



HEBDO

RH : CE QUI CHANGE AU 1ER JANVIER 2025

Aides à l'apprentissage, partage de la valeur, compte personnel de formation, emplois francs, proche aidant... Tour d'horizon des principales mesures RH qui entrent en vigueur au 1er janvier 2025.

Aides à l'apprentissage : une période transitoire en attendant la publication du décret

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants mise en place en 2020 est reconduite mais son montant est modifié, selon un [communiqué](#) du ministère du travail du 30 décembre 2024. Un décret devrait être publié "courant janvier" pour confirmer cette annonce. Dans le détail, l'aide sera, à compter de la parution du décret, de :

- **5 000 euros** pour les entreprises de **moins de 250 salariés** contre 6 000 euros auparavant (pour la première année d'exécution du contrat), quel que soit le diplôme ou le titre professionnel préparé jusqu'au niveau master : bac +5, niveau 7 du Répertoire national de certifications professionnelles (RNCP). En attendant la publication du texte réglementaire, l'aide reste fixée à **6 000 euros** pour les contrats préparant un diplôme ou un titre professionnel au plus de niveau 4 (au plus au baccalauréat).
- **2 000 euros** pour les entreprises de **250 salariés et plus** (pour la première année d'exécution du contrat) quel que soit le diplôme ou le titre professionnel préparé jusqu'au niveau master. Ce bonus sera versé uniquement aux entreprises qui s'engagent à respecter un quota d'alternants dans leur effectif. Mais en attendant la publication du décret, aucune aide ne leur sera octroyée.

Partage de la valeur : une nouvelle étape pour les TPE/PME

La [loi sur le partage de la valeur du 29 novembre 2023](#) oblige, depuis le 1er janvier 2025, les **PME de 11 à 49 salariés** à mettre en place un mécanisme de redistribution des bénéfices, qu'il s'agisse :

- de la mise en place d'un régime de participation ou d'intéressement ;
- d'un abondement au plan d'épargne salariale ;
- du versement de la prime de partage de la valeur (PPV).

Sont concernées les entreprises dont le bénéfice net fiscal est **au moins égal à 1 % de leur chiffres d'affaires pendant trois années consécutives** (exercices 2022, 2023 et 2024). Il s'agit d'un dispositif expérimental d'une durée de cinq ans.

Compte personnel de formation : un reste à charge augmenté

A compter du 1er janvier 2025, le salarié mobilisant son CPF doit s'acquitter d'une participation financière obligatoire qui passe de 100 euros à **102,23 euros**. Cette revalorisation est issue d'un [arrêté du 26 décembre 2024](#). Elle est prévue par le décret du 29 avril 2024 qui a instauré le reste à charge CPF.

Selon ce texte, le montant de ce reste à charge est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction de " l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac, calculée sur la base des 12 derniers indices

mensuels de ces prix publiés par l'institut national de la statistique et des études économiques l'avant dernier mois qui précède la date de revalorisation de ce montant".

Du nouveau pour la formation des salariés allophones

Deux décrets du 30 décembre 2024, pris en application de la loi immigration du 26 janvier 2024, fixe les conditions d'accès à une formation au français des salariés étrangers allophones (dont la langue maternelle est une langue étrangère dans la communauté ou elle se trouve). Le [décret n°2024-1243 du 30 décembre 2024](#) fixe à **80 heures** la durée maximale de formation considérée comme du temps de travail effectif pour le salarié allophone signataire d'un contrat d'intégration républicaine, dans le cadre du plan de développement des compétences.

La répartition des heures de formation pendant la durée du contrat "est effectuée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié". À défaut, l'absence **est plafonnée à 10 %** de la durée hebdomadaire de travail fixée par le contrat.

Pour les formations financées par le compte personnel de formation et réalisées en tout ou partie durant le temps de travail, l'autorisation d'absence est de droit, dans la limite fixée par le décret, à savoir **28 heures**.

Clap de fin pour les emplois francs

Le dispositif des emplois francs, mis en place à titre expérimental le 1er avril 2018 et prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, [disparaît](#). Il ne sera plus possible de conclure un tel contrat à compter du 1er janvier 2025.

Rappelons que cette aide était destinée à favoriser l'embauche des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), à travers l'octroi d'une prime pouvant atteindre jusqu'à 15 000 euros sur trois ans par personne recrutée en CDI et 5 000 euros sur deux ans pour un recrutement en CDD.

Prolongation du CSP d'une année supplémentaire

Deux [arrêtés datés du 23 décembre 2024](#) agréent les avenants relatifs à la prolongation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) **jusqu'au 31 décembre 2025**.

Le premier rend obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés les stipulations de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2024 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Le second rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés de Mayotte les stipulations de l'avenant n° 6 du 22 novembre 2024 à la convention du 17 juillet 2018 relative au CSP à Mayotte.

A noter que ces deux avenants ajoutent, au nombre des cas permettant l'allongement de la durée du CSP, le bénéfice du congé de présence parentale dans la limite de la durée maximale de versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Proche aidant : évolution de l'Ajpa

La durée d'indemnisation de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) peut être renouvelée si un proche aidant aide plusieurs personnes au cours de sa vie, en vertu du [décret du 5 juillet 2024](#). A compter du 1er janvier 2025, il pourra bénéficier de **66 jours d'indemnisation** pour chaque personne aidée, avec un **maximum de 264 jours** au cours de sa vie. Ce qui correspond à quatre personnes aidées.

Assesseurs des pôles sociaux des tribunaux judiciaires : nouveau délai de formation

En vertu d'un [décret du 6 juin 2024](#), les assesseurs des pôles sociaux des tribunaux judiciaires ont, depuis le 1er janvier, l'obligation de se former dans les **12 mois suivant leur nomination**. A défaut, ces derniers sont réputés démissionnaires et le premier président de la cour d'appel constate la cessation de fonctions et en informe le ministère de la justice.

De nouvelles règles pour l'assurance-chômage

Fruits d'un accord entre les partenaires sociaux, le 15 novembre, les [nouvelles règles de l'assurance-chômage](#) ont été définitivement validées par François Bayrou pour une application dès le **1er janvier**. Ces mesures s'appliqueront aux demandeurs d'emploi dont la rupture du contrat de travail est intervenue depuis cette date. Cependant, certaines dispositions nécessitant une adaptation législative ne seront applicables qu'au **1er avril 2025** (réduction de six à cinq mois de la condition d'affiliation des travailleurs saisonniers, décalage de deux ans des bornes d'âge des filières seniors ; recul à 64 ans de l'âge de maintien de l'allocation chômage jusqu'à la retraite à taux plein ; allongement de la durée d'indemnisation (137 jours) en cas de formation du demandeur d'emploi de plus de 55 ans...).

A noter aussi : l'ouverture du bénéfice de l'assurance chômage aux **anciens détenus** ayant travaillé sous contrat d'emploi temporaire.

Enfin, un [arrêté du 30 décembre 2024](#) redéfinit 10 catégories de demandeurs d'emploi, à compter du 1er janvier 2025.

Un contrat d'engagement pour les bénéficiaires du RSA

2025 marque également le point de départ d'un nouvel accompagnement des demandeurs d'emploi. Depuis le 1er janvier, chaque personne percevant le RSA, soit 1,8 million de personnes, est "obligatoirement et automatiquement" inscrite à France Travail. Avant, seuls 40 % des allocataires y étaient inscrits. Ils devront par ailleurs souscrire un "contrat d'engagement" précisant des objectifs d'insertion sociale et professionnelle.

Surtout, pour les allocataires du RSA, le versement de l'aide est désormais conditionné à **15/20 heures hebdomadaires d'activités**, comprenant des entretiens, de la formation, des stages ou des immersions en entreprise.

L'"accompagnement renoué" des allocataires a déjà concerné plus de 70 000 personnes dans 49 départements en 2024 dans le cadre d'une expérimentation.

Coup d'envoi pour la directive CSRD

La [transposition de la directive Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#), impose, à compter de l'**exercice 2025**, aux entreprises cotées en bourse de plus de 250 salariés (plus de 50 millions d'euros de chiffres d'affaires et/ou bilan de plus de 25 millions d'euros) de publier chaque année, en sus du reporting financier, un reporting extra-financier. Autrement dit, un bilan ESG (environnemental, social et gouvernance) qui inclut le critère du salaire décent et le ratio "d'équité".

Ce reporting devra être publié en 2026.

► Dans notre édition du 6 janvier 2025, nous reviendrons sur ce qui change en paie au 1er janvier 2025.

Anne Bariet avec Sophie Picot-Raphanel

<https://www.actuel-rh.fr/content/rh-ce-qui-change-au-1er-janvier-2025>