE CARBURANT</b>	30% DU COUT GLOBAL ANNUEL (LOCATION, ENTRETIEN, ASSURANCE)		50% DU COUT GLOBAL ANNUEL (LOCATION, ENTRETIEN, ASSURANCE)	
<b>AVEC PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE CARBURANT</b>	30% DU COUT GLOBAL ANNUEL (LOCATION, ENTRETIEN, ASSURANCE) + FRAIS REELS DE CARBURANT UTILISE A DES FINS PRIVEES <u>OU</u> 40% DU COUT GLOBAL ANNUEL		50% DU COUT GLOBAL ANNUEL (LOCATION, ENTRETIEN, ASSURANCE) + FRAIS REELS DE CARBURANT UTILISE A DES FINS PRIVEES <u>OU</u> 67% DU COUT GLOBAL ANNUEL	



# Avantage en nature véhicule mis à disposition par l'entreprise

## Évaluation de l'avantage en nature pour les véhicules 100 % électriques

Les véhicules électriques bénéficient d'un régime de faveur à condition **de disposer d'un éco-score minimal pour être éligible au bonus écologique.**

Jusqu'au 31 décembre 2027, **les frais d'électricité engagés pour la recharge du véhicule ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'AN.**

**Un abattement est appliqué sur l'évaluation de l'avantage en nature :**

- Au réel : 50 % d'abattement avec un plafond de 2 000,30 €/an.
- Forfaitaire : 70 % d'abattement avec un plafond de 4 582 €/an.



# Avantage en nature véhicule mis à disposition par l'entreprise

## Avantage en nature pour une borne de recharge électrique

Les règles d'évaluation des bornes de recharge restent inchangées jusqu'au 31 décembre 2027 :

- **Borne installée sur le lieu de travail** : Aucun avantage à valoriser.
- **Borne installée hors du lieu de travail** (rendu à l'employeur à la fin du contrat de travail) : aucun avantage à valoriser.
- **Borne installée au domicile du salarié** (conservée après la rupture du contrat de travail) : Exclusion de cotisations jusqu'à 1 043,50 € (ou 1 565,20 € si la borne a plus de 5 ans).



# Avantage en nature véhicule mis à disposition par l'entreprise

## Exemple:

	Avant 01/02/2025	Après 01/02/2025
Montant forfaitaire (véhicule de 30 000 €)	2 700 €/an	4 500 €/an
Abattement véhicule électrique	50 % (plafond 1 800 €)	50 % (plafond réévalué)
Avantage borne de recharge	Jusqu'au 31/12/2025	Jusqu'au 31/12/2027



# 5. Réforme des saisies sur salaire



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International

Member of  
**Allinial** GLOBAL®

# Réforme des saisies sur salaire

Entrée en vigueur au **1<sup>er</sup> Juillet 2025**

- **Définition** : La saisie sur salaire consiste à prélever une partie du salaire d'un salarié, quel que soit son contrat de travail, pour rembourser sa dette.
- Loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027 du 20 Novembre 2023 + Décret n° 2025-125 du 12 février 2025
- **Mise en œuvre confiée aux Commissaires de justice**, sous le contrôle du juge de l'exécution.

# Réforme des saisies sur salaire

## Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> Juillet 2025

- **1<sup>ère</sup> étape** : Signification d'un commandement de payer par le Commissaire de justice
- **2<sup>ème</sup> étape** : Délai d'un mois pour le salarié débiteur pour payer la somme, négocier un échéancier ou contester la dette
- **3<sup>ème</sup> étape** : Si aucun accord n'est trouvé, le créancier doit **dans un délai de trois mois**, après désignation d'un Commissaire de justice « répartiteur », **faire signifier son procès-verbal de saisie à l'employeur du salarié débiteur.**
- **4<sup>ème</sup> étape** : L'employeur devra déclarer au Commissaire de justice les informations suivantes :
  - ✓ la situation de droit existant entre lui-même et le salarié débiteur ;
  - ✓ le montant de la rémunération versée au débiteur ;
  - ✓ les autres procédures de cession, saisie, saisie administrative à tiers détenteur ou paiement direct des pensions alimentaires en cours d'exécution.

# Réforme des saisies sur salaire

## Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> Juillet 2025

- **5<sup>ème</sup> étape** : L'employeur procédera au calcul de la retenue sur salaire, selon des modalités inchangées et la reversera au Commissaire de justice « répartiteur ».
- **6<sup>ème</sup> étape** : Le Commissaire de justice « répartiteur » reversera les sommes au créancier saisissant et répartira les fonds en cas de pluralité de créanciers.

### Quels risques pour l'employeur ?

- ✓ Si l'employeur "s'abstient, sans motif légitime", de déclarer les informations requises ou s'il "fait une déclaration mensongère ", il "peut être condamné par le juge, à la demande du créancier saisissant ou intervenant, au paiement d'une **amende civile" d'un montant maximum de 10 000 euros** et s'expose à devoir **payer des dommages-intérêts**.
- ✓ S'il ne procède pas aux versements prévus, il peut être **condamné au paiement des retenues qui auraient dû être opérées**.

# En bref....

## ➔ DOETH

- A déclarer au sein de la DSN d'avril 2025, exigible le 5 ou le 15 mai 2025
- Les effectifs OETH sont disponibles
- **Dernière année d'application de l'abattement** : la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de 50 %
- Guide URSSAF de l'OETH (25/02/2025)

## ➔ Baisse de la contribution assurance chômage

- A compter du 1<sup>er</sup> mai 2025
- 4 % au lieu de 4,05 %

## ➔ Modification des taux de cotisations AT / MP au 1<sup>er</sup> mai 2025

**MERCI POUR VOTRE ATTENTION**  
**RÉPONSES AUX QUESTIONS**

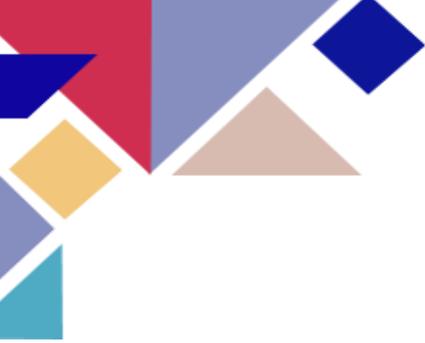


Member of  
**Allinial** GLOBAL®



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International



**POUR TOUTES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES  
CONTACTEZ WALTER FRANCE**

**01 42 89 44 43**

**[contact@walter-allinial.com](mailto:contact@walter-allinial.com)**

**UN RÉSEAU AUTREMENT<sup>+</sup>**



WALTER FRANCE

**CE QUI COMPTE LE PLUS POUR NOUS,  
CE SONT LES FEMMES, LES HOMMES  
ET LEURS PROJETS**



Member of  
**Allinial** GLOBAL®



**WALTER FRANCE**

membre indépendant d'Allinial Global International