

ODICEO VOUS INFORME

Nouveautés législatives et réglementaires 2025

Suite à l'adoption de la **Loi de Finance pour 2025** (*Loi n° 2025-127 du 14 février 2025*), la **Loi de Financement de la Sécurité Sociale** (*Loi n° 2025-199 du 28 février 2025*) et à la publication de décrets (*Décret 2025-160 du 20-2-2025* et *Décret 2025-174 du 22-2-2025*) et de l'arrêté du 25 février 2025 relatif à l'évaluation des avantages en nature véhicules thermiques et électriques, de nombreuses nouveautés législatives et réglementaires entrent en vigueur.

1. Les principales mesures de la loi de financement de la sécurité sociale 2025

✚ Diminution des allègements généraux de cotisations patronales

Les allègements généraux de cotisations patronales sont modifiés comme suit :

Réduction de taux sur les cotisations patronales

A compter du 1^{er} janvier 2025, cette loi **abaisse le plafond de rémunération** permettant l'application de ce mécanisme :

- Concernant la cotisation patronale d'assurance maladie, les allègements ne concerneront plus que les salariés dont la **rémunération est inférieure à 2,25 SMIC** (au lieu de 2,5 SMIC précédemment).
- Concernant la cotisation patronale d'allocations familiales, les allègements ne concerneront plus que les salariés dont la **rémunération est inférieure à 3,3 SMIC** (au lieu de 3,5 SMIC précédemment).

A compter du 1^{er} janvier 2026, les dispositifs de réduction de taux de cotisation d'assurance maladie et d'allocations familiales seront **supprimés**.

Réduction générale des cotisations patronales

A compter du 1^{er} janvier 2025, la Prime de Partage de la Valeur (PPV) sera intégrée **dans l'assiette de la réduction générale des cotisations patronales** et prise en compte pour **le calcul du coefficient de la réduction**.

A compter du 1^{er} janvier 2026, des décrets viendront préciser les nouvelles modalités de la réduction générale des cotisations patronales. Notamment il serait prévu une hausse du plafond d'éligibilité à 3 SMIC (contre 1,6 SMIC actuellement) pour compenser la suppression de la réduction de taux sur les cotisations patronales.

✚ Apprentis : révision à la baisse des exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS

Les allègements de cotisations et de contributions salariales dont bénéficient les apprentis sur leur rémunération sont abaissés. Pour les contrats d'apprentissage conclus **à partir du 1^{er} mars 2025** :

- La limite d'exonération des cotisations salariales est abaissée **à 50 % du Smic** (contre 79 % en 2024).
- La fraction du salaire des apprentis excédant 50 % du Smic est **assujettie à CSG/CRDS** (alors que l'exonération était totale jusqu'à présent).

Un décret d'application est encore attendu pour préciser ces nouveautés.

✚ Modification du statut de Jeune Entreprise Innovante (JEI) et de Jeune Entreprise de Croissance (JEC)

Les modifications suivantes entrent en vigueur **le 1^{er} mars 2025** et sont applicables aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter de cette même date.

- L'entreprise peut désormais être qualifiée de **JEI** lorsqu'à la clôture de l'exercice, elle a engagé des dépenses de recherches représentant **au moins 20 % des charges** (contre 15 % en 2024).
- Quant au statut de **JEC**, l'entreprise ne pourra l'obtenir que si elle engage des dépenses de recherches représentant **entre 5 et 20 % des charges** (contre un pourcentage compris entre 5 et 15 % en 2024).

✚ Hausse de la contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions (AGA)

La contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions (AGA) est un impôt que les employeurs doivent payer lorsqu'ils attribuent des actions gratuites de l'entreprise à leurs salariés. L'article 19 de la loi de financement de la Sécurité sociale augmente le taux de la contribution patronale de **20 % à 30 %, à partir du 1^{er} mars 2025**.

2. Les actualités issues des décrets ministériels

✚ Reconduction des aides financières à l'apprentissage

| | Condition liée au niveau de diplôme | Entreprises éligibles | Montant* | Date d'application |
|---|---|--|---|---|
| Aide unique à l'apprentissage | Préparant un diplôme équivalent au plus au baccalauréat | Entreprises de - 250 salariés | 5000€ (6000€ auparavant) | Contrats conclus à partir du 24 février 2025 |
| Aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti | Préparation d'un diplôme ou d'un titre au plus de niveau 7 (Master, ingénieur ; etc..) | Toutes les entreprises , avec des conditions spécifiques pour les sociétés + 250 salariés | 5000€ (6000€ auparavant) pour les entreprises de - 250 salariés 2000€ pour les entreprises de + 250 salariés | Contrats conclus du 24 février au 31 décembre 2025 |

**Des montants spécifiques s'appliquent pour les apprentis handicapés. Le bénéficiaire de l'aide est subordonné à la transmission du contrat par l'employeur à l'Opcv, au plus tard 6 mois après sa conclusion*

L'aide exceptionnelle ne se cumule pas avec l'aide unique à l'apprentissage

✚ Baisse des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)

Le plafond de rémunération pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale **est réduit**.

À compter du 1^{er} avril 2025*, ce plafond est donc modifié et passe à **1,4 fois le Smic mensuel**, soit 2 522,57 € (contre 3 242,31 € auparavant avec le plafond de 1,8 fois le Smic).

Comme le maintien de salaire dont bénéficie le salarié est inchangé, cette disposition a pour conséquence **d'augmenter le complément de salaire versé par l'employeur** pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 2 522,57 €.

**Ces nouvelles dispositions sont applicables à tous les arrêts de travail de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025. Les assurés en cours d'indemnisation à cette date ne sont donc pas concernés.*

3. La modification de l'évaluation des avantages en nature véhicule par arrêté ministériel

Un arrêté ministériel du 25 février 2025 modifie les taux pour évaluer le montant de l'avantage en nature véhicule (les méthodes de calculs et le régime de l'avantage en nature demeurent inchangées).

Ces changements sont applicables pour tous les véhicules dont la mise à disposition a été effectuée à compter du 1^{er} février 2025.

Attention : A la lecture de cet arrêté deux régimes de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule vont ainsi **coexister** pendant quelque temps : l'un pour les véhicules mis à disposition avant le 1er février 2025, l'autre pour les véhicules mis à disposition à partir du 1er février 2025.

Ainsi, l'avantage en nature véhicule dont la mise à disposition a été faite au salarié avant le 1^{er} février 2025 demeure évalué **selon les anciennes règles**.

✳ Evaluation de l'avantage en nature véhicule thermique

Pour un véhicule acheté par la société

| | Véhicule de moins de 5 ans | Véhicule de plus de 5 ans |
|---|--|---|
| L'employeur ne prend pas en charge les frais de carburant à titre privé | 15% du coût d'achat TTC (9% précédemment*) | 10% du coût d'achat TTC (6% précédemment*) |
| L'employeur prend en charge la totalité des frais de carburant | 20% du coût d'achat TTC (12% précédemment*) | 15% du coût d'achat TTC (9% précédemment*) |

*pour les véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025

Exemple : Un salarié bénéficie d'un véhicule acheté par la société d'un montant de 50 000€, construit en 2024. L'employeur prend en charge la totalité des frais de carburant (professionnels et personnels). Les montants des avantages en nature véhicule seraient les suivants :

| Véhicule mis à disposition avant le 01.02.2025 | Véhicule mis à disposition après le 01.02.2025 |
|---|--|
| 6000€ par an soit 500€ par mois (12% x 50 000€) | 10 000€ par an soit 833,33 € par mois (20% x 50 000€) |
| Augmentation +67% | |

Pour un véhicule loué par la société

| Régime | Calcul |
|---|--|
| L'employeur ne prend pas en charge les frais de carburant à titre privé | 50% du coût global annuel (location, entretien et frais d'assurance) (30% précédemment*) |
| L'employeur prend en charge la totalité des frais de carburant | 50% du coût global annuel (location, entretien et frais d'assurance) + frais réels annuels (factures) du carburant utilisé à titre privé (30% précédemment*) |
| | 67% du coût global annuel (location, entretien et frais d'assurance) + coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles (40% précédemment*) |

*pour les véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025

Exemple : Un salarié bénéficie d'un véhicule loué par la société dont le coût global annuel (location, entretien et frais d'assurance) s'élève à 7 200€. L'employeur ne prend pas en charge le carburant pour l'utilisation privée du véhicule. Les montants des avantages en nature véhicule seraient les suivants :

| Véhicule mis à disposition <u>avant</u> le 01.02.2025 | Véhicule mis à disposition <u>après</u> le 01.02.2025 |
|---|---|
| 2 160€ par an soit 180€ par mois (7200 x 30%) | 3 600€ par an soit 300€ par mois (7200 x 50%) |
| Augmentation +67% | |

Pour rappel, **en cas de contrôle Urssaf**, l'employeur devra justifier des frais réels engagés en matière de carburant et prouver que ces frais ont été engagés pour des déplacements personnels. C'est pourquoi, l'évaluation basée sur le prix d'achat du véhicule permet de limiter les risques de redressement URSSAF sur le sujet.

✳ Evaluation de l'avantage en nature des véhicules électriques

Du 1^{er} février 2025 jusqu'au 31 décembre 2027, l'évaluation forfaitaire de l'avantage véhicule électrique est calculée comme suit :

- **Application d'un abattement 70 %** (contre 50% auparavant) dans la limite de 4 582 € par an durant une période comprise entre le 1er février 2025 et le 31 décembre 2027, et sous réserve d'une condition de score environnemental (C. énergie, art. D. 251-1, I, 6^o, c).
- **Sans prise en compte des frais d'électricité** pris en charge par l'employeur ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de l'avantage (même tolérance qu'auparavant).

Exemple : Un salarié bénéficie d'un véhicule électrique acheté par la société d'un montant de 80 000€, construit en 2023. Les montants des avantages en nature véhicule seraient les suivants :

| Véhicule mis à disposition <u>avant</u> le 01.02.2025 | Véhicule mis à disposition <u>après</u> le 01.02.2025 |
|--|---|
| 3600€ par an soit 300€ par mois (9% x 80 000€ - abattement 50%) | 3600€ par an soit 300€ par mois (15% x 80 000€ - abattement 70%) |
| Montant équivalent | |

✳ Evaluation de l'avantage en nature de la mise à disposition de borne de recharge électrique

Prolongation jusqu'au 31 décembre 2027 des règles applicables suivantes dans le cadre de la mise à disposition de bornes de recharge (véhicules hybrides et électriques):

- Mise à disposition sur le lieu de travail d'une borne de recharge électrique utilisée par le travailleur à des fins non professionnelles non pris en compte dans l'évaluation de l'avantage (y compris pour les frais d'électricité) ;
- Installation d'une borne électrique en dehors du lieu de travail, les frais relatifs à l'achat et à l'installation de cette borne sont :
 - Non pris en compte dans l'évaluation de l'avantage dès lors que la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat.
 - Si installation au domicile du salarié et qu'elle n'est à la fin du contrat de travail, exclus à hauteur de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de cette borne, dans la limite de 1 043,50 €. Si la borne a plus de cinq ans, ces limites sont portées respectivement à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1 565,20 €.

- En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne électrique installée hors du lieu de travail (entretien, maintenance, surcoût de l'abonnement au fournisseur d'électricité nécessaire) ou du coût d'un contrat de location d'une borne électrique (hors frais d'électricité), cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

4. Les principales mesures de loi de finances

✚ Maintien de la prise en charge facultative des frais de transports publics

La loi de finance 2025 prolonge le dispositif permettant aux employeurs de prendre en charge, de manière facultative, jusqu'à **75% du prix de l'abonnement de transports publics** souscrits par les salariés **résidant dans une autre région administrative pour convenance personnelle**. Cette prise en charge bénéficie d'exonération fiscales et sociales.

Pour rappel, de manière générale, la prise en charge facultative par l'employeur des titres d'abonnements de transport publics est exonérée dans la limite des frais réellement engagés, sans limitation.

En tout état de cause, la prise en charge facultative de l'employeur est une **mesure collective** qui doit s'appliquer à l'ensemble des salariés qui justifient d'un abonnement transports publics.

✚ Renonciation à des jours de repos : le régime de faveur fiscal et social est prolongé jusqu'en 2026

Depuis 2022, un salarié peut demander après accord avec son employeur, à renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos qu'il a acquises contre monétisation.

Sont visés ici les jours de repos acquis dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail ou de RTT

Les journées ou demi-journées travaillées donnent lieu à une **majoration de salaire** au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise.

La monétisation des jours de repos éligibles bénéficie des **exonérations** de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu applicable aux heures supplémentaires, à savoir :

- Application de la **réduction de cotisations salariales** d'assurance vieillesse et à la **déduction forfaitaire des cotisations patronales** de 1,50€ pour les entreprises de moins de 20 salariés pour chaque heure supplémentaire réalisée (et de 0.50 € pour les entreprises d'au moins 20 salariés).
- Exonération d'**impôt sur le revenu** dans la limite annuelle de 7500€ par salarié.

Ce régime spécifique est prolongé d'un an, **jusqu'au 31 décembre 2026**.

✚ Activité Partielle de Longue Durée (APLD) Rebond

Création d'un nouveau dispositif d'activité partielle appelé « APLD Rebond ». Ce dispositif a pour but d'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**.

Ce mécanisme de soutien permet aux entreprises **de réduire temporairement leur activité et donc la durée du travail des salariés**, tout en préservant les emplois **et bénéficier d'une aide financière de l'Etat**.

Tout comme le régime actuel d'APLD, le bénéfice de ce nouveau dispositif est conditionné :

- **A la conclusion d'un accord collectif** (d'entreprise ou de branche étendu) ou un **document unilatéral** soumis à une homologation administrative.

- A la fixation **d'engagements spécifiques de l'employeur pour le maintien des emplois et la formation professionnelle.**

Les modalités d'application de ce nouveau dispositif (taux indemnisation des salariés, prises en charge de l'Etat, durée...) seront précisées par décret.

Versement mobilité régional

La loi de finance 2025 donne la possibilité à chaque région (*excepté les régions Ile de France et la Corse qui en sont déjà dotées*) de mettre en place, sur son territoire, **un versement mobilité régional** dont le taux de prélèvements ne pourra excéder 0,15% des salaires.

Ce versement **s'ajoutera** au versement mobilité classique. Les conditions d'assujettissement, de recouvrement et de remboursement seront identiques à celles prévues pour le versement mobilité classique

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr).

Veillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.