

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Loi de financement de la sécurité sociale 2025 : ce qui change pour les employeurs

Après plusieurs mois de rebondissements et de négociations, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a finalement été définitivement adoptée, le 17 février dernier.

Parmi les nombreuses dispositions que prévoit cette loi, plusieurs mesures concernent plus particulièrement les entreprises qui emploient des salariés, et vont impacter la gestion RH et paye de ces derniers.

A noter qu'au jour où nous écrivons cet article, **la loi n'a pas encore été officiellement publiée au Journal Officiel** et que plusieurs dispositions devront faire l'objet de précisions via des décrets à paraître.

En synthèse, cette loi de financement de la sécurité sociale pose notamment les bases d'une **réforme en profondeur des différents dispositifs existants de réduction des cotisations**

sociales, et notamment patronales.



Les dispositifs de réduction des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales limités

La loi prévoit un **abaissement des plafonds de salaire** ouvrant droit aux réductions de cotisations patronales.

Désormais, la réduction du taux de la cotisation d'assurance maladie (-6 points, soit un taux réduit de 7 % au lieu de 13 %)

s'appliquera aux rémunérations allant jusqu'à 2,25 SMIC.

De même, la réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales (-1,8 point, soit un taux de 3,45 % au lieu de 5,25 %) concernera les salaires jusqu'à 3,3 SMIC.

La PPV désormais intégrée dans le calcul de la réduction Fillon

À partir de 2025, la prime de partage de la valeur (PPV) sera **intégrée dans la rémunération servant de base au calcul de la réduction générale des cotisations patronales.**

Cette prise en compte concernera à la fois la formule de calcul du coefficient de réduction et l'assiette de la réduction, impactant ainsi le montant des allègements de charges pour les employeurs.

Les exonérations de cotisations réduites pour les apprentis

À compter de 2025, les exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS dont bénéficient les apprentis seront réduites.

Désormais, elles ne s'appliqueront que sur la fraction de rémunération allant jusqu'à 50 % du SMIC pour les contrats conclus à partir du 1^{er} mars 2025 (si la loi est publiée au JO en février) ou du 1^{er} avril 2025 (si elle est publiée en mars).

Le dispositif d'exonération TO-DE pérennisé pour le secteur agricole

La loi pérennise l'exonération de cotisations patronales TO-DE (travailleurs occasionnels - demandeurs d'emploi) pour le secteur agricole, qui ne disparaîtra donc pas au 31 décembre 2025, comme initialement prévu.

Elle apporte également une base légale à l'augmentation du plafond de cette exonération, en validant rétroactivement, à compter du 1^{er} mai 2024, le relèvement du seuil de rémunération ouvrant droit à l'exonération maximale à 1,25 SMIC.

Cette mesure entérine ainsi la tolérance appliquée depuis cette date.

En outre, deux amendements élargissent le champ des bénéficiaires de cette exonération, en ouvrant ce dispositif aux CUMA ainsi qu'aux coopératives de conditionnement des fruits et légumes.

Les indemnités journalières réduites en cas d'arrêt maladie

À partir du 1^{er} avril 2025, le plafond de salaire pris en compte pour l'indemnisation des arrêts de travail par l'Assurance maladie sera réduit, passant de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC.



En conséquence, le montant maximum de l'indemnité journalière passera de 53,31 € brut par jour à 41,47 € brut par jour pour les arrêts de travail prescrits à partir de cette date.

La réduction générale de cotisations patronales (Fillon) modifiée pour 2026

À partir de 2026, les mécanismes de réduction de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales seront supprimés.

En compensation, la réduction générale de cotisations patronales sera reconfigurée. Elle restera dégressive, mais s'annulera désormais uniquement lorsque la rémunération atteindra 3 SMIC, contre 1,6 SMIC actuellement.

Création de l'APLD rebond

La loi de finances instaure un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond), visant à soutenir le maintien dans l'emploi des salariés des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, sans compromettre leur pérennité.

Les entreprises qui y recourent pourront diminuer le temps de travail de leurs salariés tout en leur versant une indemnité pour les heures chômées.

Les taux d'indemnisation applicables ne sont pas encore connus et seront précisés par décret.

L'APLD rebond pourra être mise en place par un accord collectif ou par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).

Quid du projet d'une seconde journée de solidarité ?

Les propositions visant à instaurer une seconde journée de solidarité et à doubler le taux de la contribution patronale de solidarité pour l'autonomie, ont finalement été abandonnées au cours des débats parlementaires.

Réglementation



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

L'affiliation à la médecine du travail n'est pas une option

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de vos salariés.

Cette surveillance médicale est confiée à un **service de prévention et de santé au travail (SPST)**, appelée aussi médecine du travail, auprès duquel vous avez **l'obligation de vous affilier, et ce, dès l'embauche de votre premier salarié**, peu importe la durée de son contrat de travail.

Cette affiliation se fait souvent de manière dématérialisée mais il est important de le vérifier auprès du service dont vous dépendez.

Vous trouverez les coordonnées des services de votre secteur géographique et en fonction de votre activité, auprès de votre DREETS. Pour le secteur agricole, le service de médecine du travail est assuré par votre MSA.

Une fois votre entreprise affiliée, vous devrez leur verser une **cotisation forfaitaire annuelle**. À cela, viendront s'ajouter des facturations complémentaires en fonction des visites médicales passées par vos salariés.

Par souci d'économie, vous pourriez être tenté de ne pas vous affilier. Ce n'est pourtant pas une bonne idée car **à défaut, vous ne pourriez pas répondre à vos obligations en matière de suivi médical de vos salariés** et les conséquences vous seraient largement préjudiciables.

En effet, seul le SPST pourra organiser les visites médicales obligatoires, notamment :

- **La visite d'information et de prévention** qui doit se faire dans les 3 mois qui suivent l'embauche de vos salariés, sauf exceptions
- **La visite périodique** qui doit avoir lieu tous les 5 ans (ou moins sur décision du médecin du travail)
- **La visite de liaison** : vous devez la proposer au salarié en arrêt depuis au moins 30 jours. Cette visite est facultative mais doit obligatoirement être proposée au salarié. Ce dernier a la faculté de la refuser.
- **La visite de reprise** : elle est obligatoire dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail après une absence pour maladie professionnelle, sans condition de durée, un accident de travail d'au moins 30 jours, un congé maternité, une maladie ou un accident non professionnel d'au moins 60 jours.
- **La visite de mi-carrière** : elle a lieu pendant l'année civile des 45 ans de vos salariés ou lors d'une autre visite médicale programmée dans les 2 ans précédant cette échéance.

À défaut de respect de ces obligations, vous risquez une condamnation à des amendes pouvant aller jusqu'à 7 500 € et/ou

voir votre responsabilité engagée en cas de dégradation de l'état de santé de votre salarié.

En cas d'absence de visite de reprise, le contrat de travail reste suspendu et une procédure de rupture de contrat de travail intervenue ensuite serait reconnue comme juridiquement nulle et permettrait à votre salarié d'obtenir des dommages-intérêts conséquents.

Le conseil du juriste :

Faire l'économie de la cotisation médecine du travail n'est pas un bon calcul. **Ne minimisez pas vos obligations en termes de suivi médical**. Ces visites médicales doivent avoir lieu à votre initiative.

La médecine du travail étant souvent saturée, il est vivement conseillé d'**anticiper la prise de rendez-vous**. Si malgré vos diligences, les délais de convocation proposés sont plus longs que ceux imposés par le code du travail, nous vous recommandons vivement de **conserver une trace écrite de votre demande**. Cette dernière vous permettrait en effet de ne pas être tenu responsable du manque de suivi médical de vos salariés.

Réponses à vos questions



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Dans quels cas peut-on recourir à un CDD saisonnier ?

Quels sont les motifs de recours aux CDD ?

Un CDD est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié pour une durée limitée. Il est prévu pour des situations **spécifiques et temporaires**.

Un employeur peut recourir à un CDD dans les principaux cas suivants :

- **Remplacement** d'un salarié ou du chef d'entreprise absent
- **Accroissement temporaire d'activité** lorsqu'il y a une augmentation temporaire de la charge de travail
- **Emplois saisonniers** pour des activités qui se répètent chaque année à la même période, selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (exemples : vendanges, restauration dans les zones touristiques...).

Quelle est la différence entre un CDD pour accroissement temporaire d'activité et un CDD saisonnier ?

Le recours à un CDD saisonnier vous évite de verser au salarié une **indemnité de précarité** due en fin de contrat.

Attention toutefois, dans les secteurs d'activité obéissant à des variations saisonnières,

tous les emplois offerts n'ont pas nécessairement un caractère saisonnier. Ainsi, l'affectation d'un salarié à des tâches sans corrélation avec le rythme des saisons, ou à des tâches accomplies à toutes époques de l'année ne saurait s'opérer, selon la jurisprudence, par le biais de CDD saisonniers.

De même, la durée du contrat doit nécessairement correspondre à la durée de la saison de votre activité.

Enfin, si votre entreprise connaît différentes saisons successives, vous avez la possibilité de conclure des CDD saisonniers successifs sans délai de carence (exemple : plantation, récolte...).

Quels sont les risques de contentieux ?

Lorsque vous rédigez vos CDD, vous devez donc être vigilant quant :

- A la justification du motif de recours au CDD ;
- Aux tâches précises confiées au salarié ;
- A la durée du contrat.

Un manquement à ces obligations peut entraîner une **requalification du contrat en CDI**, avec des conséquences financières et juridiques significatives.

De plus, si le salarié n'est plus dans l'entreprise, l'employeur s'expose au versement de dommages et intérêts car la fin de CDD sera assimilée à un licenciement abusif.



Le conseil du juriste :

Afin de sécuriser vos recrutements, n'hésitez pas à confier la rédaction de vos contrats de travail à votre service social et paie.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise TIMOUY - Cerfrance Val de Loire

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock