

## AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

PLFSS 2025	P.3-4
Partage de la valeur	P.5-6
Pouvoir d'achat	P.7
Travailleurs étrangers	P.7
CSP	P.8
Formation	P.9

### L'actualité paie

SMIC - PMSS - Gratification Stage	P.11
Taux PAS - AT / MP	P.12
Saisie sur salaire	P.13
Cotisations	P.14
Alternance	P.15
Compte personnel de formation	P.16
Frais professionnels	P.17-22
Avantages sociaux	P.23-24

### Le saviez-vous ?

Clause de mobilité	P.26
Inaptitude	P.27
Congé sabbatique	P.28

## Edite

Chers lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous retrouver pour notre premier Récap'RH de l'année 2025 !

Cette nouvelle année débute dans un contexte particulier, marqué par l'absence d'une loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025. Résultat : de nombreuses mesures sociales sont encore en attente, et certains paramètres de paie – comme les cotisations, les taux AT/MP ou le barème de l'impôt sur le revenu – restent incertains.

Pas d'inquiétude, Fortify est là pour vous accompagner et vous aider à naviguer sereinement dans ce paysage complexe !

Dans ce numéro, nous faisons le point sur :

- Social : la Prime de partage de la valeur 2025, les perspectives liées au futur LFSS, les nouveautés concernant les tickets restaurant, les travailleurs étrangers et le CSP.
- Paie : les barèmes actualisés au 1er janvier 2025, ainsi que les dernières évolutions sur les aides à l'apprentissage et le CPF.
- Jurisprudence : un focus sur les récentes décisions concernant les clauses de mobilité, l'inaptitude et le congé sabbatique.

📖 Bonne lecture et belle année 2025 !

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

## PLFSS 2025 : où en sommes-nous ?

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025, porté par le gouvernement de Michel Barnier, a été **rejeté par l'Assemblée nationale** en décembre 2024 après l'adoption d'une motion de censure par les députés du Nouveau Front Populaire (NFP), soutenus par le Rassemblement National. Cette motion a été déclenchée suite à l'utilisation de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution, permettant au gouvernement de faire passer le texte sans vote, ce qui a suscité une forte opposition. En conséquence, le texte élaboré en commission mixte paritaire (CMP) a été rejeté, et Michel Barnier a démissionné.

### Lois spéciales adoptées pour assurer la continuité

Face à l'absence d'une loi de financement adoptée à la fin de 2024, le gouvernement a présenté **une loi spéciale** adoptée à l'unanimité par le Parlement. Cette loi vise à garantir la **continuité** des finances publiques pour le début de l'année 2025, autorisant notamment les pouvoirs publics à percevoir les impôts existants et à effectuer les paiements des prestations sociales, malgré l'absence d'une loi de financement de la sécurité sociale définitive.

### Reprise du chantier par le gouvernement de François Bayrou

Le gouvernement François Bayrou, qui a pris le relais, prévoit de ne pas recommencer **le processus législatif** à zéro. Au lieu de cela, il souhaite reprendre le texte rejeté, y apporter **des ajustements** afin de minimiser le risque de censure et de trouver un compromis plus acceptable politiquement. Ce texte amendé pourrait être redéposé au Parlement avec des modifications, notamment sur les aspects fiscaux liés aux cotisations patronales et salariales.

L'objectif du gouvernement est de faire adopter le texte **d'ici la fin février 2025**.

### Les enjeux fiscaux du PLFSS

Parmi les mesures fiscales qui pourraient être réexaminées, on retrouve :

- **Les allègements de cotisations patronales**, qui pourraient être réajustés, voire remaniés, selon les discussions.
- **Les exonérations de cotisations salariales** et de CSG/CRDS pour les apprentis, qui étaient envisagées pour être révisées à la baisse.
- **Le relèvement de la contribution patronale** pour les attributions gratuites d'actions, qui pourrait passer de 20 % à 30 %.

Le texte pourrait également aborder d'autres ajustements en fonction des débats parlementaires.

#### La règle de l'entonnoir



Le gouvernement devra se conformer à la règle de l'entonnoir, qui limite les amendements après la première lecture. Les amendements devront être directement liés aux articles encore en discussion, sauf exceptions spécifiques (comme les corrections d'erreurs matérielles). Cette règle vise à éviter des modifications trop larges ou non pertinentes, garantissant ainsi une discussion plus ciblée et moins susceptible d'entraîner de nouvelles censures.

## PLFSS 2025 : les principales mesures Paie & RH adoptées par le Sénat

**Le projet de loi de finances (PLF) pour 2025 a été adopté en première lecture par le Sénat le 23 janvier 2025, après un rejet par l'Assemblée nationale en novembre 2024.**

Le texte a été amendé par le Sénat et sera examiné en commission mixte paritaire (CMP) le 30 janvier, étape cruciale pour obtenir un compromis et éviter une motion de censure.

Le gouvernement Bayrou cherche des soutiens pour faire adopter le texte, notamment auprès de la gauche modérée.

### Principales mesures paie et RH :

#### Prélèvement à la source :

- Les grilles de taux neutres restent **inchangées** par rapport au texte initial.
- En attendant l'adoption du PLF, **les grilles de 2024 restent en vigueur.**

#### Exonération des pourboires :

- Prorogation pour 2025 **des exonérations fiscales et sociales sur les pourboires volontaires**, sous certaines conditions.

#### Monétisation des jours de repos :

- Prolongation jusqu'au 31 décembre 2026 du **dispositif de rachat des jours de repos acquis.**

#### Frais de transport domicile-travail :

- Prolongation en 2025 du **régime fiscal avantageux pour les employeurs prenant en charge jusqu'à 75 % des frais de transport**, malgré l'avis défavorable du gouvernement précédent.

#### Activité partielle de longue durée (APLD) Rebond :

- Mise en place d'un **dispositif APLD spécifique** pour soutenir les entreprises en difficulté, opérationnel à partir du 1er mars 2025.

#### Taxe d'apprentissage :

- **Suppression du taux réduit en Alsace-Moselle** et recentrage des exonérations pour les mutuelles uniquement sur les rémunérations des apprentis.

#### Aide à l'embauche d'apprentis :

- **Exclusion de l'aide de l'État pour les apprentis des grandes entreprises** (250 salariés et plus) préparant un diplôme inférieur à la licence.

### Étapes à venir :

- La CMP sera décisive pour déterminer les amendements retenus. En cas d'accord, le texte devra encore être validé par l'Assemblée et le Sénat.
- Des motions de censure ou un recours au 49.3 restent possibles.

## Prime de Partage de la Valeur : quels ajustements en 2025 ?

La Prime de Partage de la Valeur (PPV), anciennement appelée prime Macron, permet aux employeurs de **verser une prime facultative** aux salariés chaque année. En 2025, plusieurs ajustements sont à prendre en compte, notamment **l'obligation pour les PME** de moins de 50 salariés de mettre en place un mécanisme de partage de la valeur.

### Plafond des Primes

La prime de partage de la valeur **bénéficie d'exonérations sociales** dans la limite de 3 000€ par bénéficiaire et par année civile.

Cette limite peut être portée à **6 000€** si l'employeur met en place l'un des dispositifs suivants :

- Un dispositif d'intéressement, dans le cas où la participation est obligatoire ;
- Un dispositif d'intéressement ou de participation, dans le cas où la participation n'est pas obligatoire.

Ces dispositifs doivent être mis en place à la date de versement de la prime ou conclus pour le même exercice que celui du versement de la prime.



Bon à savoir : Cette année encore, les entreprises ont la possibilité de **verser jusqu'à 2 PPV** par année civile, dans la limite globale du plafond prévu actuellement.

### Prolongation et ajustements des exonérations en 2025

**La loi prolonge de 3 ans le régime fiscal et social favorable des primes versées aux salariés gagnant moins de 3 SMIC**, initialement prévu pour se terminer le 31 décembre 2023, mais **uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

### Affectation de la prime à l'épargne

Par ailleurs, la loi permet aux salariés de placer tout ou une partie de leur PPV sur **un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise** (PEE, PERCO, PERECO, PERO) afin de bénéficier d'une exonération d'impôt sur les sommes bloquées, tout en étant comptabilisée pour le revenu fiscal de référence.

Les salariés disposent **d'un délai de 15 jours** après avoir été informés de l'attribution de la prime pour demander son affectation sur un plan d'épargne.



## Nouvelle obligation de partage des bénéfices pour les PME en 2025

Une nouvelle **expérimentation** a été lancée pour les **entreprises de moins de 50 salariés**, facilitant la mise en place de dispositifs d'intéressement, de participation et de **partage de la valeur**. Ces dispositifs bénéficieront d'un accompagnement simplifié et d'avantages fiscaux renforcés.

Ainsi, **à partir du 1er janvier 2025**, certaines PME auront **l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur**. Les options incluent :

- un plan de participation ou d'intéressement
- un plan d'épargne salariale (comme un PEE ou un PERCO)
- le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV)



**Bon à savoir :** Cette mesure est expérimentale et sera évaluée sur une **période de 5 ans** à compter de la date de sa promulgation (soit jusqu'au 29 novembre 2028). Elle concerne plus de **1,5 millions de salariés**. L'objectif est de tester son impact avant une éventuelle généralisation ou modification.

### Qui est concerné par l'obligation ?



- Entreprises ayant la forme d'une **société** (SA, SAS, SARL société civile, SNC, SCA, ou SCS)
- Entreprises ayant entre **11 et 49 salariés\***
- **Absence d'accord de participation ou d'intéressement en cours**
- Réalisation d'un bénéfice net fiscal positif au moins égal à **1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs** (au 1er janvier 2025, les exercices pris en compte seront donc ceux de 2022, 2023 et 2024)

*\*L'effectif de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre d'employés chaque mois durant l'année civile précédente (2024 pour l'effectif 2025).*

### Quelles entreprises sont exemptées ?



Certaines entreprises ne sont pas concernées par le nouveau décret de la loi sur le partage de la valeur. Il s'agit :

- Des entreprises de moins de 11 salariés ainsi que celles de 50 salariés et plus.
- Des entreprises déjà dotées d'accords collectifs en matière de partage de la valeur.
- Des entreprises individuelles.
- Des entreprises qui relèvent du statut "SAPO" (sociétés anonymes à participation ouvrière) si elles respectent ces deux conditions : avoir versé une dividende au titre de l'exercice écoulé aux salariés ET ne pas avoir versé un dividende prioritaire.
- Des Unités économiques et Sociales (UES).

La Prime de Partage de la Valeur et les nouvelles mesures introduites par la loi sur le partage de la valeur représentent une véritable opportunité pour renforcer l'attractivité des entreprises, améliorer le pouvoir d'achat des salariés et encourager une culture de partage équitable. En se conformant aux nouvelles obligations et en adoptant une approche stratégique, les entreprises peuvent en tirer des avantages significatifs tant sur le plan social qu'économique.

### Titres-restaurant : la prolongation pour tous les produits alimentaires confirmée jusqu'en 2026

La loi prolongeant **l'utilisation dérogatoire des titres-restaurant** pour « tout produit alimentaire » jusqu'au 31 décembre 2026 est parue au Journal officiel du 22 janvier 2025. Les salariés peuvent ainsi continuer d'acheter des produits alimentaires **non directement consommables** avec leurs titres-restaurant.



Pour rappel : Initialement instaurée par la loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 pour soutenir le pouvoir d'achat face à l'inflation, cette mesure permet aux salariés d'utiliser leurs titres-restaurant pour acheter des produits alimentaires, qu'ils soient directement consommables ou non (**riz, pâtes, viande, etc.**), **à l'exception de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments pour animaux.**

Cette loi avait pris fin au 31 décembre 2024, en l'absence de vote du gouvernement. Finalement, cette nouvelle loi prolonge cette dérogation **de deux années supplémentaires**, assurant ainsi la possibilité d'utiliser ces titres pour un large éventail de produits alimentaires jusqu'à fin 2026. Une bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat des salariés !

## Travailleurs étrangers

### Travailleurs étrangers : une liste de pièces justificatives mise à jour pour les employeurs en 2025

Un arrêté du 3 janvier 2025 actualise **la liste des pièces justificatives nécessaires pour les demandes d'autorisation de travail d'un salarié étranger**, en réponse aux nouvelles exigences instaurées par la loi Immigration de 2024. Ces ajustements, en vigueur depuis septembre 2024, visent à renforcer les contrôles et à s'assurer du respect des obligations sociales et légales par les employeurs.



#### **Pièces justificatives générales pour les recrutements (CDD/CDI, saisonniers, demandeurs d'asile) :**

- Une copie de l'offre d'emploi déposée auprès d'un organisme public, publiée pendant 3 semaines consécutives dans les 6 mois précédents, et une attestation de l'absence de candidat adéquat.
- Une attestation de versement des cotisations sociales datant de moins de 6 mois.



#### **Emploi saisonnier :**

- Une attestation sur l'honneur que le salarié disposera d'un logement décent, avec mention de l'adresse précise du logement.
- Une copie recto-verso de la pièce d'identité de l'employeur (CNI ou titre de séjour).
- Une copie du contrat de travail signé par l'employeur et le salarié, spécifiquement pour l'emploi concerné.



#### **Détachement de travailleurs étrangers :**

- En plus de l'employeur, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil peut désormais être responsable de la demande.
- Ces acteurs doivent également fournir l'attestation de versement des cotisations sociales datant de moins de 6 mois.

## Prolongation du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) jusqu'au 31 décembre 2025

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), **un dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique**, a été prolongé **jusqu'au 31 décembre 2025** par deux arrêtés parus au Journal officiel du 24 décembre 2024. Ce dispositif, visant à **soutenir le retour à l'emploi** avait été précédemment prolongé jusqu'à la fin 2024.

### Le CSP : Un mécanisme d'accompagnement personnalisé

📌 Pour rappel : Le CSP est destiné aux salariés des entreprises **de moins de 1 000 salariés**, ainsi qu'aux entreprises **en redressement ou liquidation judiciaire**. Ce contrat est **obligatoire** pour les entreprises qui envisagent un licenciement économique.

Le CSP offre un parcours renforcé comprenant :

- Un accompagnement personnalisé pour le retour à l'emploi,
- Des formations, reconversions, ou même des aides à la création ou reprise d'entreprise,
- Une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée pendant toute la durée du CSP.

Les modalités d'application sont régies par des conventions interprofessionnelles (26 janvier 2015 et 17 juillet 2018 pour Mayotte) qui ont été régulièrement prolongées par des avenants.

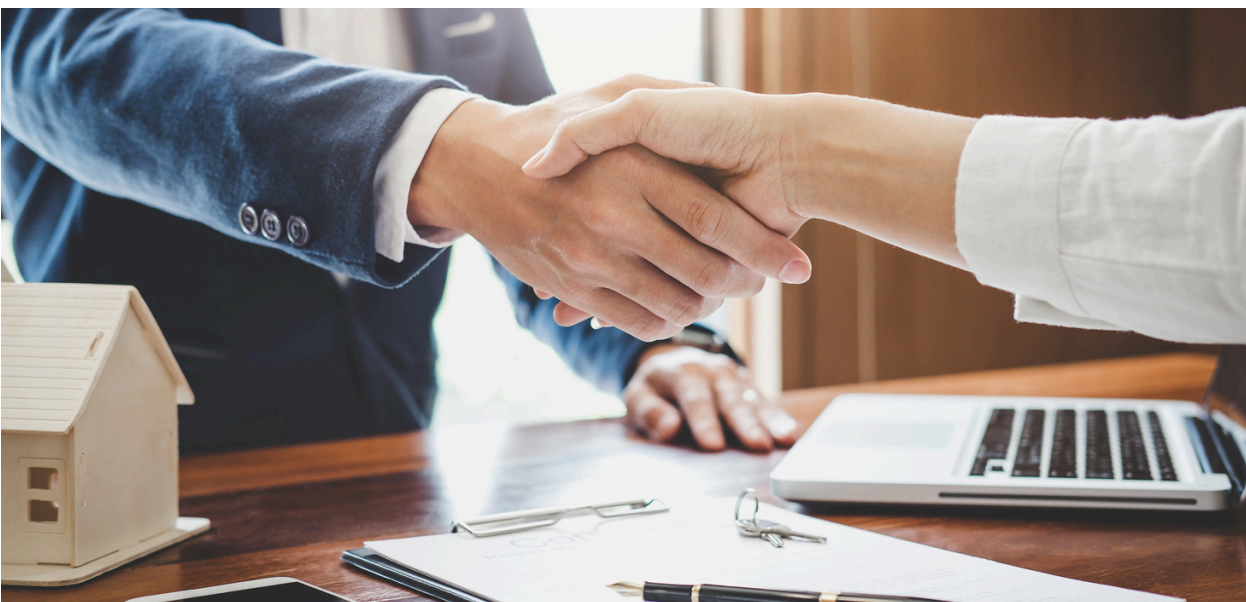
### A noter :

Une nouvelle mesure a été introduite concernant l'allongement de la durée du CSP. Jusqu'à maintenant, la durée du CSP était de 12 mois, avec des prolongations possibles en cas de congés spécifiques (maladie, maternité, paternité, etc.). Désormais, la durée du CSP peut également être allongée en cas de congé de présence parentale, dans la limite de la durée maximale de l'allocation journalière de présence parentale.

Cette mesure s'applique aux salariés licenciés pour motif économique à partir du 1er janvier 2025.

### Textes de loi :

- L'avenant n° 9 à la convention du 26 janvier 2015,
- L'avenant n° 6 à la convention du 17 juillet 2018 (pour Mayotte).





### Formation en français des salariés allophones

La loi « Immigration et Intégration » du 26 janvier 2024 a instauré **des mesures visant à renforcer l'apprentissage du français** par les salariés allophones, avec des modalités définies par deux décrets publiés le 31 décembre 2024, entrés en vigueur **le 1er janvier 2025**.

#### 1. Objectifs de la loi : Formation en français dans le cadre professionnel

La loi prévoit :

- **Formations par l'employeur** : Inclusion dans le plan de développement des compétences pour atteindre un niveau minimal de français (fixé par décret).
- **Formation sur le temps de travail** : Les salariés signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) peuvent suivre des formations en français sur leur temps de travail (rémunéré et considéré comme temps de travail effectif).
- **Autorisation d'absence pour formation CPF** : Les salariés allophones utilisant leur CPF pour des formations en français ont droit à une absence rémunérée durant leur temps de travail (dans une limite fixée par décret).

#### 2. Niveau minimal requis

Les formations doivent permettre aux salariés d'atteindre au moins **le niveau A2** du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL), correspondant à un utilisateur élémentaire.

#### 3. Durées maximales de formation

- **Formation sur le temps de travail (CIR)** : Limite de **80 heures** réparties par accord entre l'employeur et le salarié (ou maximum 10 % du temps hebdomadaire de travail).
- **Formation CPF pendant le temps de travail** : **Limite de 28 heures**. Le salarié doit notifier son employeur au moins 30 jours avant le début de la formation.





# L'actualité paie

## Aucune augmentation du SMIC au 1er janvier 2025

Au 1er janvier 2025, le SMIC ne connaît **pas de revalorisation**, car la hausse automatique de 2 % prévue par le code du travail était déjà appliquée par anticipation au 1er novembre 2024.

Ainsi, le SMIC horaire brut reste à **11,88 €**, et le SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires est de **1 801,80 €**.

Le minimum garanti demeure inchangé à **4,22 €**, servant de référence pour l'évaluation des avantages en nature repas dans le secteur hôtelier.

À **Mayotte**, le SMIC horaire brut reste fixé à **8,98 €**.

## Le Plafond mensuel de la sécurité sociale est officiellement porté à 3 925 € pour 2025

Le plafond de la sécurité sociale pour 2025 a été fixé à 3 925 € par mois, soit 47 100 € pour l'année, et 216 € par jour, selon un arrêté publié le 29 décembre 2024. Cette valeur correspond aux prévisions de la commission des comptes de la sécurité sociale et du BOSS.

### Autres valeurs 2025 :

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



En cas de périodicité de paie différente du mensuel, le plafond doit être ajusté au prorata du temps travaillé.

À Mayotte, le plafond mensuel sera de **2 821 €** à partir du 1er janvier 2025.

## Gratification stage

### Stages 2025 : Gratification minimale et seuil de franchise maintenus

En 2025, les montants de la **gratification minimale des stagiaires** et du seuil de franchise de cotisations restent identiques à ceux de 2024, car le plafond horaire de la sécurité sociale ne change pas.

#### Gratification minimale :

La gratification pour les stages de plus de 2 mois (consécutifs ou non) est égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 4,35 € par heure en 2025 (contre 4,35 € en 2024).

#### Franchise de cotisations :

La gratification est exonérée de cotisations sociales si elle ne dépasse pas 4,35 € par heure, calculé sur la base du plafond horaire de 29 €. Si ce seuil est dépassé, la fraction excédentaire est soumise aux cotisations sociales et autres contributions.

Ces mesures sont confirmées par l'arrêté du 19 décembre 2024.

### Prélèvement à la source 2025 : maintien des grilles de taux neutres en attendant la loi de finances

Les **grilles de taux neutres** pour le prélèvement à la source (PAS) sont généralement mises à jour chaque année. Celles prévues pour 2025 figuraient dans le projet de loi de finances, mais leur examen a été **suspendu** après la censure du gouvernement Barnier. L'administration fiscale a précisé que les grilles de 2024 doivent donc **rester appliquées en attendant l'adoption de la loi de finances pour 2025**.

#### Rappels sur les taux neutres

Les employeurs doivent appliquer le **PAS selon les taux personnalisés** fournis par l'administration fiscale, ou à défaut, **les taux neutres** (taux « par défaut »), pour les salariés sans taux personnalisé valide. Ces grilles de taux neutres, définies dans le code général des impôts (CGI art. 204 H, III), sont **modifiées chaque année**.

#### Maintien des grilles de 2024

**Les grilles de taux neutres de 2024 restent donc en vigueur jusqu'à l'adoption de la loi de finances pour 2025.** Une fois la nouvelle grille publiée, les employeurs auront deux mois pour l'appliquer.

 Pour les salariés bénéficiant d'un **taux personnalisé**, il n'y a pas de changement au 1er janvier. Les taux personnalisés, actualisés chaque septembre, restent ceux communiqués en septembre 2024.

### Réduction générale de cotisations patronales 2025 et taux de cotisation AT/MP : Pas de changement avant la LFSS

En l'absence de **loi de financement de la sécurité sociale (LFSS)** pour 2025, les entreprises continueront d'appliquer les taux de cotisation AT/MP 2024, et la réduction générale de cotisations patronales reposera sur les mêmes paramètres qu'en 2024 (0,46 point pour la cotisation AT/MP).

**Le décret sur la fraction de cotisation AT/MP couverte** par cette réduction, ainsi que la baisse de la cotisation patronale d'assurance chômage en mai 2025, seront ajustés plus tard, une fois la LFSS adoptée.

Les entreprises soumises au **bonus-malus** sur l'assurance chômage ne tiennent pas compte du taux modulé dans le calcul de la réduction.

 Les arrêtés de tarification AT/MP 2025 seront publiés **après l'entrée en vigueur de la future LFSS** et entreront en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant. **Aucune notification de taux pour 2025 ne sera envoyée avant cette publication.**

## Saisie des rémunérations : Revalorisation du barème au 1er janvier 2025

Le **barème de saisie des rémunérations** est revalorisé au 1er janvier 2025, ce qui affecte les montants à prélever sur la paye des salariés. Ce barème est appliqué lorsqu'un employeur reçoit un acte de saisie des rémunérations, qui précise les sommes à saisir chaque mois.

### Saisie des rémunérations :

Les sommes dues peuvent être saisies selon un barème, avec des seuils qui tiennent compte d'un correctif pour les personnes à charge. Un minimum égal au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule (**635,71 € par mois à partir du 1er avril 2024**) doit être laissé au salarié.

### Revalorisation du barème :

Le décret du 31 décembre 2024 modifie **les seuils de saisie des rémunérations**, appliqués à compter du 1er janvier 2025.



### Rappel :

La quotité saisissable se calcule **après déduction des cotisations sociales et du prélèvement à la source**. Les saisies effectuées ne sont pas prises en compte pour le calcul du Montant net social.

Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge)	Quotité saisissable sur la tranche
Jusqu'à 370 €	1/20
Au-delà de 370 € et jusqu'à 721,67 €	1/10
Au-delà de 721,67 € et jusqu'à 1 074,17 €	1/5
Au-delà de 1 074,17 € et jusqu'à 1 424,17 €	1/4
Au-delà de 1 424,17 € et jusqu'à 1 775 €	1/3
Au-delà de 1 775 € et jusqu'à 2 133,33 €	2/3
Au-delà de 2 133,33 €	En totalité

Majoration pour personne à charge : 143,33 € par personne à charge



**Montant insaisissable pour une personne seule = montant RSA  
soit 635,71€/mois (depuis avril 2024)**

### Cotisations patronales : pas de changement pour les réductions de taux au 1er janvier 2025

Au 1er janvier 2025, les règles concernant **les réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales restent inchangées**. Les réformes envisagées dans le PLFSS 2025 n'ont pas été adoptées en raison du rejet du texte par l'Assemblée nationale.

Les réductions s'appliquent toujours selon les mêmes critères :

- **Réduction de 6 points** sur la cotisation maladie pour les rémunérations  $\leq 2,5$  SMIC.
- **Réduction de 1,8 point** sur les allocations familiales pour les rémunérations  $\leq 3,5$  SMIC.

Les plafonds restent calculés sur la base du SMIC du 31 décembre 2023 (11,52 €), et les tolérances de paramétrage restent basées sur le SMIC en vigueur (11,88 € depuis le 1er novembre 2024).

---

### Pas de changement pour le taux de cotisation à l'OPPBTP en 2025

Un arrêté du 19 décembre 2024 fixe **le taux de la cotisation à l'OPPBTP** pour l'année 2025.

Le taux de cotisation versé par les entreprises du BTP reste inchangé par rapport à celui appliqué depuis 2017, soit **0,11 %** du montant des salaires versés par l'employeur, incluant les indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés.

Le taux de la contribution applicable aux travailleurs temporaires demeure également de 0,11 % du salaire de référence, qui passe de 14,27 € à **14,63 € par heure** en 2025, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Cette mesure est officialisée par l'arrêté du 19 décembre 2024, publié **au Journal officiel du 26 décembre**.

---

### Majoration de retard AGIRC-ARRCO : taux inchangé pour 2025

Le taux des majorations de retard des cotisations AGIRC-ARRCO demeure fixé à **2,86 % par mois** pour l'année 2025, selon la décision de la commission paritaire.

#### Application des majorations de retard :

- Les cotisations non réglées à la date limite de paiement subissent une majoration proportionnelle au nombre de mois ou fractions de mois de retard.
- Le montant minimal des majorations de retard pour 2025 est fixé à **108 €** pour une périodicité trimestrielle et 36 € pour une périodicité mensuelle.

#### Cas particulier :

- Si le montant des cotisations dues est **inférieur** à ces seuils, les majorations de retard équivalent au montant des cotisations tardives.

*Circ. AGIRC-ARRCO 2024-17 DRJ du 23 décembre 2024 ; [https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2024/12/CirculaireAgircArrco2024\\_17drj.pdf](https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2024/12/CirculaireAgircArrco2024_17drj.pdf)*

### Alternance : Prolongation des aides à l'embauche avec révision à la baisse en 2025 & nouveaux formulaires CERFA

Le projet de décret dévoilé récemment prévoit **des révisions du régime des aides** accordées aux entreprises **pour l'embauche d'apprentis**. Ces modifications concernent **l'aide unique et l'aide exceptionnelle**, qui verront leur montant réajusté à la baisse.

#### Prolongation et révision de l'aide en 2025

L'aide exceptionnelle est **réactivée** pour les contrats conclus du lendemain de la publication du décret jusqu'à la fin de l'année 2025, mais les contrats conclus entre le 1er janvier et la date de publication du décret ne bénéficieront pas de cette aide.

#### Réduction des montants :

- **Aide unique** : Le montant passera de **6 000 € à 5 000 €** pour les contrats conclus après la publication du décret (baisse de 16,7%).
- **Aide exceptionnelle** :
  - Pour les entreprises de moins de 250 salariés : **5 000 €** (contre 6 000 € avant, soit -16,7%).
  - Pour les entreprises de 250 salariés et plus : **2 000 €** (contre 6 000 €, soit -66,7%), avec la même condition de quota d'alternants.

#### A noter :

Un employeur ne pourra bénéficier que **d'une seule aide pour un même apprenti**, même si plusieurs contrats sont signés avec ce dernier.

#### Transmission des contrats à l'OPCO

Les contrats doivent être transmis à l'OPCO dans un **délai maximum de 6 mois** après leur conclusion. De plus, le dépôt du contrat auprès du ministre chargé de la formation professionnelle reste obligatoire.

 **Les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024, mais non transmis avant le 30 juin 2025, perdront leur droit à l'aide.**

Source : *Projet de décret relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis*

- **De nouveaux formulaires Cerfa** pour les contrats d'apprentissage (n° 1010313) et de professionnalisation (n° 1243405) ont été publiés, accompagnés de notices actualisées. Ces documents intègrent des **mentions sur les droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**, en tenant compte des évolutions légales depuis le 1er janvier 2024.
- Les notices précisent également les **obligations d'information de l'employeur sur la relation de travail**, applicables depuis le 1er novembre 2023, conformément au décret 2023-1004. Ces obligations doivent être **respectées** via les informations figurant sur les formulaires et les compléments détaillés dans les notices explicatives.

*Formulaires et notices des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;  
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/demarches-administratives>*

## Compte Personnel de Formation : Revalorisation du reste à charge en 2025

À compter du 1er janvier 2025, le montant du reste à charge que les titulaires du Compte Personnel de Formation (CPF) doivent s'acquitter pour financer leur formation sera **revalorisé**.

### Rappel sur la participation obligatoire au financement de la formation

Depuis le 2 mai 2024, chaque titulaire d'un CPF doit **s'acquitter d'une participation obligatoire**, appelée "reste à charge", lorsqu'il utilise son compte pour financer une formation. En 2024, ce reste à charge était fixé à **100 €**, mais il est **revalorisé chaque année** en fonction de l'évolution des prix à la consommation.

### Montant revalorisé pour 2025

Un arrêté du 26 décembre 2024, publié le 1er janvier 2025, fixe ce reste à charge à **102,23 € pour l'année 2025**. Cette somme sera **automatiquement appliquée** lors de l'achat d'une formation sur la plateforme du CPF.

### Exonérations possibles de la participation obligatoire

Certains titulaires sont exonérés de cette participation obligatoire, notamment :

- Les demandeurs d'emploi
- Ceux bénéficiant d'un abondement de leur employeur ou d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche
- Les titulaires utilisant des points du Compte Professionnel de Prévention (C2P)
- Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %

### Prise en charge par un tiers

Les titulaires non exonérés peuvent se voir rembourser ce reste à charge par un tiers, tel qu'un employeur ou un OPCO, après avoir payé la formation sur la plateforme CPF. Pour ce faire, ils doivent soumettre une demande de remboursement à leur employeur ou à leur OPCO, accompagnée d'un justificatif de paiement.

*Arrêté du 26 décembre 2024, JO du 1 janvier 2025, texte 19*  
[Source Légifrance](#)





### Avantages en nature, titres-restaurant et frais professionnels : les valeurs pour 2025 confirmées par le BOSS

Les **évaluations forfaitaires des avantages en nature** (nourriture et logement) sont revalorisées chaque année au 1er janvier, en fonction de l'indice prévisionnel des prix (hors tabac) prévu pour l'année à venir, tel que mentionné dans le rapport économique annexé au projet de loi de finances (PLF). Les montants obtenus sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche (arrêté du 10 décembre 2002, art. 7).

Avec un taux de 1,8 % (selon le rapport économique, social et financier du PLF 2025, p. 46), le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a publié, le 26 décembre 2024, **les nouvelles évaluations forfaitaires des avantages en nature logement et nourriture pour l'année 2025**.

### TITRES-RESTAURANT 2025

Le montant maximal de la participation patronale exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu pour les titres-restaurant est fixé à **7,26 € au 1er janvier 2025**, contre 7,18 € en 2024.

Ce montant doit être compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre-restaurant, soit :

- **12,10 €** pour une participation patronale de 60 % (7,26 € / 0,60),
- **14,52 €** pour une participation de 50 % (7,26 € / 0,50).

Les employeurs peuvent choisir de financer une part patronale inférieure, tant qu'ils respectent cette fourchette pour bénéficier de l'exonération.

Exonération maximale de la participation patronale pour les tickets restaurants

7,26€

### BARÈME D'EXONÉRATIONS DES INDEMNITÉS FORFAITAIRES DES FRAIS DE REPAS EN 2025

L'avantage en nature nourriture est évalué forfaitairement. Le repas d'un restaurant d'entreprise ou une cantine, que vous gérez ou subventionnez moyennant une participation du salarié, constitue selon les cas **un avantage en nature**.

N'est pas considéré comme un avantage en nature le repas pris par votre salarié en déplacement professionnel et remboursé intégralement de ses frais de repas.

Frais de nourriture sur le lieu de travail

7,40 €

Frais de nourriture en dehors des locaux de l'entreprise

10,30 €

Frais de restaurant

21,10 €

## AVANTAGES EN NATURE « VÉHICULE ÉLECTRIQUE » ET « BORNE DE RECHARGE

Actuellement, **un régime social favorable** s'applique aux avantages en nature « véhicule électrique » et « borne de recharge électrique » jusqu'à la fin 2024 (arrêté du 10 décembre 2002, art. 3 et 3 bis). Selon la mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) du 26 décembre 2024, ce régime devrait être prolongé pour 2025, avec un arrêté à paraître en janvier.

Les principaux points à retenir :

- **Véhicule électrique** : L'avantage en nature est évalué avec un abattement de 50 %, plafonné à **2 000,30 €** en 2025. Ce calcul exclut les frais de recharge engagés par l'employeur.

**Borne de recharge** : Si l'employeur met une borne de recharge à disposition du salarié, l'évaluation de l'avantage en nature est de 50 % des dépenses réelles pour l'achat et l'installation, avec **un plafond de 1 043,50 € en 2025**. Si la borne a plus de 5 ans, cet abattement passe à 75 %, dans la limite de 1 565,20 €.

---

## SORTIE PROGRESSIVE DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE (DFS) EN 2025

Certains secteurs bénéficient d'une **dérogation pour appliquer la DFS**, même si leurs salariés ne supportent pas de frais professionnels. En contrepartie, le taux de la DFS diminue progressivement jusqu'à sa suppression.

### Contexte :

- Principe général : La DFS s'applique uniquement **si les salariés supportent réellement des frais professionnels**.
- Depuis le 1er janvier 2023, cette règle a été **renforcée par le BOSS**, limitant son utilisation.
- Dérogation : **Huit secteurs** ont obtenu le droit d'utiliser la DFS, avec des taux dégressifs, jusqu'à sa disparition.

### Taux DFS applicables en 2025 :

- Construction : 8 %
- Propreté : 4 %
- Journalistes : 26 %
- Transport routier de marchandises : 18 %
- Aviation civile : 27 %
- Casinos et cercles de jeux : 4 %
- Spectacle vivant et enregistré :
  - 18 % (musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs)
  - 21 % (artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques, chorégraphiques)
- VRP : 26 %

## LOGEMENT

Lorsque l'employeur fournit au salarié un logement, **un montant forfaitaire** calculé en fonction de la rémunération brute du salarié et du nombre de pièce du logement doit être réintégré dans la base de cotisations.

Rémunération mensuelle brute (Sur la base d'un plafond mensuel de la sécurité sociale de 3925€ pour 2025)	Logement avec une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces principales
Moins de 1 962,50 €	78,70 €	42,10 € par pièce principale
De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 € par pièce principale
De 2 355 € à 2 747,49 €	104,80 €	78,70 € par pièce principale
De 2 747,50 € à 3 532,49 €	117,90 €	98,20 € par pièce principale
De 3 532,50 € à 4 317,49 €	144,50 €	124,50 € par pièce principale
De 4 317,50 € à 5 102,49 €	170,40 €	150,40 € par pièce principale
De 5 102,50 € à 5 887,49 €	196,80 €	183,30 € par pièce principale
À partir de 5 887,50 €	222,70 €	209,60 € par pièce principale

Valeurs confirmées par le BOSS le 27 décembre 2024.

## GRANDS DÉPLACEMENTS

Lors de leurs **grands déplacements professionnels** (chantier, mission, ...), les salariés engagent des frais de restauration et de logement. Le barème de remboursement des frais de grand déplacement n'est pas le même en fonction de la destination du déplacement (métropole, outre-mer et étranger)

	3 premiers mois	Du 4e au 24e mois	Du 25e au 72e mois
Repas au restaurant (par repas)	21,10 €	17,90 €	14,80 €
Logement et petit déjeuner (par jour) : Paris, Hauts-de-Seine, Seine-St-Denis, Val-de-Marne	75,60 €	64,30 €	52,90 €
Logement et petit déjeuner (par jour) : Dans un autre département de métropole	56,10 €	47,70 €	39,30 €

Valeurs confirmées par le BOSS le 27 décembre 2024.

## FRAIS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

En cas de mutation, les salariés peuvent se faire rembourser **les frais engagés dans le cadre de leur mobilité professionnelle**.

Hébergement provisoire Installation dans un nouveau logement :	Limites du forfait Avant le 1er janvier 2025	Limites du forfait A compter du 1er janvier 2025
<b>Hébergement provisoire</b>	77,20 €	84,00 €
Installation dans un nouveau logement :		
<b>Sans enfant</b>	1 547,20 €	1 683,80 €
<b>Avec 1 enfant</b>	1 676,20 €	1 824,20 €
<b>Avec 2 enfants ou -</b>	1 805,20 €	1 964,60 €
<b>Avec 3 enfants ou +</b>	1 933,90 €	2 104,70 €

## FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE – TRAVAIL

La loi de finances rectificative pour 2022 puis la loi de finances pour 2024 ont prévu que la prise en charge par l'employeur des **frais de transport domicile-lieu de travail** des salariés bénéficiait, de 2022 à 2024, d'un régime social et fiscal plus avantageux. Ce régime de faveur a donc pris fin au 31 décembre 2024.

**À partir du 1er janvier 2025, les plafonds d'exonération de droit commun seront de nouveau applicables**, mais rehaussés de **100 €** suite à la loi de finances 2023-1322 du 29 décembre 2023, et ce, de façon pérenne :

Dispositif	Plafond d'exonération 2021	Plafond d'exonération exceptionnels 2022 -2023 -2024	Plafond d'exonération 2025
Prime transport	500 € par an	700 € par an (dont 400€ au titre des frais de carburant)	600 € par an (dont 300 € au titre des frais de carburant)
Forfait mobilité durable	500 € par an	700 € par an	600 € par an

**Pour le cumul forfait mobilités durables/prise en charge obligatoire de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics : 900 € par an et par salarié** (au lieu de 800 €) ou, s'il est plus élevé, montant de la prise en charge obligatoire.

A noter : Dans le cadre du Projet de Loi de Finances pour 2025, avant la censure du gouvernement Barnier, le Sénat avait adopté deux amendements pour prolonger la possibilité pour les employeurs de porter à 75 % la prise en charge des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos de leurs salariés.

A suivre si une telle mesure sera reprise plus tard dans le cadre d'un autre PLFSS.

### BON A SAVOIR :

À partir du 1er janvier 2025, le forfait mobilités durables inclut désormais le covoiturage avec un membre de la famille. Cette clarification, apportée par la mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), précise qu'aucune restriction légale n'exclut ce type de covoiturage. Le forfait couvre les trajets effectués en commun pour se rendre sur un lieu d'activité (travail, école, etc.) et bénéficie d'un plafond d'exonération fixé à 600 € par an et par salarié.

## FRAIS DE TÉLÉTRAVAIL

L'indemnité de **télétravail** est destinée à compenser les dépenses et frais liés à l'exercice du télétravail.

Ces frais peuvent être :

- Les coûts de connexion internet ;
- L'électricité ;
- Le chauffage ;
- Ou encore l'aménagement d'un espace de travail adéquat chez le salarié.

Les entreprises sont libres de **fixer le montant de l'indemnité**. Toutefois, elles devront tenir compte des **limites d'exonérations** fixées par l'URSSAF.

	A compter du 1er janvier 2025
Allocation forfaitaire mensuelle pour une journée par semaine	10,90 €
Allocation forfaitaire mensuelle pour deux journées par semaine	21,80 €
Allocation forfaitaire mensuelle pour trois journées par semaine	32,70 €
Allocation forfaitaire mensuelle pour quatre journées par semaine	43,60 €
Allocation forfaitaire mensuelle pour cinq journées par semaine	54,50
Allocation journalière	2,70 €
Limite mensuelle	59,40 €

## FRAIS LIÉS À L'UTILISATION PROFESSIONNELLE DES NTIC

Lorsque le salarié engage des frais pour **l'utilisation d'un outil de communication** (ordinateur, téléphone ...) ou d'un logiciel, il s'agit de **frais professionnels** pouvant être exonérés de cotisations et contributions sociales.

	Avant le 01/01/2025	À compter du 01/01/2025
Limite mensuelle d'exonération	53,50 €	54,50 €

## ACTIVITÉS SPORTIVES

- Le financement par l'employeur d'activités physiques et sportives ou d'événements sportifs proposés à l'ensemble des salariés est **exclu de l'assiette des cotisations sociales**.
- Cette exclusion est limitée à **5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)** multiplié par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente.
- Pour bénéficier de cette exclusion, les activités doivent être **organisées par l'employeur et proposées à l'ensemble des salariés**, avec une information claire sur les modalités (cours, lieux, horaires, inscriptions).

	Avant le 01/01/2025	À compter du 01/01/2025
Valeur du seuil d'exonération	193,00 €	196 € = 5% du PMSS

### Intégration de deux rescrits dans le BOSS

**Deux nouveaux rescrits** sur l'avantage en nature « sport en entreprise » ont été intégrés au BOSS, avec effet **au 1er janvier 2025**.



Pour rappel :

- Le rescrit social permet à un employeur de **demander à l'URSSAF une position officielle sur l'application de la législation à une situation précise**.
- La réponse engage l'URSSAF pour l'avenir, sauf modification de la législation ou de la situation.
- Les rescrits de portée générale sont publiés anonymement par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Ces rescrits apportent les prévisions suivantes :

- Lorsque le financement des activités sportives **dépasse le plafond** (5 % du PMSS × effectif N-1), **l'excédent doit être réparti** entre les salariés bénéficiaires.
- La répartition peut être réalisée **mensuellement ou en fin d'année**.

*Exemple fourni par le BOSS : une entreprise de 30 salariés dépassant le plafond de 112,50 € doit répartir cet excédent entre les 20 participants, soit 5,63 € par salarié, à intégrer dans l'assiette des cotisations sociales.*



**A noter :**

- **Les salariés intérimaires** doivent bénéficier des mêmes avantages sportifs que les permanents.
- L'effectif pris en compte pour calculer la limite d'exclusion doit **inclure à la fois les salariés permanents et les intérimaires**.
- Tous doivent être **informés** des activités proposées par l'employeur.

## CHÈQUES CADEAUX

Les **chèques-cadeaux** offerts par le CSE ou l'employeur, sont exonérés de cotisations sociales, si leur montant ne dépasse pas le plafond de **5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS), soit 196 euros** au total pour l'année 2025 contre 193€ en 2024.

	Avant le 01/01/2025	À compter du 01/01/2025
Valeur du seuil d'exonération	193,00 €	196 € = 5% du PMSS

## SERVICES À LA PERSONNE

À compter du 1er janvier 2025, le **plafond d'exonération pour l'aide au financement de services à la personne passera à 2 540 €** (contre 2 421 € en 2024), selon la mise à jour du BOSS, en attente de confirmation par arrêté.

Cette aide, octroyée par le CSE ou l'employeur, peut **financer des prestations de services à la personne, des activités de garde d'enfants ou le préfinancement du CESU**. Elle bénéficie d'un **régime social et fiscal avantageux** si elle respecte les plafonds applicables. L'aide est également **exonérée d'impôt sur le revenu** dans cette limite, mais tout dépassement est soumis aux cotisations et à l'imposition.

Les employeurs doivent **déclarer cette aide en DSN** sous le code spécifique « 90 - Participation au financement des services à la personne ».







Le saviez-vous ?



### Une clause de mobilité qui couvre l'ensemble des filiales sans périmètre géographique est imprécise

Une **clause de mobilité imprécise** peut avoir de lourdes conséquences juridiques pour l'employeur. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a rappelé qu'une telle clause, dépourvue de périmètre géographique clair, est nulle, empêchant ainsi toute sanction en cas de refus du salarié. Retour sur une décision marquante qui souligne l'importance de **rédiger ces clauses avec rigueur**.

#### Rappels des faits :

Une salariée employée depuis près de 20 ans dans une entreprise du secteur bancaire disposait d'une clause de mobilité dans son contrat, **stipulant une mobilité sur « l'ensemble du réseau d'exploitation » de la société et de ses filiales, sans précision géographique**. Après un arrêt maladie, l'employeur a voulu la muter au siège, situé dans une autre localité. **La salariée a refusé cette mutation, et a été licenciée pour faute simple**.

#### Décision

La Cour de cassation a jugé **la clause de mobilité nulle**, car **elle ne définissait pas précisément son périmètre géographique**, notamment concernant les filiales. Bien que l'employeur ait invoqué la clause pour une mutation au siège (et non dans une filiale), cela ne pouvait compenser son imprécision. La clause étant nulle, **le licenciement pour refus de mutation ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse**.

#### Conclusion

Une clause de mobilité doit impérativement **définir clairement sa zone géographique d'application**. À défaut, elle est nulle, et l'employeur ne peut sanctionner un salarié pour son refus d'exécuter une mutation basée sur cette clause. L'affaire a été renvoyée devant une autre cour d'appel pour confirmer cette nullité et ses conséquences.

*Cass. soc. 18 décembre 2024, n° 23-13531 D*



### Inaptitude du salarié et licenciement : ce qu'il faut retenir

Maintenir **un salarié inapte** dans une situation d'inactivité prolongée constitue **un manquement grave de l'employeur à ses obligations légales**. En cas d'inaptitude, l'employeur doit, dans un délai raisonnable, reclasser ou licencier le salarié sous peine de sanctions.

#### Les faits

Un salarié déclaré inapte sans possibilité de reclassement reste neuf mois dans une situation d'incertitude :

- À 3 mois : Reprise tardive du paiement des salaires.
- À 5 mois : Consultation des sociétés du groupe pour un éventuel reclassement.
- À 9 mois : Licenciement pour impossibilité de reclassement.

Le salarié **saisit les prud'hommes** pour manquement de l'employeur à ses obligations, demandant la résiliation judiciaire de son contrat.

#### Décisions

##### Cour d'appel :

La Cour d'appel **rejette la demande du salarié**, estimant que la lenteur des démarches n'est pas un manquement grave.

##### Cour de cassation

La Cour **cas** cet arrêt, rappelant :

- **Délai raisonnable obligatoire** : L'employeur doit agir rapidement pour reclasser ou licencier.
- **Reprise des salaires** : Obligatoire après un mois si la situation n'est pas réglée.
- **Bonne foi contractuelle** : Toute inaction ou lenteur excessive viole les principes du droit du travail.

#### En conclusion

Cet arrêt souligne **l'importance pour l'employeur de gérer l'inaptitude avec diligence**. Retarder les démarches expose à des **sanctions**, notamment la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

*Cass. soc. 4 décembre 2024, n°23-15.337*



### Refus par l'employeur d'un congé sabbatique : doit-il être justifié pour être valable ?

#### Les faits

Une salariée, unique responsable grands comptes sur les clients stratégiques, demande **un congé sabbatique**. L'employeur refuse, arguant :

- Un fort impact organisationnel sur l'équipe.
- Des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

La salariée **conteste ce refus devant le conseil des prud'hommes**, qui lui donne raison et ordonne à l'employeur de lui accorder ce congé.

#### Rappel juridique

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, **l'employeur peut refuser un congé sabbatique** si :

1. Il obtient l'avis du CSE.
2. Il démontre que l'absence du salarié aurait des répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise (Art. L. 3142-29 et L. 3142-113 du Code du travail).

#### Décision

La Cour rappelle que :

- **Le juge doit vérifier la réalité des préjudices invoqués** : Il ne suffit pas pour l'employeur de se limiter à des affirmations générales.
- Le refus peut être **annulé** si les conséquences préjudiciables **ne sont pas prouvées**.

#### En conclusion

Cet arrêt réaffirme que le refus d'un congé sabbatique repose sur une **obligation de justification rigoureuse**. À défaut de **preuve tangible** des impacts négatifs, les juges peuvent contraindre l'employeur à accorder le congé.

**Ainsi, l'employeur ne peut refuser un congé sabbatique que si les conséquences préjudiciables qu'il invoque sont réelles et démontrées.**

*Cass. soc. 20 novembre 2024, n°23-18446*





---

## 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)