

Janvier 2025 - Numéro #31

ACTUS

>> Titres-restaurant : nouveau plafond d'exonération 2025

Le montant maximal de la contribution patronale exonérée de cotisations sociales. Ce plafond, qui s'élevait à 7,18 € en 2024, a été revalorisé à 7,26 € au 1^{er} janvier 2025.

Par ailleurs, a été adoptée le 14 janvier 2025, en lecture définitive par l'Assemblée nationale, la loi n° 2025-56, désormais en vigueur depuis sa publication au Journal officiel. Les salariés peuvent donc continuer à utiliser leurs titres-restaurant pour l'achat de produits alimentaires non immédiatement consommables (pâtes, riz, légumes secs, etc.), jusqu'au 31 décembre 2026.



>> Indemnité compensatrice de préavis : la rémunération variable doit être incluse dans le calcul

La Cour de cassation a récemment rappelé que lorsque la rémunération du salarié comprend une partie variable, celle-ci doit être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cet arrêt, rendu le 11 décembre 2024 (n° 20-14.057), met en lumière l'importance de considérer l'ensemble des éléments de rémunération dans cette indemnité.

L'article L. 1234-5 du Code du travail prévoit que lorsqu'un employeur dispense un salarié d'exécuter son préavis ou en cas d'inexécution imputable à l'employeur, une indemnité compensatrice est due.

Cette indemnité correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période, incluant primes et éléments variables (Cass. soc. 17-11-2011, n° 09-71.340).

La règle s'étend aux primes (13^e mois, fin d'année) et aux éléments constants de la rémunération, comme les heures supplémentaires ou les commissions, qui doivent être prises en compte dans l'assiette de calcul.

Dans l'affaire jugée le 11 décembre 2024, une salariée, commerciale rémunérée sur une base fixe et variable, a contesté le calcul de son indemnité compensatrice de préavis.

Licenciée pour faute grave, son licenciement avait été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à l'indemnité. Cependant, les juges de première instance et d'appel avaient omis d'inclure la partie variable dans le calcul, se fondant uniquement sur le salaire fixe. La salariée a porté l'affaire devant la Cour de cassation.

La Cour a censuré la décision des juges d'appel, soulignant qu'une indemnité compensatrice de préavis doit inclure l'ensemble des composantes de la rémunération du salarié. En l'occurrence, l'employeur ne pouvait ignorer la partie variable du salaire, dès lors qu'elle constituait un élément contractuel de la rémunération.

>> Égalité de traitement : quand l'ancienneté fait la différence

Le principe d'égalité de traitement permet de réserver des avantages à certains salariés à condition que tous ceux se trouvant dans une situation similaire puissent en bénéficier, ou si la différence de traitement repose sur des critères objectifs et vérifiables. Dans un arrêt du 6 novembre 2024 (n° 23-16.226), la Cour de cassation a confirmé que l'ancienneté peut justifier une différence de salaire, à condition qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime. Elle a censuré une décision de la Cour d'appel qui ne vérifiait pas si la différence d'ancienneté (7 ans) entre deux salariées était un critère objectif justifiant un écart de rémunération.

 ACTUS**>> Bonne résolution pour cette nouvelle année : mise à jour du DUERP !**

L'employeur doit obligatoirement transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité, quels que soient l'effectif et l'activité de l'entreprise (C. trav. art. R 4121-I).

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit prévenir les risques liés au travail, ce qui implique l'actualisation en temps réel du document unique pour intégrer les risques émergents. Par ailleurs, dans les entreprises de 11 salariés et plus, le DUERP doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle. Le non-respect de cette obligation de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques expose l'employeur à une amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (C. trav. art. R. 4741-I).

Enfin, en cas d'accident du travail, la faute inexcusable de l'employeur est généralement retenue si le DUERP n'est pas conforme.

>> Travail dissimulé : importance de déclarer les avantages en nature

Dans un arrêt du 4 décembre 2024 (n° 23-14.259), la Cour de cassation confirme la condamnation d'un employeur pour travail dissimulé à la suite de l'omission d'un avantage en nature sur les bulletins de salaire. En l'occurrence, l'employeur n'avait pas déclaré un logement de fonction mis gratuitement à la disposition d'un salarié. Cette omission a été jugée comme une volonté de dissimulation,

entraînant une indemnité de 15 178,56 € (6 mois de salaire). Cet arrêt rappelle aux employeurs l'obligation de déclarer correctement tous les avantages en nature, car toute omission, même mineure, peut être considérée comme une dissimulation et entraîner de lourdes sanctions financières.

>> Évolution cumul emploi-retraite intégrale

Le site de l'assurance retraite a modifié la rédaction des modalités relatives à la génération de nouveaux droits à la retraite en cas de cumul emploi-retraite libéralisé (intégral).

Pour rappel, depuis la réforme des retraites, le cumul emploi-retraite libéralisé (intégral) permet de générer de nouveaux droits à la retraite.

Néanmoins : Dans la rédaction initiale si on reprend son activité chez le même employeur : « Vous pouvez reprendre une activité, quelle qu'elle soit, immédiatement. Si vous reprenez une activité chez votre dernier employeur, les nouveaux droits seront acquis à partir du 7e mois d'activité. »

Dans la nouvelle rédaction (octobre 2024) si on reprend son activité chez le même employeur : « Vous pouvez reprendre une activité, quelle qu'elle soit, immédiatement. Si vous reprenez une activité chez votre dernier employeur, vous devrez impérativement respecter un délai de 6 mois. Si ce délai n'est pas respecté, votre nouvelle activité ne vous générera jamais de nouveau droit. »

CALENDRIER - 1^{er} trimestre**>> Congés payés : fixez la période avant le 28 février 2025**

La période de prise des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant son ouverture (C. trav. art. D. 3121-5). Or, les congés sont pris entre les 1^{er} mai et 31 octobre inclus de chaque année (C. trav. art. L. 3141-I3). Il est donc essentiel que l'employeur informe ses salariés sur la période de prise des congés

payés avant le 28 février 2025, soit 2 mois avant le 1^{er} mai. En cas de non-respect, l'employeur risque une amende de 1 500 € par salarié concerné (contravention de 5^e classe). Par ailleurs, si les congés payés n'ont pas été fixés conformément aux règles applicables, l'employeur s'expose à des complications importantes en cas de désaccord du salarié sur les dates de ses congés payés.



Le Chiffre de l'Actu

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

5 000 €

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.



FOCUS

LE CONSEIL D'ÉTAT VALIDE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION MAIS PAS SANS GARANTIES

Dans une décision du 18 décembre 2024, le Conseil d'État se prononce sur la légalité du décret du 17 avril 2023, qui instaure une procédure de présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Cette décision, attendue depuis plusieurs mois, valide le dispositif tout en imposant une garantie supplémentaire visant à protéger les droits des salariés.

Une validation encadrée par une nouvelle exigence

Le décret du 17 avril 2023, pris en application de l'article L. 1237-I-1 du Code du travail, permet aux employeurs de présumer la démission d'un salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail dans un délai fixé, après mise en demeure.

Ce mécanisme, destiné à simplifier les procédures de rupture des contrats de travail, avait suscité des contestations, notamment de la part des syndicats.

Si le Conseil d'État rejette la demande d'annulation du décret, il conditionne désormais l'application de la présomption de démission à une obligation supplémentaire d'information.

Selon la haute juridiction, l'employeur doit mentionner explicitement, dans la mise en demeure, que l'absence de reprise du travail sans motif légitime entraînera la présomption de démission. À défaut de cette mention, la procédure sera réputée invalide.

Une transposition inspirée du secteur public

Le Conseil d'État s'appuie sur une exigence similaire prévue dans la fonction publique, considérant qu'elle s'inscrit dans « l'économie générale » du dispositif de présomption de démission.

Cette précision vise à garantir que le salarié soit pleinement informé des conséquences de son inaction, renforçant ainsi la sécurité juridique de la procédure.

Un délai de 15 jours validé

Le Conseil d'État a également confirmé la légalité du délai minimum de 15 jours prévu pour justifier l'absence ou reprendre le poste, ce délai courant à partir de la date de présentation de la mise en demeure.