

LF et LFSS 2025 : les principales mesures en matière sociale

Le Parlement a définitivement adopté le budget de la sécurité sociale, le 17 février 2025. Sauf quelques mesures, la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a majoritairement été validée par le Conseil constitutionnel le 28 février 2025. Elle a été publiée au Journal officiel le [28 février 2025](#).

Cette loi vient compléter la loi de finances pour 2025, publiée au Journal officiel le 15 février 2025, qui comporte aussi diverses mesures intéressant le droit du travail et de la sécurité sociale.

En voici les principales implications pour les entreprises :

Texte	Thèmes	Implications
	Refonte des allègements généraux de cotisations	<p>Le système actuel d'allègements de cotisations patronales sur les bas salaires est refondu en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none">- En 2025, la réduction du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie vise désormais les salariés dont la rémunération ne dépassant pas le seuil de 2,25 SMIC contre 2,5 SMIC actuellement. En pratique, cela impacte donc les rémunérations annuelles brutes entre 47.175€ (2,25 SMIC) et 52.417€ (2,5 SMIC) pour un temps plein présent sur toute l'année. S'agissant du bandeau famille, le point de sortie est fixé à 3,3 SMIC contre 3,5 SMIC actuellement. En pratique, cela impacte les rémunérations annuelles brutes entre 69.190€ (3,3 SMIC) et 73.384€ (3,5 SMIC) pour un temps plein présent toute l'année.- En 2026, les bandeaux de maladie et famille seront supprimés et le dispositif de « <i>réduction dégressive unique</i> » sera mis en place avec la possibilité d'ajuster par voie réglementaire le coefficient des exonérations. Le point de sortie de la réduction sera fixé à 3 SMIC (1,6 SMIC actuellement). <p>Les modalités de cette refonte restent à être précisées par décret à venir.</p>

LFSS	<p>Gel du plafond de la réduction générale (ex réduction Fillon)</p>	<p>La valeur du SMIC pris en compte pour la réduction générale des cotisations patronales sera fixé par décret. Sa valeur sera comprise entre le SMIC applicable au 1^{er} janvier 2024 majoré de 60% et le SMIC de l'année en cours majoré de 60%.</p>
	<p>Intégration de la PPV dans l'assiette de calcul des allègements</p>	<p>Les primes de partage de la valeur (PPV) versées depuis le 1^{er} janvier 2025 seront à intégrer dans l'assiette de calcul des allègements généraux.</p>
	<p>Limitation des exonérations sociales pour les nouveaux contrats d'apprentissage</p>	<p>La fraction de rémunération des apprentis excédant 50% du SMIC sera assujettie à la CSG et à la CRDS.</p> <p>Le seuil de la part de rémunération sur laquelle les apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales passera de 79% à 50% du SMIC (900 euros actuellement). Les contrats d'apprentissage en cours ne sont pas concernés par ces mesures. La mesure est applicable à compter du 1^{er} mars 2025.</p>
	<p>Consécration de la nature duale de la rente AT-MP</p>	<p>La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 vient réviser les règles en matière de réparation forfaitaire de l'incapacité permanente en cas d'AT-MP en consacrant la nature duale de la rente avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une part professionnelle correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité, dont le montant serait déterminé, en fonction du taux d'incapacité permanente professionnelle de la victime, par un barème forfaitaire fixé par décret et revalorisé au 1^{er} avril de chaque année ;

		<ul style="list-style-type: none"> - Une part fonctionnelle correspondant au déficit fonctionnel permanent de la victime, dont le montant serait égal au nombre de points d'incapacité permanente fonctionnelle multiplié par un pourcentage d'une valeur de point fixée par un référentiel prenant en compte l'âge de la victime fixé par arrêté. <p>En cas de faute inexcusable de l'employeur, les deux parts de la rente pourront être majorées.</p>
	<p>Mesures intéressant les jeunes entreprises innovantes (JEI)</p>	<p>Pour avoir le statut de JEI, l'entreprise devait jusqu'à présent réaliser des dépenses de R&D représentant au moins 15 % des charges.</p> <p>Ce seuil est réhaussé à 20% pour bénéficier des exonérations sociales, à compter du premier jour du mois suivant la publication de la LFSS.</p>
	<p>Actionnariat salarié</p>	<p>La contribution patronale due sur les attributions gratuites d'actions (AGA) sera relevée de 20% à 30%.</p>
<p>LF</p>	<p>APLD rebond</p>	<p>Un dispositif alternatif à l'activité partielle classique appelé « activité partielle de longue durée rebond » (APLD rebond) est mis en place et destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.</p> <p>Les heures chômées par les salariés dont l'activité est réduite seront limitées, indemnisées et partiellement prises en charge par une allocation d'activité partielle versée à l'employeur. La loi ne limite pas les publics éligibles à l'APLD rebond. Il est donc ouvert à l'ensemble des entreprises dont l'activité n'est pas menacée et à tous les salariés de droit privé.</p>

	<p>Ce dispositif est applicable du 1^{er} mars 2025 au 29 février 2026.</p>
<p>Réduction de l'aide à l'embauche pour l'apprentissage</p>	<p>L'aide à l'embauche des apprentis est maintenue et pourra toutefois être ajustée par décret. Elle passe néanmoins de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6.000 à 5.000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés, - à 2.000 euros pour les autres entreprises.
<p>Poursuite de la monétisation des RTT</p>	<p>Le dispositif de monétisation des jours de RTT est prorogé jusqu'au 31 décembre 2026. Cette mesure permet aux salariés de renoncer en tout ou partie aux demi-journées ou aux journées de RTT qu'ils ont acquises afin de les convertir en rémunération.</p> <p>Les journées ou demi-journées ainsi travaillées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise, soit 25 % en l'absence d'accord collectif. Ces revenus font l'objet d'un régime social et fiscal de faveur, comparable à celui des heures supplémentaires.</p>
<p>Exonération de l'indemnité versée en cas d'annulation du PSE</p>	<p>L'indemnité accordée au salarié qui ne demande pas sa réintégration, en cas d'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation d'un PSE pour un motif autre qu'un défaut de motivation ou qu'une absence ou une insuffisance du plan, est désormais exonérée d'impôt sur le revenu.</p> <p>Son régime social et fiscal est aligné sur celui de l'indemnité versée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p>