

# Le Récap' RH

by  **fortify**  
HR PARTNER

## AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

Assurance chômage	P.3
Chômage partiel	P.4
DDADUE	P.5
Mayotte	P.6
SST	P.6

### L'actualité paie

Rappels	P.8
Apprentissage	P.9
Versement santé	P.10
DOETH	P.11
AT/MP	P.12
Frais professionnels	P.13
Cotisations	P.14-15

### Le saviez-vous ?

Démission	P.17
Heures supplémentaires	P.18
SST	P.19
CSE	P.19

## Edite

En ce mois d'avril, nous espérons que vous avez pu profiter des premiers rayons du soleil, des chocolats de Pâques 🍫 et surtout de moments agréables avec vos proches. 🌈

Pas la peine de partir à la chasse aux actus RH... chez Fortify, on les a déjà toutes trouvées pour vous ! 😊🍪

Ce qui vous attend dans ce numéro :

✦ **Social** : les changements concernant l'assurance chômage et la SST, un focus sur la future loi DDADUE et le prolongement de l'activité partielle à Mayotte.

✦ **Paie** : un rappel des nombreux changements de ce mois, avec un focus sur la rémunération des apprentis, le versement santé, la DOETH, les cotisations & frais professionnels mais également les changements en matière d'AT/MP.

✦ **Le saviez-vous** : découvrez les décisions jurisprudentielles marquantes de cette période.

Bonne lecture et à très bientôt !

L'équipe Fortify

A photograph of a group of people in a meeting or classroom setting. In the foreground, a woman with long brown hair is smiling and looking towards the right. She is wearing a white blouse and has two gold bracelets on her left wrist. Behind her, a man in a blue and white 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

## Assurance Chômage : ce qui a changé depuis le 1er avril 2025

Depuis le 1er avril 2025, plusieurs changements importants sont intervenus dans **la convention d'assurance chômage**, impactant les demandeurs d'emploi, les RH et les employeurs.

Les principales modifications sont les suivantes :

<b>Calcul des allocations chômage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le montant de l'allocation chômage sera désormais basé sur <b>une période fixe de 30 jours calendaires par mois</b>, simplifiant ainsi le système précédent qui variait en fonction du nombre de jours dans le mois.</li> <li>Cette règle s'applique également <b>aux bénéficiaires déjà indemnisés</b>.</li> </ul>
<b>Conditions d'ouverture des droits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour récupérer ses droits au chômage après une reprise d'emploi, la période minimale de travail passe de <b>65 à 88 jours travaillés</b>.</li> <li>Cette modification concerne aussi bien les <b>nouveaux demandeurs que ceux déjà indemnisés</b>.</li> </ul>
<b>Travailleurs saisonniers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs saisonniers peuvent désormais ouvrir leurs droits <b>après 5 mois d'activité</b> sur les 24 derniers mois, contre 6 mois auparavant.</li> <li>De plus, la durée minimale d'indemnisation est désormais <b>fixée à 5 mois</b>.</li> </ul>
<b>Offre raisonnable d'emploi</b>	<p><b>Les critères de l'offre raisonnable d'emploi sont renforcés.</b> Les prétentions salariales doivent désormais être <b>alignées</b> sur les rémunérations pratiquées en France, ce qui impacte particulièrement les anciens travailleurs frontaliers.</p>
<b>Cumul ARE et emploi non salarié</b>	<p>Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avec les revenus d'une activité non salariée sera désormais limité à <b>60 % du droit restant</b>, afin d'encourager un retour rapide à l'emploi salarié.</p>
<b>Cotisations patronales</b>	<p>À partir du 1er mai 2025, la cotisation patronale baissera à <b>4 %</b>, suite à la suppression de la contribution exceptionnelle instaurée en 2017.</p>
<b>Règles spécifiques pour les Seniors</b>	<p><b>Augmentation de la durée d'indemnisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus bénéficient désormais d'une indemnisation plus longue.</li> <li>Les durées maximales d'indemnisation passent à 22,5 mois pour les 55-56 ans, et à 27 mois pour les 57 ans et plus.</li> <li>De plus, la période de référence pour ouvrir des droits est étendue à 36 mois pour cette tranche d'âge.</li> </ul> <p><b>Fin de la dégressivité pour les plus de 55 ans</b></p> <p>La dégressivité des allocations chômage, qui réduisait l'allocation après 6 mois pour les moins de 57 ans, ne s'appliquera plus aux demandeurs âgés de 55 ans ou plus.</p> <p><b>Prolongation des droits pour formation</b></p> <p>Les seniors (55 ans et plus) qui bénéficient d'une prolongation des droits à l'indemnisation pour suivre une formation pourront bénéficier d'une extension de 137 jours.</p>

### L'APLD Rebond est désormais en vigueur

Un décret du 14 avril 2025 rend opérationnel **le dispositif d'activité partielle de longue durée « Rebond »**, prévu par la loi de finances pour 2025. Il s'agit d'une **version renforcée de l'ancienne APLD** (inaccessible depuis 2023), offrant une meilleure indemnisation et une durée d'application plus longue, en échange d'engagements accrus pour les entreprises.

#### Conditions de mise en œuvre

L'APLD Rebond peut être instaurée via :

- **un accord collectif** (établissement, entreprise, groupe), ou
- **un document unilatéral** fondé sur un accord de branche étendu, après consultation du CSE.

Le dispositif s'applique aux accords transmis à l'administration **entre le 1er mars 2025 et le 28 février 2026**.

#### Contenu obligatoire des accords ou documents unilatéraux

1. Préambule avec diagnostic économique et besoins en compétences.
2. Mentions obligatoires :
  - Date de début et durée (max. 24 mois),
  - Périmètre concerné,
  - Réduction d'horaire (max. 40 %, dérogation possible à 50 %),
  - Engagements de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle,
  - Modalités d'information trimestrielle des IRP.

Des clauses facultatives peuvent compléter l'accord (efforts des dirigeants, congés, actions ciblées pour les +57 ans...).

#### Réduction du temps de travail

La réduction maximale est de **40 % de la durée légale**, avec possibilité de **monter à 50 % en cas de difficultés particulières**, sur autorisation de l'administration.

#### Validation ou homologation par l'administration

- **Accords collectifs** : validation en 15 jours,
- **Documents unilatéraux** : homologation en 21 jours,

La demande est transmise par **voie dématérialisée**, avec les pièces justificatives, auprès du préfet du département concerné.

#### Important

L'employeur doit informer les salariés concernés et, à partir de 50 salariés, le CSE sur les engagements en matière d'emploi et de formation.



## De nouvelles mesures sociales avec le vote définitif d'une loi d'adaptation au droit européen

La loi portant diverses **dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE)** a été définitivement adoptée les 2 et 3 avril 2025 par l'Assemblée nationale et le Sénat. Elle vise à mettre le droit français **en conformité avec plusieurs directives européennes**, notamment dans les domaines du droit du travail et du droit des étrangers.

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 8 avril 2025 : l'entrée en vigueur des mesures interviendra après publication au Journal officiel, sous réserve de validation.

Elle contient plusieurs mesures sociales majeures, notamment :

- **Un régime unifié pour l'action de groupe.**
- **Une refonte de la carte bleue européenne** pour les travailleurs étrangers hautement qualifiés.
- **Une consultation obligatoire du CSE** sur les informations de durabilité.

	Avant la loi DDADUE	Après la loi DDADUE	Objectifs
<b>Unification de l'action de groupe en droit du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'action de groupe était fragmentée (consommation, santé, travail...).</li> <li>• En droit du travail, elle ne portait que sur les discriminations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un cadre juridique unique est créé, conforme à la directive européenne de 2020.</li> <li>• Le régime spécifique du Code du travail est supprimé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux protéger les droits collectifs des salariés</li> <li>• Se conformer à la directive européenne 2020/1828</li> </ul>
<b>Procédure et réparation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Action individuelle uniquement</li> <li>• Demande préalable à l'employeur obligatoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de réparation collective (liquidation globale)</li> <li>• Médiation encouragée</li> <li>• Prescription individuelle suspendue pendant la procédure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accélérer les indemnités</li> <li>• Favoriser les règlements amiables</li> </ul>
<b>Carte bleue européenne : conditions de délivrance assouplies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat ≥ 1 an</li> <li>• Diplôme ≥ 3 ans ou expérience ≥ 5 ans</li> <li>• Mobilité UE après 18 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat ≥ 6 mois</li> <li>• Accès élargi (expérience récente dans certains métiers)</li> <li>• Mobilité UE dès 12 mois</li> <li>• Rémunération minimale réintroduite : 1,5 × salaire annuel moyen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attirer les talents étrangers hautement qualifiés</li> <li>• Faciliter leur mobilité dans l'UE</li> </ul>
<b>Dialogue social &amp; durabilité</b>	<p>Pas de base légale claire pour la consultation CSE sur la durabilité</p>	<p>Intégration dans le Code du travail de l'obligation de consultation sur les enjeux RSE (directive CSRD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le dialogue social autour des enjeux environnementaux et sociaux</li> </ul>

Loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne adoptée le 3 avril 2025 ; <https://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2024-2025/498.html>

## Activité partielle à Mayotte après le cyclone Chido : les taux majorés prolongés jusqu'au 30 juin 2025

Un décret du 3 avril 2025 prolonge jusqu'au 30 juin 2025 les taux majorés d'indemnisation au titre de l'activité partielle, mis en place dans le cadre de la loi d'urgence pour Mayotte après le passage du cyclone Chido.



### Rappels sur le dispositif exceptionnel :

Suite aux ravages causés par le cyclone Chido le 14 décembre 2024, les employeurs mahorais peuvent **recourir à l'activité partielle** pour motif de « sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ». La loi d'urgence pour Mayotte (loi n° 2025-176 du 24 février 2025) permet, par décret, de rehausser temporairement **les taux de l'indemnité versée aux salariés** et de l'allocation remboursée aux employeurs.

Initialement prévus jusqu'au 31 mars 2025, **ces taux dérogatoires** ont été définis par un décret du 20 mars 2025 :



- **Indemnité versée au salarié** : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (soit un plafond de 28,29 €), contre 60 % en droit commun.
- **Allocation remboursée à l'employeur** : également 70 % de la rémunération horaire brute dans la même limite (28,29 €), contre 36 % en règle générale.
- **Le minimum horaire de l'allocation** est fixé à 8,10 € (au lieu de 7,29 €).



### Prolongation des taux bonifiés jusqu'au 30 juin 2025

Conformément à la possibilité de prolongation prévue par la loi, un décret du 3 avril 2025 (n° 2025-314, JO du 5 avril) étend l'application de ces taux majorés jusqu'au 30 juin 2025.

Décret 2025-314 du 3 avril 2025, art. 2 – JO du 5 avril 2025

[Consulter sur Légifrance](#)

## SST

## Santé au travail : une évolution réglementaire en vue avec un allègement des obligations pour l'employeur et la médecine du travail

Un nouveau décret du 18 avril 2025 **allège les obligations des employeurs et de la médecine du travail** concernant **le suivi de certains salariés**.

À compter du **1er octobre 2025**, les travailleurs susceptibles d'occuper un poste nécessitant **une autorisation de conduite ou une habilitation électrique** ne seront plus soumis au suivi individuel renforcé.

À la place, une **attestation d'absence de contre-indication médicale**, délivrée par le médecin du travail, sera exigée. Elle sera valable **5 ans**.

Un changement qui vise à simplifier les démarches tout en maintenant la sécurité des salariés concernés.

[Consulter le décret](#)

A person in a light blue suit is writing on a document with a silver pen. In the foreground, a calculator is visible, slightly out of focus. The background is a blurred office setting.

# L'actualité paie

### Revalorisation de la fraction totalement insaisissable des rémunérations au 1er avril 2025

À partir du 1er avril 2025, **le montant forfaitaire du RSA** pour une personne seule passe ainsi de 635,71 € à **646,52 €**, soit une augmentation de 1,7 % par rapport à avril 2024.

Cette revalorisation affecte directement les services de paye en cas de saisie sur salaire, car **la fraction totalement insaisissable du salaire** devient égale à ce montant.



Pour rappel : Lors d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier doit obligatoirement laisser au salarié une somme au moins égale à cette fraction insaisissable, correspondant au montant du RSA pour une personne seule (c. trav. art. R. 3252-5).

Cela s'applique quel que soit **le barème de saisie** ou une procédure de paiement direct de pension alimentaire, garantissant ainsi que le salarié ne perçoive pas un montant inférieur à cette somme.

### IJSS maladie : baisse du plafond de revenus à partir du 1er avril 2025

À compter du 1er avril 2025, le plafond de rémunération servant à calculer les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) en cas de maladie non professionnelle est **abaissé de 1,8 à 1,4 fois le SMIC**, soit environ **2 522 € bruts mensuels**. Résultat : le montant maximal de l'IJSS chute à 41,47 € par jour.



#### Conséquences :

- Pour les salariés sans maintien de salaire : baisse directe de leurs revenus en cas d'arrêt maladie.
- Pour les employeurs : hausse de la charge en cas de maintien de salaire obligatoire.
- Pour tous : risque de hausse des cotisations de prévoyance (ou de baisse des garanties), du fait de l'effet de bord sur les régimes d'incapacité.

### Prime de partage de la valeur (PPV) : moins avantageuse pour les employeurs en 2025

À partir du 1er janvier 2025, la prime de partage de la valeur (PPV) devra être **prise en compte dans le calcul de la réduction générale de cotisations patronales (RGCP)**, à la fois :

- dans le calcul du coefficient de la réduction ;
- et dans l'assiette sur laquelle ce coefficient s'applique.



#### Conséquences pour les employeurs :

- Si la PPV fait dépasser le plafond d'éligibilité à la réduction (1,6 SMIC jusqu'à fin 2025), la RGCP est perdue pour le salarié concerné.
- Même en restant sous le plafond, le coefficient de réduction diminue, réduisant l'avantage global pour l'employeur.

Seule tolérance : les PPV versées aux **salariés partis en janvier/février 2025** n'imposent pas de recalcul rétroactif.

### Un plafond d'exonération revu à la baisse avec un impact sur la rémunération nette des apprentis

Avant le 1er mars, les apprentis étaient exonérés de cotisations salariales dans la limite de 79 % du Smic, ce qui leur permettait de toucher un salaire net quasiment équivalent au brut (en dessous d'environ 1 405 € brut/mois).

À partir du 1er mars 2025, ce plafond passera à 50 % du Smic, soit environ 900 € brut. Au-delà de ce seuil, les apprentis seront soumis à des prélèvements sociaux (CSG et CRDS), ce qui entraînera une baisse de leur rémunération nette. Les employeurs ne sont cependant pas tenus de compenser cette perte.

#### Cotisations salariales et CSG/CRDS

Contrat conclu jusqu'au le 28 février 2025	Contrat conclu à partir du 1 <sup>er</sup> Mars 2025
Exonération de cotisation jusqu'à 79% du SMIC.	Exonération de cotisation jusqu'à 50% du SMIC.



#### A noter

- Ce changement s'appliquera uniquement aux contrats d'apprentissage signés **à partir du 1er mars 2025**. Les contrats en cours ne seront pas impactés par cette réforme.
- Cette mesure s'applique aux contrats qui sont effectués dans **les entreprises de plus de dix salariés**.



[Lire l'article dédié](#)

### L'échéance du solde de la taxe d'apprentissage approche à grands pas

Depuis 2022, le recouvrement de la contribution de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage est réalisé par l'Urssaf mensuellement via la DSN.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et le solde de la taxe d'apprentissage, restent redevables **annuellement**.

#### Solde de la taxe d'apprentissage

- Taux : **0,09 % de la masse salariale** hors Alsace-Moselle uniquement. (En Alsace Moselle, le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû.)
- Base de calcul : **masse salariale de l'année N-1**.
- Déclaration : **dans la DSN d'avril, exigible le 5 ou 15 mai de l'année N**.

#### CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage)

La CSA est due par les entreprises de **250 salariés et plus** qui emploient moins de **5% d'alternants** (apprentis ou contrats pro). Une **exonération** est possible si l'entreprise a atteint **3 % d'alternants** ou augmenté son quota de **10%** par rapport à l'année précédente.

- **Déclaration : Dans la DSN de mars, exigible au 5 ou 15 avril N**, sur la masse salariale de l'année **N-1**. Pour 2024, il fallait donc la déclarer **en mars 2025**.



[Lire l'article dédié](#)

### Versement santé : paramètres de calcul pour 2025

L'arrêté publié au Journal officiel du 25 mars 2025 revalorise le montant de référence du « versement santé » pour l'année 2025.

#### Pour rappel :



Ce versement, aussi appelé « **chèque santé** », est destiné aux salariés bénéficiant d'une **couverture santé individuelle responsable**, notamment ceux en CDD ou en contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois, qui sont dispensés de la couverture santé collective obligatoire.

#### Paramètres 2025 pour le montant de référence par défaut :

Le montant de référence correspond en principe, pour la période concernée, à **la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective** de la catégorie de salariés à laquelle il appartient.

Dans le cas général, c'est donc aux **paramètres de l'entreprise** qu'il convient de se reporter.

Par dérogation, lorsque le montant de la contribution de l'employeur ne peut pas être déterminé pour la catégorie à laquelle appartient le salarié, **le montant de référence forfaitaire est fixé annuellement par arrêté.**

**Ce dernier vient enfin d'être revalorisé par arrêté publié au JO du 25 mars 2025.**

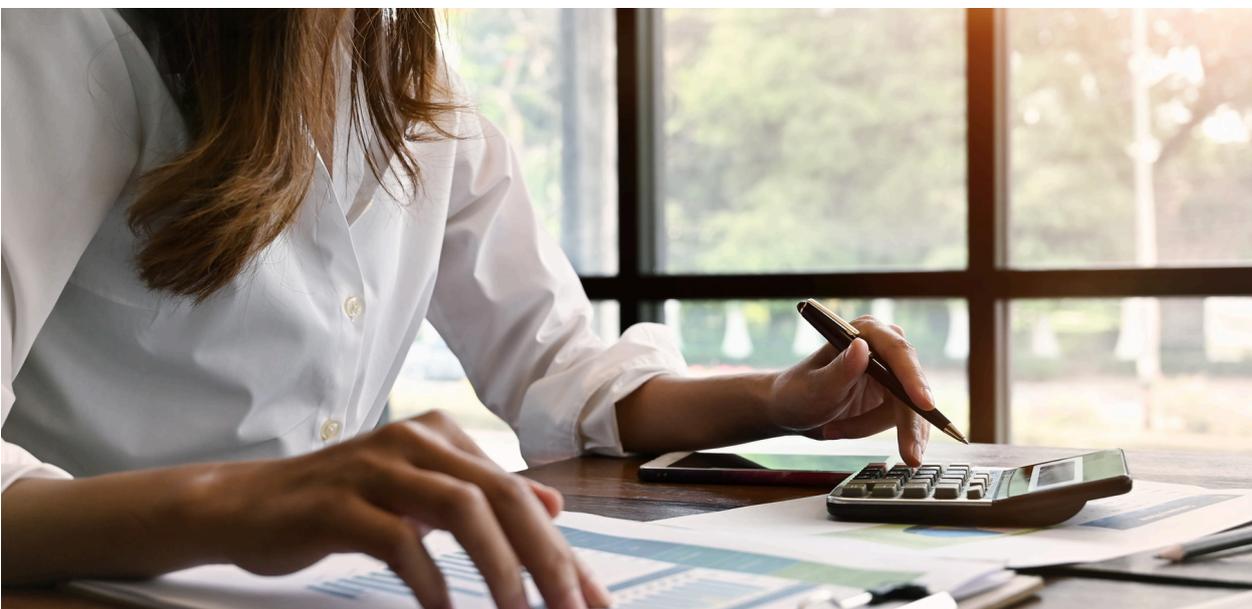
Hors cas de proratisation (ex. : temps partiel), il passe ainsi, pour l'année 2025, à **21,50 €** (au lieu de 20,75 € en 2024) ou, pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, à 7,18 € (au lieu de 6,93 € en 2024).

En tout état de cause, le montant de référence ne peut pas être **inférieur** aux montants fixés par arrêté.



#### Bon à savoir :

Enfin, un accord de branche ou d'entreprise peut imposer le versement santé comme unique moyen d'assurer la couverture santé collective des salariés, notamment ceux à temps partiel ou ayant des contrats de travail courts.



## Mise à disposition des effectifs OETH – Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour 2024

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour l'année 2024 doit impérativement être transmise via la DSN d'avril 2025.

15

### Échéances :

La date limite de transmission de cette déclaration est fixée au **5 ou 15 mai 2025**, selon la fréquence de votre DSN (mensuelle ou trimestrielle).



### Ce qu'il faut savoir :

Cette déclaration permet à l'administration de vérifier que l'entreprise **respecte son obligation d'emploi de travailleurs handicapés**, qui est de **6 % de l'effectif total**. En cas de non-respect de cette obligation, des pénalités financières peuvent être appliquées.

Il est donc primordial de vérifier que **toutes les informations relatives aux travailleurs handicapés** au sein de votre entreprise sont correctement renseignées dans la DSN d'avril 2025, afin d'éviter toute erreur et d'assurer votre conformité.



[Lire notre guide dédié sur la DOETH](#)



### Barèmes kilométriques : pas de changement pour la paie 2025

Les barèmes kilométriques restent **inchangés** pour 2025. Bien que le bulletin officiel de l'administration fiscale n'ait pas encore été actualisé, la brochure pratique 2025 relative à la déclaration des revenus 2024 confirme l'absence de revalorisation.

Pour rappel, lorsqu'un salarié utilise son véhicule personnel dans le cadre de son activité professionnelle, l'indemnité kilométrique est **exonérée de cotisations sociales, dans la limite des barèmes fixés annuellement** par l'administration fiscale (arrêté du 20 décembre 2002 modifié, art. 4).

Ces barèmes, identiques à ceux appliqués pour les revenus 2022 et 2023, s'appliquent donc également à **l'imposition des revenus 2024** (CGI, ann. IV art. 6 B), et servent de référence pour les remboursements de frais professionnels en paie pour l'année 2025.

À noter : pour les véhicules 100 % électriques, **une majoration de 20 %** est appliquée aux montants calculés selon ces barèmes (CGI, ann. IV art. 6 B).



Conférence de presse du 10 avril 2024 ; [Brochure pratique 2025 relative à la déclaration des revenus 2024 \(p. 107\)](#)

### Limites d'exonération 2025 pour les indemnités de petits déplacements dans le BTP et secteurs associés

Le réseau des URSSAF a publié le barème 2025 des indemnités de petits déplacements applicables dans le BTP, l'intérim, la tôlerie, la chaudronnerie et la tuyauterie industrielle. Ce barème permet de fixer les limites d'exonération des indemnités de transport et de repas versées aux salariés se déplaçant régulièrement.

#### ◆ Indemnité de transport

- Montant inchangé : 0,30 €/km (comme en 2024), basé sur le barème fiscal pour un véhicule de 4 CV.
- Majoration de 20 % si usage d'un véhicule électrique.
- Distance prise en compte : domicile fiscal ou lieu de rattachement du salarié, selon les secteurs.

#### ◆ Indemnité de repas

- Seule partie revalorisée en 2025.
- Montant variable selon les conditions de restauration du salarié.

#### ⚠ En cas de DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique)

- En principe, l'exonération des indemnités est incompatible avec la DFS.
- Exception : les métiers de la construction (en sortie progressive de DFS) peuvent cumuler frais professionnels + DFS.
- Le taux de DFS pour les ouvriers du bâtiment passe de 10 % à 8 % en 2025, avant disparition totale en 2032.

Consulter les montants : [www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/frais-professionnels.html](http://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/frais-professionnels.html)

## Taux de cotisation AT/MP 2025 – Mise en place des nouveaux taux à partir du 1er mai 2025

À partir du 1er mai 2025, les nouveaux taux de cotisation pour les Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP) entreront en vigueur. Ces taux seront appliqués de manière standard, sans effet rétroactif.

### Impact sur les déclarations :

- Les taux de cotisation AT/MP de l'année 2025 seront directement **appliqués dans les DSN à partir de cette date**. Cela signifie que les cotisations pour les mois **de mai à décembre 2025** devront être calculées selon ces nouveaux taux.
- **Jusqu'au 30 avril 2025**, les taux de cotisation AT/MP de 2024 resteront en vigueur. Par conséquent, les déclarations DSN relatives aux mois **de janvier à avril 2025** doivent continuer à prendre en compte les taux actuels.



### Conseil :

Il est recommandé aux gestionnaires de paie de bien **vérifier l'application correcte des taux** en fonction des périodes concernées afin de garantir la bonne déclaration des cotisations pour la DSN et éviter toute régularisation en fin d'année.

---

## Tarifification des AT/MP mortels : clarification réglementaire

Le décret n° 2025-342 du 15 avril 2025, publié au Journal officiel du 16 avril 2025, modifie les règles d'imputation des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) ayant causé le décès d'un salarié.

### 📌 Nouvelle règle d'imputation

Désormais, le coût d'un AT/MP mortel est **imputé** au compte de l'employeur à la date de notification de la reconnaissance du caractère professionnel du décès, et non plus à la date du décès, comme le prévoyait précédemment la jurisprudence.

Cette modification aligne la **réglementation** sur la pratique des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), qui prenaient déjà en compte la date de reconnaissance du caractère professionnel du décès pour l'imputation.

### Entrée en vigueur

Cette nouvelle règle s'applique **à compter du 17 avril 2025**, date d'entrée en vigueur du décret.

*Décret n° 2025-342 du 15 avril 2025*

## Réforme des cotisations patronales 2025 : plafonds, taux et échéances à retenir

Le décret du 4 avril 2025, suite à la LFSS 2025, fixe les **paramètres de calcul des allègements généraux de cotisations patronales pour 2025**.

Trois dispositifs sont concernés :

- Réduction de taux sur la cotisation maladie
- Réduction de taux sur la cotisation d'allocations familiales
- Réduction générale des cotisations patronales (RGCP)

Des évolutions entreront en vigueur **le 1er mai 2025**, avec une réforme plus importante attendue pour 2026, où seule la RGCP subsistera.

### Évolution des seuils d'éligibilité aux réductions de taux

Dispositif	Seuil 2024	Seuil 2025	Montant annuel (35h/an)
Réduction maladie	2,5 SMIC (valeur 2023)	2,25 SMIC (valeur 2025)	48 648,60 €
Réduction alloc. familiales	3,5 SMIC (valeur 2023)	3,3 SMIC (valeur 2025)	71 351,28 €



Rappel : Ces plafonds s'appliquent au 1er janvier 2025 et imposeront des régularisations, sauf tolérance administrative pour les salariés sortis en début d'année.

### Évolution du SMIC de référence pour la RGCP

- SMIC 2025 : **Taux horaire de 11,88 €** (hors Mayotte) fixé au 1er janvier 2025, qui reste valable pour toute l'année 2025, même en cas de revalorisation en cours d'année.
- Plafond d'éligibilité pour la RGCP 2025 : **1,6 SMIC = 34 595,28 €** par an pour un salarié à temps plein.

### Évolution des taux des cotisations AT/MP et chômage

- Taux AT/MP : Augmentation du taux de 0,46 % à **0,50 %**.
- Taux chômage : Réduction du taux de 4,05 % à **4 %**.

### Taux AT/MP Applicables en 2025

Les nouveaux paramètres T (paramètre de cotisation AT/MP) entreront en vigueur pour les salaires de mai 2025 :

- Entreprises de moins de 50 salariés : **T = 0,3193**
- Entreprises de 50 salariés et plus : **T = 0,3233**



### A noter :

- Les taux 2024 s'appliquent **jusqu'au 30 avril 2025**.
- Les taux 2025 s'appliquent **à partir du 1er mai 2025**, sans effet rétroactif.

### Plafond de Sécurité Sociale : ce qui change pour les mandataires sociaux en 2025

À l'occasion d'une mise à jour du 10 avril 2025, le BOSS apporte plusieurs précisions sur les **règles de proratisation du plafond** applicables, en paye, aux mandataires sociaux. Ces précisions sont opposables aux URSSAF rétroactivement **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**.

Voici l'essentiel à retenir :

#### 1. Proratisation possible dans 3 cas

- Début ou fin de mandat en cours de mois : plafond réduit au prorata des jours exercés.
- Mandats dans plusieurs entreprises : plafond réparti entre les sociétés, au prorata des rémunérations.
- Absence non rémunérée : prorata uniquement si l'intéressé est dans l'incapacité d'exercer son mandat (ex. arrêt maladie avec délégation).

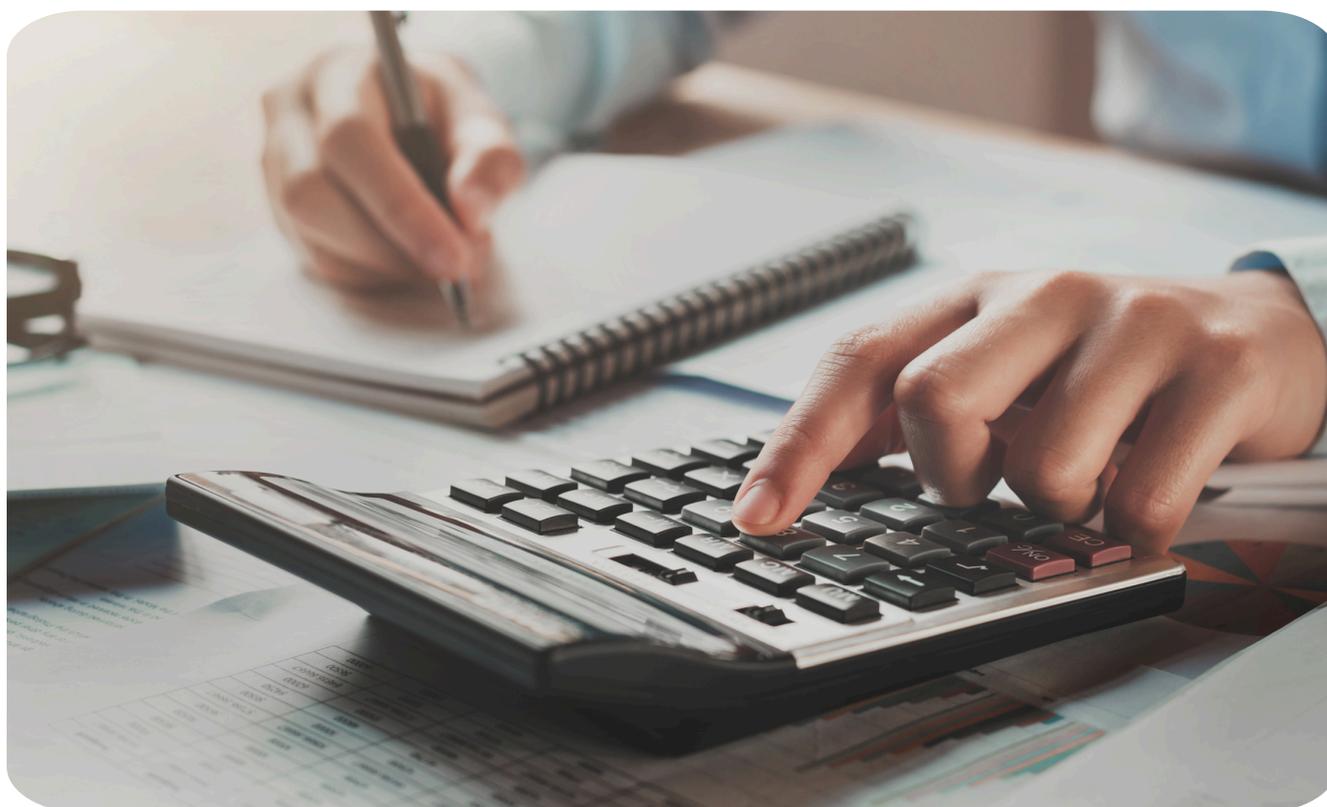
#### 2. Pas de proratisation "temps partiel"

Le mandat social ne dépend pas d'une durée de travail → pas de réduction du plafond sur ce motif.

#### 3. Mandataire avec contrat de travail

S'il cumule un contrat de travail + mandat :

- Un seul plafond est appliqué sur la rémunération globale.
- Ce plafond est affecté en priorité à la rémunération du contrat de travail, puis au mandat.





Le saviez-vous ?



### Pas de présomption de démission pour un salarié protégé sans autorisation préalable

#### ◆ Rappel des faits

Un salarié protégé (conseiller du salarié) avait fait l'objet de **deux tentatives de licenciement** de la part de son employeur, toutes deux **refusées** par l'inspection du travail. Après une mise à pied conservatoire qui a pris fin faute d'autorisation de licenciement, le salarié ne reprend pas son poste. L'employeur, invoquant **un abandon de poste**, enclenche **la procédure de présomption de démission** et considère le contrat rompu. **Le salarié saisit alors la justice pour demander sa réintégration, estimant que son statut de salarié protégé n'a pas été respecté.**

#### ◆ Décision

La cour d'appel de Paris, confirmant la décision du conseil de prud'hommes, juge que **la présomption de démission ne peut pas s'appliquer à un salarié protégé** sans l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Elle distingue la **démission classique**, qui repose uniquement sur la volonté du salarié, de la démission présumée, qui implique une intervention de l'employeur dans la rupture. Dès lors, elle considère que cette rupture ne peut pas être **validée** sans autorisation administrative préalable.

#### ◆ Conclusion

La cour d'appel apporte une première réponse de fond à une zone grise du droit issue de la réforme de 2023 : **la procédure de démission présumée ne dispense pas l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé.**

En l'absence de position claire de la Cour de cassation, les entreprises doivent **faire preuve de prudence** et solliciter cette autorisation avant de considérer le contrat comme rompu. Cette décision, bien que logique, souligne les incertitudes juridiques actuelles qui perdureront tant que la haute juridiction ne se sera pas prononcée.



### Heures Supplémentaires et annualisation : ne négligez pas leur mention sur le bulletin de paie !

#### ◆ Rappel des faits

Dans un arrêt du 19 mars 2025 (Cass. soc. n° 23-19120 D), la Cour de cassation a rappelé **une règle fondamentale en matière de paie** : les heures supplémentaires doivent **impérativement apparaître** sur le bulletin de salaire, même lorsque le salarié est soumis à un **accord d'annualisation du temps de travail**.

Dans cette affaire, une directrice de magasin réclamait **une indemnité pour travail dissimulé**. Son contrat de travail prévoyait **l'annualisation**, mais aussi le respect de **la durée légale du travail** et la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ponctuelles.

L'employeur, cependant, n'avait pas **mentionné sur les bulletins de paie** les nombreuses heures supplémentaires effectuées sur une période de 2 ans et demi.

#### ◆ Décision

La Cour a jugé que l'employeur avait **commis une dissimulation d'emploi salarié**, reconnaissant le travail dissimulé en raison de l'omission délibérée des heures supplémentaires. La **résiliation** du contrat a été prononcée aux torts de l'employeur.

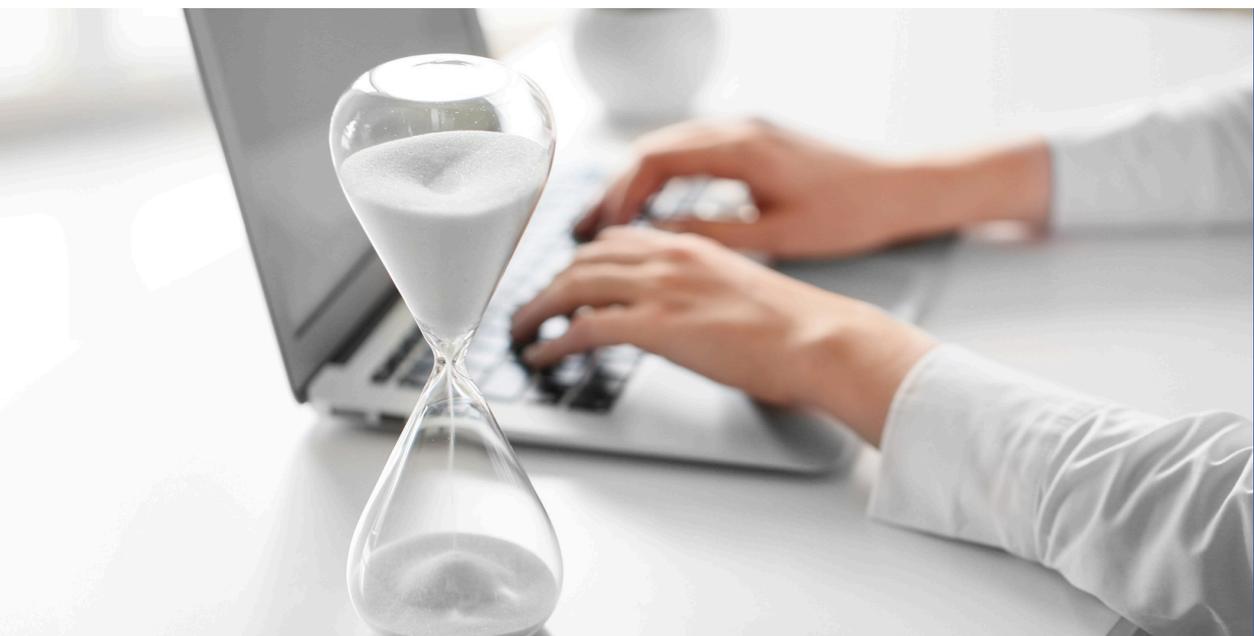
#### ◆ Conclusion

**Même en cas d'annualisation, l'absence de mention des heures réellement accomplies constitue une dissimulation d'emploi salarié (C. trav. art. L. 8221-5).**

#### 💡 À retenir :

L'annualisation ne justifie pas l'omission des heures supplémentaires sur les bulletins de paie.

Si le contrat prévoit le respect de la durée légale et des heures supplémentaires, celles-ci doivent être **comptabilisées et mentionnées**.



## Sécurité au travail : l'employeur doit démontrer les mesures prises, même en cas de faute du salarié

### ◆ Rappel des faits

Dans une affaire du 26 mars 2025, la Cour de cassation rappelle un principe constant : l'obligation de sécurité impose à l'employeur de justifier des **mesures concrètes et suffisantes** mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés (C. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

Un salarié, licencié pour cause réelle et sérieuse, reprochait à son employeur de ne pas l'avoir **protégé** après deux altercations avec ses collègues. La cour d'appel avait écarté tout manquement de l'employeur, estimant que **le salarié n'avait ni alerté la hiérarchie** ni précisé les circonstances nécessitant une action.

### ◆ Décision

La Cour de cassation **censure** cette analyse : elle rappelle que **l'information de l'employeur sur l'existence de faits de violence impose la mise en œuvre immédiate de mesures adaptées**, sans attendre une alerte formelle du salarié. Le juge doit vérifier si ces mesures ont été prises, même si le salarié a pu contribuer à la situation conflictuelle.

### ◆ Conclusion

L'obligation de sécurité de l'employeur est une **obligation de moyens renforcée**. Aucune faute du salarié ne l'en dispense.

✦ Cass. soc. 26 mars 2025, n° 23-13081 D

## Exit la condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles d'un CSE

### ◆ Rappel des faits

La Cour de cassation, dans un arrêt du 3 avril 2024, a jugé que l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC) d'un CSE ne peut pas être **subordonné à une condition d'ancienneté**. Cela a été confirmé dans le cadre d'une affaire concernant des salariés dont les contrats avaient été transférés dans un nouvel établissement de la grande distribution. Ces derniers se sont vus **refuser un bon d'achat de Noël** en raison d'une condition de présence de 6 mois dans l'établissement.

### ◆ Décision

La Cour a affirmé que **le CSE ne peut pas imposer de condition d'ancienneté pour bénéficier des ASC**, en s'appuyant sur le Code du travail qui stipule que les ASC doivent être accessibles à l'ensemble des salariés, **sans discrimination**. La clause de règlement du CSE imposant une ancienneté de 6 mois a été jugée illicite.

### ◆ Conclusion

Depuis cette décision, les CSE doivent adapter leurs règles pour **se conformer à la nouvelle position de la Cour de cassation**. Ils disposent d'un délai **jusqu'au 31 décembre 2025** pour se mettre en conformité. Les CSE qui continuent d'appliquer une condition d'ancienneté risquent de perdre les exonérations de cotisations sociales liées aux ASC.



---

## 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](http://www.fortify-group.com)

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