

Les nouveautés sociales de la loi de finances et de la LFSS



© 2025 Les Echos Publishing

Les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale apportent leur lot de nouveautés sociales pour les employeurs. Le point sur les nouvelles mesures introduites et les dispositifs reconduits en 2025.

Réduction des cotisations sociales patronales

Les employeurs bénéficient de taux réduits de cotisation d'assurance maladie (7 % au lieu de 13 %) et de cotisation d'allocations familiales (3,45 % au lieu de 5,25 %) sur les rémunérations des salariés ne dépassant pas certains plafonds. Des plafonds qui diminuent cette année. Ainsi, en 2025, le taux réduit de la cotisation d'assurance maladie concerne les salaires allant jusqu'à 2,25 Smic (contre 2,5 Smic en 2024) et celui de la cotisation d'allocations familiales les salaires n'excédant pas 3,3 Smic (contre 3,5 Smic en 2024).

À noter : contrairement à ce qui était envisagé, le taux maximal de la réduction de cotisations sociales patronales applicable aux salaires inférieurs à 1,6 Smic n'est pas abaissé en 2025. En revanche, les primes de partage de la valeur accordées aux salariés sont désormais intégrées, notamment, dans la rémunération servant de base au calcul de cette réduction.

Exonération des pourboires

De 2022 à 2024, les pourboires remis aux salariés étaient exonérés d'impôt et de cotisations sociales. Ce régime de faveur est prolongé d'une année.

Ainsi, les pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle, soit directement soit par l'entremise de l'employeur, bénéficient jusqu'au 31 décembre 2025 d'une exonération d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de Sécurité sociale, cotisation AGS, CSG-CRDS...) ainsi que, notamment, de contribution Fnal, de versement mobilité, de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage. Cet avantage est cependant réservé aux salariés qui perçoivent, au titre du mois concerné et sans compter les pourboires, une rémunération n'excédant pas 1,6 Smic (2 882,88 € brut).

En pratique : sont concernés tous les secteurs d'activité dans lesquels des pourboires peuvent être volontairement versés aux salariés (hôtellerie, restauration, coiffure, esthétique, taxis, théâtre, tourisme, etc.).

Trajets domicile-travail

Les employeurs ont l'obligation de prendre en charge 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics de personnes et aux services publics de location de vélos utilisés par leurs salariés pour effectuer leurs trajets domicile-travail. Cette participation est exonérée d'impôt sur le revenu mais aussi de cotisations sociales et de CSG-CRDS.

De 2022 à 2024, la limite d'exonération de cette participation a été portée de 50 à 75 % du coût de l'abonnement. Cette mesure est reconduite pour l'année 2025.

Travailleurs occasionnels

Les employeurs agricoles qui recrutent des travailleurs occasionnels (CDD saisonniers, contrats vendanges, CDD d'usage...) pour réaliser des tâches liées au cycle de la production animale ou végétale, aux travaux forestiers ou aux activités constituant le prolongement direct de l'acte de production (transformation, conditionnement et commercialisation) peuvent bénéficier d'une exonération spécifique des cotisations sociales patronales normalement dues sur leurs rémunérations.

Cette exonération, qui devait être supprimée à compter de 2026, est finalement pérennisée.

Par ailleurs, peuvent en bénéficier désormais les coopératives d'utilisation du matériel agricole et les coopératives de conditionnement de fruits et légumes.

Rappel : l'exonération de cotisations est totale pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1,25 Smic, dégressive pour une rémunération comprise entre 1,25 et 1,6 Smic et nulle lorsque la rémunération atteint 1,6 Smic.

Versement mobilité régional

Les autorités organisatrices de la mobilité (communautés d'agglomération, communautés urbaines, syndicats mixtes...) peuvent instaurer sur leur territoire une contribution, appelée « versement mobilité », destinée à financer les transports en commun. Une contribution dont le taux varie selon les territoires et qui est due, sur leur masse salariale, par les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette possibilité de mettre en place un versement mobilité sur leur territoire est désormais ouverte également aux régions métropolitaines (sauf l'Île-de-France qui disposait déjà de cette compétence) et à la collectivité de Corse. Ce versement

dont le taux, défini par la région, ne peut pas dépasser 0,15 %, s'ajoute, le cas échéant, au versement mobilité déjà mis en place par une autre autorité organisatrice de la mobilité.

Monétisation des jours de RTT

Depuis 2022, les salariés qui bénéficient de jours de réduction du temps de travail (RTT) peuvent demander leur rachat (ou monétisation) à leur employeur. Ce dispositif, qui devait cesser de s'appliquer fin 2025, a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2026.

En pratique, si son employeur accepte sa demande de rachat, le salarié travaille au lieu de poser une journée ou une demi-journée de repos et perçoit, en contrepartie, une rémunération majorée. Cette majoration correspond à celle appliquée aux heures supplémentaires, soit à 25 %, sauf taux différent (sans pouvoir être inférieur à 10 %) prévu dans un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, un accord de branche).

Les heures de travail accomplies par les salariés au titre de la monétisation de leurs RTT donnent droit, pour les employeurs, à une déduction forfaitaire de cotisations sociales fixée à 1,50 € (par heure) pour les entreprises de moins de 20 salariés (0,50 € pour celles qui comptent au moins 20 et moins de 250 salariés). De leur côté, les salariés bénéficient, sur la rémunération (majoration comprise) des RTT monétisés, d'une réduction des cotisations d'assurance vieillesse. Et cette rémunération est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 7 500 € par an, cette limite comprenant également la rémunération (majoration comprise) des heures supplémentaires et complémentaires effectuées durant l'année.

Activité partielle de longue durée rebond

L'activité partielle permet aux employeurs confrontés à une baisse provisoire d'activité de réduire le temps de travail de leurs salariés ou de fermer temporairement leur entreprise. Dans cette situation, les employeurs versent à leurs salariés une indemnité qui leur est ensuite partiellement remboursée par l'État.

Afin d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés, les entreprises confrontées, cette fois, à une réduction durable de leur activité qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité pourront bientôt recourir à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R). Le recours à ce dispositif impliquera soit la signature d'un accord collectif au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, soit, le cas échéant, après consultation du comité social et économique, l'élaboration d'un document unilatéral de l'employeur conforme à un accord de branche étendu conclu en matière d'APLD-R. Cet accord ou ce document devront être transmis à la DDETS (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) pour validation jusqu'à une date déterminée par décret, et au plus tard le 28 février 2026.

À suivre : la durée maximale de l'autorisation de recours à l'APLD-R ainsi que les niveaux d'indemnisation des salariés et de remboursement des employeurs doivent encore être fixés par un décret.

En bref

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} mars 2025, les apprentis doivent payer des cotisations sociales sur la part de leur rémunération excédant 50 % du

Smic (contre 79 % du Smic auparavant).

Au 1^{er} mars 2025, le taux de la contribution patronale spécifique due sur les attributions gratuites d'actions est passé de 20 à 30 %.

Au 1^{er} mars 2025, le seuil de dépenses consacrées à la R&D pour bénéficiaire des exonérations d'impôt sur les bénéfices (en cas de création avant 2024), d'impôts locaux et de cotisations sociales « jeunes entreprises innovantes » est passé de 15 à 20 % des charges.

[Loi n° 2025-127 du 14 février 2025, JO du 15](#)

[Loi n° 2025-199 du 28 février 2025, JO du 28](#)

© 2025 Les Echos Publishing