

L'ACTU RH

Bulletin d'information d'entreprise de la société Humena



Quelques informations

Quelles sont les nouveautés, en ce début d'année 2025 ?

- SMIC : 11,88€ depuis le 1er novembre 2024
- Plafond de la sécurité sociale : 3 925€
- Plafond d'exonération maximum de la part patronale des titres restaurant : 7,26€
- Versement mobilité : les régions peuvent décider de mettre en place un versement mobilité dans la limite de 0,15% des salaires, depuis le 16 février 2025
- Fin des emplois francs depuis le 31/12/2024
- Fermeture du service TOPAze depuis ce début d'année,
- Revalorisation des indemnités repas et des petits déplacements dans le BTP

**CP N-1 À SOLDER
AU 31/05/2025
(AU 30/04/2025
POUR LE BTP)**

LE SUJET

ARRÊT MALADIE : BAISSSE DE L'INDEMNITÉ DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REFORME DES ALLEGEMENTS GÉNÉRAUX

CONTRAT D'APPRENTISSAGE : EXONÉRATION DES COTISATIONS, AIDES, CERFA

ABANDON DE POSTE : CE QU'IL FAUT RETENIR

REVALORISATION DES AVANTAGES EN NATURE



Arrêt maladie : baisse de l'indemnité de la sécurité sociale

Aujourd'hui, un salarié en arrêt maladie, ayant suffisamment travaillé ou cotisé, perçoit des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), correspondant à 50% du salaire brut perçu au cours des 3 derniers mois, dans la limite de salaire de 1,8 fois le SMIC.

À compter du **1er avril 2025**, cette limite sera **réduite à 1,4 fois le SMIC**. Cela signifie que, sur la base d'un SMIC de 11,88 €, le montant maximum de l'indemnité journalière sera de 41,47 € bruts (contre 53,31 € actuellement).

Cette baisse entraînera **une augmentation des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur**, lorsque le maintien de salaire est applicable.

Cette réforme s'applique aux IJSS versées au titre **d'arrêt de travail débutant à partir du 1er avril 2025**.

Réforme des allègements généraux

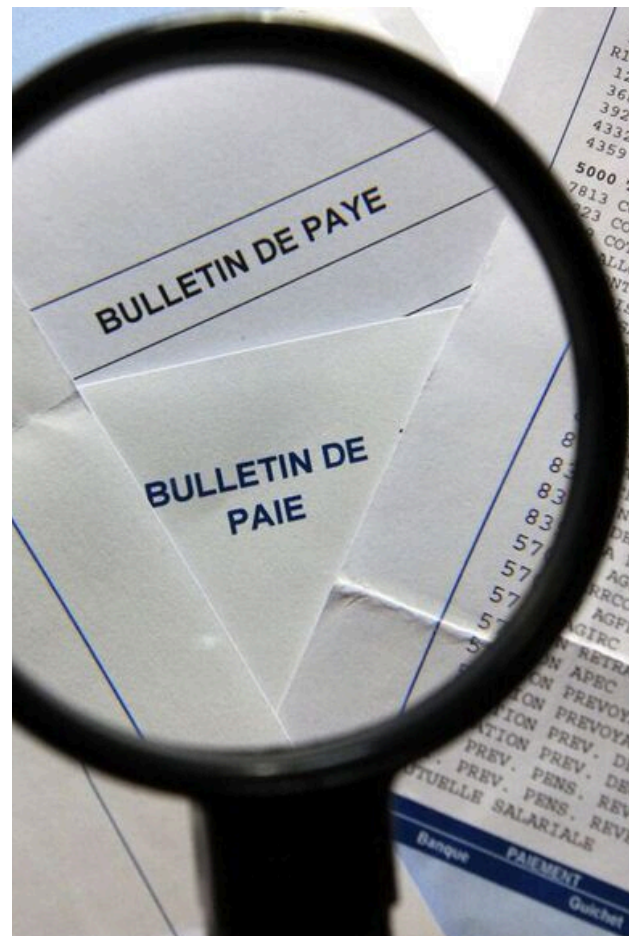
La loi de financement de la sécurité sociale, votée le 17 février 2025, prévoit une réforme des allègements généraux, en deux étapes.

Une première étape d'adaptation est validée pour l'année 2025. Les plafonds d'éligibilité aux dispositifs de réduction de taux sont abaissés comme suit pour l'année 2025 :

- Le plafond du taux de **cotisation patronale d'assurance maladie est abaissé à 2,25 fois le SMIC** (contre 2,5 SMIC précédemment)
- Le plafond du taux de **cotisation patronale d'allocations familiales est abaissé à 3,3 SMIC** (contre 3,5 SMIC précédemment)

Quant à la réduction générale des cotisations patronales (ex réduction Fillon), le seul changement à noter est que **la prime de partage de la valeur devra être intégrée dans l'assiette de la réduction et dans la formule de calcul du coefficient**.

Une seconde étape est prévue pour l'année 2026, envisageant un seul allègement : la suppression de la réduction sur les taux de cotisation patronale d'assurance maladie et de d'allocations familiales, ainsi que la reconfiguration de la réduction générale (ex réduction Fillon). La formule définitive et les nouvelles modalités de calcul devraient être fixées par décret d'ici 2026.



Contrat d'apprentissage : exonération des cotisations, aides, CERFA

Pour les **contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025**, la limite d'exonération des cotisations salariales **est abaissée de 79 % à 50 % du SMIC**. Cela signifie que la rémunération de l'apprenti sera **soumise à cotisations sociales, y compris la CSG/CRDS, pour la part excédant le seuil de 50% du SMIC**.

Pour les contrats conclus avant cette date, les exonérations salariales continuent de s'appliquer dans les conditions antérieures.

Date de conclusion du contrat	Soumis à cotisations salariales	Soumis à CSG/CRDS
Avant le 01/03/2025	Exonération dans la limite de 79% du SMIC	Exonération totale
À partir du 01/03/2025	Exonération dans la limite de 50% du SMIC	Exonération dans la limite de 50% du SMIC

Concernant l'aide à l'embauche d'un apprenti, un décret du 22 février 2025, modifie le régime des aides accordées aux entreprises :

Date de conclusion du contrat	Effectif	Montant de l'aide
Jusqu'au 31/12/2024	Moins de 250 salariés	6 000 € pour la première année
	250 salariés et plus	- €
Du 01/01/2025 au 23/02/2025	-	- €
À compter du 24/02/2025	Moins de 250 salariés	5 000 € par apprenti et par diplôme
	250 salariés et plus	2 000 € par apprenti et par diplôme

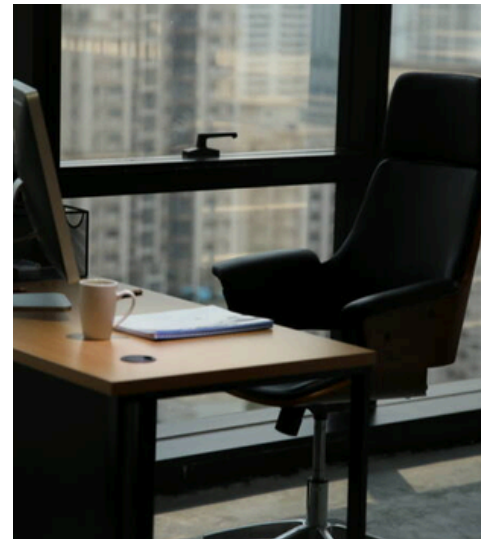
Le CERFA de contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ont également été mis à jour. Les nouvelles versions intègrent notamment les informations relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Abandon de poste : ce qu'il faut retenir

L'abandon de poste se définit par une **absence injustifiée du salarié à son poste de travail**, qu'il quitte volontairement son lieu de travail (sauf pour certains motifs) ou ne se représente plus à celui-ci, sans justification légitime. Un abandon de poste peut être considéré comme **une démission, si l'employeur justifie qu'il a réalisé les démarches légales**.

L'employeur doit **demander par écrit au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste** dans un délai minimum de 15 jours calendaires. L'employeur doit également **informer le salarié des conséquences** si celui-ci ne reprend pas son poste.

Le salarié peut répondre à la demande de l'employeur pour justifier son absence. Dans ce cas, l'abandon de poste ne pourra pas être envisagé.



L'ACTU HUMENA



FLASH ALERTE : HUMENA déménage prochainement dans de nouveaux locaux. Nous reviendrons vers vous ultérieurement avec tous les détails...

Notre équipe s'agrandit ! Le 1er avril, nous avons le plaisir d'accueillir Marine, au poste de gestionnaire de paie.

Revalorisation des avantages en nature

La législation concernant le calcul de l'avantage en nature des véhicules a changé depuis le 1er février 2025.

- **Pour les véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025 :** (Ces éléments continuent de s'appliquer pour tous les modèles confiés aux salariés avant fin cette date.)

	Âge du véhicule	Sans prise en charge du carburant par l'employeur	Avec prise en charge du carburant par l'employeur
Véhicule acheté par l'entreprise	Moins de cinq ans	9% du coût d'achat	soit à partir des frais réels Soit 12% du coût d'achat
	Plus de cinq ans	6% du coût d'achat	soit à partir des frais réels Soit 9% du coût d'achat
Véhicule loué ou en location avec option d'achat	-	30% du coût d'achat	soit à partir des frais réels Soit 40% du coût d'achat

- **Pour les véhicules mis à disposition à partir du 01 février 2025 :**

	Âge du véhicule	Sans prise en charge du carburant par l'employeur	Avec prise en charge du carburant par l'employeur
Véhicule acheté	Moins de cinq ans	15% du coût d'achat	soit à partir des frais réels Soit 20% du coût d'achat
	Plus de cinq ans	10% du coût d'achat	soit à partir des frais réels Soit 15% du coût d'achat
Véhicule loué ou en location avec option d'achat	-	50% du coût d'achat	soit à partir des frais réels Soit 67% du coût d'achat

Pour la location de **véhicules électriques mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025**, l'évaluation de l'avantage prend en compte **un abattement de 50% dans la limite de 2000,30€ par an**, que la base soit sur la valeur des frais réels ou sur le coût d'achat.

À compter du 1er février 2025, cet **abattement de 50% est conservé pour l'évaluation de l'avantage sur la valeur des frais réels**. Cependant, pour l'évaluation de l'avantage **sur la valeur du coût d'achat**, l'**abattement passe à 70% dans la limite de 4582€ par an, jusqu'au 31 décembre 2027**.

Pour être éligibles à ces abattements, les véhicules électriques doivent respecter un éco score minimum.

L'avantage en nature logement au forfait a également été réévalué, début 2025.

L'avantage en nature des outils des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) n'a pas été modifié, cet avantage en nature reste fixé à 10% du coût annuel de l'abonnement ou du coût d'achat public.

HUMENA, VOTRE SERVICE RH EXTERNALISÉ

1 ALLÉE DES ATLANTES
28000 CHARTRES

02.34.40.08.25

servicerh@humena.fr