



LOI DE
FINANCEMENT
DE LA
SECURITE
SOCIALE 2025



SOMMAIRE

1. MESURES RELATIVES AUX INDEPENDANTS	3
Réforme de l'assiette des cotisations sociales	3
2. MESURES RELATIVES AUX EMPLOYEURS	4
Réforme de certains allègements généraux de cotisations patronales	4
Jeunes entreprises innovantes ou de croissance : aménagement de l'accès au dispositif d'exonération de cotisations patronales	5
Apprentis : révision à la baisse des exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS	6
3. MESURES RELATIVES AUX ENTREPRISES	7
Accidents du travail et maladies professionnelles : révision des règles d'indemnisation du déficit fonctionnel permanent	7
4. MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE	9
Validation de l'immatriculation au RNE des entreprises étrangères sans établissement stable en France par les Urssaf	9
Transmission à l'employeur d'une information sur la fraude aux indemnités journalières	9

MESURES RELATIVES AUX INDEPENDANTS

Réforme de l'assiette des cotisations sociales

Régime antérieur	Nouveau régime
<p>La LFSS pour 2024 a réformé l'assiette des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants.</p> <p>Le principe est le suivant : les cotisations de sécurité sociale dues par les travailleurs indépendants non agricoles qui ne relèvent pas du régime micro-social sont assises sur l'assiette applicable à la CSG, sous réserve de la déduction de certaines sommes.</p> <p>Les cotisations sociales et la CSG sont donc calculées sur la base d'une assiette unique et simplifiée correspondant au revenu brut professionnel (hors cotisations sociales) du travailleur indépendant après application d'un abattement au taux de 26 %.</p> <p>Cet abattement de 26 % est encadré : il ne peut être ni inférieur à 1,76 % ni supérieur à 130 % du plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>Attention : pour les travailleurs indépendants relevant du régime micro-fiscal, c'est leur abattement spécifique fiscal, de 71 %, 50 % ou 34 %, qui est appliqué sur la base de leur chiffre d'affaires, et non l'abattement de 26 %.</p> <p>La LFSS avait prévu que la réforme s'appliquerait au calcul des cotisations et contributions sociales dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025.</p>	<p>La réforme de l'assiette des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants s'appliquera finalement à compter de la régularisation appliquée aux cotisations dues au titre de l'exercice 2025.</p> <p>En conséquence, les cotisations provisionnelles 2025 seront calculées sur la base des dispositions antérieures à la réforme.</p> <p>S'agissant des micro-entrepreneurs, la réforme concernera les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2026.</p> <p>Les micro-entrepreneurs ne sont pas directement concernés par la réforme de l'assiette, mais le taux global de leurs cotisations devra être modifié en conséquence, de façon à maintenir une équivalence avec le taux effectif de cotisation des travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro.</p> <p>Pour rappel, les cotisations d'une année N sont calculées au début de l'année N, à titre provisionnel, sur les revenus N-2.</p> <p>Une fois que les impôts auront transmis à l'Urssaf le montant des revenus professionnels pour l'année N-1, celle-ci transmettra au travailleur indépendant un nouvel échéancier pour l'année N.</p> <p>Cet échéancier comportera les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">○ le calcul de la régularisation des cotisations N-1, qui correspond au montant de sa cotisation définitive ;○ le recalcul du montant des cotisations provisoires pour l'année N ; <p>à titre d'information, le montant provisoire des premières échéances de l'année N+1.</p>
Textes de référence :	

Art. 13 de la LFSS
Art. 15 de la LFSS
Art. L.131-6 du c. séc. soc.
Art. L.136-3 III du c. séc. soc.
Art. D.136-5 du c. séc. soc.

MESURES RELATIVES AUX EMPLOYEURS

Réforme de certains allègements généraux de cotisations patronales

Régime antérieur	Nouveau régime
<p>Les allègements généraux de cotisations patronales se déclinent entre autres selon trois dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none">○ La réduction générale des cotisations patronales (RGCP) applicable aux salaires qui n'excèdent pas 1,6 Smic.○ Le taux réduit de cotisation patronale d'allocations familiales, applicable en 2024 aux salaires n'excédant pas 3,5 Smic (en valeur au 31 décembre 2023) ;○ Le taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie, applicable en 2024 aux salaires qui n'excèdent pas 2,5 Smic (en valeur au 31 décembre 2023).	<p>La réforme des allègements généraux de cotisations patronales sera assortie d'autres textes législatifs d'application et de précisions de l'administration via le Boss. La LFSS l'aborde selon deux étapes temporelles.</p> <p>2025 : aménagement des trois dispositifs d'allègements de cotisations patronales</p> <ul style="list-style-type: none">○ La formule applicable à la RGCP reste la même en 2025. En revanche, il faut depuis le 1^{er} janvier 2025 prendre en compte la prime de partage de la valeur (PPV) (non seulement celles versées aux salariés mais également celles affectées sur un plan d'épargne) tant au niveau du calcul du coefficient, qu'au niveau de l'assiette de la réduction. La RGCP étant annualisée, il faut tenir compte des PPV versées depuis le début de l'année 2025, sauf pour les salariés dont le contrat a pris fin avant le 1^{er} mars 2025. La valeur du Smic prise en compte dans le calcul de la réduction sera désormais fixée par décret, avec une valeur comprise entre celle en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et celle en vigueur pour l'année en cours. Il n'y aura donc plus de revalorisation automatique de ce paramètre en cas d'augmentation du Smic en cours d'année.○ Le taux réduit de cotisation patronale d'allocations familiales concerne uniquement les salaires n'excédant pas 3,3 Smic (contre 3,5 Smic jusqu'alors) ;○ Le taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie concerne uniquement les salaires inférieurs à 2,25 Smic (contre 2,5 Smic

	<p>jusqu'alors).</p> <p>Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2025.</p> <p><u>2026 : reconfiguration générale des allègements</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Suppression des deux allègements de taux concernant les cotisations patronales maladie et d'allocations familiales</u> pour les périodes d'emploi courant à partir du 1^{er} janvier 2026 ○ <u>Reconfiguration de la RGCP</u> : la valeur maximale du coefficient sera toujours fixée par décret, mais dans la limite de la somme des taux de cotisations et contributions incluses dans le périmètre de la réduction (et non plus à hauteur des taux des cotisations et contributions incluses dans le périmètre de la réduction). <p><u>Neutralisation de l'impact de la réforme des allègements généraux concernant les réductions dégressives spécifiques</u></p> <p>Des décrets doivent paraître pour neutraliser certaines réductions dégressives spécifiques telles que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'exonération LODéOM qui s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion 2. L'exonération TO-DE (ci-après expliquée).
<p>Textes de référence :</p> <p>Art. 18 de la LFSS</p> <p>Art. L.241-2-1 c. séc. soc. et L.241-6-1 abrogés au 1^{er} janvier 2026</p> <p>Art. L.241-13, I modifié au 1^{er} janvier 2025, puis au 1^{er} janvier 2026 c. séc. soc.</p> <p>Art. L.752-3-2 c. séc. soc.</p> <p><u>Actualité du Boss du 12 mars 2025</u></p>	

Jeunes entreprises innovantes ou de croissance : aménagement de l'accès au dispositif d'exonération de cotisations patronales

Régime antérieur	Nouveau régime
<p>Les dispositifs Jeune entreprise innovante (JEI) et Jeune entreprise de croissance (JEC) permettent aux jeunes entreprises de bénéficier d'exonérations fiscales et sociales sous réserve du respect de nombreuses conditions, notamment la réalisation de dépenses de recherche et développement (R&D).</p> <p>Les dépenses en R&D sont celles qui sont retenues pour le crédit d'impôt recherche notamment. Elles excluent certaines dépenses.</p> <p>Les entreprises qui bénéficient de ce statut peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales</p>	<p>Deux nouveautés sont à prendre en compte.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Un maintien des exonérations actuelles mises en place mais un réaménagement des conditions requises : <p>Entre autres conditions cumulatives, l'entreprise peut désormais être qualifiée de JEI lorsque, à la clôture de l'exercice, elle a engagé des dépenses de recherche représentant au moins 20 % des charges.</p>

<p>dues au titre de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, de l'assurance vieillesse de base et des allocations familiales pendant au maximum 7 ans après la création de l'entreprise.</p> <p>Une fois la partie de la rémunération sur laquelle peut s'appliquer l'exonération au niveau individuel déterminée par l'employeur, l'exonération s'applique intégralement dans la limite d'un montant annuel total égal à 5 fois le Pass.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les entreprises créées à partir du 1^{er} janvier 2023, le plancher de dépenses de R&D à réaliser pour pouvoir prétendre au statut de JEI était fixé à 15 % des charges. ○ Quant au statut de JEC, il s'obtenait quand le niveau de dépenses de R&D s'établissait entre 5 et 15 % des charges. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Quant au statut de JEC, l'entreprise ne pourra l'obtenir que si elle engage des dépenses de R&D représentant entre 5 et 20 % des charges. <p><u>Entrée en vigueur :</u> 1^{er} mars 2025.</p>
<p>Textes de référence : Art. 22 LFSS Art. 44 sexies-0 A, 3^o du CGI Art. 244 quater B, II du CGI BOFiP-BIC-CHAMP-80-20-20-10-§§ 180 à 245-03/05/2023</p>	

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

Régime antérieur	Nouveau régime
<p>L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 79 % du Smic.</p> <p>Par ailleurs, la totalité du salaire versé au titre du contrat d'apprentissage est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.</p>	<p>Concernant les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La limite d'exonération des cotisations salariales est abaissée à 50 % du Smic. ○ La fraction du salaire des apprentis excédant 50% du Smic est assujettie à CSG/CRDS. <p><u>Entrée en vigueur :</u> 1^{er} mars 2025</p>
<p>Textes de référence : Art 22, I et VI LFSS Art. 23 LFSS Art. L.6243-2 c. trav. Art. L.136-1-1, II, 7^o nouveau et III, 1^o, abrogé</p>	

MESURES RELATIVES AUX ENTREPRISES

Accidents du travail et maladies professionnelles : révision des règles d'indemnisation du déficit fonctionnel permanent

Régime antérieur	Nouveau régime
<p>Lorsqu'un salarié est atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % consécutive à un accident du travail (AT) ou à une maladie professionnelle (MP), il perçoit une rente AT/MP dont le montant résulte du produit du salaire annuel de référence par le taux d'incapacité permanente.</p> <p>Dans le cas d'une incapacité permanente inférieure à 10 %, la victime bénéficie d'une indemnité en capital.</p> <p>Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à une faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none">o La rente ou l'indemnité en capital est majorée ;o Il est possible en parallèle d'intenter une action contre l'employeur en vue d'obtenir réparation des autres préjudices qui ne sont pas couverts par les prestations de sécurité sociale.o Enfin, depuis 2023, la Cour de cassation estime que cette rente majorée n'est pas suffisante pour compenser un déficit fonctionnel permanent. De ce fait, la victime d'une faute inexcusable de l'employeur peut obtenir en justice une réparation distincte du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées (<u>C.cass. Ass. Plèn. n°20-23673 en date du 20 janvier 2023</u>).	<p style="text-align: center;"></p> <p>La LFSS réforme la réparation du déficit fonctionnel permanent. Des précisions seront apportées par décret.</p> <p>L'indemnisation de l'incapacité permanente subie par la victime d'un AT/MP doit nécessairement comprendre cumulativement :</p> <ul style="list-style-type: none">o celle due au titre de son incapacité permanente professionnelle ;o celle due au titre de son incapacité permanente fonctionnelle. <p>Le taux d'incapacité permanente professionnelle est déterminé selon la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge et les facultés physiques et mentales de la victime, ses aptitudes et sa qualification professionnelle (à partir d'un barème indicatif fixé par arrêté).</p> <p>Le taux d'incapacité permanente fonctionnelle est déterminé en fonction des atteintes qui persistent après la consolidation et qui relèvent du déficit fonctionnel permanent (à partir d'un barème indicatif, fixé par arrêté). Concrètement :</p> <ul style="list-style-type: none">o Le taux d'incapacité professionnelle déterminera l'éligibilité d'une victime à une indemnité en capital (moins de 10 % d'incapacité) ou à une rente.o Le taux d'incapacité fonctionnelle servira à déterminer le montant de la part fonctionnelle associée à la prestation (et une possible conversion d'une partie de la rente en capital). <p><u>Couverture des deux préjudices par l'indemnité en capital ou la rente AT/MP :</u> L'indemnisation sous forme de capital ou sous forme de rente couvre :</p>

- Une part professionnelle (perte de gains professionnels et incidence professionnelle de l'incapacité). La part de l'indemnisation qui couvre le préjudice professionnel continuera à être calculée selon les mêmes modalités que l'est actuellement l'indemnité en capital ou la rente AT/MP. Elle sera due même si la consolidation intervient alors que la victime bénéficie d'une pension de retraite.
- Une part fonctionnelle (déficit fonctionnel permanent de la victime). La part de l'indemnisation couvrant le déficit fonctionnel permanent correspondra à la formule suivante :

Formule à appliquer : Nb de points d'incapacité permanente fonctionnelle × x% d'une valeur de point fixée par un référentiel (tenant compte de l'âge de la victime).

AT/MP lié à une faute inexcusable de l'employeur : adaptation des règles de l'indemnisation complémentaire.

1. Les règles de l'indemnisation complémentaire due en cas d'AT/MP lié à une faute inexcusable de l'employeur sont également adaptées.
2. Le déficit fonctionnel permanent sera désormais couvert par la rente et la victime sera toujours en droit de demander une réparation intégrale concernant les préjudices qui ne sont pas couverts par la rente.

Entrée en vigueur : La date sera fixée par décret, au plus tard le 1^{er} juin 2026, et les dispositions s'appliqueront aux victimes dont l'état est consolidé à compter de cette date.

Texte de référence :

Art. 90 LFSS

Art. L.434-1 et L. 434-2 modifiés c. séc. soc.

Art. L.434-17 modifié c. séc. soc.

Art. L452-1 c. séc. soc.

Art. L.452-2 c. séc. soc.

Art. L.452-3 modifié c. séc ; soc.

MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

Validation de l'immatriculation au RNE des entreprises étrangères sans établissement stable en France par les Urssaf

Régime antérieur	Nouveau régime
Dans la pratique, la Mutualité sociale agricole (MSA) contrôle l'immatriculation des entreprises étrangères agricoles sans établissement en France.	<ul style="list-style-type: none"> Les Urssaf sont désormais chargées de valider les inscriptions d'informations et les dépôts de pièces au RNE des entreprises étrangères non agricoles sans établissement stable en France. La LFSS inscrit dans la loi la pratique admise selon laquelle la MSA contrôle l'immatriculation des entreprises étrangères agricoles sans établissement en France.
<p>Textes de référence : Art. 26, I, 1° LFSS Art. L.123-49-1 du c. Com. Art. L123-49-2 du c. Com.</p>	

Transmission à l'employeur d'une information sur la fraude aux indemnités journalières

Nouveau régime
<p>La loi permet aux directeurs d'organismes de protection sociale, en cas de fraude avérée d'un assuré pour obtenir le versement d'indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail-maladie professionnelle, de transmettre aux employeurs les renseignements et documents utiles et nécessaires à la seule fin de caractériser ladite fraude.</p> <p>Cette information est réalisée par tout moyen permettant de garantir sa bonne réception par l'employeur.</p>
<p>Textes de référence : Art. 26, III, 1° LFSS Art. L.114-9 c. séc. soc. Art. L.321-1 c. séc. soc. Art. L.431-1, 2° c. séc. soc.</p>