



Loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 - principales mesures

[La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025](#) (LFSS 2025) a été **définitivement adoptée le 17 février 2025**. Le **Conseil constitutionnel** a ensuite rendu le 28 février 2025 une [décision de non-conformité partielle](#), qui a permis la publication in extremis de la loi en février au moyen d'un deuxième JO paru dans la soirée, rendant ainsi possible l'application de nombreuses mesures au 1^{er} mars 2025.

Vous trouverez ci-dessous les **principales mesures de la loi intéressant les employeurs et les travailleurs indépendants** :

Employeurs

Allègement des cotisations patronales :

La LFSS 2025 organise la **fusion des allègements généraux de cotisations sociales patronales** (l'appellation « allègements généraux de cotisations patronales » regroupe la réduction générale de cotisations patronales et les réductions du taux des cotisations maladie et famille) en **2 étapes** :

- en 2025, les dispositifs d'allègements de cotisations en vigueur seront aménagés,
- en 2026, des dispositifs seront fusionnés dans une réduction générale de cotisations patronales, qui sera alors reconfigurée.

Concrètement, **en 2025**, les entreprises continueront à bénéficier des 3 dispositifs suivants existants :

- la réduction de taux sur la cotisation patronale maladie pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,25 SMIC (contre 2,5 SMIC jusqu'à présent),
- la réduction de taux sur la cotisation patronale d'allocations familiales pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,3 SMIC (au lieu de 3,5 SMIC jusqu'à présent),
- la réduction générale de cotisations patronales (selon une formule de calcul globalement inchangée) qui sera appliquée à son taux maximal au niveau du SMIC, puis connaîtra une réduction dégressive jusqu'à 1,6 SMIC.

Pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2025, le plafond de rémunération sera **fixé par décret** et non plus par la loi.

Il faut noter que, **dès 2025, les primes partage de la valeur - PPV devront être prises en compte dans la formule de calcul, ainsi que dans la base de calcul de la réduction générale de cotisations patronales.**

Plus précisément, pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2025, les PPV sont intégrées aux revenus d'activité pris en compte à la fois :

- pour le plafond d'éligibilité à l'allègement,
- pour le calcul du coefficient de réduction,
- et pour la rémunération à laquelle il s'applique.

Le coefficient (C) de calcul de la réduction générale est désormais déterminé selon la formule suivante, avec T correspondant à la somme des taux des cotisations et contributions éligibles à la réduction, la cotisation d'accidents du travail étant prise en compte à hauteur d'un certain montant :

$$C = T / 0,6 \times [(1,6 \times \text{Smic annuel} / (\text{rémunération annuelle brute soumise à cotisations} + \text{PPV})) - 1]$$

En 2026 :

- il est prévu une fusion des allègements de cotisations (visant la maladie et la maternité) dans une nouvelle version de la réduction générale de cotisations patronales complètement reconfigurée,
- cette nouvelle réduction générale de cotisations patronales sera toujours dégressive et ne s'appliquera plus à hauteur de 3 fois la valeur du SMIC applicable.

Tableau de synthèse des modifications :

Dispositifs concernés		Avant	Après	
			En 2025	En 2026
Réduction générale de cotisations patronales	Seuil d'éligibilité	Rémunérations soumises à cotisations < 1,6 Smic	(Rémunérations soumises à cotisations + PPV) < montant fixé par décret entre 1,6 Smic au 1-1-2024 et 1,6 Smic de l'année concernée	(Rémunérations soumises à cotisations + PPV) < montant fixé par décret entre 3 Smic au 1-1-2024 et 3 Smic de l'année concernée
	Montant de la réduction	Rémunérations soumises à cotisations × coefficient C	(Rémunérations soumises à cotisations + PPV) × coefficient C	
	Montant maximal du coefficient C	Somme des taux des cotisations incluses dans le périmètre de la réduction		Fixé par décret Pourra être inférieur à la somme des taux des cotisations incluses dans le périmètre de la réduction
Réduction du taux de la cotisation maladie		Seuil d'éligibilité : Rémunérations soumises à cotisations ≤ 2,5 Smic au 31-12-2023	Seuil d'éligibilité : Rémunérations soumises à cotisations ≤ 2,25 Smic (au 31-12-2023 ou au 1-1-2025) ⁽¹⁾	Suppression ⁽¹⁾
Réduction du taux de la cotisation famille		Seuil d'éligibilité : Rémunérations soumises à cotisations ≤ 3,5 Smic au 31-12-2023	Seuil d'éligibilité : Rémunérations soumises à cotisations ≤ 3,3 Smic (au 31-12-2023 ou au 1-1-2025) ⁽¹⁾	Suppression ⁽¹⁾
⁽¹⁾ Sauf pour les bénéficiaires de réductions de cotisations patronales spécifiques (ZFRR, Lodeom, etc.)				

Rémunération des apprentis :

Bénéficiant jusqu'alors d'un régime social et fiscal incitatif, la rémunération des apprentis était :

- totalement exonérée de CSG et de CRDS,
- partiellement exonéré de cotisations sociales jusqu'à 79 % du SMIC.

La LFSS 2025 aménage ce régime et prévoit que :

- pour les **contrats nouvellement signés à compter du 1^{er} mars 2025, la rémunération versée à l'apprenti est assujettie à CSG et CRDS pour sa part excédant 50 % de la valeur du SMIC,**
- le **plafond d'exonération de la rémunération versée à l'apprenti est abaissé de 79 % à 50 % du SMIC** applicable durant le mois considéré, et ce, pour les apprentis embauchés à compter du **1^{er} mars 2025.**

Cette exonération concerne les « cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle », soit, en pratique, les **cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire**. En revanche, elle ne couvre pas les cotisations salariales dues au titre de la prévoyance ou de la complémentaire santé ou encore, si l'apprenti a le statut de cadre, la cotisation Apec.

A noter : l'assiette de la taxe sur les salaires étant en principe alignée sur celle de la CSG, le présent article a par ailleurs pour conséquence de créer une nouvelle exception à cet alignement s'agissant des rémunérations versées aux apprentis par les entreprises employant au plus 10 salariés, pour lesquelles l'article 231 bis I, 1 du CGI prévoit une exonération spécifique de taxe sur les salaires.

Les rémunérations désormais assujetties à la CSG et à la CRDS au-delà du seuil de 50 % du Smic seront donc toujours **totale­ment exonérées de taxe sur les salaires pour les entreprises employant au plus 10 salariés.**

Tableau de synthèse des modifications :

	Contrats conclus jusqu'au 28-2-2025	Contrats conclus à compter du 1-3-2025
CSG/CRDS	Exonération sur la totalité de la rémunération de l'apprenti	Exonération sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 50 % du Smic
Cotisations salariales vieillesse et retraite complémentaire	Exonération sur la part inférieure ou égale à 79 % du Smic	Exonération sur la part inférieure ou égale à 50 % du Smic
Autres cotisations salariales (complémentaire santé, prévoyance, Apec)	Pas d'exonération	Pas d'exonération
Taxe sur les salaires	Exonération	Entreprise d'au plus 10 salariés : exonération quel que soit le montant de la rémunération Entreprise de plus de 10 salariés : exonération sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 50 % du Smic

Indemnisation suite accident du travail – maladie professionnelle :

La LFSS 2025 révisé les règles d'indemnisation du déficit fonctionnel en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

- Les règles d'indemnisation du déficit fonctionnel en cas de rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle seront réformées à une date fixée par décret, et au plus tard au 1^{er} juin 2026.
- La rente d'incapacité permanente en cas d'AT/MP réparera non seulement le déficit professionnel, mais aussi le déficit fonctionnel.
- Il en ira de même pour les majorations dues en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs :

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont décomptés de l'effectif « sécurité sociale » ni au niveau du groupement (sauf pour la tarification AT/MP), ni comme antérieurement au niveau de l'entreprise d'accueil.

Attribution gratuite d'actions :

L'attribution gratuite d'action (AGA) désigne l'opération en vertu de laquelle **une entreprise donne ses propres actions à ses salariés ou à ses dirigeants**, qui peut se définir comme un mécanisme de rémunération complémentaire visant à motiver et à fidéliser les salariés.

Si l'attribution gratuite d'actions est exonérée de cotisations sociales, elle reste soumise à une **contribution patronale spécifique, calculée sur la valeur de l'action à la date d'acquisition, qui passe de 20 % à 30 % à compter du 1^{er} mars 2025.**

Prise en charge des frais de transport public des salariés :

Pour mémoire, la législation sociale impose à tous les employeurs, sans condition d'effectif, de prendre en charge 50 % du coût des titres d'abonnement à des transports publics ou à des services publics de location de vélo, cette prise en charge de l'employeur étant **exonérée de cotisations sociales, de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu.**

Afin de favoriser l'usage des transports en commun, de 2022 à 2024, il était admis que les employeurs conservaient le bénéfice de cette exonération, même si leur prise en charge excédait les 50 % de la valeur totale de l'abonnement, et ce jusqu'à 75 % du coût total de l'abonnement.

La LFSS 2025 proroge d'une année, soit sur **toute l'année 2025**, cette mesure pour les employeurs qui décident d'aller au-delà de la prise en charge obligatoire d'une partie du coût de l'abonnement des salariés, **jusqu'à 75 % de la valeur totale.**

Fraude aux indemnités journalières :

Le Code de la sécurité sociale dispose désormais qu' en cas de **fraude avérée d'un assuré en vue du versement d'indemnités journalières maladie ou d'indemnités journalières AT/MP**, les organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale et ceux chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou du service des allocations et prestations transmettent à l'employeur les renseignements et les documents strictement utiles et nécessaires à la seule fin de caractériser ladite fraude. Cette information est réalisée par tout moyen permettant de garantir sa bonne réception par l'employeur.

Cette mesure est entrée en vigueur le **28 février 2025.**

Travailleurs indépendants

Aménagement de la réforme des cotisations des travailleurs indépendants :

La LFSS pour 2024 a réformé l'assiette des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants et prévoit que **les cotisations de sécurité sociale dues par les travailleurs indépendants non agricoles ne relevant pas du régime micro-social** sont assises sur l'assiette applicable à la CSG, sous réserve de la déduction de certaines sommes. Les cotisations et les contributions sociales sont calculées sur une assiette unique et simplifiée correspondant au revenu professionnel du travailleur indépendant, duquel sont déduits les frais et charges professionnels, hors cotisations et contributions sociales, et abattu d'un taux fixé à 26 %.

Cet abattement de 26 % ne peut être ni inférieur à 1,76 % ni supérieur à 130 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La LFSS 2024 avait prévu que la réforme de l'assiette s'applique aux **cotisations et contributions sociales dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025**.

La LFSS 2025 prévoit que la réforme s'appliquera à compter de la régularisation appliquée aux cotisations dues au titre de l'exercice 2025 et donc mise en œuvre lors de la régularisation de ces cotisations en 2026. En conséquence, les cotisations provisionnelles 2025 devraient être calculées sur la base des dispositions antérieures à la réforme de l'assiette.

Par ailleurs, pour les **travailleurs indépendants relevant du régime micro-social, la nouvelle assiette concernera les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2026**, de sorte que le droit antérieur demeurera expressément valable en 2025.

Pour résumer, la LFSS 2025 vient préciser que :

- pour les travailleurs indépendants non agricoles, la date d'entrée en vigueur de cette réforme est repoussée à la date de régularisation des cotisations dues au titre de 2025,
- pour les travailleurs indépendants relevant du régime micro-social, le nouveau calcul des cotisations s'appliquera pour les cotisations et contributions courant à compter du 1^{er} janvier 2026,

Subventions d'équipement :

La LFSS 2025 rétablit le droit en vigueur préexistant à la réforme, en étendant à l'ensemble des travailleurs indépendants le bénéfice de l'étalement sur plusieurs années dans le compte de résultat des **subventions d'équipements qui peuvent leur être accordées par une personne de droit public** au titre du code général des impôts

Autres mesures

Plateformes de mise en relation en ligne :

La loi de financement pour 2024 avait prévu l'obligation pour les plateformes de mise en relation par voie électronique de transmettre, à compter du 1^{er} janvier 2027 :

- les chiffres d'affaires des travailleurs indépendants sur la plateforme à l'Urssaf,
- de prélever directement sur ces chiffres d'affaires les cotisations et contributions sociales correspondantes,
- de prélever l'impôt sur le revenu dans l'hypothèse où le travailleur indépendant avait opté pour un versement libératoire.

Étaient concernés les micro-entrepreneurs qui officiaient sur la plateforme afin de lutter contre la fraude sociale et fiscale et de favoriser l'accompagnement de ces populations de travailleurs dans leurs démarches.

Initialement, il était prévu que cette obligation soit précédée d'une phase pilote ne concernant que les opérateurs de plateforme répondant à des critères prédéterminés.

Elle sécurise le dispositif en laissant le soin à un texte ultérieur de définir un délai au terme duquel le précompte des cotisations s'appliquera et qui courra à compter de l'inscription (ou de la reprise d'activité) sur la plateforme.

Enfin et surtout, elle précise que la phase pilote du projet s'appliquera aux seuls opérateurs de plateforme volontaire dès 2026, et non à des plateformes désignées par arrêté selon des critères déterminés.

Les conditions dans lesquelles les opérateurs de plateforme pourront se porter volontaires pour cette phase pilote seront prochainement **précisées par décret**.

Jeunes entreprises innovantes :

Le dispositif « Jeunes entreprises innovantes » (JEI) vise à soutenir et développer l'innovation, en accordant à ces JEI des dispositions sociales et fiscales dérogatoires en contrepartie du respect de certaines conditions.

Pour être qualifiée comme telle, une JEI suppose qu'à la clôture de son exercice, l'entreprise :

- emploie moins de 250 salariés,
- réalise un CA inférieur à 50 millions d'€ ou enregistre un bilan inférieur à 43 millions d'€,
- n'ait pas été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités,
- ait été créée depuis moins de 8 ans,
- soit détenue directement ou indirectement à 50% au moins par des personnes physiques ou par des sociétés d'investissement, des associations reconnues d'utilité publique à caractère scientifique, des établissements publics de recherche ou par une autre JEI.

Les JEI bénéficient d'une exonération de cotisations patronales pour les revenus d'activités versés aux salariés et aux mandataires sociaux participant à titre principal aux projets de recherches (pour les rémunérations inférieures ou égales à 4,5 fois le SMIC et plafonnées à 5 fois le plafond annuel de Sécurité sociale).

Cette exonération suppose toutefois que les dépenses affectées à la recherche représentent au moins 15 % des charges de l'entreprise.

La LFSS 2025 revient toutefois sur cette condition et précise qu'à compter du **1^{er} mars 2025**, l'exonération de cotisations sociales patronales suppose que la JEI consacre **au moins 20 % de ses dépenses à la recherche** et au développement.

Jeunes entreprises de croissance :

Pour avoir le statut de jeune entreprise de croissance (JEC), l'entreprise doit remplir les conditions suivantes :

- être une PME (employer moins de 250 personnes et réaliser un CA inférieur à 50 millions d'€ ou avoir un bilan total inférieur à 43 millions d'€),
- avoir été créée depuis moins de 8 ans pour bénéficier des exonérations sociale et fiscale,
- avoir réalisé des dépenses de recherche et développement représentant entre 5 et 15 % des charges,
- remplir les critères de performance économique suivants :
 - l'effectif de l'entreprise a augmenté d'au moins 100 % et d'au moins 10 salariés en équivalents temps plein (ETP), par rapport à celui constaté à la clôture de l'exercice qui précède l'avant-dernier exercice,
 - le montant de ses dépenses de recherche au cours de l'exercice pour lequel l'effectif a augmenté n'a pas diminué par rapport à celui de l'exercice précédent,
- être détenue pour 50 % au minimum par l'une des personnes ou entités suivantes :
 - personne physique : entrepreneur individuel (EI), particulier,
 - autre JEI détenue au moins à 50 % par des personnes physiques,
 - association ou fondation reconnue d'utilité publique à caractère scientifique,
 - établissement public de recherche et d'enseignement ou une de ses filiales,
 - société d'investissement,
- exercer une activité nouvelle : c'est-à-dire qu'elle n'a pas été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités déjà existantes ou d'une reprise de telles activités.

La LFSS 2025 précise que la fourchette du **niveau de dépenses de recherche requis** pour l'éligibilité au statut de JEC devra représenter entre **5 % et 20 % des charges**.

La présente mesure entre en vigueur **le 1^{er} mars 2025**.