



# LETTRE D'INFO SOCIAL

Par ASKIL et SALMON & Associés Avocats

## Chers clients,

Ce mois-ci, nous vous proposons un tour d'horizon des actualités sociales qui impactent la gestion de votre entreprise. Au programme : les bonnes pratiques pour la déclaration des frais professionnels, l'organisation des élections professionnelles, et un focus sur la gestion des situations sensibles liées à la consommation de drogue en entreprise.

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

### **Agenda : Actualités Fiscales & Sociales**

#### **En complément, nous vous rappelons « Les Actualités Fiscales & Sociales » jeudi 13 mars !**

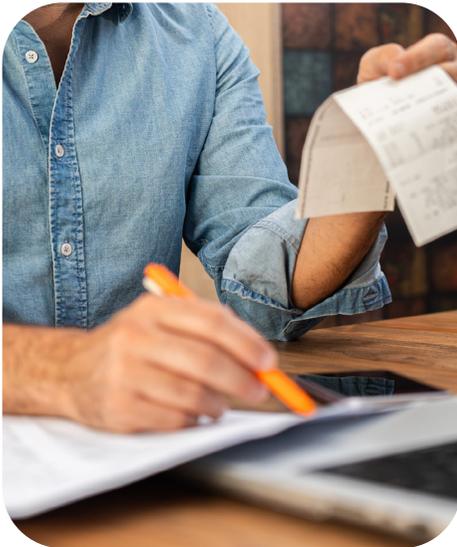
Certains d'entre vous ont déjà réservé leur place pour ce rendez-vous annuel incontournable. Si ce n'est pas fait, il est toujours possible de s'inscrire ! Profitez de cette occasion pour découvrir les évolutions légales de 2025 et échanger avec nos experts sur leurs impacts concrets pour votre entreprise.

- **Hôtel Mercure Caen Centre Port de Plaisance**
- **Détails et inscription : [www.askil.fr](http://www.askil.fr)**



# Déclaration des frais professionnels

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) est devenue obligatoire pour toutes les entreprises en France et a pour but de simplifier les déclarations sociales. Elle permet d'inclure plusieurs types d'informations, y compris les frais professionnels. Voici un guide des principales règles juridiques et pratiques concernant la déclaration des frais professionnels dans la DSN.



## Les frais professionnels : définition

Les **frais professionnels** sont des dépenses engagées par un salarié dans le cadre de son activité professionnelle, pour le compte de son employeur. Ces frais peuvent inclure :

- Les frais de déplacement (transport, hébergement, repas),
- Les frais de télétravail (matériel, connexion internet, etc.),
- Les frais de représentation (rencontres clients, événements professionnels).

Ces frais peuvent être **remboursés** par l'employeur de deux manières :

- Au réel : sur présentation de justificatifs (factures, tickets).
- Sous forme d'allocations forfaitaires : sans nécessité de justificatifs pour certaines dépenses (sous réserve de respecter les plafonds fixés par l'URSSAF).



## Déclaration des frais professionnels en DSN

Dans la Déclaration Sociale Nominative, les frais professionnels doivent être déclarés de manière distincte des salaires, car ils sont **exonérés de cotisations sociales**, sous certaines conditions.

### Codes types de personnel (CTP) à utiliser

En DSN, les montants des frais professionnels doivent être déclarés avec des codes types de personnel (CTP) spécifiques, en fonction du type de frais. Par exemple :

- Frais de déplacement : Les remboursements au réel ou les allocations forfaitaires peuvent être déclarés avec un code dédié pour ces types de frais.
- Frais de télétravail : Depuis 2020, un cadre spécifique a été défini pour la prise en charge des frais liés au télétravail, également soumis à déclaration.

Il est essentiel de respecter les codes spécifiques pour éviter des erreurs de calcul des cotisations.

## Exonération des cotisations sociales

Les remboursements de frais professionnels sont exonérés de cotisations sociales sous certaines conditions. Pour que cette exonération soit applicable, il faut que :

- 01.** Les frais soient engagés dans le cadre strict de l'activité professionnelle.
- 02.** Les montants soient justifiés ou conformes aux plafonds d'exonération définis par l'URSSAF.

Les plafonds varient selon le type de frais (frais de repas, frais de déplacement, etc.). Par exemple :

- Pour les frais de repas, les plafonds d'exonération sont révisés chaque année par l'URSSAF.

## Particularités des frais de transport

En matière de **frais de transport**, les employeurs doivent prendre en charge une partie des frais de transport collectif des salariés (abonnement au train, métro, bus). Cette prise en charge est également exonérée de cotisations sociales et doit être déclarée en DSN avec les codes adéquats.

Pour les **frais de véhicule personnel**, les remboursements au titre des kilomètres parcourus à des fins professionnelles sont également soumis à des plafonds d'exonération. Les indemnités kilométriques doivent être calculées en fonction de la distance et du type de véhicule utilisé (voiture, moto, etc.).



### Conclusion

La gestion des frais professionnels en DSN est une étape importante pour les entreprises, car elle permet de bénéficier des exonérations sociales tout en respectant les obligations déclaratives. Pour éviter tout redressement, il est crucial de suivre les règles de déclaration avec rigueur, en utilisant les bons codes DSN et en respectant les plafonds d'exonération applicables.

### Modalités de déclaration en DSN

Pour intégrer les frais professionnels dans la DSN :

- Vérifier les justificatifs (en cas de remboursement au réel).
- Utiliser les bons codes CTP dans la DSN pour distinguer les différents types de frais (transport, repas, télétravail, etc.).
- Respecter les plafonds d'exonération fixés chaque année par l'URSSAF.

Les frais professionnels déclarés en DSN sont contrôlés par l'URSSAF, qui peut, en cas d'anomalies ou de dépassements injustifiés des plafonds, requalifier les sommes en rémunération soumise à cotisations.

### Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect des règles de déclaration des frais professionnels en DSN ou des plafonds d'exonération peut entraîner des sanctions. En cas de requalification par l'URSSAF, les montants initialement exonérés peuvent être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales, ce qui peut entraîner un redressement.

# Elections professionnelles

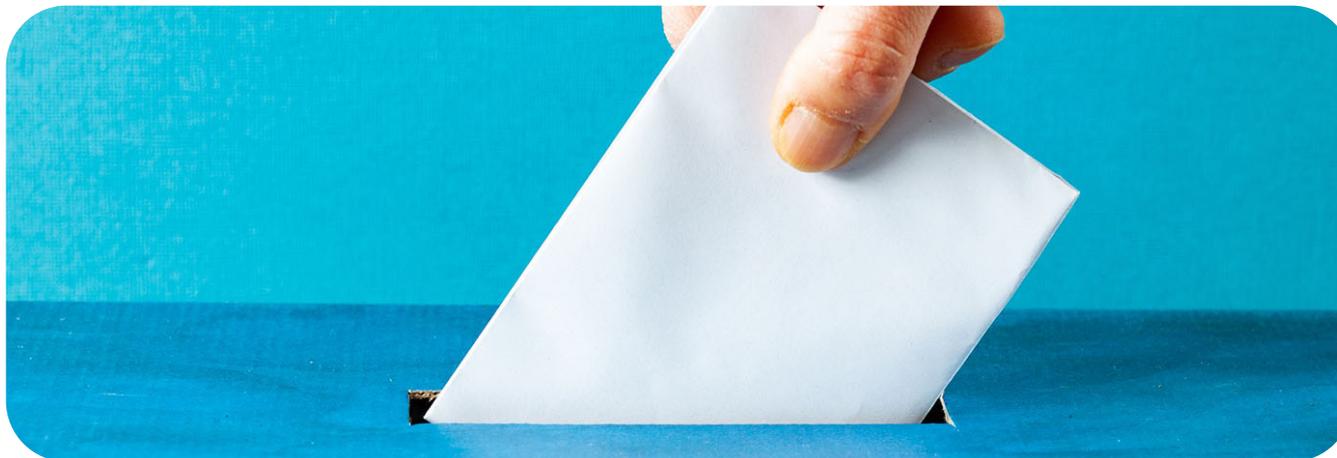
Les élections professionnelles en entreprise, qu'il s'agisse de l'élection des délégués du personnel ou des membres du Comité Social et Économique (CSE), sont encadrées par un ensemble de règles juridiques précises, dont une partie porte sur l'invitation des organisations syndicales à participer au processus électoral. Voici un aperçu des principales obligations juridiques et des étapes à suivre pour se conformer à la législation en vigueur.



## Cadre juridique des élections professionnelles

Les **élections professionnelles** en entreprise sont régies par le **Code du travail**, notamment les articles **L2314-1 et suivants** pour le Comité Social et Économique (CSE). Elles visent à assurer la représentation des salariés et doivent avoir lieu dès lors qu'une entreprise atteint le seuil de **11 salariés** pendant 12 mois consécutifs.

Les employeurs ont l'obligation d'organiser ces élections tous les **quatre ans**, sauf accord collectif prévoyant une durée différente (jusqu'à 2 ans).



## Invitation des organisations syndicales

Avant le lancement de la procédure électorale, l'employeur a une obligation formelle d'inviter les **organisations syndicales représentatives** à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats.

**Qui inviter ?** L'employeur doit inviter :

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise.
- Les organisations syndicales affiliées à une confédération syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
- Les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

Ces invitations doivent être adressées par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par tout moyen permettant de prouver la réception (email, remise en main propre avec signature, etc.).

- **Délai d'invitation :** Les organisations syndicales doivent être invitées au moins 15 jours avant le début des négociations sur le protocole préélectoral. Ce protocole fixe notamment les modalités pratiques de l'élection (nombre de représentants à élire, dates, conditions d'éligibilité, etc.).

Par dérogation aux règles énoncées ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés l'employeur n'invite les syndicats qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections professionnelles (C. trav., art. L. 2314-5).

## Négociation du protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral doit être négocié avec les organisations syndicales invitées. Il a pour objet de définir les règles de l'élection, notamment le nombre de représentants à élire et la répartition des sièges entre les collèges électoraux.

Pour être valide, le protocole d'accord doit être signé par :

- Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu la majorité des suffrages lors des dernières élections (plus de **50 % des suffrages** exprimés).

Si aucune majorité n'est atteinte, l'élection devra se tenir selon les dispositions légales.

## Période de préavis et calendrier électoral

Une fois l'accord conclu, l'employeur doit **afficher un avis** informant les salariés de la tenue des élections. Cet avis doit contenir des informations précises, telles que la date des élections et les conditions de vote. En général, un préavis d'au moins 45 jours doit être respecté avant le premier tour des élections.



## Obligations spécifiques liées à l'invitation

L'invitation des organisations syndicales est une étape cruciale. En l'absence d'invitation ou en cas d'invitation irrégulière, l'élection pourrait être **annulée** par les tribunaux. La jurisprudence a rappelé à plusieurs reprises que le non-respect des formalités relatives à l'invitation des syndicats peut constituer un vice de procédure.

## Conclusion

Les élections professionnelles et l'invitation des organisations syndicales répondent à un cadre juridique rigoureux visant à garantir la transparence et l'équité dans la représentation des salariés. Les employeurs doivent être vigilants à chaque étape du processus, en respectant les délais et en impliquant l'ensemble des parties prenantes syndicales. En cas de manquement, les élections peuvent être contestées et annulées, d'où l'importance de suivre scrupuleusement les procédures prévues par la loi.

**Pour plus d'informations,  
vous pouvez consulter les  
articles L2314-1 à L2314-9  
du Code du travail ou vous  
référer au Bulletin Officiel des  
Conventions Collectives.**

# Drogue en entreprise

La consommation de drogue est en pleine explosion en France, (900 000 consommateurs quotidiens, 1,4 millions 1 fois tous les 3 jours), 14% des Français ayant expérimenté la cocaïne au moins une fois dans l'année... Cette situation doit être prise en compte par l'entreprise dans le cadre de son activité à raison des règles du code du travail en matière de sécurité.



## Rappel Rapide des effets de la drogue sur la perception

- Le Cannabis provoque relaxation, et altération de la perception et des troubles cognitifs.
- La Cocaïne est un stimulant puissant qui induit euphorie, hyperactivité et confiance accrue.
- Héroïne et Ecstasy provoquent euphorie et altération de la perception.

La consommation de ces drogues ayant pour effet commun une augmentation des risques d'accident... Notamment de la circulation.

## Obligation de sécurité

L'article L4121-1 du code du travail précise que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La consommation de drogue à titre privé pouvant avoir des conséquences dans le cadre de la sphère professionnelles, l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures de prévention et protection.

## Les mesures de prévention

L'article L4121-1 du code du travail prévoit que les actions en lien avec la sécurité sont :

- Des mesures de prévention des risques professionnels.
- Des actions d'information et de formation.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

De ce fait, des actions de sensibilisation et affichages des risques liés à la consommation de drogues (même à titre privé) peuvent être mis en place par l'entreprise. Cela est d'autant plus nécessaire lorsque les salariés peuvent être affectés dans le cadre de leur activité professionnelle à des tâches leur demandant de conduire un véhicule ou utiliser du matériel potentiellement dangereux.





### Conclusion

Compte tenu de l'exposition de la consommation de drogue en France, les entreprises doivent se saisir de la question. Mettre en place des politiques de prévention, contrôle et sanction, spécialement si les salariés peuvent être amenés à conduire des véhicules ou utiliser des machines potentiellement dangereuses.

## Les Mesures Coercitives

Les entreprises de plus de 50 salariés peuvent introduire dans leur règlement intérieur une clause prévoyant la possibilité de réaliser des contrôles d'alcoolémie et de drogue. Les entreprises de moins de 50 de salariés peuvent réaliser le même type de contrôle en les prévoyant par note de service après consultation des représentants du personnel s'ils existent, la note devant ensuite être diffusée à l'ensemble du personnel.

Le règlement intérieur ou la note devra prévoir :

- La justification du contrôle (risque de chute, travaux dangereux etc...).
- Les postes concernés par le contrôle.
- Les modalités de contrôle (aléatoire ou sur suspicion).
- Les sanctions en cas de contrôle positif.
- Le choix du dispositif de contrôle : électronique ou chimique (salivaire).
- La personne qui réalise le contrôle : supérieur hiérarchique, employeur ou personne spécialement formée à cet effet.
- La possibilité donnée au salarié de refuser le test.
- La possibilité donnée au salarié de demander un second test.
- La possibilité pour le salarié de faire appel à un représentant du personnel.
- Les conditions pratique de l'organisation du contrôle préservant les droits du salarié.

## Sanctions

Le licenciement pour faute grave d'un salarié positif au cannabis affecté à un poste de conduite d'un bus est justifié. (CA PARIS 17 Octobre 2024).

Cette décision est justifiée par l'obligation de sécurité due aux passagers et aux autres usagers de la route, et au manquement au code de la route.

Une décision identique sera rendue pour un salarié utilisant des machines dangereuses ou mettant en danger sa sécurité en étant positif à la drogue. (Soc 1er Juillet 2008 n°07-40053), ou encore étant en état d'imprégnation alcoolique au travail.

# À quelle aide pouvez-vous prétendre pour l'embauche d'un apprenti en 2025 ?

En matière d'aide à l'embauche pour les apprentis 2 aides cohabitent : l'aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme de niveau Bac maximum et l'aide exceptionnelle. Cette dernière peut bénéficier à tous les employeurs, ne bénéficiant pas de l'aide unique, pour la préparation d'un diplôme d'un niveau maximum Bac +5. Pour 2025, le changement réside dans la variation à la baisse des montants de l'aide en fonction de l'effectif de l'entreprise indépendamment du niveau de diplôme préparé.

## Précision des conditions d'obtention des aides :

Le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'opérateur de compétences au plus tard 6 mois après sa conclusion et le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. De plus, il ne faut pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprenti au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle.

**Vous êtes convaincu par le caractère attractif de la formation en alternance, n'hésitez plus et contactez votre expert-comptable, qui saura vous accompagner à chaque étape.**



## Montant des aides

Montant de l'aide au titre de la 1 <sup>ère</sup> année du contrat d'exécution		
Versement mensuel avant le paiement de la rémunération		
	Contrats conclus entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 23 février 2025	Contrats conclus à compter du 24 février 2025
Entreprises de < 250 salariés 	Diplôme jusqu'au Bac ou équivalent <b>Aide unique de 6 000 €</b>	Diplôme préparé jusqu'au Bac ou équivalent <b>Aide unique de 5 000 €</b>
	Diplôme Bac +2 à Bac +5 <b>Aucune aide</b>	Diplôme Bac +2 à Bac +5 <b>Aide exceptionnelle de 5 000 €</b>
Entreprises de ≥ 250 salariés 	<b>Aucune aide</b>	
Apprenti reconnu travailleur handicapé   	<b>Aucune aide</b>	<b>Aide portée à 6 000 €</b> Aide cumulable avec l'aide à l'embauche proposée par l'Agefiph pour un apprenti en situation de handicap

→ Une coquille s'est glissée dans notre Lettre d'Info Sociale n°91 concernant les nouvelles règles de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour les entreprises de plus de 11 salariés.

→ À la place de : "Lorsqu'elles réalisaient une augmentation de leur chiffre d'affaires de plus de 1 %."

→ Il convenait de lire : "Les entreprises réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs."

(votre article est à jour)

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 réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs.

**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.**



# [ ERRATUM ] PPV nouvelles règles pour les entreprises de + 11 salariés

## Nouvelles obligations pour les entreprises de 11 à 49 salariés :

À titre expérimental, les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, lorsqu'elles réalisent un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant 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.

**Céline MADRALA**

Associée, Expert-comptable  
[celine.madrала@askil.fr](mailto:celine.madrала@askil.fr)

**Virginie LEON-LEMARDELE**

Juriste Droit Social  
[virginie.leon-lemardele@askil.fr](mailto:virginie.leon-lemardele@askil.fr)

---

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

---

**CAEN  
PARIS  
ROUEN**

[www.askil.fr](http://www.askil.fr)

---

**ABSOLUCE**  
Conseils d'entrepreneurs

**Me Philippe SALMON**

Avocat spécialiste en Droit du Travail  
[selarl.salmon@altajuris-caen.com](mailto: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](http://www.altajuris-caen.com)

---

  
**ALTA-JURIS**  
INTERNATIONAL