



LETTRE D'INFO SOCIAL

Par ASKIL et SALMON & Associés Avocats

Chers clients,

Nous avons sélectionné pour vous les actualités sociales les plus récentes afin de vous accompagner dans la gestion de vos obligations sociales et RH. En ce début d'année, ces sujets nécessitent une attention particulière pour garantir votre conformité et optimiser vos pratiques.

Découvrez nos articles détaillés pour mieux comprendre ces évolutions et leurs impacts.

En bref

Augmentation du SMIC

A compter du 1er novembre 2024, le SMIC est revalorisé à 11.88 € brut par heure.

Plafond de la sécurité sociale pour 2025

Au 1er janvier 2025, le plafond mensuel de la sécurité sociale sera de 3925 € soit 47100 € par an.



PPV nouvelles règles pour les entreprises de + 11 salariés

Les nouvelles règles concernant la **Prime de Partage de la Valeur (PPV)** pour les entreprises de plus de 11 salariés ont été renforcées par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, avec plusieurs évolutions importantes pour 2024.

Voici un résumé des principales dispositions applicables à ces entreprises, en particulier lorsqu'elles enregistrent une **augmentation de leur chiffre d'affaires de plus de 1 %**.

Ces changements introduisent donc une forme d'obligation de partage de la valeur dans les entreprises qui réalisent des bénéfices réguliers, assurant une meilleure implication des salariés dans la réussite financière de leur employeur.



Nouvelles obligations pour les entreprises de 11 à 49 salariés :

À titre expérimental, les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, lorsqu'elles enregistrent une augmentation du **chiffre d'affaires d'au moins 1 %** sur trois exercices consécutifs, devront désormais, **à partir de 2025**, mettre en place un mécanisme de partage de la valeur. Cela peut prendre différentes formes :

- 1. Prime de Partage de la Valeur (PPV) :** La PPV pourra être versée jusqu'à deux fois par an dans la limite d'un plafond de 3 000 € par salarié (6 000 € si un dispositif d'intéressement ou de participation est déjà en place). Le versement peut être affecté à un plan d'épargne salariale, ce qui ouvre droit à des exonérations sociales et fiscales.
- 2. Plan de participation ou d'intéressement :** Les entreprises devront également envisager la mise en place d'un plan d'intéressement ou de participation des salariés, en lien avec leurs résultats financiers.

Exonérations et fiscalité :

Les primes versées dans ce cadre restent exonérées de cotisations sociales et, sous certaines conditions, d'impôt sur le revenu pour les salariés gagnant moins de trois fois le SMIC, notamment si elles sont placées dans un plan d'épargne salariale ou retraite.

Objectif des nouvelles dispositions :

Ces nouvelles règles visent à renforcer le partage des fruits de la croissance avec les salariés, notamment dans les petites et moyennes entreprises. L'objectif est de promouvoir un mécanisme équitable pour redistribuer une partie des gains réalisés par l'entreprise lors de ses bons résultats.

Chèques cadeaux : rappel du cadre légal et des exonérations fiscales

Les chèques-cadeaux font partie des avantages en nature que les employeurs peuvent offrir à leurs salariés. Ils sont particulièrement populaires en fin d'année ou à l'occasion d'événements spécifiques (mariages, naissances, etc.). Toutefois, leur distribution est encadrée par des règles précises afin de bénéficier d'exonérations sociales et fiscales.

Cadre général de l'exonération des chèques-cadeaux :

Les chèques-cadeaux offerts aux salariés par l'employeur peuvent, sous certaines conditions, être exonérés de cotisations sociales. Le régime de ces chèques est précisé par les **instructions de l'URSSAF**. En 2024, les entreprises doivent respecter les critères suivants pour bénéficier des exonérations :

! ATTENTION

Si les chèques-cadeaux sont attribués hors de ces événements spécifiques ou si leur montant dépasse 193 €, ils seront soumis aux cotisations sociales.

- 1. Plafond de 193€ par événement et par salarié :** Pour que les chèques-cadeaux soient exonérés de cotisations sociales, leur montant ne doit pas dépasser 193 € par événement et par salarié en 2024. Ce plafond correspond à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Si ce seuil est respecté, les chèques-cadeaux sont exonérés de cotisations sociales.
- 2. Occasions spécifiques :** L'URSSAF fixe également les occasions au cours desquelles il est possible d'offrir des chèques-cadeaux en bénéficiant de cette exonération. Ces événements comprennent :
 - Noël (à la fois pour les salariés et leurs enfants de moins de 16 ans),
 - Mariage ou PACS,
 - Naissance ou adoption,
 - Rentrée scolaire pour les enfants jusqu'à 26 ans,
 - Départ à la retraite,
 - Fête des mères et des pères,
 - Sainte-Catherine et Saint-Nicolas pour les jeunes de moins de 25 ans célibataires,
 - Participation à certaines compétitions sportives.





Les chèques-cadeaux représentent un avantage apprécié des salariés, mais leur attribution doit respecter un cadre précis pour que les entreprises puissent bénéficier des exonérations fiscales et sociales. Pour éviter toute requalification par l'URSSAF, il est important que les montants offerts ne dépassent pas les plafonds en vigueur et qu'ils soient attribués dans les conditions prévues par la réglementation.



Conditions d'utilisation des chèques-cadeaux :

Les chèques-cadeaux doivent également respecter certains critères concernant leur usage :

- **Liés à l'événement pour lequel ils sont offerts :** Les chèques doivent être en lien avec l'événement concerné. Par exemple, pour les fêtes de Noël, les chèques-cadeaux doivent permettre l'achat de biens en rapport avec les fêtes (jouets, produits alimentaires, etc.).
- **Non convertibles en argent :** Les chèques-cadeaux ne doivent pas pouvoir être échangés contre des espèces.
- **Distribution non discriminatoire :** Tous les salariés d'une même catégorie doivent bénéficier des mêmes avantages, sauf critères objectifs justifiant une différence de traitement (ancienneté, performance, etc.).

Régime fiscal :

Les chèques-cadeaux sont également soumis à des règles fiscales. Lorsque les conditions d'exonération URSSAF sont respectées, ils ne sont pas considérés comme un revenu imposable pour les salariés. Toutefois, si le montant total dépasse le plafond de 183 €, le surplus sera intégré à l'assiette des cotisations et considéré comme un élément de rémunération soumis à l'impôt sur le revenu.

Sanctions en cas de non-respect des conditions :

Si les conditions ne sont pas respectées (plafond dépassé, usage non conforme, etc.), l'URSSAF peut requalifier les chèques-cadeaux en avantage en nature soumis aux cotisations sociales, et l'entreprise pourrait être amenée à régulariser la situation en s'acquittant des charges sociales correspondantes.

Congé paternité : règles applicables depuis 2024

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en France a évolué ces dernières années, avec des modifications importantes en 2021 et des adaptations en 2023 pour renforcer les droits des pères et des partenaires des mères.

Le **congé de paternité** est désormais de **25 jours calendaires pour une naissance simple** et de **32 jours en cas de naissance multiple**.

Ce congé est composé de deux parties :

- Une période obligatoire de **4 jours** immédiatement après le congé de naissance.
- Une période de **21 jours** (ou 28 jours pour des naissances multiples), qui peut être prise dans les **6 mois suivant la naissance** et fractionnée en deux périodes de **5 jours minimum chacune**.



Ces évolutions visent à mieux concilier la vie professionnelle et familiale et à garantir que les salariés puissent pleinement bénéficier de leur droit à un congé de paternité, sans risque pour leur emploi ou leurs revenus.



Obligations de l'employeur et prise du congé :

L'employeur ne peut refuser le congé ni demander au salarié de travailler durant cette période. Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle d'accouchement et de son souhait de bénéficier du congé au moins **un mois avant la date prévue**.

Indemnisation et maintien des droits :

Le congé est indemnisé par la Sécurité sociale, à hauteur du salaire journalier de référence, calculé en fonction des trois derniers mois de salaire. Le congé de paternité suspend le contrat de travail, mais le salarié conserve tous ses droits, et son poste doit être maintenu à son retour.

Réformes prévues et dernières évolutions

En 2023, la loi n° 2023-171 a introduit des ajustements pour garantir une meilleure protection des salariés prenant un congé de paternité. L'objectif est de faciliter la prise du congé en renforçant la communication autour des droits des pères et en incitant les employeurs à respecter strictement les obligations légales. Les éventuelles violations peuvent être signalées aux services compétents, ce qui peut entraîner des sanctions.

Congé sabbatique refus, mode d'emploi

Les articles L3142-28 et suivants du code du travail prévoient que tout salarié peut bénéficier dans certaines conditions d'un congé sabbatique.



1. Le congé sabbatique

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté peut bénéficier d'un congé sabbatique, 6 ans de pratique professionnelle, et n'ayant pas bénéficié d'un même congé dans les 6 mois précédent.

Le congé sabbatique sera d'une durée minimale de 6 mois et d'un maximum de 11 mois. Pendant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu, à l'issue du congé sabbatique le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

2. Le Cadre juridique du refus du congé sabbatique

Les articles **L. 3142-29 et L. 3142-113 du Code du travail** permettent à un employeur de refuser un congé sabbatique dans une entreprise de moins de 300 salariés, après consultation du CSE.

Le refus doit être justifié par des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit apporter la preuve de ces effets devant le conseil de prud'hommes.

3. Le rôle du juge en cas de litige

En cas de contestation, le juge doit examiner si les conséquences invoquées par l'employeur sont **réelles et fondées**. Si aucune preuve de préjudice sérieux n'est apportée, le refus peut être annulé (jurisprudence : **Cass. soc., 2 février 1999**).



4. Cas pratique : refus injustifié d'un congé

Une salariée, seule responsable grands comptes sur des clients stratégiques, se voit refuser son congé pour des motifs liés à l'impact sur les projets en cours et l'organisation de l'équipe.

Le conseil de prud'hommes donne raison à la salariée et ordonne à l'employeur de lui accorder le congé.

5. Position de la Cour de cassation

La Cour de cassation estime que les juges du fond ont commis une erreur.

Ils auraient dû vérifier la **réalité des conséquences préjudiciables** évoquées par l'employeur avant de trancher en faveur de la salariée. L'arrêt rappelle l'importance de l'analyse des effets préjudiciables pour valider ou invalider un refus. (soc 20 novembre 2024 n°23-18446).



Conclusion

Le refus d'un congé sabbatique par un employeur doit être justifié par des preuves solides des impacts négatifs invoqués, lesquelles doivent être rigoureusement examinées par le juge.

Licenciement, le motif contaminant



La Cour de Cassation admet de longue date que l'employeur fasse état dans la lettre de licenciement d'un double motif, un motif disciplinaire justifiant par exemple une faute grave et un motif justifié par une insuffisance professionnelle.

Ainsi, dès lors que la faute disciplinaire est écartée, la juridiction peut néanmoins envisager **une requalification du licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse** si l'insuffisance professionnelle est établie. La Cour de Cassation en donne une nouvelle illustration dans un arrêt du 17 Janvier 2024 n°22-19733.

Toutefois, **cette stratégie d'un motif double n'est pas sans risque**, à raison du motif dit contaminant. En effet, si l'un des motifs du licenciement conduit à la nullité du licenciement, peu importe que le deuxième motif soit valide, alors le licenciement est nul avec toutes conséquences (indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire).

Il peut s'agir par exemple d'un licenciement pour abus de la liberté d'expression. En l'absence d'abus le licenciement est nul. Et même si l'insuffisance professionnelle évoquée par ailleurs, ou une autre faute est établie, le licenciement est nul à raison de la violation de la liberté d'expression laquelle est un droit fondamental. (soc 4 octobre 2023 n°22-17734).

Il s'agit du motif de licenciement dit contaminant. Il faut de ce fait manier avec une grande précaution de ce type de notion.

Céline MADRALA

Associée, Expert-comptable
celine.madrала@askil.fr

Virginie LEON-LEMARDELE

Juriste Droit Social
virginie.leon-lemardele@askil.fr

Expertise comptable
Audit Légal
Conseil
Social RH
Juridique
Droit Fiscal
Droit Patrimonial

CAEN
PARIS
ROUEN

www.askil.fr

ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs

Me Philippe SALMON

Avocat spécialiste en Droit du Travail
selarl.salmon@altajuris-caen.com

Droit Patrimonial
Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail

1 rue Albert Schweitzer
14280 Saint Contest

www.altajuris-caen.com


ALTA-JURIS
INTERNATIONAL