
Lettre d'information – 04.03.2025
DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 14 minutes

Actualités jurisprudentielles



Grève imputable à l'employeur et intérêt collectif de la profession

**Cass. soc., 22 janvier
2025, n°23-17.782**

Des salariés d'une société française détenue par l'Etat portugais exercent leur droit de grève dans le cadre d'un projet de restructuration.

Les salariés grévistes reprochent en effet à la société de refuser de fournir aux représentants du personnel les informations nécessaires sur ce projet, ce qui génère « un stress et une angoisse intense des salariés ». Par la suite, les salariés grévistes et les syndicats demandent à

l'employeur le règlement des salaires afférents aux jours de grève, estimant que la grève était consécutive à une faute de l'employeur. Ce dernier refuse néanmoins, et le syndicat l'assigne en justice afin d'obtenir :

- le versement du salaire dont les salariés ont été privés du fait de leur participation à la grève ;
- des dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

En principe, la suspension du contrat de travail en raison de la participation à une grève permet à l'employeur de suspendre le paiement des salaires (*Cass. soc., 24 juin 1998, n°96-44.235*). Cependant, cette règle n'est pas applicable lorsque les salariés se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations. Dans ce cas, l'employeur peut être condamné à verser aux grévistes une indemnité compensant la perte de leur salaire (*Cass. soc., 5 janv. 2005, n°03-40.075*).

Les juges du fond et d'appel déclarent les demandes du syndicat irrecevables et ce dernier se pourvoit alors en cassation.

Pour mémoire, **les syndicats professionnels** peuvent, devant toutes les juridictions, **exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession** qu'ils représentent (art. L. 2132-3 du code du travail).

La notion d'« intérêt collectif » a été récemment précisée par la Cour de cassation, qui dessine une distinction entre intérêt collectif de la profession et intérêts individuels. Ainsi, **un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard notamment de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles** et demander outre l'allocation de dommage intérêts et réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'avenir à l'irrégularité constatée (*Cass. soc., 22 nov. 2023, n°22-11.238*).

Cependant, l'intérêt collectif de la profession ne doit pas être confondu avec l'intérêt général ou l'intérêt du salarié. A ce titre le syndicat ne peut pas solliciter du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés. En effet, cette action

relève de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts.

En l'espèce, pour déclarer irrecevable la demande du syndicat sur la condamnation de l'employeur au versement de dommages et intérêts en raison du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, la Cour d'appel a jugé que la demande avait pour objectif la réparation du préjudice individuel des salariés grévistes, et non pas la réparation du préjudice résultant d'une atteinte au droit de grève.

Le syndicat affirmait que sa demande portait sur le préjudice résultant de la faute commise par l'employeur à l'origine de la grève, c'est-à-dire son refus de communiquer aux salariés les informations relatives aux conséquences du projet de restructuration.

La Cour de cassation, confirmant sa position de 2023, juge au contraire que la demande du syndicat était recevable, en retenant que l'action syndicale « *engagée par un syndicat afin de faire juger que **les salariés se trouvaient dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, constitue une action engagée dans l'intérêt collectif de la profession*** ».

Cette décision signifie que le syndicat peut demander des dommages intérêts s'il est démontré que l'employeur a commis un manquement assez grave pour que les salariés aient été contraints de faire grève pour respecter leurs droits.

Concernant le **paiement des jours de grève**, le syndicat soutenait que sa demande ne portait pas sur la défense d'un intérêt individuel, dans la mesure où elle ne visait pas à la reconstitution de droits déterminés au profit de salariés nommément désignés.

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et juge que **cette action relève de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts**, peu important que les salariés n'aient pas été nommément désignés.

En effet, en pratique, cette demande nécessite un calcul précis, réalisé par salarié, ce qui relève donc de la situation individuelle de chacun des salariés. Chaque salarié devra ainsi, en son nom propre, demander en justice le paiement des salaires dont il a été privé.

Le licenciement d'une femme enceinte notifié par un salarié n'ayant pas reçu de délégation de pouvoir est nul

Cass. soc., 12 février 2025, n°23-22.310

Une salariée employée au sein d'une association est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement en raison de fautes professionnelles et informe son employeur de son état de grossesse.

L'entretien préalable a tout de même lieu et le directeur de l'association notifie à la salariée son licenciement pour faute grave non lié à la grossesse. Cependant, ce dernier n'a pas reçu de délégation de pouvoir pour procéder au licenciement. Or, selon les statuts de l'association, dans cette structure, c'est le conseil d'administration qui exerce la fonction d'employeur.

La salariée saisit alors la justice pour contester son licenciement et en obtient la nullité devant la Cour d'appel en raison du défaut de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement.

L'employeur se pourvoit en cassation, et soutient que le licenciement n'est pas nul mais seulement sans cause réelle et sérieuse. Pour ce faire, il affirme que le licenciement de la salariée reposait bien sur une faute grave et qu'en tout état de cause, l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement n'avait que pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, sans le rendre nul.

En effet, dans une association, comme dans une entreprise, en l'absence de pouvoir de licencier du signataire de la lettre de notification, le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 14 mars 2018, n°16-12.578 ; Cass. soc., 26 avril 2017, n°15-25.204*).

La Cour de cassation n'est cependant pas de cet avis.

La Haute juridiction vise les dispositions du code du travail relatives à la protection accordée à la salariée enceinte en combinaison avec la sanction de leur violation (articles L. 1225-4, L. 1225-71 et L. 1235-3-1 du code du travail), c'est-à-dire la nullité de la sanction, **et en déduit que le licenciement pour faute grave prononcé par un salarié qui ne disposait pas du pouvoir pour ce faire à l'encontre d'une femme enceinte, est nul. Dès lors, les juges du fond n'avaient donc pas à rechercher si la salariée avait bien commis la faute grave reprochée.**

Cette solution est contraire à l'avis de l'avocat général, qui considérait que le juge doit, pour prononcer la nullité du licenciement, soit constater l'absence de faute grave, soit constater l'existence d'une faute liée à l'état de grossesse.

La salariée s'était, de son côté, également pourvue en cassation sur les **conséquences indemnitaires de la rupture**. En effet, la Cour d'appel, si elle avait accordé à la salariée les indemnités de rupture et des dommages et intérêts, l'avait en revanche déboutée de sa demande de rappel de salaire, sur le motif que la salariée n'avait pas invoqué de fondement juridique et qu'elle n'avait pas démontré de préjudice distinct de celui réparé par les dommages et intérêts accordés.

La Cour de cassation juge néanmoins que la salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a bien droit aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité. Ainsi, la Cour d'appel **ne pouvait pas exiger que la salariée précise le fondement juridique de sa demande et qu'elle démontre un préjudice distinct**. Une telle position confirme une décision récente de la Cour de cassation sur l'application de l'article L. 1225-71 du code du travail au titre des conséquences indemnitaires de la nullité du licenciement (*Cass. soc.*, 6 novembre 2024, n°23-14.706).

Ainsi, si en principe, le licenciement prononcé par une personne non habilitée pour le faire est dépourvu de cause réelle et sérieuse, dans le cas d'un licenciement pour faute grave d'une salariée enceinte, la sanction est plus sévère car cela entraîne la nullité de la rupture et toutes les indemnités afférentes.

Inaptitude : la formule de dispense de reclassement n'a pas à être identique au texte de loi

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 12
février 2025, n°23-
22.612**

Un directeur des ventes, en arrêt de travail pour maladie depuis près de 3 ans, est déclaré inapte le 25 septembre 2017. Dans son avis d'inaptitude, le médecin du travail précise « inapte à la reprise du poste occupé. L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste ».

L'employeur, estimant que le médecin du travail l'a dispensé de rechercher un emploi de reclassement, procède au licenciement du salarié.

Le salarié saisit néanmoins la juridiction prud'homale, considérant que l'employeur était tenu par une obligation de reclassement puisque le médecin du travail n'avait pas repris à l'identique la mention légale sur l'avis d'inaptitude.

Pour mémoire, l'employeur peut licencier le salarié déclaré inapte par le médecin du travail sans chercher à le reclasser si (articles L. 1226-2-1, 1226-12 et L. 1226-20 du code du travail) :

- tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ; ou si
- l'état de santé du salarié fait obstacle à toute reclassement dans un emploi.

En pratique, depuis la modification du modèle d'inaptitude en 2017, le médecin du travail qui souhaite dispenser l'employeur de son obligation de reclassement coche l'une des deux options précitées. Auparavant, les médecins du travail devaient indiquer la dispense de reclassement avec leurs propres termes. Or, ces derniers ne reprenaient pas toujours les formulations du code du travail avec exactitude, ce qui a donné lieu à de nombreuses décisions en la matière.

Dans cette affaire, la Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel qui avait jugé le licenciement du salarié justifié. En effet, *« la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher un reclassement, la formule utilisée par le médecin du travail étant équivalente à la mention de l'article L. 1226-2-1 du code du travail »*.

Ainsi, le médecin du travail n'était pas tenu de reprendre à l'identique les dispositions du code du travail. Cet arrêt vient en légère contradiction avec des arrêts rendus par la Cour de cassation en 2023 aux termes desquels elle avait considéré que le médecin du travail devait reprendre strictement et expressément les termes des dispositions du code du travail (Cass. soc., 8 février 2023, n°21-19.232 ; Cass. soc., 13 septembre 2023, n°22-12.970).

A noter que même si le modèle d'avis d'inaptitude énonce expressément les deux cas de dispense de reclassement depuis octobre 2017, avec un système de case à cocher, **le contentieux en la matière est toujours d'actualité**. En effet, un médecin du travail peut cocher une de des cases et ajouter une annotation, ce qui peut susciter des difficultés d'interprétation.

A ce titre, l'avocat général précise dans son avis que l'avis d'inaptitude, s'il ne reprend pas expressément la formulation du code du travail doit remplir deux conditions

pour dispenser l'employeur de son obligation de reclassement :

- Être clair et dépourvu d'ambiguïté, c'est-à-dire sans restriction quant à la portée de la mention légale ;
- Correspondre exactement à l'une ou l'autre des deux situations non cumulatives visées par la loi.

Dès lors, **tout ajout du médecin du travail doit appeler à la vigilance pour déterminer l'obligation de reclassement qui en découlerait pour l'employeur.**

Le mode d'emploi de la Défenseure des droits en matière d'enquête interne

**Décision cadre,
Défenseure des droits,
5 février 2025,
n°2025-019**

Dans une décision cadre du 5 février 2025, la Défenseure des droits formule 49 recommandations afin de remédier à l'hétérogénéité des pratiques en matière d'enquêtes internes relatives à la discrimination et au harcèlement. Par ailleurs, la Défenseure des droits relève que le taux de non-recours s'élèverait à un tiers des victimes de discrimination et presque un tiers des victimes de harcèlement sexuel et violences sexistes, notamment en raison de l'absence de connaissance et de l'inefficacité des dispositifs.

La décision-cadre doit être pensée comme un mode d'emploi et guide des bonnes pratiques pour les employeurs en cas de signalement d'une situation de discrimination ou de harcèlement. Les grands principes énoncés par la Défenseure des droits sont repris ci-après :

Sur les dispositifs d'écoute et de signalement :

Les employeurs doivent mettre en place :

- un dispositif d'écoute facilement accessible à tous (y compris anciens salariés, intérimaires, stagiaires, ...) ;
- des canaux de signalement variés (adresse e-mail, téléphone, chat en ligne ou accueil physique) ;
- une garantie de confidentialité des informations recueillies.

Sur l'ouverture et le déroulement de l'enquête interne :

L'enquête doit respecter plusieurs principes :

- obligation de célérité dans l'ouverture de l'enquête (dans un délai maximum de 2 mois et réaction dès le premier signalement notamment) ;

- fixation de la méthodologie de l'enquête ;
- information de la personne mise en cause, sauf s'il existe un risque de pressions de sa part sur les victimes et témoins ;
- signature individuelle d'une attestation de confidentialité par les personnes auditionnées et par les enquêteurs ;
- conditions de déroulement des auditions (lieu, assistance, etc) ;
- retranscription écrite de chaque étape de l'enquête ;
- admission des enregistrements clandestins s'ils sont indispensables à l'enquête et que l'atteinte à la vie privée est strictement proportionnée ;
- possibilité d'enregistrer l'audition avec l'accord de la personne concernée ;
- choix minutieux de l'enquêteur (notamment la supervision de l'enquête par au moins deux personnes dont l'une d'entre elles au moins est issue d'une formation juridique).

Sur la conclusion de l'enquête et les sanctions :

L'enquête doit aboutir à :

- un rapport détaillé exposant les faits allégués, les mesures de protection, les étapes de l'enquête, les propositions de qualification juridique ;
- des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives le cas échéant.

S'agissant de la qualification des faits, il est alors recommandé de se rapprocher d'un conseil juridique.

Actualités légales et réglementaires



Retour sur les mesures sociales contenues dans la loi de finances pour 2025

La loi de finances pour 2025 (loi n°2025-127, 14 février 2025), publiée au Journal Officiel du 15 février 2025, comporte de nombreuses mesures sociales.

Face à la dégradation de la conjoncture économique et aux défis du marché du travail, plusieurs dispositifs sont mis en place ou prolongés pour soutenir les entreprises et préserver le pouvoir d'achat des salariés.

- **L'activité partielle de longue durée rebond (« APLD rebond ») : un nouveau dispositif de soutien aux entreprises**

Pour faire face à la dégradation de la conjoncture économique, la loi instaure un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Les entreprises confrontées à **une réduction d'activité durable**, mais dont la pérennité n'est pas compromise, pourront y recourir via :

- un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- ou un document unilatéral fondé sur un accord de branche étendu.

Ces accords devront définir leur durée de mise en œuvre, les activités et les salariés concernés ainsi que les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation.

Enfin, ils devront être transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation entre le 1er mars 2025 et jusqu'à une date qui sera fixée par décret, au plus tard le

28 février 2026. Leur validation sera conditionnée à des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'autorité administrative s'assurera de leur respect et pourra, en cas de manquement, demander le remboursement des allocations d'APLD rebond perçues par l'employeur.

En pratique, les entreprises mobilisant l'APLD rebond pourront réduire l'horaire de travail de leurs salariés, en leur versant une indemnité au titre des heures de travail chômées, qui sera partiellement prise en charge par une allocation d'activité partielle.

A suivre : Le niveau des indemnités et allocations, ainsi que la durée maximale de recours au dispositif seront prochainement fixés par décret.

- **Apprentissage et alternance : nouvelles modalités de financement**

Trois mesures principales visent à réduire le coût de l'apprentissage :

- Les employeurs auront l'obligation de participer à la prise en charge des contrats d'apprentissage lorsque le niveau de certification est au moins équivalent au Bac+3. La prise en charge par l'OPCO sera alors minorée de cette participation (article L. 6332-14, I du code du travail modifié). Le montant de cette participation sera fixé par décret, soit forfaitairement, soit par référence à un pourcentage du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage (NPEC) qui sera limité par un plafond (article L. 6332-14, III du code du travail nouveau).
- Les branches pourront moduler le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) lorsque l'action suivie fait appel à des modalités de formations à distance.
- L'exonération de taxe d'apprentissage dont bénéficiaient les mutuelles sur l'ensemble des salaires qu'elles versent à leurs salariés est désormais limitée aux seules rémunérations des apprentis.

- **Reconduction de plusieurs dispositifs temporaires d'exonérations fiscales et sociales**

Plusieurs exonérations fiscales et sociales temporaires sont reconduites afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés :

- La monétisation des jours RTT est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 ;
- L'exonération fiscale et sociale des pourboires est maintenue jusqu'au 31 décembre 2025 pour les salariés

- dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 SMIC ;
 - Le régime de faveur de la prise en charge des frais de transport (jusqu'à 75% du coût de l'abonnement) est prolongé sur l'année 2025 ;
 - Les exonérations de cotisations sociales attachées aux Zones de Revitalisation Rurales (ZRR) et aux Bassins d'emploi à Redynamiser (BER) sont étendues jusqu'au 31 décembre 2027.
- **Exonération de cotisations de l'indemnité versée en cas d'annulation de la validation d'un PSE**

L'indemnité accordée aux salariés en cas d'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est désormais visée à l'article 80 duodecies, 1-1° du code général des impôts. Elle est donc désormais exonérée d'impôt sur le revenu en totalité.

Pour mémoire, cette indemnité est prévue par l'article L. 1235-16 du code du travail et est versée au salarié en cas d'annulation de la validation ou de l'homologation du PSE pour un motif autre que l'insuffisance de motivation ou que l'absence ou l'insuffisance de PSE, à défaut de réintégration dans l'entreprise. Elle ne peut pas être inférieure au salaire des six derniers mois et est due sans préjudice de l'indemnité légale de licenciement.

A défaut de précision particulière, et conformément à l'article 1er de la loi de finances, cette mesure entre en vigueur à compter de l'impôt sur le revenu dû au titre de 2025.

Adoption définitive par le Parlement de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2025

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, introduit des modifications substantielles au système des allègements de cotisations patronales et aux exonérations dont bénéficient les apprentis.

Cette loi a très largement été validée par le Conseil Constitutionnel dans sa décision rendue le 28 février 2025 (Décision n° 2025-875 DC du 28 février 2025), avant sa publication au Journal Officiel le même jour (loi n°2025-199, 28 février 2025).

- **Une refonte progressive des allègements généraux de cotisations patronales**

Le système actuel d'allègements de cotisations patronales sur les bas salaires (réduction générale, taux des cotisations patronales d'assurance maladie et famille) va être refondu en deux temps pour aboutir en 2026 à un dispositif unique de réduction générale dégressive.

Pour l'année 2025, la première phase de la réforme modifie les plafonds d'éligibilité aux réductions de taux sur les cotisations patronales :

- La réduction du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie (passage de 13% à 7%) s'appliquera jusqu'à 2,25 SMIC au lieu de 2,5 SMIC actuellement ;
- La réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales (passage de 5,25% à 3,45%) concernera les salaires jusqu'à 3,3 SMIC contre 3,5 SMIC actuellement ;
- Le Gouvernement pourra fixer par décret le taux du SMIC de référence à utiliser pour ces calculs.

À partir du 1er janvier 2026, une transformation plus profonde sera mise en œuvre avec une suppression complète des mécanismes de réduction de taux sur les cotisations patronales maladie et allocations familiales.

Les modalités de calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales devront être précisées par décret avec un relèvement du point de sortie de la réduction à hauteur de 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC).

La loi confie à l'exécutif la fixation par décret du taux maximum de la réduction (et donc le paramètre T de la formule de calcul du coefficient) dans la limite du taux maximum possible.

• Modifications substantielles du régime des apprentis

Deux changements majeurs ont été apportés pour les contrats d'apprentissage :

- La fraction du salaire des apprentis excédant 50% du SMIC sera désormais assujettie à CSG/CRDS, mettant fin à l'exonération totale en vigueur jusqu'alors ;
- Le seuil de la part de rémunération sur laquelle les apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales est significativement abaissé de 79% à 50% du SMIC.

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux contrats conclus avant le 1er mars 2025, créant ainsi un système à deux vitesses. En effet, seuls sont concernés les contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date.

• Mesures complémentaires et conséquences pratiques

La loi introduit également plusieurs autres dispositions importantes telles que :

- l'intégration obligatoire de la prime de partage de la valeur (PPV) dans le calcul de la réduction générale de cotisations patronales dès 2025, tant pour la formule de calcul que pour l'assiette de la réduction ;
- le relèvement de 20% à 30% du taux de la contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions. Cette mesure s'applique à toutes les actions attribuées à titre gratuit depuis le 1er mars 2025 ;
- la pérennisation et le renforcement de l'exonération TO-DE du secteur agricole, avec un relèvement à 1,25 SMIC du niveau de rémunération ouvrant droit à l'exonération maximale.

Enfin, il est à noter que les débats parlementaires ont conduit à l'abandon du projet de création d'une seconde journée de solidarité et du doublement du taux de la contribution patronale de solidarité pour l'autonomie.

Abaissement du plafond de revenus d'activités pris en compte pour calculer les IJSS à compter du 1er avril 2025

Le décret n°2025-160 du 20 février 2025 abaisse le plafond de revenus d'activité pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de 1,8 à 1,4 SMIC pour les arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025.

Les assurés en cours d'indemnisation à cette date ne seront donc pas concernés par cette révision du plafond des IJSS.

Pour mémoire, conformément aux dispositions des articles L. 323-4 et R. 323-5 du code de la sécurité sociale, l'IJSS est égale à la moitié des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisation à la date de l'interruption du travail, ramenés à une valeur journalière. Depuis 2012, ces revenus sont pris en compte dans la limite d'un plafond de 1,8 fois le SMIC mensuel.

Le décret du 20 février 2025 abaisse ce plafond à 1,4 fois le SMIC pour l'ensemble des arrêts de travail à compter du 1er avril 2025 (article R. 323-4 modifié du code de la sécurité sociale). Le décret abaisse également à 1,4 fois le SMIC le plafond de revenus d'activités pris en compte pour le calcul des IJSS des artistes auteurs (article L. 382-34 modifié du code de la sécurité sociale).

Compte tenu du montant mensuel du SMIC actuellement en vigueur, le plafond s'élèvera à 2 522,52 €, contre 3 243,24 € jusqu'au 31 mars 2025. De même, le montant maximal de l'IJSS sera abaissé de 53,31 € à 41,47 €.

Cette réforme emporte deux conséquences majeures pour les entreprises :

- D'une part, la baisse du montant de l'IJSS entraîne une augmentation de la part d'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur pour

maintenir la rémunération du salarié en arrêt de travail, lorsqu'il y est tenu, soit au titre du dispositif d'indemnisation complémentaire prévu par le code du travail (articles L. 1226-1 et D. 1226-1) ou d'une disposition conventionnelle plus favorable.

- D'autre part, la hausse du montant des indemnités journalières complémentaires versées devrait se traduire par une augmentation des cotisations des régimes de prévoyance complémentaire. Une telle augmentation pourrait également peser sur le montant des cotisations salariales et donc avoir des conséquences sur le pouvoir d'achat des salariés.

Cette mesure aura principalement des conséquences sur les assurés dont le salaire dépasse le plafond de 1,4 fois le SMIC (contre 1,8 fois le SMIC pour les arrêts maladie ayant débuté avant le 31 mars 2025), et qui ne remplissent pas les conditions légales (ancienneté insuffisante) ou conventionnelles requises pour bénéficier du complément employeur et qui, de fait, seront moins bien indemnisés par la Sécurité sociale.

Publications et annonces



Une nouvelle rubrique du BOSS dédiée à la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Le 24 janvier 2025, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)

Cette rubrique, opposable depuis le 1er février 2025, comporte actuellement un chapitre unique dédié à la PPV.

s'est enrichi d'une nouvelle rubrique consacrée à l'épargne salariale, intégrée au sein du bloc "Autres éléments de rémunération".

Et devrait être prochainement complétée par des développements sur l'intéressement et la participation.

En premier lieu, l'Administration rappelle les différents plans d'épargne auxquels peut être affectée la PPV : il s'agit du PEE, du Perco, du Pereco et du Pero qui peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, de l'UES, du groupe, de la branche ou interentreprises (BOSS – Epargne salariale - §310).

- **Modification obligatoire des règlements des plans d'épargne**

Les entreprises doivent modifier le règlement de leur plan d'épargne pour prévoir explicitement la possibilité d'y affecter les sommes versées au titre de la PPV. Par tolérance administrative, les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 peuvent être affectées aux plans avant leur modification.

Pour permettre l'abondement de la PPV par l'employeur, les plans d'épargne salariale doivent mentionner la PPV. Les règlements des plans doivent donc impérativement mentionner si les sommes versées au titre de la PPV peuvent être abondées et à quelle hauteur. A défaut, aucun abondement ne sera possible (BOSS – Epargne salariale - §340).

- **Modalités d'information et de recueil du choix des salariés**

Si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale ou retraite visés ci-avant, chaque somme versée au titre de la PPV fait l'objet :

- d'une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant le montant de la PPV et la possibilité de versement de tout ou partie sur le plan, ainsi que le délai de demande qui est de 15 jours à partir de la réception de cette fiche (BOSS – Epargne salariale - §790) ;
- d'un bulletin d'option permettant au salarié d'exprimer son choix sur l'emploi des sommes issues de la PPV dans un délai de 15 jours calendaires après la réception de ce bulletin (BOSS – Epargne salariale - §360).

En cas de versements multiples dans l'année, l'employeur peut :

- soit interroger le salarié pour chaque versement ;
- soit considérer la réponse initiale comme valable pour tous les versements de l'année, en informant le salarié de sa possibilité de modifier son choix à chaque nouveau versement (BOSS – Epargne salariale - §380-390).

- **Régime de la PPV placée sur un plan**

La PPV placée sur un plan d'épargne a la nature d'un versement volontaire (BOSS – Epargne salariale - §390) et est prise en compte dans l'appréciation du plafond annuel des versements du salarié sur un PEE ou un Perco, égal à 25% de la rémunération brute annuelle (BOSS – Epargne salariale - §400).

Si le salarié affecte la PPV à un plan d'épargne salariale, il ne peut pas revenir sur son choix et se rétracter.

En outre, la prime ne peut pas être sortie du plan pendant la période d'indisponibilité prévue par ce dernier, sauf cas de déblocage anticipé.

- **Cas particulier des intérimaires**

Les salariés intérimaires peuvent percevoir une PPV versée par leur employeur, l'entreprise de travail temporaire (ETT) mais aussi par l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition, s'ils satisfont à la condition de présence. Dans ces deux cas, c'est l'ETT qui est chargée de verser la prime au salarié (BOSS – Epargne salariale - §500-510).

Il est tenu compte de l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour l'application du régime social et fiscal de la PPV versée aux intérimaires.

Par ailleurs, les salariés intérimaires ne peuvent affecter leur prime qu'aux plans d'épargne de l'ETT, s'il en existe, et non aux plans d'épargne des entreprises utilisatrices (BOSS – Epargne salariale - §540).

Une nouvelle rubrique du BOSS dédiée à la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Par courrier du 6 février 2025, le Ministère du Travail a demandé aux URSSAF d'accorder un délai supplémentaire aux entreprises pour la mise en conformité des catégories objectives de leur régime de protection sociale complémentaire, en raison de l'afflux important de demandes d'agrément reçues par l'APEC au dernier trimestre 2024.

Cette tolérance a vocation à s'appliquer uniquement aux branches professionnelles qui ont, avant le 31 décembre 2024 :

- signé un accord ;
- demandé son extension ;

- déposé une demande d'agrément recevable auprès de l'APEC.

A l'inverse, et comme nous vous l'annonçons dans la Newsletter du mois de décembre 2024, les entreprises relevant de branches n'ayant pas effectué ces démarches avant le 31 décembre 2024 ne bénéficient d'aucune tolérance et doivent avoir mis leurs régimes en conformité depuis le 1er janvier 2025.

A suivre : Une mise à jour du BOSS est attendue afin de rendre cette tolérance opposable aux URSSAF.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Soazig Préteseille

Avocate associée – Droit social
preteseille@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Rébecca Clément

Avocate – Droit social
clement@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjolle

Avocat – Droit social
minjolle@hocheavocats.com

François Clément Le Maître

Avocat – Droit social
clementlemaitre@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)