



Le Récap' RH

by  fortify
HR PARTNER

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Loi DDADUE	P.3
PLFSS 2025	P.4
Journée de solidarité	P.5
Véhicule d'entreprise	P.6
Temps partagé	P.6
Assurance chômage	P.7

L'actualité paie

SMIC	P.9
Bonus-Malus	P.10
Cotisations	P.10
IJSS	P.10-11
CCN HCR	P.12
DSN	P.13
Taxe d'apprentissage	P.14
Tickets restaurant	P.14

Le saviez-vous ?

Licenciement	P.16
Temps de travail	P.17-18

Edito

Alors que novembre touche à sa fin, décembre et ses festivités s'annoncent ! 🎅

Pour cette dernière ligne droite, Fortify reste à vos côtés pour vous faire gagner du temps et vous accompagner dans vos enjeux RH. 🤝

⚖️ Dans ce numéro du Récap'RH

🔴 **Côté social**, nous décryptons pour vous les dernières décisions sur l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie, ainsi que les évolutions autour du PLFSS 2025, de l'assurance chômage ou encore du contrat à temps partiel.

💰 **Côté paie**, les actualités ne manquent pas non plus : impacts de la hausse du SMIC, dispositif bonus-malus, IJSS, nouveautés concernant la CCN HRC, la DSN, la contribution formation, et les tickets restaurant.

⚖️ Pour finir, ne manquez pas notre **sélection des dernières décisions jurisprudentielles** qui ont retenues notre attention.

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 rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Congés payés après un an d'arrêt pour AT/MP : un changement majeur

Depuis le 24 avril 2024, avec l'adoption de la loi n° 2024-364, un important changement a été introduit concernant **l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP)**. Désormais, tous les salariés en arrêt de travail pour AT/MP, quelle que soit la durée de leur arrêt, peuvent continuer **à cumuler des congés payés pendant toute la période de leur arrêt**. Ce droit est en phase avec les exigences du droit européen et vise à garantir que la durée de l'arrêt n'entraîne plus de perte de droits à congés payés.

Mais attention, **cette réforme ne s'applique pas rétroactivement aux arrêts AT/MP ayant duré plus d'un an avant le 24 avril 2024**. Cela signifie qu'en théorie, **pour ces périodes antérieures, les salariés ne peuvent pas réclamer des congés payés au-delà d'un an d'arrêt**.

Cependant, la Cour de cassation bouleverse la donne !

Dans un arrêt rendu le 2 octobre 2024 (n° 23-14.806), la Cour de cassation a statué **qu'en raison des principes du droit européen, les salariés peuvent revendiquer des congés payés pour les périodes d'arrêt excédant un an, même pour des arrêts ayant eu lieu avant la loi du 24 avril 2024**.

Cette décision repose **sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, qui garantit le droit aux congés payés sans condition de durée d'arrêt, et qui prime sur les limitations prévues par le code du travail français. Ainsi, bien que la loi de 2024 ait voulu mettre fin à cette distinction, la Cour de cassation a décidé **d'ouvrir la voie à une application rétroactive indirecte du droit à congés payés, permettant aux salariés de réclamer des droits pour des périodes antérieures à la loi de 2024**.

En pratique :

Les salariés en arrêt pour AT/MP peuvent désormais demander des congés payés pour tous les arrêts excédant un an, même avant le 24 avril 2024, grâce à cette jurisprudence.

Cela signifie que, malgré la loi de 2024, les employeurs doivent être prêts à gérer des demandes de congés payés pour des périodes antérieures à la réforme, en s'appuyant sur la décision de la Cour de cassation.

Quelles implications pour les employeurs ?

Cette décision pourrait avoir **des conséquences importantes pour les employeurs**, notamment en termes de gestion des droits des salariés et d'expositions financières possibles. Les entreprises devront probablement **ajuster leurs pratiques** pour prendre en compte cette jurisprudence et éviter d'éventuelles réclamations de congés payés pour des périodes antérieures à la loi, notamment en cas d'AT/MP de longue durée. Toutefois, elles peuvent se reposer **sur des mesures de limitation des effets de cette rétroactivité, comme prévu dans la loi de 2024, pour réduire l'impact financier**.

À retenir : La Cour de cassation a reconnu le droit des salariés à l'acquisition de congés payés pour des arrêts AT/MP excédant un an, même pour des périodes antérieures à la réforme de 2024. Cette évolution juridique marque une avancée importante pour les droits des salariés, mais impose aux employeurs **de s'adapter rapidement à cette nouvelle règle**.



PLFSS 2025 : les modifications apportées par le Sénat sur les mesures économiques

Le Sénat a terminé le 23 novembre l'**examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025**, avec un vote prévu le 26 novembre. Les modifications apportées devront être validées en commission mixte paritaire le 27 novembre. Voici ce qu'il faut retenir :

1. Nouvelle journée de solidarité compromise

Un amendement au Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025, déposé par la commission des affaires sociales du Sénat a proposé de **réformer la journée de solidarité**. Rebaptisée "**Contribution de solidarité par le travail**", cette mesure doublerait le volume horaire non rémunéré des salariés, **passant de 7 à 14 heures**.

La contribution de solidarité autonomie (CSA) verrait son taux passer **de 0,3 % à 0,6 %**. pour financer les dépenses croissantes liées à l'autonomie..



Cette mesure largement débattue au Sénat a suscité **des oppositions majeures**. Le gouvernement ne soutient pas cette proposition, rendant **son adoption finale peu probable** en commission mixte paritaire.

2. Petites retraites protégées du gel partiel

Le gouvernement prévoyait **de reporter au 1er juillet 2025 la revalorisation des pensions de retraite pour limiter les dépenses**, permettant ainsi une économie de 3,6 milliards d'euros.

Les sénateurs ont apporté des modifications à ce projet :

- Les retraites **inférieures à 1 500 € brut** seraient exemptées de ce report.
- Calendrier de revalorisation proposé par le Sénat :
 - **1er janvier 2025** : Revalorisation partielle à hauteur de 50 % de l'inflation prévue.
 - **1er juillet 2025** : Nouvelle revalorisation pour atteindre le niveau total de l'inflation, avec un rattrapage pour les montants non perçus les six premiers mois de l'année.



La mesure divise même au sein du camp présidentiel (certains sénateurs macronistes s'étant abstenus ou ayant voté contre), rendant son avenir incertain.

3. Allègements de cotisations patronales maintenus pour les bas salaires

- Proposition initiale du gouvernement : **Réduire les allègements de cotisations patronales pour les salaires autour du SMIC** (1 à 1,3 SMIC en 2025, puis 1,3 à 1,8 SMIC en 2026)
- Modification apportée par les sénateurs :
 - **Les allègements pour les bas salaires proches du SMIC sont maintenus**, pour préserver l'emploi dans des secteurs comme le nettoyage ou l'aide à domicile.
 - Pour compenser cette décision, le Sénat propose de supprimer :
 - Les allègements de cotisations familiales pour les salaires **supérieurs à 3,1 SMIC**.
 - Les allègements d'assurance maladie pour les salaires **à partir de 2,1 SMIC**.



Ces propositions devront encore être validées dans leur version finale lors de la commission mixte paritaire le 27 novembre, avant d'être définitivement adoptées.

Fortify vous tiendra informés de l'avancée de ce projet.

PLFSS 2025 : vers une seconde journée de solidarité sous un autre nom ?

Un amendement au Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025, déposé par la commission des affaires sociales du Sénat, propose **de réformer la journée de solidarité**. Rebaptisée "**Contribution de solidarité par le travail**", cette mesure doublerait le volume horaire non rémunéré des salariés, passant de 7 à 14 heures.



Rappel : la journée de solidarité en bref

Créée en 2004 après la canicule de 2003, cette journée impose aux salariés d'effectuer **une journée supplémentaire de travail non rémunéré**, organisée par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur.

Les modalités incluent :

- Travailler un jour férié autre que le 1er mai ;
- Utiliser un jour de RTT ou de congé ;
- Fractionner les heures sur plusieurs jours.

En Alsace-Moselle, des exceptions s'appliquent, comme l'interdiction d'utiliser le Vendredi Saint ou Noël pour cette journée.

Les nouveautés proposées

Pour les salariés :

- **14 heures non rémunérées (au lieu de 7 heures)**, proratisées pour les temps partiels.
- Les cadres en forfait jours travailleraient **2 jours supplémentaires**.
- **Modalités d'exécution similaires**, mais le texte ne fait plus explicitement référence aux jours fériés chômés, bien qu'ils restent une option.

Pour les employeurs :

- la contribution de solidarité autonomie (CSA) verrait son taux passer **de 0,3 % à 0,6 %** pour financer les dépenses croissantes liées à l'autonomie.

Les impacts pour les salariés

Si cette réforme est adoptée, les réalités pourraient fortement varier :

- Certains perdront un jour de RTT ou férié ;
- D'autres verront les heures fractionnées sur l'année, parfois de manière symbolique.

Quel que soit le nom donné, le principe reste identique : travailler plus sans rémunération supplémentaire. La réforme, si elle aboutit, soulève des questions sur son équité et ses implications pour les salariés.

Une adoption compromise

Comme précisé plus haut, cette mesure largement débattue au Sénat a suscité des oppositions majeures. Le gouvernement ne soutient pas cette proposition, rendant **son adoption finale peu probable** en commission mixte paritaire.

Source : [Amendement n°129 de la commission des affaires sociales du Sénat](#).

Obligation d'équiper les véhicules d'entreprise de pneus d'hiver

À partir du 1er novembre 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, les véhicules d'entreprise (voitures et utilitaires légers) doivent être équipés de **dispositifs spécifiques pour circuler dans certaines zones**. Cette obligation s'applique dans plusieurs régions montagneuses de France et vise à assurer la sécurité en cas de conditions hivernales difficiles.

Les véhicules concernés doivent répondre à l'une des exigences suivantes pour circuler dans certaines communes :

- **Avoir des dispositifs antidérapants amovibles (chaînes ou chaussettes)** dans le coffre, permettant d'équiper au moins les deux roues motrices.
- Disposer de **pneus à clous**.
- Être équipés de **quatre pneus hiver adaptés**.

Ces exigences concernent spécifiquement les zones suivantes : **les Alpes, la Corse, le Massif central, le Massif jurassien, les Pyrénées et le Massif vosgien**. Ce sont les préfets des départements concernés qui détermineront les communes où cette obligation d'équipement s'applique.

Rappel important : l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité de ses salariés, y compris en ce qui concerne l'équipement des véhicules de service. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions, notamment en cas d'accident ou de contrôle.



Temps partagé

Prolongation de 4 ans pour le contrat de travail à temps partagé

À partir du 6 novembre 2024, **la loi prolonge de 4 ans l'expérimentation du contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité**, qui avait expiré le 31 décembre 2023, avec des critères d'éligibilité plus restreints. Ce dispositif permet aux entreprises de travail temporaire (ETT) de mettre des salariés à disposition d'entreprises clientes pour favoriser leur insertion professionnelle.

Nouveaux critères d'éligibilité

Les personnes éligibles sont désormais :

- Les **demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 12 mois** à France Travail (au lieu de 6 mois),
- Les **demandeurs d'emploi de 55 ans et plus inscrits depuis au moins 6 mois** (au lieu de 50 ans),
- Les **jeunes de moins de 26 ans avec un niveau de formation ≤ 3** (CAP, BEP) inscrits depuis **au moins 6 mois**,
- **Les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes handicapées** (critères inchangés).

Droits renforcés des salariés

Si l'entreprise utilisatrice recrute un salarié à temps partagé, elle devra prendre en compte son ancienneté, calculée sur les missions effectuées au cours des 3 mois précédents, et **déduire cette durée de la période d'essai**. Le salarié sera aussi **dispensé de préavis** s'il est embauché par l'entreprise utilisatrice.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux contrats conclus dans les 4 années suivant la promulgation de la loi.

Assurance chômage : Un nouvel avenant négocié par les partenaires sociaux



Le 14 novembre 2024, les partenaires sociaux ont conclu les négociations sur l'assurance chômage. Ils ont abouti à un avenant qui vient compléter le protocole d'accord initial de novembre 2023, dont l'agrément avait été refusé.

Cette fois, les partenaires sociaux ont satisfait à l'exigence de réduction des coûts imposée par le gouvernement, et l'effort financier reposera principalement sur les seniors et les travailleurs frontaliers.

Voici les points principaux de l'avenant :

- **Indemnisation des seniors :**

- **Le décalage des bornes d'âge pour l'entrée dans la filière spécifique d'indemnisation** : les âges d'entrée sont repoussés à **55 et 57 ans, au lieu de 53 et 55 ans**. Cela permet une durée d'indemnisation plus longue pour les seniors (22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus).
- **Le maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein** est également décalé à **64 ans**, en cohérence avec l'âge légal de départ à la retraite.
- L'allongement des droits **pour les seniors de 55 ans et plus, en cas de formation**, est également décalé.

- **Travailleurs frontaliers :**

- Introduction d'un **coefficient correcteur pour les salaires perçus à l'étranger** (par exemple en Suisse ou en Belgique), **dans le calcul des allocations chômage**. Ce coefficient vise à **ajuster les différences de salaire entre la France et les pays voisins**, afin de limiter les variations des allocations chômage.
- **Une révision des règles d'offre raisonnable d'emploi** est demandée, spécifiquement pour les travailleurs frontaliers, pour mieux prendre en compte les niveaux de rémunération en France.

- **Contributions patronales :**

- La suppression de la **contribution patronale exceptionnelle** de 0,05 % est **reportée au 1er mai 2025**.
- Mise en place d'un groupe de travail pour ajuster **le dispositif bonus-malus** sur la cotisation patronale, avec un avenant technique prévu **avant le 31 mars 2025**.

Bon à savoir :

- L'avenant doit être signé **par les partenaires sociaux** et sera intégré au protocole de 2023.
- Le texte doit être **agréé par le gouvernement** et pourrait entrer en vigueur **le 1er janvier 2025**, pour une durée de 48 mois.



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 administrative tasks. The background is blurred, emphasizing the person's hands and the documents.

L'actualité paie

Impacts de l'augmentation du SMIC en paye : apprentis & stagiaires, activité partielle et Prélèvement à la source



Apprentis & Stagiaires

La revalorisation anticipée du SMIC au 1er novembre 2024, augmentée de 2 %, porte le taux horaire brut de **11,65 € à 11,88 €**. Cette hausse impacte le **seuil annuel d'exonération d'impôt** sur le revenu pour les apprentis et stagiaires.

En effet, leur rémunération est exonérée d'impôt jusqu'à un montant annuel correspondant à 1 820 fois le SMIC horaire brut. Ce seuil évolue en fonction des variations du SMIC au cours de l'année. Au 1er novembre 2024, **le plafond d'exonération est estimé à 21 272 € contre 21 203 € au 1er janvier**.

Concernant le **prélèvement à la source (PAS)**, seul le salaire net fiscal des apprentis et stagiaires dépassant ce seuil est soumis au prélèvement. En général, les entreprises calculent ce seuil d'exonération en fonction du SMIC de janvier (soit 21 203 € pour 2024), mais l'apprenti peut ajuster sa déclaration de revenus avec le montant réel d'exonération.



Activité partielle et ALPD

La hausse du SMIC impacte également **les indemnités pour l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée (APLD)**. La revalorisation ajuste les montants maximums d'indemnités versées aux salariés et des allocations remboursées aux employeurs, basées sur un plafond de 4,5 fois le SMIC.

- Pour l'activité partielle, l'indemnité maximale due aux salariés passe à **32,08 € par heure (24,25 € à Mayotte)**, et l'allocation versée aux employeurs est plafonnée à **19,25 € (14,55 € à Mayotte)**. Le taux horaire minimum pour ces indemnités sera réévalué, avec une estimation à 8,46 € (7,29 € à Mayotte).
- Pour l'APLD, l'indemnité horaire maximale pour les salariés passe à **37,42 € (28,29 € à Mayotte)**, et l'allocation aux employeurs à **32,08 € (24,25 € à Mayotte)**. Le taux horaire minimum pour l'APLD est estimé à **9,40 € (8,10 € à Mayotte)**, correspondant au SMIC net, comme exigé pour les indemnités minimales.



Prélèvement à la source pour les contrats courts : revalorisation de l'abattement à 1/2 SMIC au 1er novembre 2024

La hausse du SMIC au 1er novembre 2024 entraîne celle de l'abattement de 1/2 SMIC net imposable pour le prélèvement à la source (PAS) applicable aux deux premiers mois d'embauche de certains contrats courts. Cet abattement passe à 739 € (contre 725 € en janvier 2024), mais les employeurs peuvent, par tolérance, continuer d'utiliser le montant fixé au 1er janvier.

Règles du PAS en taux neutre pour les contrats courts

Le PAS impose des règles spécifiques pour les taux neutres appliqués aux CDD et contrats d'intérim de moins de deux mois (CGI art. 204 H). Cette règle s'étend aux stages de deux mois ou moins.

Pendant les deux premiers mois d'un contrat court, l'employeur applique la grille mensuelle sans prorata et soustrait l'abattement de 50 % du SMIC net imposable. Bien que le montant de l'abattement soit actualisé, une tolérance administrative permet de maintenir le montant initial de 725 € tout au long de l'année.

Utilisation du taux personnalisé prioritaire

Si un taux personnalisé est disponible pour le salarié, l'employeur doit l'appliquer, ce qui exclut l'abattement et rend le taux neutre applicable uniquement en dernier recours.

Assurance chômage : prolongation du régime et du bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024

Un décret du 30 octobre 2024 **prolonge le régime d'assurance chômage et le système de bonus-malus** jusqu'à la fin de l'année, afin de permettre aux partenaires sociaux de négocier sur l'emploi des seniors et l'assurance chômage.



Pour rappel : Le gouvernement Attal avait initialement prévu **une réforme de l'assurance chômage**, refusant la convention du 10 novembre 2023 en raison de l'absence de mesures pour l'emploi des seniors. Ce projet a été **suspendu** suite à la dissolution de l'Assemblée nationale. En attendant un nouvel accord, le régime a été temporairement prolongé jusqu'au 31 octobre 2024.



Nouvelles négociations :

Le gouvernement de Michel Barnier a **relancé les discussions** en invitant les partenaires sociaux à compléter l'accord de 2023 pour intégrer des mesures pour les seniors, avec un objectif d'économies annuelles de 400 millions d'euros.



Maintien du bonus-malus jusqu'à la fin de l'année 2024 :

Le bonus-malus, qui module la cotisation chômage des entreprises selon leur recours aux contrats courts, est également **prolongé jusqu'au 31 décembre 2024**. Un groupe de travail a été mis en place pour ajuster le dispositif, avec un avenant technique prévu avant le 31 mars 2025.

Cotisations

Pour 2025, le plafond de la sécurité sociale est confirmé par le BOSS et passera à 3 925 € par mois

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a confirmé que le plafond de la Sécurité sociale pour 2025 sera fixé à **3 925 € par mois, soit 47 100 € par an**, avec une hausse de **1,6 % effective dès le 1er janvier**. Ce montant s'aligne avec les prévisions de la commission des comptes de la Sécurité sociale publiées en octobre.

Autres valeurs de plafonds pour 2025

Les valeurs périodiques du plafond, établies selon le code de la Sécurité sociale, seront :

- Trimestriel : 11 775 €
- Quinzaine : 1 963 €
- Semaine : 906 €
- Journalier : 216 €
- Horaire : 29 €

Ces valeurs s'appliquent aux salariés ayant une périodicité de paie non mensuelle, comme les travailleurs à domicile et les VRP, en fonction de la règle de "prorata temporis".

Plafond spécifique pour Mayotte : Le plafond mensuel de la Sécurité sociale à Mayotte sera fixé à 2 821 € en 2025.

Stages : gratification et franchise de cotisations

Pour 2025, la gratification minimale des stagiaires reste inchangée à 4,35 € par heure, ce qui correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. La franchise de cotisations suit le même seuil.

IJSS maladie/maternité : pérennisation des règles transitoires en cas de période de référence incomplète

La réforme du calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les périodes de référence incomplètes, initialement prévue pour octobre 2022 puis repoussée au 1er juin 2024, a été **abandonnée**. Un décret du 30 octobre 2024 **confirme cette décision et pérennise les règles transitoires mises en place depuis le 15 avril 2021**.

Retour sur la réforme et son report

En avril 2021, un décret annonçait **de nouvelles règles pour la reconstitution du salaire en cas de période de référence incomplète**, notamment pour les arrêts de travail débutant à partir d'octobre 2022. Ce mode de calcul visait à **neutraliser** certaines interruptions de travail (maladie, chômage, etc.) et à reconstituer le salaire sur la base des revenus de la période de référence. En raison des difficultés liées à cette réforme, son application a été reportée à juin 2024, avant d'être **définitivement abandonnée**.

L'abandon de la réforme et pérennisation des règles transitoires

Le décret du 30 octobre 2024 abandonne définitivement la réforme de calcul et pérennise les dispositions transitoires appliquées depuis avril 2021, avec quelques ajustements. Les règles concernent les arrêts de travail prescrits depuis cette date et s'appliqueront désormais aux arrêts **à partir du 1er novembre 2024**.

Les nouvelles règles tiennent compte de **plusieurs cas d'inactivité**, notamment lorsqu'une activité commence ou se termine en cours de mois, ou lorsque le salarié est absent pour des raisons autorisées (maladie, chômage, etc.).

Détails des règles de calcul à partir du 1er novembre 2024 :



Périodes d'inactivité :

Les cas où l'assuré ne perçoit pas de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence, y compris les absences pour maladie, chômage ou fermeture d'établissement.

Reconstitution des revenus :

- Lorsque l'activité commence ou se termine dans un mois, le revenu est calculé pour ce mois sur la base du revenu journalier perçu.
- Si une activité prend fin et une autre débute dans le même mois, le revenu est calculé selon l'activité débutée dans le mois.
- Si l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité pendant la période de référence, le calcul se base sur les revenus perçus après la période de référence.

Réduction du plafond des IJSS maladie : un projet de décret pour abaisser le seuil à 1,4 SMIC dès janvier 2025

Le projet de décret en cours prévoit une **réduction du plafond de rémunération** pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie, qui passerait de 1,8 à 1,4 SMIC pour les arrêts de travail débutant à compter du 1er janvier 2025.

Cette mesure entraînerait une **baisse du montant des IJSS pour certains salariés, en particulier ceux ayant un salaire supérieur à 1,4 SMIC**, ce qui obligerait les employeurs à augmenter leur contribution pour maintenir la rémunération des salariés concernés pendant leur arrêt maladie, dans le cadre d'un maintien de salaire ou d'une indemnisation complémentaire.

Rappel du calcul des IJSS maladie :

- Les IJSS maladie sont calculées à partir du salaire brut **des 3 derniers mois** avant l'arrêt de travail, dans la limite de 1,8 SMIC.
- Le montant des IJSS est égal à **50 % du revenu d'activité antérieur**, avec un plafond fixé à 53,31 € bruts (en novembre 2024).



Ce que prévoit le projet de décret :

- Le plafond des salaires pris en compte pour le calcul des IJSS maladie serait abaissé à **1,4 SMIC, soit un montant maximum de 2 522,52 €**.
- Par conséquent, le montant des IJSS serait réduit à **41,47 €** pour les salariés dont le salaire dépasse ce nouveau plafond.

Conséquences pour les employeurs :

- L'employeur devra **compenser** cette baisse des IJSS, notamment en augmentant sa part dans le cadre du maintien de salaire.
- Cela pourrait également avoir des conséquences pour **la gestion de la prévoyance complémentaire**.
- Cette réforme concerne également **les artistes-auteurs bénéficiant d'indemnités journalières maladie**.



Bon à savoir :

Le projet de décret n'a pas besoin de passer par le législatif, étant donné que les changements relèvent de la réglementation de la sécurité sociale. Nous vous tiendrons informés des suites de ce projet majeur.

Focus sur la convention collective HCR : nouvelle grille de salaire et évolution du congé enfant malade

Des changements sont à noter concernant **la Convention Collective HCR (Convention Collective des Hôtels, cafés, restaurants)**. Tout d'abord, une **nouvelle grille de salaire** va s'appliquer au 1er décembre 2024. Le congé enfant malade va également connaître des évolutions à compter du 1er décembre. Fortify fait le point sur ces évolutions majeures.

Une nouvelle grille de salaire dès le 1er décembre 2024

La branche HCR a négocié une **nouvelle grille de salaires**. Il s'agit de l'avenant n° 33 du 19 juin 2024 qui entrera en vigueur **le 1er décembre 2024** suite à la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel du 9 novembre.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Echelon 1	12€	12,28€	13,32€	14,40€	18,43€
Echelon 2	12,08€	12,55€	15,54€	14,77€	21,78€
Echelon 3	12,18€	13,17€	14€	15,40€	28,12€

Entrée en vigueur du nouveau congé pour enfant malade au 1er décembre

Jusqu'ici, les entreprises de la CCN HCR (Convention Collective des Hôtels, cafés, restaurants) appliquaient uniquement les règles légales. Désormais, à partir du 1er décembre 2024, les salariés bénéficieront de :

- **2 jours travaillés/an** pour la **maladie d'un enfant jusqu'à ses 10 ans**.
- **3 jours travaillés/an** pour **l'hospitalisation d'un enfant jusqu'à ses 16 ans**.

Quelles modalités ?

- Ces absences sont **rémunérées** et **cumulables**.
- La période de référence s'étend du **1er janvier au 31 décembre**.
- Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils peuvent **bénéficier successivement** de ces absences.
- Ces jours s'ajoutent aux **dispositifs existants** tels que le congé de présence parental et le congé de proche aidant.

À noter : tous les salariés ne sont pas éligibles !

- **Condition d'ancienneté : un an minimum** dans l'entreprise.
- Lien avec l'enfant : celui-ci doit être **inscrit sur le livret de famille du salarié**.



Refus de propositions de CDI suite à un CDD et déclaration en DSN : mode d'emploi



Pour rappel :

Depuis le 1er janvier 2024, lorsqu'un employeur propose à un salarié en CDD de poursuivre la relation de travail en CDI, la proposition doit être **notifiée à l'intéressé par écrit** dès lors qu'elle répond aux conditions suivantes :

- Même emploi ou emploi similaire ;
- Rémunération et durée du travail au moins équivalentes ;
- Classification équivalente ;
- Même lieu de travail.

La notification écrite doit indiquer le délai de réflexion (délai « raisonnable ») laissé au salarié et préciser que son silence vaudra refus.

- En cas de refus du salarié (exprès ou tacite), l'employeur doit **en informer France Travail** dans un délai d'un mois en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.
- Le demandeur d'emploi qui, au cours des 12 derniers mois, aura refusé 2 CDI dans ce contexte sera **privé d'indemnisation chômage**, sauf exceptions.

Comment déclarer le refus de CDI en DSN ?

À ce sujet, le GIP-MDS, maître d'œuvre de la DSN, a mis en ligne une fiche consigne le 21 octobre 2024 pour préciser les modalités de déclaration en DSN de ce refus de CDI.

Aussi, **à compter de la DSN du mois de janvier 2025** (déposée en février 2025), à l'occasion du signalement de la fin de contrat de travail (= FCTU), **la rubrique « Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission » (S21.G00.62.021) devra être valorisée avec « 01 – Proposition refusée »** lorsque :

- L'entreprise a proposé un CDI à un salarié, dans les formes et conditions prévues par la loi ;
- ET que le salarié l'a refusé.

Pour les contrats de mission ou les CDD d'usage en circuit dérogatoire, cette rubrique devra être renseignée directement dans la DSN mensuelle.

Bon à savoir :

- **Les contrats d'apprentissage sous forme de CDD** ne sont pas concernés par la mesure ;
- Sont en revanche concernés **les agents contractuels de droit privé en CDD**, y compris en contrat d'insertion ou contrat aidé, ainsi que les intermittents du spectacle.



Contributions Formation et Taxe d'Apprentissage – Rubrique BOSS opposable à partir du 1er novembre 2024

Le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale) a rendu opposable, dès le 1er novembre 2024, sa rubrique concernant **les contributions à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage**. Ce texte, issu d'une consultation publique clôturée en août, remplace certaines circulaires abrogées.

La rubrique comporte trois chapitres :

- **Chapitre 1** – La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (contribution à la formation professionnelle et taxe d'apprentissage) ;
- **Chapitre 2** – La contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- **Chapitre 3** – La contribution au financement du compte personnel de formation pour les titulaires de contrats à durée déterminée.

Dans chaque chapitre, **le champ d'application de la contribution puis son mode de calcul** sont présentés.



La fiche a été **mise à jour le 18 novembre 2024** pour corriger deux points soulevés après sa publication initiale.

Ce qu'il faut retenir :

1. Exclusion des rémunérations des expatriés et détachés

Sont exclues des contributions formation et taxe d'apprentissage :

- Rémunérations des expatriés non affiliés au régime français.
- Détachés soumis au régime étranger.
- Pluriactifs relevant d'un régime étranger.
- Une précision ajoutant les résidents fiscaux à l'étranger a été supprimée.

2. Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

- L'ajout des CDD post-contrats d'apprentissage/professionnalisation dans le quota d'alternants, en contradiction avec le Code du travail, a été retiré.

Actualité BOSS du 29 octobre 2024 ; BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, en vigueur au 01/11/2024

Tickets restaurant

Prolongation du régime d'exception jusqu'au 31 décembre 2026

La proposition de loi visant à prolonger l'utilisation dérogatoire des titres-restaurant pour « tout produit alimentaire » a passé le cap de l'Assemblée nationale, qui l'a adoptée en première lecture le 20 novembre 2024. Les députés ont amendé le texte initial en prévoyant une prolongation du dispositif de 2 ans (au lieu de 1 an), soit **jusqu'au 31 décembre 2026**.

Ainsi les titres restaurant pourront toujours être utilisés pour acheter **tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable** (ex. : riz, pâtes, farine, œufs, viande ou poisson non transformé) (loi 2022-1158 du 16 août 2022, art. 6, JO du 17), à l'exclusion de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments animaliers.

Reste maintenant au Sénat à se pencher sur ce texte, une fois celui-ci inscrit à l'ordre du jour. Si le Sénat vote le texte dans les mêmes termes, la proposition de loi sera **définitivement adoptée**.



Le saviez-vous ?



Liberté d'expression : des propos excessifs peuvent justifier un licenciement pour faute



Contexte

Un cadre dirigeant, responsable stratégique des ressources humaines internationales au sein d'une entreprise, a été **licencié pour faute grave** en 2019. L'employeur lui reprochait **un abus de sa liberté d'expression par des propos et des mails jugés excessifs**, bien que non injurieux ni diffamatoires. Le salarié **contestait le licenciement, affirmant n'avoir fait qu'exercer sa liberté d'expression**.

Rappel des faits

Les faits reprochés incluent **plusieurs échanges problématiques**. Le salarié avait demandé de manière condescendante à un directeur d'annuler un déplacement pour assister à un événement officiel, avec des commentaires ironiques et désobligeants. Il avait également eu **des échanges agressifs** avec un interlocuteur RH concernant le traitement d'un dossier, et avait adressé un mail au président du groupe, décrivant la supérieure hiérarchique qui quittait le groupe comme ayant un management "toxique" et laissant l'organisation dans un "chaos indescriptible".



Conclusion

La Cour de cassation **a confirmé le licenciement pour faute grave**, estimant que les propos du salarié étaient abusifs au regard de sa position de cadre dirigeant, même en l'absence d'insultes ou de diffamation. Cette décision rappelle que la **liberté d'expression des salariés est encadrée et peut être limitée en cas d'abus, particulièrement pour les cadres dirigeants**.

Temps de déplacement des salariés itinérants : temps de travail effectif ou non ?



En règle générale, le temps de déplacement professionnel pour se rendre au lieu d'exécution du contrat de travail (soit le trajet domicile-lieu de travail) n'est pas considéré **comme du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à une rémunération**.

Toutefois, lorsque ce temps dépasse le **trajet habituel domicile-travail**, le salarié peut prétendre à une **compensation**, soit en temps, soit sous forme de rémunération.

Exceptionnellement, le trajet domicile-lieu de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif lorsqu'il remplit les critères nécessaires : c'est-à-dire **lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur, suit ses directives et ne peut vaquer à des activités personnelles**.

La qualification du temps de déplacement est particulièrement importante **pour les salariés itinérants**, dont l'activité implique des déplacements constants.



Principes applicables :

- **Les trajets entre différents sites au cours d'une même journée de travail sont considérés comme du temps de travail effectif** et sont donc rémunérés.
- **Les trajets entre le domicile et le site du premier et du dernier client de la journée doivent être analysés au cas par cas**, en vérifiant s'ils répondent à la définition de temps de travail effectif.

Par exemple, dans une situation où un salarié **communique avec des clients ou des collaborateurs pendant son trajet de retour**, ce temps de trajet peut être **requalifié comme temps de travail effectif**.

Contexte :

Dans une affaire récente portée devant la Cour de cassation, un salarié chargé de convoier des véhicules industriels pour les clients de son employeur a demandé que le temps de trajet entre les clients et les hôtels soit **requalifié en temps de travail effectif**.

Conclusion :

Bien que la Cour de cassation n'ait pas établi de règle générale, elle **rappelle l'importance pour l'employeur d'examiner attentivement chaque trajet** pour déterminer s'il doit être rémunéré, compensé ou non pris en compte, en se référant systématiquement à la définition de temps de travail effectif.

Accord d'aménagement du temps de travail : est-il possible de récupérer un trop-perçu ?



Pour rappel, le temps de travail peut être **aménagé sur une période supérieure à la semaine** grâce à un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche.

Cet accord peut prévoir **une rémunération lissée**, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois. La rémunération est alors calculée en fonction d'un horaire mensuel moyen.

Dans ce cadre d'aménagement avec lissage, il peut arriver que l'employeur doive **récupérer un trop-versé** lors de la régularisation annuelle de salaire, notamment lorsque le salarié **a travaillé moins d'heures que prévu sur la période d'aménagement**.

Dans cette situation, le trop-perçu par l'employeur est considéré comme **une avance sur salaire** à récupérer selon des règles spécifiques.

Rappel des faits :

Récemment, dans une affaire portée devant la Cour de cassation, **plusieurs agents de sécurité ont contesté une somme prélevée lors de leur solde de tout compte** pour « modulation négative annuelle ».

Ce qu'il faut retenir :

Le 2 octobre 2024, la Cour a statué que, **si l'employeur ne peut pas justifier d'une planification prévoyant des périodes hautes d'activité en accord avec les modalités de l'accord collectif, le salarié n'a pas à prouver que le déficit d'heures résulte d'une défaillance de son employeur**.

En l'absence de preuves de planification adéquate, l'employeur **ne peut donc pas réclamer de régularisation de salaire en fin de période d'aménagement**.



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