



POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

C'est avec plaisir que, nous détaillons pour vous l'actualité marquante juridique et sociale des derniers mois :

- ❖ Evolution des allègements de cotisations patronales :
 - Réduction des plafonds d'éligibilité Allocations Familiales et Maladie
 - Intégration de la prime PPV au calcul de la réduction générale
- ❖ Pérennisation du dispositif d'aide à l'embauche de travailleurs saisonniers agricoles
- ❖ Jeunes Entreprises Innovantes : révision du seuil de dépenses Recherche et Développement
- ❖ Exonération sur la prise en charge des abonnements transport
- ❖ Prolongation de la mesure de monétisation des jours RTT
- ❖ Aide exceptionnelle à l'apprentissage : nouvelles règles
- ❖ Réforme de l'assurance chômage
- ❖ Conséquences de l'abaissement du plafond de revenu d'activité retenu pour le calcul des indemnités journalières de Sécurité Sociale
- ❖ Réforme du calcul de l'avantage en nature Véhicule

Jurisprudence :

- ❖ Reclassement : critères de départage en cas de candidatures multiples

En bref :

- ❖ Disparition des Emplois Francs

Nos équipes sont mobilisées pour vous accompagner au mieux dans l'exercice de votre pratique du droit social et de la gestion des Ressources Humaines.

Le Service Social & RH.

EVOLUTION DES ALLEGEMENTS DE COTISATIONS.....	3
ARTICLE 1 – Réduction des plafonds d'éligibilité Allocations Familiales et Maladie.....	4
ARTICLE 2 – Réduction générale de cotisations patronales et prime de partage de la valeur.....	5
ARTICLE 3 – SECTEUR AGRICOLE : Pérennisation de l'exonération « Travailleurs agricoles – Demandeurs d'emploi ».....	6
ARTICLE 4 – Jeunes Entreprises Innovantes : une condition renforcée pour les dépenses de Recherche et Développement.....	7
ARTICLE 5 – Monétisation des jours RTT : prolongation du dispositif.....	8
ARTICLE 6 – Prise en charge des abonnements aux transports : prolongation de l'exonération de 75 %.....	9
ARTICLE 7 – Aide exceptionnelle à l'apprentissage : nouvelles règles pour 2025.....	10
ARTICLE 8 – Réforme de l'assurance chômage.....	11
ARTICLE 9 – Les conséquences de l'abaissement du plafond de revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières maladie.....	14
ARTICLE 10 – Modification de l'évaluation forfaitaire des avantages en nature véhicule.....	16
EN BREF - Disparition des emplois francs.....	18
JURISPRUDENCE.....	19

EVOLUTION DES ALLEGEMENTS DE COTISATIONS

L'adoption de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2025, qui a été publiée le 28 février 2025, s'inscrit dans un contexte budgétaire difficile.

Ce texte réforme les allégements de cotisations patronales en prévoyant :

- une baisse des seuils de salaires dès 2025 pour les réductions de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales ;
- une intégration de la prime de partage de la valeur (PPV) dans l'assiette de la réduction générale des cotisation patronales (ex-réduction FILLON) ainsi que dans la formule de calcul du coefficient de réduction.

Pour rappel, ces réductions bénéficient aux employeurs soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage de leurs salariés prévu à l'article L. 5422-13 du code du travail, que les salariés soient titulaires d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée.

Sont exclus du bénéfice, quel que soit le statut de leurs agents ou salariés, l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs, à l'exception de ceux inscrits au répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, ainsi que les groupements d'intérêt public et les chambres consulaires.

Les particuliers employeurs sont également exclus du dispositif.

ARTICLE 1 – Réduction des plafonds d'éligibilité Allocations Familiales et Maladie

La rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la réduction des taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales est la rémunération annuelle soumise aux cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'emploi qui ont débuté à partir du **1^{er} janvier 2025**, les plafonds d'éligibilité et les taux de réduction de ces dispositifs sont les suivants :

	Réduction sur le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie	Réduction sur le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales
Plafond d'éligibilité	2,25 Smic (au lieu de 2,5 Smic)	3,3 Smic (au lieu de 3,5 Smic)
Taux de réduction	7 %	3,45 %

Pour mémoire, le plafond d'éligibilité s'apprécie par salarié et par contrat de travail.

Pour les salariés en contrat de mission, l'éligibilité aux réductions proportionnelles est appréciée par mission. Lorsqu'une mission est renouvelée, tout comme un contrat à durée déterminée, elle est appréciée pour l'ensemble de la période couverte, du début de la mission jusqu'à l'échéance du renouvellement.

A NOTER : Jusqu'au 31 Décembre 2024, la valeur du SMIC retenue pour la détermination des plafonds était celle applicable au 31 décembre 2023 (11.52€ bruts par heure).

Un nouveau décret du 4 avril 2025 est venu modifier la valeur du SMIC à retenir. Pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2025, le SMIC à retenir sera celui applicable au 31 Décembre 2024, soit 11,88 € bruts par heure.

ARTICLE 2 – Réduction générale de cotisations patronales et prime de partage de la valeur

A partir du 1^{er} janvier 2025, les primes de partage de la valeur (PPV) sont prises en compte dans la rémunération annuelle brute servant à la détermination du coefficient de réduction ainsi que dans l'assiette de calcul de la réduction.

Pour rappel, la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales s'applique aux seuls salariés dont **la rémunération est inférieure à 1.6 SMIC**.

Cette réduction est totale sur les rémunérations égales au SMIC et réduite dégressivement pour s'annuler lorsque la rémunération atteint 1.6 SMIC.

La formule de calcul du coefficient de réduction est la suivante :

$[\text{Taux de réduction} / 0,6] \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel brut} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$.

En intégrant la PPV dans la rémunération annuelle brute, celle-ci **sera donc majorée**, ce qui entraînera une baisse de la réduction générale voire une suppression pour certains salariés si la rémunération intégrant la PPV dépasse le plafond de 1,6 fois le SMIC mentionné ci-dessus.

A NOTER : La PPV placée sur un plan d'épargne salariale devra également être prise en compte pour le calcul du coefficient et du montant de la réduction.

Et pour 2026...

À compter du 1^{er} janvier 2026, il est prévu la mise en place d'un **dispositif unique de réduction générale** qui remplacera les 3 allègements généraux actuels. Cette nouvelle réduction unique deviendra nulle à partir de 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC actuellement).

Un décret viendra préciser les modalités de calcul de cette nouvelle réduction.

ARTICLE 3 – SECTEUR AGRICOLE : Pérennisation de l'exonération « Travailleurs agricoles – Demandeurs d'emploi »

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2025 pérennise, pour le secteur agricole, l'exonération de cotisations patronales dite « TO-DE », qui ne disparaîtra donc pas fin 2025 comme cela était programmé.

Pour rappel, dans le **secteur agricole**, les employeurs embauchant des travailleurs occasionnels (saisonniers) en CDD peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une **exonération mensuelle de cotisations patronales**.

La durée maximale d'application de l'exonération est fixée à 119 jours ouvrés consécutifs ou non, par employeur, par salarié et par année civile.

Cette exonération porte sur le même périmètre de cotisations que la réduction générale de cotisations patronales (RGCP).

Dans les textes, l'exonération maximale est en principe applicable jusqu'à 1,2 SMIC, puis est dégressive au-delà jusqu'à s'annuler à hauteur de 1,6 SMIC.

Par ailleurs, les pouvoirs publics avaient programmé l'extinction du dispositif au 31 décembre 2025, après quoi il devait être remplacé par la RGCP.

A compter du **1^{er} mai 2024**, par une tolérance diffusée via le Bulletin officiel de la sécurité sociale, le niveau de rémunération ouvrant droit à l'exonération maximale a été relevé à **1,25 SMIC** (au lieu de 1,2 SMIC).

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale entérine la pérennisation et le renforcement de l'exonération

Comme annoncé, **la LFSS pour 2025 pérennise l'exonération « TO-DE »**, qui ne disparaîtra donc pas au 31 décembre 2025. **Ce texte donne également une base légale au relèvement à 1,25 SMIC** du niveau de rémunération ouvrant droit à l'exonération maximale, rétroactivement à compter du 1^{er} mai 2024, ce qui permet de couvrir la tolérance déjà mise en œuvre depuis cette date (voir ci-dessus).

En outre, le bénéfice de l'exonération « TO-DE » est **étendu à deux nouvelles catégories d'employeurs** :

- les coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives de conditionnement des fruits et légumes.

ARTICLE 4 – JEI : une condition renforcée pour les dépenses de Recherche et Développement

Les entreprises ayant le statut de Jeunes Entreprises Innovantes (JEI) peuvent, sous réserve de remplir plusieurs conditions (taille, « âge » de l'entreprise, niveau de dépenses de recherche, ...), bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

Pour mémoire, **seuls les personnels impliqués dans les activités de recherche et d'innovation** ouvrent droit à l'exonération pendant les 7 ans maximum après la création de l'entreprise.

Pour chaque salarié éligible, l'exonération s'applique dans la limite des cotisations dues pour la part de rémunération inférieure à 4,5 SMIC. Au niveau de chaque établissement employeur, le montant d'exonération est plafonné, tous salariés confondus, à 5 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale par année civile.

Par ailleurs, il existe deux autres variantes de JEI ouvrant droit à la même exonération :

- l'exonération pour les jeunes entreprises universitaires (JEU), ayant pour but de soutenir les créations d'entreprise par les étudiants issus de l'enseignement supérieur ;
- et, depuis le 1^{er} juin 2024, l'exonération pour les jeunes entreprises de croissance (JEC) réservée aux entreprises remplissant certains critères de performance économique.

Relèvement des planchers de dépenses de recherches pour les JEI

Parmi les conditions à remplir à la clôture de l'exercice pour bénéficier du statut JEI (moins de 250 salariés, critère de chiffre d'affaires ou de total de bilan, ...), il était notamment exigé jusqu'à présent que l'entreprise ait réalisé des **dépenses de recherche représentant au moins 15 % des charges** (à l'exception des pertes de change et des charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement, fiscalement déductibles au titre de cet exercice).

La Loi de Financement de la sécurité sociale pour 2025 modifie cette condition puisqu'elle **relève le seuil d'intensité en dépenses de recherche à 20%** (au lieu de 15 %) pour l'éligibilité au statut JEI.

De plus, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale adapte en conséquence la fourchette du niveau de dépenses de recherche requis pour l'éligibilité au statut de **JEC** (entre 5 % et 20 %, au lieu de 5 % et 15 % précédemment).

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2025.

ARTICLE 5 – Monétisation des jours RTT : prolongation du dispositif

Certains salariés qui travaillent au-delà de la durée légale de travail de 35 heures par semaine peuvent se voir attribuer des jours de repos dits « de réduction du temps de travail » (RTT), en compensation des heures supplémentaires non rémunérées dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 et dans le but d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, un dispositif permettant à ceux-ci de monétiser leurs jours de RTT non pris a été mis en place.

Ce dispositif temporaire, qui devait cesser de s'appliquer fin 2025, vient d'être reconduit jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour rappel, la monétisation des jours de RTT au profit des salariés suppose l'accord de l'employeur.

Ce dispositif est ouvert à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

De leur côté, les salariés peuvent demander la monétisation (ou rachat) de tout ou partie des jours de RTT qu'ils acquièrent jusqu'au 31 décembre 2026.

Les salariés qui demandent la monétisation de jours de RTT travailleront au lieu de prendre leurs jours de RTT et percevront, en contrepartie, une rémunération majorée. **Le taux de majoration applicable aux jours de RTT monétisés correspondra à la majoration appliquée aux heures supplémentaires, soit à 25 %, sauf taux différent prévu par accord collectif** (sans pouvoir être inférieur à 10 %).

Le régime social et fiscal applicable à la monétisation demeure inchangé en 2025.

Les jours de RTT monétisés donneront droit, pour les employeurs, à une **déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales** fixée à 1,50 € (par heure) pour les entreprises de moins de 20 salariés (0,50 € pour les entreprises qui comptent au moins 20 et moins de 250 salariés).

Les salariés, quant à eux, bénéficieront, sur la rémunération majorée des jours de RTT monétisés, d'une **réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse**.

Cette rémunération sera **exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié, dans la limite de 7 500 € par an**, ce plafond intégrant également la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires effectuées durant l'année.

ARTICLE 6 – Prise en charge des abonnements aux transports : prolongation de l'exonération de 75 %

Pour tout déplacement entre le domicile et le lieu de travail, l'employeur a l'obligation prendre en charge 50% des frais de transports publics supportés par ses salariés. Les frais concernés sont notamment les titres d'abonnement aux transports en communs et les services publics de location de vélos.

Cette prise en charge patronale est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % de l'abonnement.

Toutefois, depuis 2022, ces exonérations s'appliquent également au-delà des 50% de prise en charge obligatoire, dans la limite d'une part supplémentaire de 25%.

L'employeur est donc exonéré lorsqu'il prend en charge les frais de transports publics de ses salariés dans la limite de 75 % de leur montant.

Ce dispositif est temporairement reconduit pour 2025 par la Loi de Finances afin d'aider les salariés confrontés aux effets de l'inflation.

A NOTER : Seules les cartes d'abonnement (annuelles, mensuelles ou hebdomadaires) sont prises en charge par l'employeur, les achats à l'unité par le salarié n'étant pas concernés par la prise en charge obligatoire de l'employeur.

ARTICLE 7 – Aide exceptionnelle à l'apprentissage : nouvelles règles pour 2025

Le décret n°2025-174 sur les aides à l'embauche d'apprentis est entré en vigueur le 24 février 2025.

Ce nouveau décret modifie temporairement les aides à l'embauche d'apprentis pour les contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025 :

- **5 000 €** pour les entreprises de moins de 250 salariés (contre 6 000 € auparavant) ;
- **2 000 €** pour les entreprises de 250 salariés et plus (contre 6 000 € auparavant) sous conditions de maintien des effectifs alternants ;
- **6 000 €** pour les contrats signés avec une personne reconnue travailleur handicapé (OETH).

Cette aide n'est versée que pour la première année d'exécution du contrat et quel que soit le diplôme préparé, contrairement à ce qui avait été annoncé.

Le décret prévoit également deux nouvelles conditions d'éligibilité à l'aide :

- le contrat doit être transmis à l'opérateur de compétences (OPCO) **au plus tard six mois après sa conclusion.**
- L'aide n'est pas accordée **si l'employeur a déjà bénéficié d'une aide pour un contrat d'apprentissage conclu avec le même apprenti visant la même certification professionnelle.**

Des dispositions transitoires ont cependant été prises pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2025 et le 23 février 2025 :

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, une aide unique de 6 000 € maximum est accordée pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme jusqu'au niveau baccalauréat (bac+2 pour les Outre-mer).

A compter du 1^{er} janvier 2026, à défaut de prorogation du dispositif, seule l'aide unique pour les moins de 250 salariés restera en vigueur pour les apprentis préparant un diplôme jusqu'au niveau baccalauréat.

ARTICLE 8 – Réforme de l'assurance chômage

La convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, accompagnée de ses textes associés, a été agréée par un arrêté du 19 décembre 2024, publié au Journal officiel le 20 décembre 2024.

Ces nouvelles dispositions, **applicables depuis le 1^{er} janvier 2025**, introduisent des ajustements, notamment une baisse des contributions patronales et des réformes du dispositif de bonus-malus.

Réduction des contributions patronales

À compter du 1^{er} mai 2025, la contribution patronale au régime d'assurance chômage sera réduite de 0,05 point, **faisant passer le taux de 4,05 % à 4,00 %**.

Réformes progressives du bonus-malus

Le dispositif de bonus-malus, qui ajuste la contribution chômage des entreprises d'au moins 11 salariés dans les secteurs d'activité ayant un fort turnover, évoluera en plusieurs étapes :

✓ Réduction du taux modulé à compter du 1^{er} mai 2025

Le taux modulé, notifié en septembre 2024 et applicable jusqu'au 31 août 2025, sera diminué de 0,05 point à partir du 1^{er} mai 2025.

✓ Vers un dispositif plus équitable

Les réformes envisagent des changements profonds dans les critères de calcul du bonus-malus, parmi lesquels :

- ✓ l'exclusion des contrats de remplacement, saisonniers ou d'une durée supérieure à un mois ;
- ✓ la non-prise en compte des fins de contrat indépendantes de la volonté de l'employeur (ex. : licenciements pour faute lourde ou inaptitude non professionnelle) ;
- ✓ une révision des méthodes de comparaison sectorielle des taux de séparation des entreprises.

Le recul de l'âge légal de départ en retraite

Les bornes d'âge à partir desquelles les demandeurs d'emploi bénéficient de certaines dispositions spécifiques sont **décalées de 2 ans**.

À compter du 1^{er} avril 2025, un demandeur d'emploi devra avoir au moins 55 ans (au lieu de 53 ans) pour que les périodes de travail prises en compte lors de la détermination de son allocation chômage soient recherchées dans les 36 derniers mois précédant la fin de son contrat de travail.

Pour rappel, pour les autres demandeurs d'emploi les périodes de travail permettant de bénéficier d'une indemnisation sont recherchées dans les 24 mois précédant la fin du contrat de travail.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} avril 2025 **les durées d'indemnisation maximales** seront de :

- **22 mois et demi (685 jours) pour un demandeur d'emploi âgé de 55 ou 56 ans** lors de la fin de son contrat de travail (jusque-là, il était possible de bénéficier de cette durée d'indemnisation si le demandeur d'emploi avait 53 ou 54 ans lors de la fin de son contrat de travail) ;
- **27 mois (822 jours), pour un demandeur d'emploi âgé d'au moins 57 ans** lors de la fin de son contrat de travail (jusque-là, il était possible de bénéficier de cette durée d'indemnisation si le demandeur d'emploi avait au moins 55 ans lors de la fin de son contrat de travail).

Pour les autres demandeurs d'emploi, la durée maximale d'indemnisation s'élève à **18 mois**.

Enfin, à compter du 1^{er} avril 2025 **la dégressivité de l'allocation chômage, qui concerne les demandeurs d'emploi percevant une indemnité journalière de plus de 92,12 €, ne sera plus appliquée aux allocataires de plus de 55 ans** (jusque-là, il fallait avoir au moins 57 ans pour échapper à cette dégressivité). Pour mémoire, cette dégressivité est un mécanisme consistant à réduire le montant de l'allocation chômage d'au maximum 30 % à partir du 7^e mois d'indemnisation.

À savoir

La réglementation actuelle d'assurance chômage prévoit que, sous certaines conditions, les seniors peuvent continuer à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à compter de l'âge légal de départ à la retraite (actuellement 62 ans) jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans la nouvelle convention, il est indiqué que l'âge à compter duquel le maintien de l'allocation est possible est progressivement décalé à 64 ans, **en suivant le même rythme que le report de l'âge légal de la retraite**.

ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés

Parallèlement à ces nouvelles règles d'indemnisation, les partenaires sociaux ont finalisé un accord national interprofessionnel (ANI) le 14 novembre 2024, « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés ».

Pour devenir applicable, l'ANI devra être transposé dans une loi et le calendrier reste à préciser.

Nouveau contrat de travail.

À titre expérimental pendant 5 ans, un **nouveau contrat de valorisation de l'expérience** (CVE) serait mis en place, ayant vocation à remplacer le CDD senior.

Il s'agirait d'un CDI, ouvert, sous conditions, aux **demandeurs d'emploi de 60 ans et plus** inscrits à France Travail. Sa principale particularité résiderait dans la **possibilité offerte à l'employeur d'une mise à la retraite du salarié à partir de l'âge légal de départ en retraite** si le salarié remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein, sans avoir besoin de solliciter son accord.

L'employeur serait exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Par ailleurs, après évaluation du dispositif, il est envisagé, **à partir de 2027**, de faire bénéficier l'employeur qui recrute un salarié en CVE **d'une exonération progressive de cotisations chômage** dues au titre de ce contrat, à raison d'un point par an à partir de 60 ans.

Si l'employeur venait à rompre le contrat avant que le salarié ait atteint l'âge légal et remplisse les conditions de liquidation de sa retraite à taux plein, il devrait rembourser les cotisations chômage exonérées (sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ou pour motif économique).

Temps partiel de fin de carrière.

L'ANI précité prévoit qu'avec l'accord de l'employeur, un salarié puisse demander à passer à temps partiel (sur le même poste ou un autre), jusqu'à liquidation de sa retraite à taux plein, ou jusqu'à sa retraite progressive, dans des conditions définies par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Ce nouveau dispositif s'appliquerait aussi aux salariés en forfait jours dans le cadre d'un temps réduit.

Retraite progressive et cumul emploi-retraite.

L'ANI prévoit notamment de rendre accessible **la retraite à progressive dès 60 ans**.

Dans le cas d'un cumul emploi-retraite, le salarié retraité, recruté en CDI, pourra se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

ARTICLE 9 – Les conséquences de l’abaissement du plafond de revenu d’activité servant de base au calcul des indemnités journalières maladie

Annoncé à l'automne 2024, le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 actant l'abaissement du plafond des revenus pris en compte pour le calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie (IJSS) a été publié le 21 février 2025.

Ce décret marque une réforme significative dans le domaine des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) pour maladie non professionnelle. **Ainsi, à partir du 1er avril 2025, le plafond des revenus servant de base au calcul des IJSS est abaissé de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC.**

Retour sur une évolution réglementaire qui ne sera pas sans incidence pour les entreprises, leurs salariés et les organismes assureurs.

Revenu servant de base au calcul des IJSS : il ne peut excéder un certain plafond

Pour rappel, en cas d'arrêt maladie, l'Assurance maladie verse, sous conditions, au salarié des **indemnités journalières (IJ)** pour compenser la perte de salaire. Elles sont égales à **50% du salaire journalier de base (SJB)**. Si le salarié est mensualisé, le salaire journalier de base correspond aux **3 derniers salaires bruts** perçus avant l'arrêt de travail. Le salaire brut des 3 derniers mois est ensuite **divisé par 91,25**.

Pour tous les arrêts de travail prescrits jusqu'au 31 mars 2025, ce plafond s'établira à 1,8 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail.

Exemple :

Si un arrêt de travail débute au 15 février 2025, le plafond des revenus pris en compte se situera à 3243,24 € ($1,8 \times 1801,80$) et plafonnera, par ricochet :

- Le SJB à 106,63 € ($3243,24 \times 3/91,25$) ;
- et les IJSS à 53,31 € (50 % du SJB maximal).

Mais à partir du 1^{er} avril 2025, ce plafond va évoluer à la baisse.

Plafond abaissé à 1,4 SMIC à partir du 1^{er} avril 2025

A partir du 1^{er} avril 2025, le plafond de revenus d'activités antérieurs, pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières dus au titre de l'assurance maladie, est modifié et passe à **1,4 fois** le SMIC mensuel, soit 2522,52 €.

Exemple :

Si un arrêt de travail débute au 15 avril 2025, le plafond des revenus pris en compte se situera à 2522,52 € ($1,4 \times 1801,80$) et plafonnera, par ricochet :

- Le SJB à 82,93 € ($2522,52 \times 3/91,25$) ;
- et les IJSS à 41,47 € (50 % du SJB maximal).

L'objectif principal de cette réforme est de réduire les dépenses liées au versement des indemnités journalières, face à une hausse continue des dépenses de santé. En abaissant le plafond des revenus pris en compte, le gouvernement espère réaliser des économies substantielles et mieux maîtriser les coûts.

Une réforme non sans conséquence pour....

L'abaissement du plafond des revenus pris en compte pour le calcul des IJSS représente une réforme majeure qui aura des répercussions significatives pour :

Les salariés

Pour les salariés dont la rémunération dépasse le nouveau plafond de 1,4 SMIC, cette réforme se traduira par une diminution du montant maximum des IJSS. En effet, le montant maximum des indemnités journalières passera de 53,31 euros à 41,47 euros. Cette baisse risque d'affecter particulièrement les salariés qui ne peuvent pas prétendre au versement d'une indemnité complémentaire patronale.

Les employeurs

Avec l'abaissement du plafond, les employeurs devront prendre en charge une part plus importante du maintien de salaire légal ou conventionnel.

Organismes assureurs

Les organismes assureurs devront également ajuster les contrats de prévoyance pour tenir compte de cette nouvelle réglementation. Les montants des indemnités complémentaires versées dans le cadre de la garantie incapacité seront recalculés, ce qui risque d'entraîner une hausse des cotisations supportées par les employeurs et/ou les salariés.

L'abaissement du plafond des revenus pris en compte pour le calcul des IJSS représente une réforme clé avec des conséquences notables pour les salariés, les employeurs et les assureurs.

Bien que cette mesure promette des économies importantes pour l'Etat, elle entraînera également des ajustements budgétaires et des révisions contractuelles. Il est crucial que toutes les parties prenantes - employeurs, salariés et assureurs - se préparent à ces changements. Cette réforme est une étape déterminante pour la maîtrise des dépenses de la Sécurité sociale, tout en posant des défis opérationnels nécessitant une collaboration entre les différents acteurs pour naviguer dans ce nouvel environnement réglementaire.

ARTICLE 10 – Modification de l'évaluation forfaitaire des avantages en nature véhicule

Pour accélérer le verdissement du parc automobile des entreprises, le **gouvernement** augmente fortement la taxation de l'avantage en nature du véhicule thermique.

Le régime favorable des véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique **est maintenu mais transformé puisque pour bénéficier de l'abattement après février 2025, le véhicule devra respecter "une condition spécifique de score environnemental permettant le bénéfice d'un bonus écologique"**.

L'arrêté du 25 février 2025 publié le 27 février au Journal officiel relève de façon significative les pourcentages applicables **pour les nouveaux véhicules mis à disposition à compter du 1^{er} février 2025.**

Les règles d'évaluation forfaitaire varient désormais selon que le véhicule a été mis à disposition du salarié jusqu'au 31 janvier 2025 ou à compter du 1^{er} février 2025.

C'est bien la date de première mise à disposition du véhicule au salarié qui est déterminante ici et non la date d'acquisition ou de location du véhicule par l'entreprise.

Cas particulier des véhicules électriques :

Les règles dérogatoires favorables prévues pour les véhicules fonctionnant exclusivement à l'énergie électrique sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2027 mais toujours avec des modalités différentes selon la date de mise à disposition du véhicule.

De plus, pour bénéficier de l'abattement, **une condition supplémentaire est désormais exigée : le véhicule doit obtenir un score environnemental supérieur à 60 points** (calculé en tenant compte de l'impact environnemental de toutes les étapes du cycle de vie du véhicule préalables à sa mise en vente).

Le BOSS a clarifié la notion d'éligibilité du véhicule à l'éco-score en précisant que celui-ci devra être vérifié à la date de mise à disposition du véhicule. Cela signifie qu'un véhicule électrique doit figurer sur la liste officielle des modèles éco-scorés au moment où il est mis à disposition du salarié pour que l'abattement soit applicable.

En synthèse, deux modalités de calcul coexistent désormais en fonction de la date de mise à disposition au salarié du véhicule.

Vehicule thermique ou hybride		
	Mise à disposition avant le 1er février 2025	Mise à disposition à partir du 1er février 2025
véhicule acheté par l'entreprise (de 5 ans)	Evaluation forfaitaire à hauteur de 9% du coût d'achat du véhicule En cas de prise en charge du carburant privé par l'entreprise : 12%	Evaluation forfaitaire à hauteur de 15% du coût d'achat du véhicule En cas de prise en charge du carburant privé par l'entreprise : 20%
véhicule loué avec ou sans option d'achat (de - 5 ans)	Evaluation forfaitaire à hauteur de 30% du coût global annuel. En cas de prise en charge du carburant privé par l'entreprise : 40% (du coût global annuel de location + carburant)	Evaluation forfaitaire à hauteur de 50% du coût global annuel. En cas de prise en charge du carburant privé par l'entreprise : 67% (du coût global annuel de location + carburant)
Vehicule 100% électrique		
	Mise à disposition avant le 1er février 2025	Mise à disposition à partir du 1er février 2025
Abattement applicable	Pas de prise en compte des frais d'électricités pris en charge par l'employeur Abattement de 50% dans la limite de 2 000,30 € par an.	Pas de prise en compte des frais d'électricités pris en charge par l'employeur Abattement de 70% dans la limite de 4 582 € par an.

Borne de recharge électrique : prolongement jusqu'au 31 décembre 2027 des modalités d'évaluation

Jusqu'au 31 décembre 2027, en cas de mise à disposition par l'employeur sur le lieu de travail d'une borne de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à des fins non professionnelles est négligé, y compris pour les véhicules appartenant aux salariés.

lorsque la borne est installée en dehors du lieu de travail, notamment au domicile du collaborateur, le régime distingue alors deux cas de figure :

1. Installation temporaire : si le salarié restitue la borne à la fin du contrat de travail, la prise en charge par l'employeur est totalement exclue de l'assiette des cotisations sociales.
2. Installation pérenne au domicile : lorsque la borne reste chez le salarié après la fin du contrat, le régime favorable s'applique dans la limite de 50%

Exemples chiffrés de l'augmentation de l'évaluation forfaitaire des véhicules thermiques :

Pour un véhicule thermique ou hybride de 5 ou moins, acheté pour 40 000€, l'avantage en nature annuel (sans prise en charge du carburant) passe ainsi de 3 600 € à 6 000 €, soit une augmentation de 2 400€ par an ou de 200€ par mois.

Pour un véhicule thermique ou hybride de 5 ou moins, loué pour un coût global annuel (location, entretien, assurances) de 9 000 €, l'avantage en nature annuel (sans prise en charge du carburant) passe ainsi de 2 700 € à 4 500€, soit une augmentation de 1 800€ par an ou de 150€ par mois.

Impact financier pour l'entreprise et le salarié

Cette hausse produit un double effet :

- Pour le salarié : une augmentation de l'assiette fiscale et sociale, donc potentiellement plus d'impôts et moins de salaire net
- Pour l'entreprise : un accroissement des charges sociales patronales sur ces avantages.

Exemple d'évaluation forfaitaire du véhicule électrique :

Un véhicule 100% électrique figurant dans la liste des véhicules éco-scorés de l'arrêté du 14 décembre 2023 de 5 ou moins, acheté pour 40 000€ a été mis à disposition d'un collaborateur à compter du 1^{er} février 2025,

$15\% \times 40\,000 = 6\,000\text{ €}$, auxquels sont appliqués un abattement de 70 %, dans la limite de 4 582 €. $70\% \times 6\,000 = 4\,200\text{ €}$. Ce montant est inférieur au plafond de 4 582 €.

La valeur de l'avantage en nature est donc égale à 1 800 € ($6\,000\text{ €} - 4\,200\text{ €}$).

Les frais d'électricité pris en charge par l'employeur ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage.

Les services RH doivent anticiper ces évolutions pour informer les collaborateurs concernés voire pour repenser leur politique de mobilité ou de rémunération.

EN BREF

Disparition des emplois francs

Lancé en 2018, le dispositif des « emplois francs » ouvrait droit à une aide pouvant aller jusqu'à 5 000 euros par an, pendant trois ans, pour les entreprises et associations qui embauchaient un habitant d'un quartier de la politique de la ville (QPV), dès lors que celui-ci était demandeur d'emploi ou accompagné par une mission locale.

Prolongée jusqu'au 31 décembre 2024, l'aide n'a pas été reconduite pour 2025.

JURISPRUDENCE

Les offres de reclassement doivent mentionner les critères de départage en cas de candidatures multiples.

Cour de cassation n° 22-24.724, chambre sociale, 8 janvier 2025

L'employeur est tenu d'indiquer, dans la liste des postes disponibles en vue du reclassement, les critères objectifs de départage en cas de candidatures multiples pour un même poste.

À défaut de mentionner ces critères, l'offre de reclassement est jugée imprécise, ce qui constitue un manquement à l'obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Les Faits :

En l'espèce, Mme T et huit autres salariés ont été employés par un fonds de gestion Fongecip. Ces salariés étaient menacés de licenciement économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi signé le 8 novembre 2019, validé par l'autorité administrative. Le 28 octobre 2019, l'employeur a transmis une liste de postes de reclassement disponible aux salariés concernés, conformément à l'accord de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Les salariés ont accepté des contrats de sécurisation professionnelle (CSP) proposés dans le cadre de ce plan. Cependant, ils ont saisi le tribunal prud'homal pour contester la régularité de leur licenciement, estimant que celui-ci était sans cause réelle et sérieuse, en raison de l'absence d'informations détaillées sur les critères de départage des candidatures pour les postes disponibles.

Le point central du litige réside dans l'absence de mention des critères de départage dans la liste des offres de reclassement diffusée par l'employeur. Selon l'article D. 1233-2-1 du Code du travail, lorsque l'employeur choisit de diffuser une liste des postes disponibles pour le reclassement, **cette liste doit impérativement mentionner non seulement les postes proposés, mais aussi les critères objectifs utilisés pour départager les candidatures en cas de concurrence pour un même poste.**

La décision de la Cour :

La Cour de cassation vient se prononcer avec cet arrêt sur une question qui n'avait pas été tranchée par un précédent lorsque des offres de reclassement sont adressées à l'intention de plusieurs salariés affectés par des suppressions d'emploi.

Elle institue que l'obligation d'informer les salariés sur les critères de départage est destinée à permettre d'identifier le salarié retenu, sur des bases objectives, de sorte que, en l'absence de cette information, l'offre de reclassement est imprécise et que cette insuffisance caractérise un manquement à l'obligation de reclassement qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cette position s'inscrit dans le cadre d'une jurisprudence qui, d'une manière générale, considère que l'imprécision d'une offre de reclassement, au regard des exigences légales ou réglementaires, affecte la cause économique de la rupture (Cour de Cassation, Chambre sociale. 20-9-2006 n° 04-45.703 FS-PBRI : RJS 11/06 n° 1163 ; Cour de Cassation, Chambre sociale. 23-10-2024 n° 23-19.629 FS-B : RJS 1/25 n° 30).

L'information portant sur les critères qui permettront de départager des candidats au reclassement intéressés par un même poste est d'autant plus importante qu'elle doit permettre aux salariés concernés de savoir sur quelle base objective, conforme aux prévisions du PSE, s'est opérée la sélection des postulants et, au besoin, de contester les conditions de mise en œuvre des critères.

N°75

Mai 2025



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

Member of
Allinial
GLOBAL