

Le Récap' RH

by  **fortify**
HR PARTNER



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Censure du gouvernement	P.3
PLFSS 2025	P.4
Assurance chômage	P.5
Abandon de poste	P.6
Partage de la valeur	P.7
Dialogue social	P.7
Temps partagé	P.8
Seniors	P.8

L'actualité paie

SMIC	P.10
PASS	P.10
Mayotte	P.10
Cotisations	P.11-12
Activité partielle et ALPD	P.13
Gratification stagiaires	P.14
IJSS	P.15
DSN	P.15

Le saviez-vous ?

Alsace-Moselle	P.17
Solde de tout compte	P.18
CDD	P.18

Edito

Chers lecteurs,

Nous voilà déjà au dernier Récap'RH de l'année 2024 ! Cette édition clôture une année riche en évolutions sociales, législatives et paie, marquée par de nombreux bouleversements, notamment la censure du gouvernement Barnier et les incertitudes qui en découlent. Mais pas d'inquiétude, nous serons de retour en 2025 pour vous aider à y voir plus clair !

Un grand merci pour votre confiance et votre fidélité tout au long de cette année. C'est un plaisir de vous informer chaque mois et de vous aider dans votre veille légale.

Pour ce numéro de décembre, nous revenons sur des sujets d'actualité majeurs :

- Les impacts de la censure gouvernementale, notamment sur le PLFSS 2025
- Les nouvelles règles d'assurance chômage applicables dès avril 2025.
- Des précisions liées à la gratification des stagiaires, les titres-restaurant, ou encore le partage de la valeur.

Et bien sûr, nous vous proposons un panorama des décisions jurisprudentielles marquantes, des évolutions réglementaires en paie, et des ajustements pour 2025, comme les taux de cotisations ou le plafond de la Sécurité sociale.

Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année et vous donnons rendez-vous en 2025 !

L'équipe du Récap'Rh

A photograph of a group of people in a meeting or classroom setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a white blouse and a pearl earring, is smiling and looking towards the right. Behind her, a man in a blue checkered shirt is looking down. Other people are visible in the background, slightly out of focus. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Censure du gouvernement : quelles sont les conséquences pour les mesures sociales ?

Le gouvernement Barnier a été renversé après l'adoption d'une **motion de censure** par 331 voix le 4 décembre 2024, entraînant la démission du Premier ministre et de son gouvernement. Cela soulève des questions sur l'avenir des dossiers sociaux en cours. Fortify fait le point sur **les conséquences de cette situation**.

PLFSS 2025 : rejet du texte de la CMP

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (PLFSS) a été **rejeté par l'Assemblée nationale** après la motion de censure. Ainsi, les mesures concernant les entreprises, comme **les réformes des exonérations de cotisations, ne sont pas encore applicables**. Toutefois, un futur gouvernement pourrait reprendre le texte ou adopter une loi de financement rectificative si la loi n'est pas adoptée avant fin 2024.

Titres-restaurant

L'utilisation des titres-restaurant pour les courses alimentaires doit prendre fin **au 31 décembre 2024**. Une loi est nécessaire pour prolonger cette mesure.

Pour rappel, une **proposition** avait été faite en ce sens. Mais suite à la démission du gouvernement, **la loi ne pourra certainement pas être votée à temps**.

A défaut, les denrées alimentaires non directement consommables (pâtes, riz, viande crue...) ne pourront pas être payés en titre-restaurant **à compter du 1er janvier 2025**.

APLD Rebond : mise en place suspendue

L'APLD Rebond, un dispositif annoncé pour soutenir les entreprises industrielles en 2025, est **suspendu** suite à la censure du gouvernement. Ce programme devait permettre de maintenir les salariés en emploi malgré une réduction d'activité, sous conditions d'accord collectif et d'engagements en matière de formation. La suite des discussions reste à déterminer.

IJSS maladie : abaissement du salaire plafond

La réforme envisagée pour abaisser le plafond de salaire pris en compte pour **les IJSS de maladie**, de 1,8 à 1,4 SMIC, dépend d'un décret.

Cette mesure, qui réduirait les indemnités pour certains salariés, pourrait être **modifiée ou abandonnée** par le prochain gouvernement.

Les réponses à ces questions sont attendues dans les prochaines semaines.

Budget 2025: la "loi spéciale" a été adoptée

Face à l'absence d'un budget formel pour 2025, le Parlement a adopté **une "loi spéciale"** permettant de maintenir les services essentiels de l'État à partir du 1er janvier. Cette mesure autorise l'exécutif à prélever l'impôt et à emprunter pour financer l'État et la Sécurité sociale, en attendant l'élaboration d'un budget complet.

Le Sénat, après un vote unanime des 345 sénateurs, a validé ce texte sans modification. Sa promulgation avant le 31 décembre est donc assurée, écartant ainsi le risque d'un "shutdown" des services publics.

Un texte limité aux urgences budgétaires

Cette "loi spéciale" se concentre exclusivement **sur les besoins urgents et n'offre qu'une solution temporaire**. Ce texte permettra à l'État d'assurer ses fonctions essentielles au début de 2025. Un véritable budget devra rapidement compléter cette mesure transitoire.

Des propositions, comme l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation, ont été écartées en raison du périmètre restreint de cette loi. Ce point pourrait toutefois être intégré dans un budget à venir, prévu pour le premier trimestre 2025.

Des débats politiques intenses

La censure du gouvernement de Michel Barnier, qui a interrompu les discussions budgétaires, a été au cœur **des tensions parlementaires**. Les soutiens de l'ancien Premier ministre ont accusé les oppositions d'être responsables de la crise budgétaire actuelle.

Une reprise des travaux budgétaires attendue

Le Sénat, dominé par une alliance de la droite et du centre, a appelé à reprendre les débats là où ils s'étaient arrêtés avant la censure, sans repartir de zéro. Cette approche permettrait **d'accélérer l'adoption d'un budget**, évitant un retard qui pourrait repousser son adoption.

Cependant, une partie de la gauche, notamment les communistes et écologistes, s'oppose à cette reprise. Ils demandent **une révision complète du projet**, estimant que "les mêmes causes produiront les mêmes effets".

Un contrôle accru des dépenses

Le Sénat a également annoncé qu'il poursuivra **une mission de contrôle sur les dépenses publiques**.

La "loi spéciale" permettra à l'exécutif d'engager certaines dépenses par décret, dans des limites jugées "indispensables".

Des cas spécifiques, comme **les aides d'urgence pour Mayotte**, dévastée par un cyclone, ont été inclus dans le périmètre de la loi. Cependant, le flou persiste sur l'étendue exacte des crédits pouvant être mobilisés.

Nouvelles règles d'assurance chômage à partir d'avril 2025

Le 19 décembre 2024, la nouvelle convention d'assurance chômage, issue des négociations des partenaires sociaux, a été agréée par le gouvernement. Cette convention, signée par des organisations patronales (Medef, CPME, U2P) et syndicales (CFDT, CFTC, FO), marque la conclusion d'une réforme amorcée il y a un an sous le gouvernement Borne.

La convention **entrera en vigueur le 1er janvier 2025**, avec des mesures effectives **au plus tard le 1er avril 2025**. Elle s'appliquera **jusqu'au 31 décembre 2028**.

Principaux changements pour les demandeurs d'emploi

Révision du calcul du salaire journalier de référence (SJR)

Le plafond des jours non travaillés pris en compte dans le calcul du SJR **passera de 75 % à 70 % du nombre de jours travaillés** afin de mieux prendre en compte les spécificités des parcours incluant des activités saisonnières.

Limitation de la dégressivité des allocations aux moins de 55 ans

La dégressivité appliquée aux "hauts salaires" concernera désormais les allocataires **de moins de 55 ans (contre 57 ans auparavant)**.

Mensualisation des versements des allocations

Les allocations seront versées sur **une base mensuelle fixe de 30 jours calendaires**, quel que soit le mois, pour limiter les variations mensuelles de montant. Le capital de droits et la durée d'indemnisation resteront inchangés.

Changement des conditions pour la démission post-reprise d'emploi

- Désormais, pour être considéré comme involontairement privé d'emploi après une démission, le salarié devra avoir travaillé **au moins 4 mois (contre 3 mois actuellement)**.
- Cette modification vise à sécuriser les mobilités professionnelles et à protéger les salariés en période d'essai.

Modifications spécifiques pour les seniors

La réforme prend en compte le report de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans en modifiant les conditions d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi seniors :

Rehaussement des bornes d'âge pour entrer dans la filière seniors

- Les bornes passent à 55 ans et 57 ans (contre 53 ans et 55 ans actuellement).
- Allocataires de 55-56 ans : durée d'indemnisation maximale de 22,5 mois.
- Allocataires de 57 ans et plus : durée maximale de 27 mois.

Report de l'âge pour le maintien des droits jusqu'à la retraite

Les demandeurs d'emploi peuvent continuer à percevoir leurs allocations jusqu'à atteindre l'âge et les conditions du taux plein, mais les seuils d'éligibilité sont ajustés.

Les nouvelles règles s'appliqueront :

- Aux salariés involontairement privés d'emploi après le 1er janvier 2025 ou le 1er avril 2025 selon les cas.
- Les procédures de licenciement engagées avant ces dates restent régies par les anciennes règles.

Abandon de poste : le Conseil d'État valide la présomption de démission avec une exigence d'information renforcée

Le 18 décembre 2024, le Conseil d'État a **confirmé la légalité du décret du 17 avril 2023** instaurant la présomption de démission en cas d'abandon de poste. Cependant, il impose une garantie supplémentaire : l'employeur doit **explicitement informer le salarié, dans la mise en demeure, des conséquences d'une absence de reprise ou de justification sans motif légitime.**

Rappel du dispositif de présomption de démission

Depuis le 19 avril 2023, lorsqu'un salarié en CDI abandonne volontairement son poste, l'employeur peut appliquer une procédure de présomption de démission. Cette procédure, prévue par les articles L. 1237-1-1 et R. 1237-13 du Code du travail, repose sur les étapes suivantes :

- **Mise en demeure** : L'employeur adresse une lettre recommandée (ou remise en main propre) demandant au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qu'il fixe lui-même.
- **Délai de réponse** : Ce délai doit être d'au moins 15 jours, à compter de la date de présentation de la mise en demeure.
- **Présomption de démission** : Si le salarié ne reprend pas son poste ni ne fournit de motif légitime, il peut être considéré comme démissionnaire sans passer par une procédure de licenciement.

Décision du Conseil d'État : une obligation d'information renforcée

Si le Conseil d'État valide le décret du 17 avril 2023, il impose une nouvelle condition non prévue dans le texte initial :

- **Mention obligatoire dans la mise en demeure** : **L'employeur doit informer le salarié que, sans reprise du poste ou justification valable dans le délai imparti, il sera considéré comme démissionnaire. À défaut de cette mention, la présomption de démission ne pourra pas être appliquée.**

Cette exigence vise à garantir que le salarié soit pleinement informé des conséquences de son inaction. Elle s'inspire d'une obligation similaire prévue pour les agents de la fonction publique.

Délai de réponse validé

Le Conseil d'État confirme également que **le délai minimal de 15 jours**, fixé par l'article R. 1237-13, **débute dès la présentation de la mise en demeure, et non à sa réception par le salarié.** Ce délai est jugé clair et conforme aux exigences légales.

En parallèle, la « FAQ » publiée par le ministère du Travail le 18 avril 2023 avait suscité de vives critiques. **Celle-ci excluait la possibilité de recourir à un licenciement pour faute** en cas d'abandon de poste, privilégiant exclusivement la procédure de présomption de démission. Face aux interrogations, **cette FAQ a été retirée en juin 2023.**

Le Conseil d'État n'a pas jugé nécessaire de statuer sur la légalité de cette FAQ, puisqu'elle avait déjà été dépubliée. **Une nouvelle version simplifiée** figure désormais sur le site du ministère, rappelant que la procédure de présomption de démission doit respecter les règles définies par l'article R. 1237-13.

Partage de la valeur : obligation de négocier au 1er janvier 2025

À titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, **les employeurs d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non soumis à l'obligation de participation**, doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsqu'ils réalisent un bénéfice net fiscal positif **au moins égal à 1% du chiffre d'affaires** pendant trois années consécutives.

Au titre de l'exercice suivant, elles devront :

- Soit mettre en place **un accord d'intéressement ou de participation**.
- Soit verser **une prime de partage de la valeur (PPV)**.
- Soit **verser un abondement sur un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco ou Pereco).



- Les entreprises qui ont déjà mis en place l'un des dispositifs, applicable au titre de l'exercice suivant cette période de trois exercices, ne sont pas concernées.
- L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.
- Les exercices 2022, 2023 et 2024 sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

Dialogue social

Nouvelle consultation du CSE en matière de durabilité à compter de janvier 2025



À partir du 1er janvier 2025, certaines entreprises devront informer et consulter leur CSE sur les questions de **durabilité**, en lien avec l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, issue d'une directive européenne. Cela inclut **la publication d'informations** sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur rapport de gestion.

Les entreprises concernées sont :

1. **Les grandes entreprises** (≥ 250 salariés, 40 M€ de CA ou 20 M€ de bilan).
2. **Les entreprises cotées.**
3. **Les filiales de grands groupes.**
4. **Certaines entreprises à fort impact environnemental ou sociétal.**

La consultation du CSE se fera lors des **trois consultations annuelles obligatoires** (orientations stratégiques, situation économique et politique sociale). Ces modalités peuvent être adaptées par accord d'entreprise ou avec le CSE.

Travail à temps partagé : des nouveautés apportées par la loi du 15 novembre 2024

La loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024 apporte des nouveautés au travail à temps partagé.

1. Renforcement des garanties des salariés en contrat à temps partagé :

- La durée des missions chez une entreprise utilisatrice **dans les 3 mois précédant** une embauche est prise en compte dans l'ancienneté du salarié.
- Cette durée est **déduite de la période d'essai**.
- En cas de rupture du contrat par le salarié pour être embauché par l'entreprise utilisatrice, il est **dispensé de préavis** sans indemnité compensatrice.

2. Prolongation du contrat à temps partagé aux fins d'employabilité (CTTPE) :

Initialement créé en 2018, ce dispositif est prorogé **pour 4 ans** à partir du 15 novembre 2024.

- Il vise à faciliter **l'insertion professionnelle** des demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, jeunes peu qualifiés, bénéficiaires de minima sociaux et personnes handicapées.
- Les salariés embauchés par une entreprise utilisatrice **via un CDIE** bénéficient des mêmes garanties de prise en compte d'ancienneté et de dispense de préavis en cas d'embauche.

Seniors

Projet d'ANI sur l'emploi des Seniors

Un **projet d'accord national interprofessionnel (ANI)** du 14 novembre 2024 en faveur de **l'emploi des seniors** a été conclu entre les partenaires sociaux.

Cet accord prévoit notamment :

- **La mise en place d'un entretien professionnel** spécifique dans les deux années qui précèdent le 60ème anniversaire du salarié.
- La création d'un **contrat de valorisation de l'expérience** à titre expérimental et la suppression du CDD sénior.
- La mise en place **d'un temps partiel de fin de carrière**.
- L'aménagement de **la retraite progressive**, notamment pour les salariés en forfaits jours.
- Une **négociation triennale** sur les seniors au niveau des branches professionnelles incluant l'élaboration d'un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés.
- Une négociation triennale sur les seniors dans les entreprises de 300 salariés et plus, avec l'adoption d'un plan d'action unilatéral relatif à l'emploi et au travail des salariés seniors après consultation du CSE en cas d'échec des négociations.
- Des **thèmes obligatoires et facultatifs** de cette négociation.
- Le renforcement de **l'entretien professionnel de mi-carrière**.

Ce projet est actuellement soumis à la signature des organisations patronales et syndicales.



Pour que ces mesures s'appliquent, **l'ANI devra être transposé dans la loi**.

A person in a light blue suit is writing on a document with a silver pen. In the foreground, a calculator is visible, suggesting a focus on financial or accounting work. The background is blurred, emphasizing the person's hands and the pen.

L'actualité paie

SMIC 2025 : son montant ne devrait pas être revalorisé le 1er janvier

Sauf coup de pouce annoncé à la dernière minute par le prochain Gouvernement, **le SMIC ne devrait pas augmenter au 1er janvier 2025**. En effet, selon les chiffres publiés par la DARES et l'INSEE, l'augmentation anticipée du 1er novembre couvre la totalité de la **revalorisation automatique** qui aurait dû s'appliquer au 1er janvier 2025.

Sécurité sociale : le plafond augmentera de 1,6 % en 2025

Pour rappel : Le plafond de la Sécurité sociale (PASS) correspond **au montant maximal des rémunérations ou gains pris en compte pour calculer les droits sociaux**, certaines cotisations et définir l'assiette de certaines contributions.

Au 1er janvier 2025, **le PASS s'élèvera à 47 100 € (contre 46 368 € en 2024)** et le plafond mensuel à **3 925 € (contre 3 864 € en 2024)**, soit une hausse de 1,6 %.

[Cliquez ici pour en savoir plus](#)

Cyclone Chido à Mayotte : Mesures de soutien économique et social

Suite au passage du cyclone Chido le 14 décembre 2024, le gouvernement a annoncé des mesures pour soutenir Mayotte :

Suspension des cotisations sociales

- Le recouvrement des cotisations et contributions sociales est **suspendu** jusqu'à nouvel ordre.
- **Aucun retard de paiement ne sera pénalisé**, et les échéanciers ou demandes de paiement reçus doivent être ignorés.
- Les services de la CSSM sont temporairement **indisponibles**, les équipes cherchant à rétablir le service.

Assouplissement de l'activité partielle

- Les employeurs peuvent recourir **à l'activité partielle** pour le motif "sinistre ou intempéries exceptionnels".
- Une **procédure simplifiée et rétroactive** sera mise en place, avec un délai de 30 jours pour déposer les demandes, extensible si nécessaire.
- Les allocations seront **versées rapidement** après validation.

Le taux de cotisation AGS maintenu à 0,25 % au 1er janvier 2025

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé de **maintenir son taux de cotisation à 0,25 %** à compter du 1er janvier 2025.

Lors de sa réunion du 2 décembre 2024, le conseil d'administration de l'AGS a **validé** cette reconduction du taux.

À titre de rappel, **ce taux de 0,25 %** est en vigueur depuis le 1er juillet 2024, suite à une décision du conseil d'administration de l'AGS en date du 18 juin 2024. Il avait été de 0,20 % entre janvier et juin 2024, et de 0,15 % de juillet 2017 à décembre 2023.

Cette cotisation, qui reste à la charge exclusive de l'employeur, est calculée sur une assiette plafonnée à 4 plafonds de la sécurité sociale, soit **une base maximale de 15 456 € par mois en 2024** pour un salarié à temps plein sans absence pendant le mois.

Source : Conseil d'administration de l'AGS du 2 décembre 2024

Versement mobilité : les nouveaux taux au 1er janvier 2025

Le versement mobilité, contribution due par les employeurs qui embauchent plus de 10 salariés et permettant de financer les transports en commun, évolue.

En effet, son taux est réévalué 2 fois par an : le 1er janvier et le 1er juillet.

[Cliquez ici pour consulter le tableau récapitulatif des nouveaux taux 2025](#)

Taxes sur l'affectation des véhicules à des fins économiques (ex-TVS)

Afin d'accélérer la transition vers l'utilisation de véhicules propres, **les taxes sur l'affectation des véhicules à des fins économiques (ex-TVS) évoluent pour l'année 2025**. Ces modifications se poursuivront jusqu'en 2027.

Pour rappel, en 2023, la taxe sur les véhicules de société (TVS) a été remplacée par 2 taxes : la taxe annuelle sur les émissions de CO₂ et la taxe annuelle sur l'ancienneté du véhicule.

Ces taxes concernent **les professionnels (sociétés et entreprises individuelles)** utilisant ou possédant des véhicules de transport de personnes dans le cadre de leur activité.

[Cliquez ici pour en savoir plus](#)

Résumé des mesures prenant fin au 1er janvier 2025 suite à la censure gouvernementale

La censure du gouvernement Barnier sur le PLF 2025 a laissé plusieurs prolongations en suspens. Ces mesures pourraient être **réexaminées par le nouveau gouvernement Bayrou**, mais à ce jour, **les régimes temporaires prendront fin au 31 décembre 2024.**

1. Exonération des pourboires

La loi de finances pour 2022 avait instauré une **exonération temporaire des pourboires volontaires** :

- Exclusion des cotisations et contributions sociales, y compris CSG/CRDS et autres contributions obligatoires.
- Exonération d'impôt sur le revenu.

Cette mesure, initialement prévue pour 2022-2023 et prolongée en 2024, **prendra fin le 31 décembre 2024.** Un amendement pour prolonger cette mesure avait été voté mais reste en attente compte tenu des circonstances.

2. Frais de transport domicile-travail

Un **régime fiscal et social avantageux** avait été instauré en 2022 pour la prise en charge des frais de transport, puis reconduit pour 2023 et 2024. Ce régime dérogatoire **prendra fin le 31 décembre 2024.**

À partir du 1er janvier 2025, un régime pérenne mais moins favorable s'appliquera avec les nouveaux plafonds :

- Prime transport : **600 €/an** dont 300 € pour le carburant.
- Forfait mobilités durables : **600 €/an.**
- Cumul forfait/prise en charge transport public : **900 €/an** maximum.

3. Contribution AGEFIPH

Deux mesures transitoires concernant **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** disparaîtront après 2024 :

1. **Modulation du montant de la contribution en cas de hausse de l'obligation d'emploi** (dernière application en 2024).
2. **Déductibilité temporaire de certaines dépenses** liées à l'accueil et au maintien des travailleurs handicapés

4. Avantages en nature pour véhicules électriques

Les modalités spécifiques d'évaluation des avantages en nature pour véhicules électriques et bornes de recharge prendront fin :

- **Abattement de 50 %** pour les dépenses liées aux véhicules électriques.
- **Exclusion des frais de recharge** pris en charge par l'employeur.
- **Règles spécifiques pour les bornes de recharge** mises à disposition des salariés.

5. Aide exceptionnelle à l'apprentissage

L'aide exceptionnelle de **6 000 €** pour les contrats d'apprentissage s'arrêtera également **le 31 décembre 2024.** Cette aide concerne :

- Les employeurs de moins de 250 salariés pour des contrats de niveau Bac+2 à Bac+5.
- Les employeurs de 250 salariés ou plus pour des diplômes jusqu'à Bac+5.

Sans prolongation décidée par le futur gouvernement, **les contrats conclus à partir du 1er janvier 2025** n'ouvriront plus droit à cette aide.

Activité partielle et APLD : relevé des taux plancher au 1er novembre 2024

Pour rappel : suite à la hausse du SMIC au 1er novembre 2024, deux décrets publiés le 5 décembre 2024 ajustent **les taux minima des allocations remboursées aux employeurs pour l'activité partielle (AP) et l'activité partielle de longue durée (APLD)**, applicables aux heures chômées depuis cette date.

- **Pour l'activité partielle de droit commun**, le taux horaire de l'allocation est fixé à **36 %** de la rémunération horaire brute de référence, avec **un plafond à 4,5 SMIC**. Un taux plancher est également défini, qui passe **de 8,30 € à 8,46 €** à compter du 1er novembre 2024, suite à la hausse du SMIC (décret 2023-1149). À Mayotte, ce taux passe de **7,14 € à 7,29 €**.
- Le taux plancher de **l'allocation APLD** augmente également, passant **de 9,22 € à 9,40 €** au 1er novembre 2024 (décret 2023-1149). À Mayotte, il passe de **7,93 € à 8,10 €**.

	Taux plancher à compter du 1er novembre	Taux plancher à compter du 1er novembre (Mayotte)	Indemnité minimale pour les salariés
Activité partielle de droit commun	8,46 €	7,29 €	SMIC net, soit environ 9,40 € (8,10 € à Mayotte)
Activité partielle de longue durée (APLD)	9,40 €	8,10 €	SMIC net, soit environ 9,40 € (8,10 € à Mayotte)

Décrets 2024-1149 et 2024-1150 du 4 décembre 2024, JO du 5.

Prolongation des taux de cotisation AT/MP 2024 en 2025

En l'absence de vote de la loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2025, **les arrêtés portant sur le taux de cotisation AT/MP ne pourront pas être publiés avant le 31 décembre**.

Par conséquent, **le taux de cotisation 2024 s'appliquera jusqu'à la publication des nouveaux taux et exceptionnellement, aucune notification de taux ne sera adressée début janvier**.

Dès qu'une loi de financement de la Sécurité sociale sera promulguée et les arrêtés pris en conséquence, les employeurs recevront **leur notification de taux 2025**.

Pour rappel : Les taux de cotisations AT/MP sont déterminés **annuellement**, ils sont fixés en application de plusieurs arrêtés fixant les majorations, les coûts moyens et les taux collectifs.

Ces arrêtés sont eux-mêmes publiés **en application de la loi de financement de la Sécurité sociale** qui fixe l'équilibre financier de la branche AT/MP.

Les taux de cotisations AT/MP entrent en vigueur à partir du 1er jour du trimestre civil suivant leur publication au Journal officiel. En cas de publication après le 31 décembre, ce sont les taux nets antérieurs qui s'appliquent jusqu'à la publication des nouveaux taux nets.

En savoir plus : [article D242-6-11 du code de la Sécurité sociale](#)

Stages en entreprise : Clarification sur la gratification des stagiaires et l'avantage repas



Depuis le 1er décembre 2024, le BOSS a précisé les règles concernant **les avantages repas (titres-restaurant et accès à la cantine) pour les stagiaires**. Ces clarifications font suite à des questions soulevées fin août 2024.

Clarification sur les avantages repas

En août 2024, une mise à jour du BOSS semblait indiquer que les avantages repas ne devaient pas être pris en compte pour **le calcul des cotisations sociales** des stagiaires.

Cependant, cette mention a prêté **à confusion**, notamment pour les stagiaires ayant accès à un restaurant d'entreprise ou bénéficiant de titres-restaurant.

Le BOSS a confirmé que **les règles traditionnelles restent valables**. Cela signifie que les avantages repas (titres-restaurant et cantine) sont traités de la même façon que pour les salariés.

Restaurant d'entreprise

Lorsque le stagiaire utilise la **cantine d'entreprise**, l'avantage en nature peut être **ignoré** si sa participation au prix du repas est d'au moins 50 % (soit 2,68 € par repas en 2024). Si sa participation est inférieure, **la différence entre la valeur du repas et sa participation est considérée comme un avantage en nature**, et il sera soumis à cotisations si la rémunération totale dépasse le seuil de franchise.

Exemples :

- Si un stagiaire reçoit 600 € de gratification pour 147 heures de stage et participe à hauteur **de 2,70 € par repas**, il n'y a pas d'avantage en nature, donc aucune cotisation sociale n'est due.
- Si sa participation est **de 2,20 €**, l'avantage en nature pour chaque repas est de 3,15 €, ce qui entraîne des cotisations sociales sur la différence avec le seuil de franchise.

Titres-restaurant

Les stagiaires ont droit **aux titres-restaurant** dans les mêmes conditions que les salariés. La part patronale pour ces titres est exonérée de cotisations sociales si elle respecte les règles habituelles : financement **entre 50 % et 60 % du montant du titre**, et un montant maximal de 7,18 € en 2024.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la part patronale excédentaire doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations.

Stagiaires sans gratification

Pour les stagiaires non rémunérés mais bénéficiant de titres-restaurant ou de la cantine, ces avantages sont normalement soumis à cotisations sociales, sauf si leur valeur ne dépasse pas le montant de la franchise. Si c'est le cas, aucune cotisation sociale n'est due

En résumé, les stagiaires bénéficient **des mêmes règles que les salariés** pour l'accès à la cantine et les titres-restaurant, avec des conditions spécifiques pour la participation aux coûts. **Les cotisations sociales sont dues si la valeur totale des avantages dépasse les seuils de franchise.**

Fin de la tolérance « week-end » pour les IJSS maladie : des précisions attendues

Depuis le 1er septembre 2024, l'Assurance maladie a mis fin à la tolérance qui permettait l'indemnisation des périodes non prescrites (jusqu'à 3 jours) entre deux arrêts de travail. Cette mesure vise à harmoniser les règles entre salariés, travailleurs indépendants et professions libérales

Désormais :

- **Les périodes non prescrites** (inférieures ou égales à 72 h) ne sont plus indemnisées.
- **Une prescription rectificative** peut régulariser le dossier et permettre le versement des indemnités.
- **Les prolongations sans prescription sur 48 h** ne sont pas soumises à **carence**, mais celles de 72 h ou plus le sont.

Communication officielle attendue

Pour l'instant, cette modification a été mise en œuvre **sans circulaire ni instruction officielle**, ce qui a suscité des interrogations chez les professionnels. **La CNAM a annoncé qu'elle communiquera prochainement des précisions et des exemples sur ces nouvelles règles**, probablement via une note ou une mise à jour sur ses plateformes (ex. ameli.fr).

En attendant, des réponses ont été publiées sur des forums comme celui d'Ameli, mais une clarification officielle reste espérée pour sécuriser l'interprétation de ces nouvelles dispositions.

Découvrez les nouveautés de la norme DSN 2025

La norme **NEODES** évolue pour mieux répondre aux besoins des employeurs et des salariés. Voici les principales mises à jour.

- **Une nouvelle rubrique** permet désormais de **déclarer le refus d'un CDI** suite à un CDD ou un contrat de mission.
- **Recalcul et fiabilisation de la Réduction Générale des Cotisations Patronales (RGCP)** pour garantir une meilleure précision des cotisations patronales.
- **Les références d'adhésion employeur** sont supprimées des blocs de retraite complémentaire pour alléger le processus déclaratif.
- **Déclaration des particuliers employeurs** : Certaines rubriques concernant les informations personnelles sont supprimées et les règles d'identification sont clarifiées.
- La nouvelle norme intègre des rubriques pour la gestion de **l'Assurance chômage des travailleurs détenus**.
- L'introduction de nouvelles rubriques permet de **déclarer et suivre plus efficacement les primes PEPA défiscalisées**.

Pour en savoir plus sur l'ensemble des évolutions, les éléments de la norme 2025 sont disponibles ici : <https://www.net-entreprises.fr/declaration/norme-et-documentation-dsn/>



Le saviez-vous ?



Maintien de salaire en Alsace-Moselle pour garde d'enfant malade : la Cour de cassation précise les règles applicables



Le 4 décembre 2024, la Cour de cassation a rendu **une décision importante concernant le maintien de salaire en Alsace-Moselle** pour l'absence d'un salarié dû à la maladie de son enfant. Ce droit local **impose aux employeurs le maintien du salaire pour une absence de courte durée liée à un motif personnel indépendant de la volonté du salarié**, comme la garde d'un enfant malade, sans condition d'ancienneté.

Dans l'affaire jugée, un salarié travaillant en Alsace avait été absent deux jours pour s'occuper de son enfant malade et réclamait **le maintien de son salaire**. Son employeur avait cependant appliqué les **règles générales**, offrant un congé non rémunéré au lieu du maintien de salaire prévu par le droit local. Le salarié avait saisi la **juridiction prud'homale**, qui a condamné l'employeur à lui **verser son salaire** pour ces jours d'absence, une décision confirmée par la Cour de cassation.

Cependant, la Cour a précisé qu'outre le maintien de salaire, les jours d'absence pour enfant malade ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. En conséquence, l'employeur n'était pas obligé **de verser des congés payés supplémentaires** pour ces jours d'absence.

Cette décision s'inscrit dans une longue jurisprudence du droit local d'Alsace-Moselle, qui garantit aux salariés **un maintien de salaire en cas d'absence pour raison personnelle**, comme la maladie d'un enfant, **tout en excluant l'assimilation de ces jours d'absence à des jours de travail effectif** pour le calcul des congés payés.

Source : Cour de cassation, décision du 4 décembre 2024.

Le solde de tout compte non signé par le salarié n'a aucune incidence sur le délai de prescription.

Le cas détaillé :

Un salarié, **licencié pour motif disciplinaire et dispensé de préavis** suite à une incarcération, contestait **son solde de tout compte** et demandait la suspension du délai de prescription en raison de son impossibilité à signer le document.

La Cour de cassation, saisie du litige, a jugé qu'un solde de tout compte non signé par le salarié ne constitue pas une preuve de paiement des sommes mentionnées et n'impacte pas le délai de prescription. Ce dernier ne court ou n'est suspendu que lorsque l'impossibilité d'agir résulte d'un empêchement légal, conventionnel ou de force majeure.

Cass. soc. du 14 novembre 2024, n°21-22.540

Omettre de parapher une page d'un CDD ne constitue pas une absence de signature

Le contrat à durée déterminée (CDD) doit impérativement être **rédigé par écrit et signé par les deux parties (salarié et employeur)**, sous peine de requalification en contrat à durée indéterminée (CDI).

La Cour de cassation a récemment clarifié qu'une simple omission de paraphe sur une page du CDD ne remet pas en cause la validité de la signature du contrat.

Dans une affaire jugée le 20 novembre 2024, **un salarié contestait la validité de son CDD de trois mois**, affirmant que l'absence de **paraphe** sur la première page du contrat, parmi quatre pages, rendait celui-ci irrégulier. Il soutenait que l'apposition du paraphe sur chaque page était **une condition essentielle à la validité du contrat.**

Cependant, **les juges ont rejeté cette argumentation**, soulignant que le contrat était bien rédigé et signé par les parties. Ils ont précisé que l'absence de paraphe sur une page particulière **n'affecte pas la validité du CDD.**

La Cour de cassation a confirmé cette décision, établissant que l'absence de paraphe sur une page d'un CDD **ne constitue pas un manquement suffisamment grave** pour invalider l'ensemble du contrat. **Ainsi, un CDD signé est valide, même si certaines pages ne sont pas paraphées.**



NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr

www.newext-rh.com