

Avril 2025 - Numéro #32

ACTUS

>> Inaptitude : le CSE doit être consulté, même sans solution de reclassement

Quand un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit **rechercher un reclassement et consulter le CSE, même s'il n'existe aucun poste adapté dans l'entreprise**. La Cour de cassation (Cass. soc. 5-3-2025, n° 23-13.802) rappelle qu'en l'absence de cette consultation, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse. Cette obligation s'applique aussi bien à l'inaptitude professionnelle que non professionnelle, et la consultation du CSE doit avoir lieu avant la convocation à l'entretien préalable. Une seule exception : si le médecin du travail a clairement dispensé l'employeur de chercher un reclassement. À défaut, l'employeur doit respecter cette étape, même s'il n'y a aucune solution concrète à proposer.

>> Forfait-jours : restez vigilants dans la gestion

Le forfait-jours offre aux entreprises une grande flexibilité, notamment pour les cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Il repose sur un nombre de jours de travail annuel plutôt que sur un décompte horaire. Le suivi des jours travaillés est essentiel pour respecter le **plafond de 218 jours par an**. En 2025, après déduction des week-ends, congés payés et jours fériés, il reste 226 jours disponibles. Pour respecter le plafond de 218 jours travaillés (incluant la journée de solidarité), **8 jours de repos supplémentaires sont nécessaires**. En cas de dépassement, l'employeur peut proposer un rachat des jours excédentaires ou accorder des jours de repos supplémentaires pour compenser.

De plus, un entretien annuel obligatoire doit être réalisé pour faire le point sur la charge de travail, l'organisation du travail, et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Ptits Plus MC : [Fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés](#)

>> Nouvelles règles pour l'affectation de la PPV au PEE

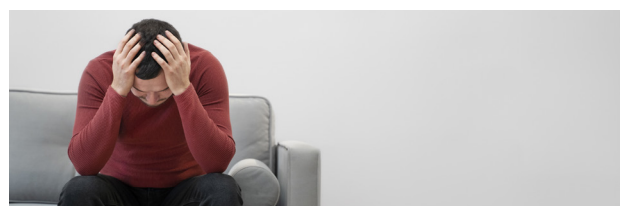
Le 1^{er} février 2025, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a précisé les règles sur l'affectation de la prime de partage de la valeur (PPV) au plan d'épargne entreprise (PEE). Désormais, les règlements des PEE doivent **mentionner explicitement la possibilité d'y affecter la PPV**, que ce soit via les versements volontaires des salariés ou les abondements de l'employeur.

Sans cette mention, aucun abondement ne pourra être appliqué.

Un délai jusqu'au 30 juin 2025 est accordé aux entreprises pour mettre leurs règlements à jour.

Durant cette période transitoire, la PPV peut tout de même être versée sur un PEE, même sans modification formelle du plan.

Pour rappel, les employeurs doivent remettre aux salariés une fiche spécifique détaillant le montant de la PPV, les options d'affectation et les conditions de disponibilité des fonds.



>> Faute grave et troubles psychiques : comment l'employeur doit-il procéder ?

Un salarié peut être licencié pour faute grave... sauf si son état mental l'empêche de comprendre ses actes. Dans une affaire récente (Cass. soc. 5-3-2025, n° 23-50.022), un salarié souffrant de troubles psychotiques sévères a vu son licenciement annulé alors même qu'il avait commis une faute grave. Les juges ont en effet estimé qu'il n'avait plus le discernement nécessaire. Avant de sanctionner, surtout si des troubles mentaux sont en cause, il est essentiel de faire preuve de la plus grande vigilance.



Le Chiffre de l'Actu

Baisse des IJSS : l'échéance approche

Un décret du 20 février 2025 modifie le régime des IJSS en cas de maladie non professionnelle, notamment en abaissant le plafond de calcul des IJSS de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC.

1,4

Pour tous les arrêts de travail débutant à partir du 1^{er} avril 2025, les règles suivantes s'appliquent :

- >> **Plafond du salaire mensuel pris en compte** : 2 522,52 € (contre 3 344,71 € auparavant) ;
- >> **Salaire journalier de base maximal** : 83,08 € ;
- >> **IJSS maximale journalière** : 41,47 € (contre 55,04 € auparavant).

Cette réforme entraîne une baisse de 22 % du montant maximal des IJSS.

Le nouveau plafond s'appliquera à tous les salariés ayant une rémunération dépassant 1,4 SMIC, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie.

Il est important d'anticiper les incidences sur les bulletins de paie, les indemnisations et la prévoyance.



FOCUS

REFONTE DES DOCUMENTS DE SUIVI MÉDICAL DES TRAVAILLEURS

L'arrêté du 3 mars 2025 (JO 15 mars) modifie l'arrêté du 16 octobre 2017 en actualisant les modèles d'avis d'aptitude, d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.

Cette réforme s'inscrit dans le cadre de la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail et prend en compte les évolutions récentes, notamment la télétravail, les visites de mi-carrière et le rôle accru des infirmiers de santé au travail.

Après un premier projet retiré, ce nouvel arrêté officialise les documents que devront remettre les médecins et infirmiers de santé au travail à l'issue des visites médicales.

Un cadre clarifié pour les documents remis aux travailleurs

À l'issue de chaque visite réalisée par un professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail (sauf la visite de pré-reprise), une attestation de suivi conforme au modèle mis à jour est remise au travailleur et à son employeur.

Toutefois, si le salarié bénéficie d'un suivi individuel renforcé en raison d'un poste à risques (C. trav. art. R. 4624-23), le médecin du travail délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude, conformément aux nouveaux modèles prévus.

L'avis d'inaptitude et les mesures d'aménagement de poste

L'arrêté prévoit qu'à l'issue d'une visite médicale, le médecin du travail peut, s'il l'estime nécessaire, remettre un avis d'inaptitude, qui remplace alors l'attestation de suivi.

Par ailleurs, le médecin peut désormais délivrer un document de préconisation d'aménagement de poste, soit en complément d'un avis d'aptitude, soit avant l'émission d'un avis d'inaptitude.

Cette souplesse permet une meilleure adaptation des conditions de travail en fonction des besoins du salarié.

Une entrée en vigueur prévue au 1^{er} juillet 2025

Afin de laisser le temps aux éditeurs de logiciels de mettre à jour leurs outils informatiques, l'application de cette réforme est différée au 1^{er} juillet 2025.

Les employeurs et les services de prévention en santé au travail disposent ainsi d'un délai pour intégrer ces nouveaux documents dans leurs procédures.

Cette mise à jour des documents de suivi médical vise à renforcer la prévention en santé au travail en clarifiant les obligations des employeurs et les droits des travailleurs.

Elle marque une étape supplémentaire vers une meilleure prise en charge des risques professionnels et de la santé des salariés.