

02.

FEBRUARY

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	

Le Récap' RH

by



fortify
HR PARTNER

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Egalité hommes-femmes	P.3-4
Don de jours de repos	P.5
Loi d'urgence Mayotte	P.6

Focus budget 2025

Prolongation d'exonérations	P.8
Cotisations et fiscalité sociale	P.9
Contrat d'apprentissage	P.10
ALPD	P.10
LFSS	P.11

L'actualité paie

Taux PAS	P.13
Cotisations	P.14
IJSS	P.15
Saisie des rémunérations	P.16
CPF	P.16
Contributions conventionnelles	P.17

Le saviez-vous ?

Surveillance	P.19
Barème Macron	P.20

Edite

Chers lecteurs,

Le mois de février touche à sa fin, il est temps de faire un point sur l'actualité paie et sociale particulièrement mouvementée !

Après plusieurs mois de débats, les budgets pour 2025 ont enfin été adoptés par le Parlement, apportant leur lot de changements pour les employeurs et les services RH.

Dans cette édition, nous décryptons pour vous les principales actualités :

✦ **Social** : publication de l'index égalité hommes-femmes avant le 1er mars 2025, don de jours de repos et focus sur la loi d'urgence pour Mayotte.

✦ **Budget 2025** : les mesures clés impactant les employeurs.

✦ **Paie** : nouveaux taux du PAS, impacts des réformes sur la paie et les cotisations, baisse des IJSS, évolution de la procédure de saisie des rémunérations, changements concernant le CPF.

✦ **Jurisprudence** : focus sur les récentes décisions en matière de surveillance des salariés et d'application du barème Macron.

Bonne lecture !

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, 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 image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Rappel d'obligation : l'Index égalité 2024 doit être publié avant le 1er mars 2025

Chaque année, les entreprises et UES **d'au moins 50 salariés** doivent publier **leur Index de l'égalité professionnelle au plus tard le 1er mars**. En cas de note insuffisante, des obligations supplémentaires s'imposent, d'où l'importance d'anticiper son calcul.

Index égalité : quelles informations publier ?

La loi impose aux entreprises concernées de **mesurer l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes à travers un Index de l'égalité professionnelle basé sur 4 ou 5 critères selon leur effectif. Ce score permet d'identifier les axes d'amélioration lorsque des écarts injustifiés sont constatés.

👉 En 2024, la note moyenne déclarée par les entreprises était de **88/100**, un score stable par rapport à 2023. Pour les structures de 50 à 250 salariés, la moyenne a progressé d'1 point, passant de 87 à 88/100 (source : Ministère du Travail, 8 mars 2024).

Où publier ?

Les entreprises et UES doivent afficher sur leur site Internet :

- ✓ **La note globale sur 100**
- ✓ Les notes obtenues **pour chaque indicateur**

L'Index 2024, basé sur les données de l'année écoulée, doit être mis en ligne **avant le 1er mars 2025** sur une page accessible en 2 à 3 clics. En l'absence de site, l'information doit être communiquée aux salariés **par tout moyen** (e-mail, intranet...).

Objectifs et mesures correctives



À noter : Les entreprises ayant une note inférieure à certains seuils doivent prendre des engagements spécifiques :

- ◆ **Moins de 85/100** → Définir et publier des objectifs de progression sur les indicateurs non maximisés.
- ◆ **Moins de 75/100** → En plus des objectifs, mettre en place des mesures correctives et de rattrapage (par accord ou décision unilatérale) et les publier.

Ces informations doivent figurer sur la même page que l'Index.

✗ Sanctions en cas de non-publication

Le non-respect de cette obligation peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. L'absence de mesures correctives ou leur inefficacité peut également être sanctionnée.

Besoin d'aide pour calculer l'Index ?

- ✓ Les entreprises peuvent solliciter les référents des DREETS (contacts disponibles sur le site du Ministère du Travail).
- ✓ Un simulateur en ligne est également accessible sur [Index Egapro](#) pour automatiser les calculs et transmettre directement les résultats aux autorités.
- ✓ Des logiciels de paie comme My Silae peuvent vous aider à calculer votre index en quelques clics.

⚖️ Un dispositif qui peine à prouver son efficacité ?

Dans un rapport publié le 27 janvier 2025, la Cour des comptes émet des réserves sur l'efficacité de l'Index :

- ◆ **7,6 % des entreprises** ont encore **une note inférieure à 75/100**
- ◆ L'Index ne couvre que **25 % des salariés du privé**
- ◆ Certaines **inégalités** restent invisibilisées en raison des seuils appliqués
- ◆ Seulement **120 pénalités** ont été prononcées entre 2021 et 2024

Malgré son intention louable, l'Index ne garantit pas toujours des pratiques plus vertueuses en matière d'égalité professionnelle.

Écarts H/F aux postes de direction : publication obligatoire avant le 1er mars 2025

Les entreprises de 1 000 salariés ou plus doivent publier, au plus tard le 1er mars 2025, **les proportions de femmes et d'hommes** parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes pour l'année 2024.

Cette obligation découle de **la loi "Rixain" de 2021**. Jusqu'à présent, il s'agissait d'une démarche de sensibilisation, mais **dès 2026, les entreprises devront prendre des mesures correctives** si l'un des sexes est sous-représenté **en dessous de 30 %** dans ces groupes, et ces mesures devront être publiées à partir de 2029.

En 2031, une pénalité financière sera appliquée si l'écart reste **supérieur à 40 % pendant 2 ans**. Les écarts doivent être publiés sur le site de l'entreprise ou par d'autres moyens si l'entreprise n'a pas de site. Les informations doivent également être transmises au CSE et au ministère du Travail.



Don de jours de repos à une association : un décret fixe les modalités précises

Un décret publié au Journal officiel du 21 février 2025 fixe **les modalités** du don de jours de congé/repos par les salariés à une association ou à une fondation, en fixant notamment à **trois jours par an son nombre maximal**. Il précise également **la méthode de conversion** de ces jours en valeur monétaire.

Voici ce qu'il faut retenir :

Public concerné :

- Employeurs
- Salariés
- Organismes mentionnés à l'article 200 du Code général des impôts (fondations, associations, etc.)

Principales dispositions :

1. **Plafond de jours donnés** : Un salarié peut renoncer à un maximum **de trois jours de repos par an** au bénéfice d'un organisme éligible.
2. **Valorisation des jours donnés** : La valeur monétaire des jours de repos donnés correspond à la **rémunération que le salarié aurait perçue pour ces jours** au moment où l'employeur accepte la demande.

Application et entrée en vigueur :

- Ce décret s'inscrit dans l'application de **la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024**, qui vise à soutenir l'engagement bénévole et simplifier la vie associative.
- Il entre en vigueur dès le lendemain de sa publication au Journal Officiel soit le 22 février.

Les objectifs :

- Favoriser **l'engagement** des salariés dans le secteur associatif.
- Permettre aux employeurs de **faciliter** ce type de dons dans le cadre de leur politique RSE.
- Offrir un **cadre réglementaire clair** pour la conversion des jours de repos en dons monétaires.

Voir le décret : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051223702>



Loi d'urgence pour Mayotte : quelles sont les principales mesures ?

La loi d'urgence pour Mayotte a été définitivement **adoptée** par le Sénat le 13 février 2025 en fin de matinée. Elle a été publiée au Journal Officiel le 24 février 2025. Récapitulatif des principales mesures.

◆ Suspension des cotisations sociales :

Les employeurs et travailleurs indépendants de Mayotte bénéficient d'une **suspension automatique** du paiement des cotisations dues entre le 14 décembre 2024 et le 30 juin 2025. Cette suspension pourrait être prolongée jusqu'au 31 décembre 2025 sous conditions.

◆ Gel des poursuites et annulation des pénalités :

Pendant la période de suspension, **aucune poursuite ne sera engagée**, et les pénalités de retard ne s'appliqueront pas. Les employeurs seront considérés comme à jour de leurs obligations déclaratives.

◆ Plans d'apurement des dettes :

Des **plans de paiement des cotisations** pourront être mis en place à partir du 1er avril 2026 (1er août pour les indépendants), avec **une durée maximale de 5 ans**. Ces plans tiendront compte des exonérations existantes.

◆ Possibilité d'abandon partiel ou total des cotisations :

Sous conditions de baisse d'activité, un abandon de cotisations pourra être accordé pour la période concernée.

◆ Renforcement de l'activité partielle :

Le texte prévoit une **augmentation du niveau de prise en charge** pour les employeurs confrontés aux conséquences économiques du cyclone Chido.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051244562>





BUDGET

Focus Budget 2025



Focus Budget 2025 : où en sommes-nous ?

Le projet de loi de finances (PLF), présenté en Conseil des ministres le 10 octobre 2024 avait été rejeté en première lecture à l'Assemblée nationale le 12 novembre, faute d'approbation de sa partie "recettes" (192 voix pour, 362 contre).

Après son adoption au Sénat avec modifications le 23 janvier 2025 (217 voix pour, 105 contre), députés et sénateurs étaient parvenus à **un accord** en commission mixte paritaire le 31 janvier. Le 5 février, l'Assemblée nationale avait adopté le texte sans vote, la motion de censure déposée contre l'utilisation de l'article 49.3 ayant échoué. Enfin, **le Sénat avait définitivement adopté le PLF le 6 février 2025.**

La loi a été finalement été **promulguée le 14 février 2025** et **publiée au Journal officiel le 15 février 2025.**

Fortify décrypte les **principales mesures sociales, paie et fiscales.**

Prolongation de plusieurs exonérations temporaires

La loi de finances 2025 prolonge **plusieurs exonérations temporaires**, offrant des avantages aux employeurs et parfois aux salariés. Voici les principales mesures :

- **Frais de transport domicile-travail :**

Les employeurs pourront continuer à prendre en charge **jusqu'à 75 % des frais de transport** de leurs salariés (au lieu des 50 % habituels) sans charges sociales ni impôt sur le revenu. Cette mesure vise à encourager l'utilisation des transports en commun et des mobilités durables, tout en soutenant le pouvoir d'achat des salariés.

- **Pourboires volontaires :**

Les pourboires versés par les clients aux salariés, notamment dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et du service, resteront **exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu en 2025**, sous réserve qu'ils soient perçus volontairement et ne dépassent pas un certain plafond. Cette mesure vise à améliorer le revenu des travailleurs concernés sans surcoût pour les employeurs.

- **Monétisation des jours de repos :**

Les salariés pourront encore bénéficier **du rachat des journées de RTT** par leur employeur, leur permettant d'augmenter leur rémunération en contrepartie de jours travaillés supplémentaires. Ces sommes seront exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite des plafonds fixés.

- **Bassins d'emploi à redynamiser :**

L'exonération de cotisations pour les entreprises implantées dans des bassins d'emploi à redynamiser est étendue **jusqu'au 31 décembre 2027.**

- **Zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR) :**

Certaines communes, initialement classées en ZRR mais non retenues en ZFRR, continueront à bénéficier d'exonérations sociales rétroactivement à compter du 1er juillet 2024, **jusqu'au 31 décembre 2027.**

Loi de finances 2025 : Principales mesures en matière de cotisations et fiscalité sociale

1 Versement mobilité :

Désormais, les régions métropolitaines (hors Île-de-France) et la Corse pourront **instaurer ce versement**, avec un taux maximum de 0,15 %. Ce taux pourra être **modulé** en fonction de critères locaux (densité de population, offre de transport). L'objectif est de renforcer le financement des transports en commun et d'améliorer la mobilité régionale, particulièrement dans les zones moins densément peuplées.

2 Taxe d'apprentissage :

Les mutuelles, jusqu'ici exonérées, devront désormais **s'acquitter de cette taxe** à partir de 2025. Cependant, les rémunérations versées aux apprentis continueront à être exonérées. Une exception est faite pour l'Alsace-Moselle, où un taux spécifique de 0,44 % est maintenu.

3 Taxe sur les salaires :

Les entreprises qui rejoignent **un assujetti unique TVA** pourront bénéficier d'une exonération de taxe sur les salaires, à condition que l'assujetti unique génère **au moins 90 %** de son chiffre d'affaires soumis à la TVA. Cette mesure vise à éviter des coûts fiscaux non justifiés pour ces entreprises, à partir de 2026.

4 Contribution au dialogue social :

Bien que le **taux de la contribution patronale (0,016 %)** reste inchangé, son affectation budgétaire est modifiée pour être conforme aux règles des lois de finances. Cela n'entraînera **aucun changement pratique** pour les entreprises.

5 Indemnités de rupture liées aux PSE :

En cas d'annulation d'un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**, les salariés licenciés auront droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire. Cette indemnité sera totalement **exonérée** d'impôt sur le revenu et bénéficiera de régimes sociaux favorables sous certaines conditions, apportant plus de sécurité juridique.

6 Bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE) :

Le régime fiscal des BSPCE évolue : désormais, le gain d'acquisition sera soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine, au lieu des cotisations sociales. De plus, les BSPCE ne pourront plus être intégrés dans un plan d'épargne salariale, afin d'éviter un cumul d'avantages fiscaux.

7 Management packages :

La loi introduit un cadre spécifique pour les gains issus des "**management packages**", qui sont souvent remis en question sur le plan fiscal. L'objectif est de clarifier le régime social et fiscal, afin de sécuriser les entreprises et leurs dirigeants face aux incertitudes fiscales, et rendre ces dispositifs plus attractifs.

 *Loi de finances pour 2025 (art. 191 et 192), définitivement adoptée le 6 février 2025*

 [Texte officiel](#)

Contrats d'apprentissage : quelles évolutions pour la prise en charge avec la loi de finances 2025 ?

La loi de finances introduit des changements majeurs sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Elle instaure **une participation financière des employeurs pour les formations de niveau Bac +3 et au-delà**, et prévoit des ajustements pour les formations à distance.

📌 Contribution des employeurs pour les formations de niveau 6 et plus

Désormais, les employeurs devront contribuer au financement des contrats d'apprentissage pour les formations menant à un diplôme ou un titre professionnel de niveau Bac +3 et au-delà. En conséquence, **la prise en charge par l'OPCO sera réduite**. Cette contribution pourra être proportionnelle au niveau de prise en charge (NPEC) dans la limite d'un plafond, ou fixée forfaitairement. Un décret à venir en précisera les modalités exactes.

📌 Formations à distance : des ajustements possibles

Lorsque les formations sont dispensées à distance, les niveaux de prise en charge définis par les branches pourront être **modulés** selon des critères qui seront précisés par décret.

🎓 Aides à l'embauche d'apprentis : le décret est publié

Selon un décret publié le 23 février au Journal officiel, pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025, la prime est de :

- 1 **2.000 €** pour les entreprises de 250 salariés et plus
- 2 **5.000 €** pour les entreprises de moins de 250 salariés
- 3 **6 000€** pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap

L'aide concernera toujours les apprentis jusqu'au bac+5 et plus.

Voir le décret : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051235656>

Chômage Partiel – Activité Partielle de Longue Durée Rebond

La loi de finances 2025 a réactivé le **dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond**.

- **Objectifs et Conditions** : L'APLD Rebond soutient les entreprises en difficulté sans menacer leur viabilité, en offrant des conditions plus avantageuses que l'APLD classique. Elle ne peut être cumulée avec l'APLD « classique ». Le dispositif sera disponible **à partir du 1er mars 2025 jusqu'au 28 février 2026**.
- **Mise en Place** : Les entreprises doivent signer un **accord collectif** ou adopter un **document unilatéral** conforme à un accord de branche, définissant la durée, les salariés concernés, et les engagements de l'employeur (maintien dans l'emploi, formation).
- **Validation** : L'accord ou le document doit être **validé ou homologué** par l'administration. En cas de non-respect des engagements, des remboursements d'allocations peuvent être exigés.
- **Durée et Indemnisation** : Les modalités d'indemnisation seront définies par décret, mais la réduction d'activité pourrait **atteindre 40%**.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 est définitivement adoptée : ce qu'il faut retenir

Quatre mois après le dépôt du projet de loi initial, avec au passage le renversement d'un gouvernement, la France a enfin un budget de la sécurité sociale pour 2025. Le Sénat a en effet définitivement **adopté le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025** le lundi 17 février. Reste à franchir l'étape du Conseil constitutionnel (qui sera sans doute saisi du texte), après quoi la loi pourra être publiée.

La principale évolution en matière de paie et de coût du travail concerne **la réforme des allègements généraux de cotisations patronales**, avec trois mesures clés (LFSS, art. 18) :

◆ À partir de 2025

- Le plafond de salaire ouvrant droit à la réduction de taux de la cotisation patronale d'assurance maladie est abaissé à **2,25 SMIC** (taux réduit de 7 % au lieu de 13 %).
- Le plafond pour la réduction de la cotisation allocations familiales passe à **3,3 SMIC** (taux réduit de 3,45 % au lieu de 5,25 %).
- Le SMIC de référence utilisé pourra être **fixé par décret**.

◆ À partir de 2026

- **Fin des réductions de taux** sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales.
- **La réduction générale de cotisations patronales** sera reconfigurée : elle restera **dégressive** mais s'annulera uniquement à 3 SMIC (contre 1,6 SMIC aujourd'hui).

◆ Dès 2025

- **La prime de partage de la valeur** sera intégrée dans la rémunération prise en compte pour calculer la réduction générale des cotisations patronales.

! Interrogations sur l'application en début d'année 2025

L'administration devra préciser les **modalités de mise en œuvre**, notamment pour éviter des régularisations rétroactives sur les périodes d'activité débutant au 1er janvier 2025. Une tolérance sera-t-elle accordée pour les salariés ayant quitté l'entreprise ? À suivre...

Autres mesures à noter

- ✓ **Apprentis** : réduction des **exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS**, limitées à la fraction de rémunération allant jusqu'à 50 % du SMIC pour les contrats conclus **à partir du 1er mars ou du 1er avril 2025, selon la date de publication de la loi (LFSS, art. 22 et 23)**.
- ✓ **Attributions gratuites d'actions** : hausse du taux de la **contribution patronale spécifique**, qui passe de 20 % à 30 % dès mars ou avril 2025 (LFSS, art. 19).
- ✓ **Exonération TO-DE pour le secteur agricole** : **mesure pérennisée et étendue** à de nouveaux employeurs, avec sécurisation du relèvement du plafond de rémunération à 1,25 SMIC (LFSS, art. 4, 9 et 10).

Abandon du projet d'une seconde journée de solidarité

Le projet de **création d'une seconde journée de solidarité** et le doublement du taux de la contribution patronale pour l'autonomie, initialement proposés par le Sénat, ont été **abandonnés** lors des débats parlementaires.

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

Prélèvement à la source en paie : nouvelles grilles de taux neutres prévues par la loi de finances 2025

La loi de finances pour 2025 prévoit une **mise à jour des grilles de taux neutres du prélèvement à la source (PAS)**. Ces grilles ont été légèrement **ajustées** par rapport à la version initiale du projet de loi, notamment en raison du retard pris dans son examen, conséquence de la censure du gouvernement Barnier le 4 décembre 2024.

Maintien des grilles 2024 en début d'année 2025

En raison de la censure du gouvernement Barnier en décembre 2024 et du retard dans l'adoption de la loi de finances, aucune nouvelle grille n'a pu être promulguée avant la fin de l'année.

Dans ce contexte, l'administration fiscale a confirmé que les grilles de taux neutres de 2024 resteraient en vigueur jusqu'à **l'adoption définitive des nouvelles grilles**.

De nouvelles grilles applicables à partir de mai 2025

Le projet de loi de finances, repris par le gouvernement Bayrou, a été définitivement adopté par le Sénat le 6 février 2025. Par rapport à la version initiale votée à l'automne dernier, de légers ajustements ont été apportés en commission mixte paritaire (CMP).

L'un des principaux changements concerne l'indexation des taux sur l'inflation : le gouvernement a finalement retenu **un taux de 1,8 % au lieu des 2 %** initialement prévus pour la revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu.

Les nouvelles grilles de taux neutres s'appliqueront aux revenus perçus ou réalisés à compter du premier jour du troisième mois suivant la promulgation de la loi. Si la loi est promulguée en février, leur mise en application interviendra donc **à partir du 1er mai 2025**.

Ce délai permettra aux entreprises d'adapter leurs paramétrages en conséquence. **À noter qu'aucune régularisation ne sera nécessaire pour les mois précédents**, durant lesquels les employeurs auront appliqué de manière transitoire les grilles de 2024.

Consulter les grilles ici -> <https://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2024-2025/297.html>



Budget de la Sécurité sociale 2025 : des mesures clés qui impactent la paie

Le budget de la Sécurité sociale pour 2025 a été définitivement adopté au Parlement et introduit plusieurs **évolutions majeures** ayant un impact sur les ressources humaines et la gestion de la paie.

Parmi les mesures clés :

1 Réduction du régime de faveur de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

À compter du 1er janvier 2025, la PPV sera intégrée dans **l'assiette de calcul du dispositif d'allègements généraux de cotisations patronales**. Cette modification réduit l'avantage fiscal et social initialement accordé à cette prime, augmentant ainsi son coût pour les employeurs.

2 Hausse des cotisations sur les salaires des apprentis

À partir du 1er mars 2025, les contrats d'apprentissage seront soumis à des **cotisations sociales plus élevées** :

- Les salaires dépassant 50 % du SMIC seront désormais assujettis à la CSG et à la CRDS.
- Le plafond d'exonération des cotisations sociales pour les apprentis sera abaissé de 79 % à 50 % du SMIC, augmentant ainsi le coût de ces contrats pour les entreprises.

3 Réforme des allègements généraux de cotisations patronales

Les allègements de charges sur les bas salaires seront **revus à la baisse**, entraînant une augmentation du coût du travail estimée à 1,6 milliard d'euros par an pour les entreprises. Cette réforme pourrait impacter les politiques de rémunération et d'embauche, notamment dans les secteurs employant une forte proportion de salariés au SMIC ou à bas revenus.



Réforme des IJSS maladie : une baisse du plafond de salaire qui impacte salariés et employeurs dès avril 2025

C'est officiel : **l'indemnisation des arrêts de travail par la sécurité sociale va diminuer**. Un décret publié au JO du 21 février 2025 abaisse **d'1,8 smic à 1,4 smic** le plafond d'indemnisation des salariés malades, concernant les indemnités journalières (IJSS).

Cette mesure serait appliquée pour les arrêts de travail **à compter du 1er avril 2025**. Pour rappel, cette réforme avait été initialement envisagée par le gouvernement en octobre 2024, dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025.

Pourquoi cette réforme ?

Le ministère justifie cette mesure par la **forte augmentation des dépenses** liées aux IJSS, qui devraient dépasser 17 milliards d'euros fin 2024 (contre 16,7 milliards prévus). L'objectif est de maîtriser ces coûts tout en menant une réflexion plus large sur les causes de cette hausse, notamment l'absentéisme et les arrêts maladie abusifs.

Les impacts pour les salariés

- **Baisse des indemnités** : Les salariés gagnant plus de 1,4 SMIC verront leurs IJSS diminuer. Par exemple, avec un SMIC à 11,88 €/h, le plafond de salaire pris en compte passera de 3 243,24 € à 2 522,52 € bruts par mois.
- **Montant maximal des IJSS réduit** : Il passera de 53,31 € à 41,47 € bruts par jour.
- **Perte de revenu pour certains salariés** : Ceux qui ne bénéficient pas d'un maintien de salaire par leur employeur (ancienneté insuffisante, absence de complémentaire entreprise) subiront une perte sèche.

Les conséquences pour les employeurs

- **Augmentation du coût du maintien de salaire** : Les employeurs devront compenser la baisse des IJSS dans les cas où un maintien de rémunération est prévu par le code du travail ou les conventions collectives.
- **Encouragement aux contrôles médicaux** : Pour limiter les coûts liés aux arrêts maladie, les entreprises pourraient recourir plus fréquemment à la contre-visite médicale patronale.

Impact sur la prévoyance complémentaire

- **Révision des garanties et cotisations** : La réduction du plafond des IJSS pourrait affecter les contrats de prévoyance, entraînant une **possible augmentation des cotisations salariales et patronales** pour garantir un même niveau d'indemnisation.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051223695>

Nouvelle procédure de saisie des rémunérations dès le 1er juillet 2025

Un décret du 12 février 2025 confirme la réforme de la saisie des rémunérations prévue par la loi du 20 novembre 2023. Dès le 1er juillet 2025, la procédure sera simplifiée : l'intervention du juge ne sera plus requise en amont, et les commissaires de justice (ex-huissiers) en seront les principaux acteurs.

Principaux changements :

- ✓ **Suppression de l'autorisation judiciaire préalable** : la saisie pourra être engagée directement par un commissaire de justice.
- ✓ **Nouvel interlocuteur** : l'employeur recevra un procès-verbal de saisie émis par le commissaire de justice, sans passer par le greffe du tribunal.
- ✓ **Maintien des protections salariales** : le barème des quotités saisissables et la fraction insaisissable du salaire restent inchangés.

Processus à suivre :

1 Commandement de payer :

Le salarié débiteur reçoit un avertissement et dispose d'un mois pour régler sa dette ou négocier avec le créancier.

2 Saisie des rémunérations :

En l'absence d'accord, l'employeur est notifié et doit verser les sommes saisies à un commissaire de justice répartiteur.

3 Contrôle judiciaire en cas de contestation :

L'objectif est de fluidifier la procédure tout en garantissant la protection des salariés.

CPF : la loi de finances 2025 restreint l'éligibilité des formations pour créateurs et repreneurs d'entreprise

La loi de finances exclut du CPF **les formations non certifiantes** destinées aux créateurs et repreneurs d'entreprise. Avant son entrée en vigueur, la loi doit encore être validée par le Conseil constitutionnel.

Jusqu'ici, le CPF pouvait financer ces formations d'accompagnement et de conseil, même sans certification.

Désormais, seules les formations menant à un diplôme, un titre professionnel ou une certification enregistrée resteront **éligibles**.

Le gouvernement justifie cette suppression par la montée en puissance des formations certifiantes en création d'entreprise (15 % en 2024 contre 4 % en 2022). Cette mesure vise à garantir la qualité des formations, limiter les abus et **mieux encadrer les dépenses du CPF**.

Contributions conventionnelles : attention à l'échéance du 1er mars 2025

En complément des contributions légales, certaines branches professionnelles imposent des contributions conventionnelles à la charge des employeurs. Celles-ci doivent être déclarées et versées aux OPCO **avant le 1er mars de chaque année**.

Quelles sont les contributions concernées ?

📌 La contribution conventionnelle à la formation

- En plus de la **contribution légale** à la formation professionnelle (déclarée chaque mois via la DSN), certaines branches professionnelles ont mis en place une contribution supplémentaire.
- Son objectif est de **financer des actions de formation** spécifiques à la branche.

📌 La contribution conventionnelle au paritarisme

- Cette contribution vise à financer le **dialogue social** et les instances paritaires.
- Son taux, son seuil d'application et son mode de collecte sont définis par chaque convention collective.

Qui est concerné ?

- Toutes les entreprises relevant d'une **convention collective** qui impose ces contributions.
- **Le taux et les modalités de calcul** varient en fonction de l'effectif et de la branche. Il est donc essentiel de vérifier les obligations spécifiques à votre secteur.

Déclaration et paiement : quelles obligations ?

- **Échéance** : les contributions doivent être déclarées et réglées avant le 1er mars 2025.
- **Destinataire** : le versement s'effectue directement auprès de votre OPCO de référence.
- **Modalités** : selon votre OPCO, la déclaration peut se faire via un formulaire dédié ou dans la DSN.

✅ Pensez à anticiper pour éviter toute pénalité en cas de non-respect des délais !





Le saviez-vous ?



Surveillance des salariés : la CNIL sanctionne une entreprise pour usage abusif de logiciels espions et de vidéosurveillance

Rappel des faits

Une société du secteur immobilier a mis en place **un dispositif de surveillance renforcée** de ses salariés, combinant plusieurs outils intrusifs :

- **Un logiciel de suivi d'activité** installé sur les ordinateurs des salariés en télétravail, permettant de comptabiliser les périodes d'« inactivité » en fonction du mouvement de la souris et du clavier, d'effectuer des captures d'écran régulières et d'évaluer la productivité en fonction des sites web consultés.
- **Un système de vidéosurveillance** dans les locaux de l'entreprise, avec deux caméras filmant en continu et captant le son, y compris dans les espaces de pause, accessibles en temps réel par les responsables via une application mobile.

Alertée par des plaintes de salariés, la CNIL a mené un **contrôle et identifié des atteintes aux droits des travailleurs**, notamment une surveillance disproportionnée et non justifiée.

Décision

Le 19 décembre 2024, la CNIL a **sanctionné** l'entreprise d'une amende de 40 000 euros, en tenant compte de sa taille et de sa situation financière. Cette décision repose sur plusieurs constats :

- **Une surveillance vidéo excessive et illégitime** : filmer en permanence les salariés, y compris dans leurs moments de pause, ne peut être justifié par la simple prévention des vols.
- Un logiciel de suivi **intrusif et non conforme au RGPD** : la captation systématique des périodes dites "d'inactivité", les captures d'écran régulières et l'évaluation des performances via la navigation internet portent une atteinte disproportionnée à la vie privée des salariés.
- Une mesure du temps de travail **non fiable** : le logiciel ne prenait pas en compte les activités hors écran (appels, réunions) et ne respectait pas les exigences légales de fiabilité et d'infalsifiabilité du temps de travail.

Conclusion

Cette décision rappelle aux employeurs que la surveillance des salariés doit être **encadrée par des principes de proportionnalité et de justification légitime**. Un employeur a le droit de **contrôler** l'activité de ses collaborateurs, mais uniquement dans un cadre strictement nécessaire et conforme à la réglementation. Toute surveillance permanente ou intrusive, sans justification exceptionnelle, constitue **une atteinte aux droits des travailleurs et expose l'entreprise à des sanctions**.

Délib. CNIL SAN-2024-021 du 19 décembre 2024, <https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000051120331>



Barème Macron : Clarifications de la Cour de cassation

La Cour de cassation a rendu deux arrêts confirmant **l'application stricte du barème Macron** en matière d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Les juges rappellent deux principes essentiels :

- ✓ Un salarié licencié abusivement n'a pas à **prouver** son préjudice pour obtenir une indemnisation.
- ✓ Même avec moins d'un an d'ancienneté, un salarié doit **percevoir une indemnité**, même si aucun plancher n'est prévu.

◆ Un barème d'indemnisation obligatoire

Lorsqu'un licenciement est jugé **sans cause réelle et sérieuse**, l'employeur doit **verser une indemnité** au salarié, dont le montant est encadré par le barème Macron.

Ce barème fixe :

- Un minimum et un maximum d'indemnisation en fonction de l'ancienneté du salarié.
- Une distinction selon la taille de l'entreprise (moins ou plus de 11 salariés).

◆ Aucune preuve de préjudice à apporter

La Cour **censure** les décisions ayant refusé une indemnisation faute de preuve de préjudice. Un licenciement abusif entraîne automatiquement une réparation, dans les limites du barème.

◆ Le cas des salariés avec moins d'un an d'ancienneté

Un salarié avec moins d'un an d'ancienneté doit bien être indemnisé, mais le juge dispose d'une marge d'appréciation pour fixer le montant, qui doit rester inférieur ou égal à 1 mois de salaire.

✦ En résumé : ce qu'il faut retenir

- ◆ Tout licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit à indemnisation.
- ◆ Le salarié n'a pas à prouver son préjudice : l'indemnité est due dès que le licenciement est abusif.
- ◆ Même avec moins d'un an d'ancienneté, un salarié doit percevoir une indemnisation (dans la limite d'un mois de salaire).
- ◆ Les juges ne peuvent pas refuser une indemnisation en dehors des cas exceptionnels prévus par la loi.

Ces décisions confirment l'application stricte du barème Macron et rappellent que l'indemnisation ne dépend ni de la preuve d'un préjudice, ni de l'ancienneté minimale du salarié.

Cass. soc. 29 janvier 2025, n° 23-16577 D ; cass. soc. 29 janvier 2025, n° 23-17006 D



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