

Actu sociale

N° 95

Décembre 2024



SOMMAIRE

I.	Agenda social	2
II.	Le SMIC devrait rester inchangé au 1er janvier 2025, sauf coup de pouce du gouvernement	9
III.	Un projet de loi spéciale adopté (voir document CPME en pièce jointe).	10
IV.	Tarifification AT/MP 2025 : prolongation des taux de cotisation 2024	11
V.	Changements des plafonds pour le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés pour 2025	12
VI.	Convention d'assurance chômage agréée : cotisations patronales 2025	12
VII.	Nouvelles règles d'indemnisation du chômage pour le 1 ^{er} avril 2025	14
VIII.	CSE : l'URSSAF a actualisé son guide pratique 2024	18
IX.	Répartition des contributions légales à la formation professionnelle et à l'alternance au titre de 2025	19
X.	Jurisprudence	20
XI.	Sites utiles en notre absence :	25

Attention : Ucaplast sera fermé pour congés du 25 décembre 2024 au 1er janvier 2025 inclus

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL –Janvier 2025	
Au plus tard le 6 janvier	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus (1) Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2024 versés en décembre 2024 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues (2) sur ces salaires.➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (1) Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de décembre 2024.➤ Contribution à la formation professionnelle (1) Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de décembre 2024.➤ Taxe d'apprentissage (1) Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (3) due au titre de décembre 2024.➤ Exposition aux risques professionnels couverts par le C2P (1) Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration via la DSN des salariés exposés aux risques professionnels couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) (4) .➤ Travailleurs indépendants (1) Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès (5).
Au plus tard le 13 janvier	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Transmission par voie électronique auprès des douanes de l'état récapitulatif TVA et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de décembre 2024.
Au plus tard le 15 janvier	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2024 versés en janvier 2025 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues (2) sur ces salaires.➤ Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement

Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2024 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues (2) sur ces salaires.

➤ **Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement**

Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2024.

Paiement à l'URSSAF des cotisations dues (2) sur les salaires d'octobre, novembre et décembre 2024.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :

- de décembre 2024 pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;

- d'octobre, novembre et décembre 2024 pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de décembre 2024 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de décembre 2024 ;

- pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour un paiement trimestriel, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre d'octobre, novembre et décembre 2024.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (3) due au titre de décembre 2024 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (3) due au titre de décembre 2024 ;

- pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour un paiement trimestriel, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (3) due au titre d'octobre, novembre et décembre 2024.

➤ **Exposition aux risques professionnels couverts par le C2P**

Pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration via la DSN des salariés

	<p>exposés aux risques professionnels couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) (4).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous contribuables <p>Païement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en novembre 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 septembre 2024 <p>Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires (6) <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en décembre 2024, si le montant total de la taxe acquittée en 2023 est supérieur à 10 000 € ; - au cours du 4e trimestre 2024, si le montant de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est compris entre 4 000 € et 10 000 €.
<p>Au plus tard le 20 janvier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs et travailleurs indépendants <p>Païement mensuel des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 6 du mois).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sommes et valeurs atteintes par la prescription <p>Versement au service des impôts des entreprises des sommes (notamment les dividendes) et valeurs mobilières atteintes par la prescription quinquennale au cours de l'année 2024.</p>
<p>Au plus tard le 27 janvier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contributions AGIRC-ARRCO (1) <p>Païement des cotisations AGIRC-ARRCO de décembre 2024 (en cas de paiement mensuel) ou du 4e trimestre 2024 (en cas de paiement trimestriel).</p>
<p>Au plus tard le 31 janvier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2024 <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Débiteurs en 2024 de pensions ou rentes viagères <p>Télétransmission de l'imprimé 2466 par toute personne autre que les personnes physiques payant des pensions alimentaires et des arrérages en 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises disposant d'un crédit de TVA déductible non imputable au titre de l'année 2024 <p>Télétransmission de l'imprimé 3519 au service des impôts des entreprises de la demande de remboursement de ce crédit, dès lors que son montant est d'au moins 150 €.</p>

	<p>➤ Exploitants non propriétaires d'établissements industriels ou réputés non industriels</p> <p>Information du propriétaire en cas de franchissement du seuil de 500 000 € à la hausse ou à la baisse entraînant un changement de méthode de détermination de la valeur locative.</p>
	<p>(1) <i>La date limite tombant un week-end, elle est prorogée au premier jour ouvré suivant.</i></p> <p>(2) <i>Cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, forfait social, FNAL, CSG, CRDS et contribution au dialogue social. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent, en outre, régler le versement mobilité. Les cotisations d'assurance chômage et d'AGS sont déclarées et payées aux URSSAF, sauf dans le cas où leur recouvrement est confié à France Travail ou à d'autres organismes.</i></p> <p>(3) <i>Hors Alsace-Moselle, la fraction principale correspond à 0,59 % (soit 87 % de la taxe de 0,68 %). En Alsace-Moselle, la fraction principale correspond à la totalité de la taxe de 0,44 %.</i></p> <p>(4) <i>Pour les salariés dont le contrat de travail, d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, s'achève en cours d'année, la déclaration s'effectue au plus tard dans la DSN relative à la paye effectuée au titre de la fin du contrat de travail (soit en principe le 5 ou 15 du mois qui suit).</i></p> <p>(5) <i>Cotisations recouvrées par l'URSSAF (y compris les cotisations d'assurance vieillesse et invalidité-décès des professionnels libéraux relevant de la CIPAV). Les cotisations de 2025 sont, pour les premières échéances, calculées à titre provisionnel sur la base du revenu d'activité 2023 (déclaré en 2024). Une fois la déclaration des revenus de 2024 effectuée en 2025, les cotisations définitives de 2024 seront régularisées et les cotisations provisionnelles de 2025 seront réajustées en fonction des revenus déclarés. Le travailleur indépendant (hors régime micro-social) recevra un nouvel échéancier pour 2025, dans lequel apparaîtra aussi le montant des premières cotisations provisionnelles de l'année 2026 (calculées sur les revenus 2024).</i></p> <p>(6) <i>Les employeurs dont la taxe annuelle ne dépasse pas les limites de la franchise ou de l'abattement sont dispensés du dépôt de la déclaration annuelle permettant la régularisation de la taxe due en 2020.</i></p>

- **CCN Plasturgie :**

Négociations en cours :

- Agenda social 2025
- Minima
- Egalité professionnelle
- Jours pour carrières longues

Négociations terminées : ouverture à la signature de l'accord sur les jours pour événements familiaux. Celui-ci modifie l'article 18 des clauses générales de la CCN de la plasturgie en ce sens :

Evènement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
<i>Son mariage civil ou pour la conclusion d'un pacte civile de solidarité (PACS)</i>	<i>4 jours ouvrés consécutifs</i>	<i>Chaque évènement donne droit à 4 jours : le salarié a droit à 4 jours pour son PACS et 4 jours pour son mariage.</i>
<i>Le mariage civil d'un enfant</i>	<i>2 jours ouvrés consécutifs</i>	
<i>Pour chaque naissance survenue à son foyer</i>	<i>3 jours ouvrés fractionnables</i>	
<i>Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.</i>	<i>5 jours ouvrés fractionnables</i>	
<i>Décès d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint</i>	<i>14 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	<i>A ce congé s'ajoute un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce dernier peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès et peut être fractionné en deux périodes. (Articles L. 3142-1-1 et D. 3142-1-1 du Code du Travail)</i>

<i>Décès du conjoint du salarié</i>	<i>5 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	
<i>Décès du père ou de la mère du salarié</i> <i>Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié</i>	<i>3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	
<i>Décès de son beau-père ou de sa belle-mère dans le cadre d'une famille recomposée</i>	<i>1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	<i>Le beau-père ou la belle-mère s'entend comme étant l'actuel conjoint du parent du salarié.</i>
<i>Décès d'un grand-parent du salarié</i>	<i>2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	
<i>Décès d'un petit-enfant du salarié</i>	<i>2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	
<i>Décès d'un gendre ou d'une belle-fille du salarié</i>	<i>2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	<i>Belle-fille s'entend comme la conjointe, d'un enfant du salarié</i>
<i>Décès de son frère ou de sa sœur du salarié</i>	<i>3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	
<i>Décès du frère ou de la sœur du conjoint du salarié</i>	<i>1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès</i>	

<i>Survenance d'un handicap touchant un enfant</i>	<i>5 jours ouvrés fractionnables</i>	
<i>Annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer</i>	<i>5 jours ouvrés fractionnables</i>	<i>La liste des pathologies chroniques est fixée réglementairement.</i>
<i>Survenance d'un handicap touchant son conjoint,</i>	<i>5 jours ouvrés fractionnables</i>	

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales conviennent que le mot « conjoint » désigne, toute personne mariée au salarié ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou son concubin conformément à la définition de l'article 515-8 du code civil, à savoir : « Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple. » .

L'attestation de concubinage sera apportée par un certificat de concubinage ou par tout justificatif de domicile au nom du salarié et de son concubin.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'évènement A l'exception de ceux pour lesquels une période de prise de congés est précisée dans le tableau ci-dessus.

Quand l'évènement a lieu au cours d'une période de congés payés ou de jour de Réduction du Temps de Travail (RTT), les jours d'absence prévus ci-dessus sont reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intéressé.

Il sera applicable à extension (voir le courrier de notre Président sur la démission auprès de Polyvia).

- [CCN Caoutchouc](#)

Négociations en cours :

- Agenda social 2025
- Minima
- Pénibilité
- Classifications
- Jours pour événements familiaux
- Egalité professionnelle

Négociations terminées : accord sur les catégories objectives signé par elanova, UCAPLAST, la CFE-CGC et la CFDT. En attente de l'agrément de l'APEC. Nous avons uniquement reçu une confirmation de la recevabilité de notre dossier à date. L'APEC a annoncé par mail au secrétariat de branche qu'il y aurait une tolérance des URSSAF d'ici là.

Enregistrement du CQP Conducteur d'équipement industriel Caoutchouc au RNCP pour 2 ans : validé par décision de France compétence pendant sa commission du 18 décembre 2024.

- **CCN Commerce de gros**

Ucaplast n'étant pas représentatif dans cette branche, nous ne sommes plus convoqués aux réunions paritaires et n'avons pas d'informations sur les sujets en cours.

II. Le SMIC devrait rester inchangé au 1er janvier 2025, sauf coup de pouce du gouvernement

Avec la diffusion de l'indice des prix définitif de novembre 2024 et du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) du 3e trimestre 2024, on sait maintenant qu'il ne devrait pas y avoir d'augmentation du SMIC au 1er janvier 2025, sauf (peu probable) coup de pouce du gouvernement. La hausse mécanique résultant de l'application des règles de revalorisation automatique du code du travail est en effet couverte par la hausse anticipée du 1er novembre 2024.

- Le 13 décembre 2024, l'Insee a dévoilé les données relatives à l'indice des prix à la consommation (IPC) de novembre 2024 (seul l'indice de novembre peut être pris en compte pour la revalorisation au 1er janvier). Sur un an, l'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (celui qui est pris en compte pour le SMIC ; c. trav. art. R. *3231-2) a augmenté de 1 % (voir <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8308500>).
- À cet indice, il faut également ajouter 50 % du gain de pouvoir d'achat sur un an du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) (c. trav. art. L. 3231-8 et R. *3231-2-1).

Ainsi, le taux de revalorisation automatique du SMIC au 1er janvier est déterminé selon la formule de calcul suivante : $IPC \text{ 1er quintile} + [50 \% \times (SHBOE - IPC)]$.

À noter : les deux parties de la formule de calcul sont retenues pour zéro si elles conduisent à des montants négatifs.

Selon les données définitives diffusées le 13 décembre par la DARES sur l'évolution des salaires de base dans le secteur privé pour le 3e trimestre 2024 (les seules qui peuvent être prises en compte pour la revalorisation au 1er janvier), le SHBOE a progressé sur un an de 2,8 % (voir <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/evolution-des-salaires-de-base-dans-le-secteur-privé-resultats-definitifs-T3-2024>). Sur la même période, l'indice des prix à la consommation des ménages du 1er quintile a progressé de 0,8 %.

Dans ces conditions, mathématiquement, la progression du SMIC sur un an liée aux règles de revalorisation automatique du code du travail pour le 1er janvier est couverte par la revalorisation anticipée intervenue au 1er novembre 2024.

Sauf (improbable) coup de pouce du gouvernement, le taux du SMIC horaire brut devrait donc rester inchangé au 1er janvier 2025 :

- de 11,88 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- et de 8,98 € à Mayotte.

(Résultats définitifs du 3e trimestre 2024 de l'évolution des salaires de base dans le secteur privé (DARES, 13 décembre 2024) ; Indice des prix à la consommation - résultats définitifs novembre 2024 (INSEE, 13 décembre 2024)

III. Un projet de loi spéciale adopté (voir document CPME en pièce jointe).

Cette loi a vocation à permettre à l'Etat et autres institutions de continuer à exercer ses fonctions régaliennes en l'absence de votes des lois de financement de la sécurité sociale et de finances. Précisément, elle comporte des dispositions indispensables au fonctionnement régulier de l'État, des collectivités territoriales et des organismes de sécurité sociale, nécessaires à la continuité de la vie nationale et au fonctionnement des services publics jusqu'à l'adoption d'une loi de finances pour 2025.

En effet, les articles 47 alinéa 4 de la Constitution et 45 de la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) prévoient que le Gouvernement doit **déposer avant le 19 décembre de l'année qui précède le début de l'exercice**, devant l'Assemblée nationale, un projet de loi spéciale l'autorisant à continuer à percevoir les impôts existants jusqu'au vote de la loi de finances de l'année. Idem, côté social, pour les autorisations d'emprunts nécessaires pour assurer la continuité des paiements et remboursements des prestations sociales.

Le projet de loi spéciale, présenté en Conseil des ministres le mercredi 11 décembre 2024, déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le même jour poursuit deux objectifs :

- continuer à lever l'impôt ;
- permettre à l'État et aux organismes de sécurité sociale de continuer à émettre de la dette afin d'assurer la continuité des services publics et de l'action de l'État.

Le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 16 décembre 2024 comporte les articles suivants :

- le premier article permettrait à l'État et aux autres personnes publiques de percevoir en 2025 les ressources nécessaires pour assurer la continuité de leurs missions, jusqu'à l'adoption de la loi de finances de l'année ;
- l'article 1 bis inscrirait au sein de ce texte les prélèvements sur les recettes de l'État à destination des collectivités territoriales ;
- l'article 2 autoriserait le ministre chargé des finances à procéder à des emprunts à long, moyen et court termes libellés en euros ou en autres devises pour couvrir l'ensemble des charges de trésorerie ou pour renforcer les réserves de change, ainsi qu'à toute opération de gestion de la dette ou de la trésorerie de l'État, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi de finances pour 2025 ;
- selon l'article 3, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS, dite « URSSAF Caisse nationale »), la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire (CPRPF), la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM) et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) seraient habilitées à recourir à des ressources non permanentes (autorisations d'emprunt) dans la seule mesure nécessaire à la couverture de leurs besoins de trésorerie jusqu'à l'entrée en vigueur de la LFSS pour 2025.

Compte tenu de l'urgence c'est un projet discuté selon la procédure accélérée. Ainsi, la discussion en séance publique à l'Assemblée nationale qui a débuté le lundi 16 décembre 2024 et qui s'est conclue le même jour par son adoption, va se poursuivre au Sénat. Celle-ci a eu lieu le 19 décembre 2024. Après promulgation de la loi spéciale au Journal officiel, un décret sera publié avant le 31 décembre 2024 permettant d'engager les dépenses nécessaires au fonctionnement de l'État.

➤ **Absence de dispositions fiscales**

Le Conseil d'État, saisi par le Premier ministre démissionnaire Michel Barnier, a rendu un avis dans lequel il estime que la loi spéciale n'est pas le véhicule idoine pour indexer le barème de l'impôt sur le revenu (CE avis n° 409081 relatif à l'interprétation de l'article 45 de la LOLF, pris pour l'application du quatrième alinéa de l'article 47 de la Constitution, séance du 9 décembre 2024).

Il estime en effet que l'indexation sur l'inflation du barème de l'impôt sur le revenu ou encore la modification du droit aux fins de prolonger la durée d'application de crédits d'impôts dont une loi de finances précédente a prévu l'extinction au 31 décembre 2024 ne sont pas au nombre des dispositions ayant leur place en loi spéciale dès lors qu'elles constituent des modifications affectant les règles de détermination des impôts existants et excèdent ainsi l'autorisation de continuer à percevoir ces impôts.

Seule une loi de finances pourrait par conséquent indexer le barème de l'impôt sur le revenu ou encore proroger les dispositifs venant à échéance le 31 décembre 2024. Le barème reste donc inchangé à date ce qui risque de conduire à des augmentations d'impôts pour certains ménages.

➤ **Absence de dispositions sociales**

Côté « travail » et « sécurité sociale », le principe est le même. Le projet de loi spéciale vise seulement à assurer la continuité des paiements et remboursements des prestations sociales en autorisant les organismes concernés (ACOSS, CNRACL, etc.) à procéder aux emprunts nécessaires à leurs besoins de trésorerie (voir § 1-1).

Le projet de loi ne comporte donc aucune disposition juridique à impact ressources humaines (RH) ou paye pour les entreprises.

Pour cela, il faudra attendre les nouveaux projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2025.

➤ **Attente du nouveau gouvernement**

Dans les faits, il est attendu de voir si le prochain gouvernement reprendra à son compte, par exemple, certaines des mesures du texte du PLFSS qui a conduit à la censure du gouvernement Barnier (réforme des allégements généraux, réforme des exonérations salariales attachées au contrat d'apprentissage, etc.).

(Loi spéciale, texte adopté en première lecture n° 20 ; CE avis n° 409081 du 9 décembre 2024, adoption par l'AN le 16 décembre et adoption par le Sénat le 19 décembre 2024).

A noter : en conséquence des retards législatifs notre note « les changements au 1^{er} janvier 2025 » sera envoyée plus tard qu'à l'accoutumée et au plus tôt après notre retour de congés.

IV. Tarification AT/MP 2025 : prolongation des taux de cotisation 2024

Le PLFSS 2025 ayant été rejeté par l'Assemblée nationale du fait de l'adoption de la motion de censure, les arrêtés fixant les taux de cotisation AT/MP pour l'année 2025 ne pourront pas être publiés avant le 31 décembre.

En conséquence et en application de l'article D. 242-6-11 du code de la Sécurité sociale, les taux de cotisation 2024 vont continuer à s'appliquer jusqu'à la publication de nouveaux taux.

Ainsi, exceptionnellement, aucune notification de taux ne sera adressée aux entreprises début janvier.

Dès qu'une nouvelle loi de financement de la Sécurité sociale sera promulguée (pas avant fin mars), les arrêtés de tarification seront pris en conséquence, et les entreprises recevront alors la notification de leur taux pour 2025.

(Actualité CPME du 19 décembre 2024)

V. Changements des plafonds pour le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés pour 2025

- Diminution du plafond de 6000€ à 4800€/an et par entreprise
- Abandon du plafond horaire de 30€ pour 3 taux horaires différenciés :

✓ langues : 15€

✓ formations réglementaires : 20€ (dont formation des membres du CSE)

✓ autres formations « métier » : 30€.

- suivi régulier de l'impact de ces trois taux différenciés
- Offre Actions Clé en Main : attention particulière aux marges de négociation susceptibles d'optimiser les capacités de prise en charge

(Décision validée par le Conseil d'administration de l'OPCO2i du 19 décembre 2024)

VI. Convention d'assurance chômage agréée : cotisations patronales 2025

La nouvelle convention d'assurance chômage conclue le 15 novembre 2024 par les partenaires sociaux (signée côté patronat par le Medef, la CPME et l'U2P et côté syndicats par la CFDT, la CFTC et FO) vient d'être agréée par le gouvernement par arrêté du 19 décembre 2024 (publié au JO du 20). Elle vient mettre un terme à la réforme de l'assurance chômage lancée il y a un an par le précédent gouvernement. Pour rappel, elle avait d'abord conduit à un échec des négociations avant une issue favorable le 14 novembre 2024.

➤ **Suppression de la contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 % au 1er mai 2025**

Pour rappel, le 1er octobre 2017, le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage était passé de 4 % à 4,05 %, par application d'une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 %.

Initialement, cette contribution exceptionnelle devait s'appliquer sur une période de 3 ans et arriver à terme le 30 septembre 2020. Mais a été maintenue par le décret du 26 juillet 2019 portant réforme de l'assurance chômage, de sorte que le taux de la cotisation patronale de droit commun est resté à 4,05 % (décret 2019-797 du 26 juillet 2019, JO du 28 ; règl. ass. chôm, art. 50-1).

La nouvelle convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 prévoit donc que le taux de droit commun de la cotisation patronale d'assurance chômage repassera à 4 % pour les rémunérations rattachées aux périodes d'emploi courant à compter du 1er mai 2025 (conv. ass. chômage du 15 novembre 2024, art. 4, § 1 et art. 11, § 3 ; règl. ass. chôm, art. 50-1, § 1).

➤ **Bonus-malus : maintien des dispositions actuelles jusqu'au 31 août 2025**

Pour rappel, dans sept secteurs d'activité particulièrement concernés par le recours aux contrats courts, les entreprises d'au moins 11 salariés sont soumises à un mécanisme de bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage. Il consiste à moduler à la hausse ou à la baisse le taux de la

cotisation générale d'assurance chômage de 4,05 %, en fonction du « taux de séparation » de l'employeur (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié ; règlt. ass. chô., art. 50-2 à 51).

Alors que les dispositions du décret du 26 juillet 2019 sur le bonus-malus arrivent à échéance le 31 décembre 2024, la convention du 15 novembre 2024 prévoit de les maintenir jusqu'au 31 août 2025 (conv. ass. chômage du 15 novembre 2024, art. 4, § 2).

En pratique, cela permettra de « boucler » la 3e période de modulation qui s'est ouverte le 1er septembre 2024, et qui s'achèvera donc le 31 août 2025.

À compter du 1er septembre 2025, ce sont les dispositions de la convention du 15 novembre 2024 qui prendront le relais et qui tiendront compte des ajustements qui seront apportés dans un prochain avenant technique (voir ci-après) (conv. ass. chômage du 15 novembre 2024, art. 11, § 4).

Par ailleurs, du fait de la suppression de la contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 % au 1er mai 2025 (voir plus haut, il est prévu que le taux minoré ou majoré de la contribution, lié à un bonus ou un malus, sera réduit de 0,05 point à compter du 1er mai 2025 (conv. ass. chômage du 15 novembre 2024, art. 11, § 4). Les employeurs en bonus ou en malus bénéficieront donc également de la suppression de la contribution exceptionnelle. Ainsi, par exemple :

- pour un employeur en malus avec un taux actuellement fixé à 4,60 %, le taux passera à 4,55 % au 1er mai 2025 ;
- pour un employeur en bonus avec un taux actuellement fixé à 3,95 %, le taux passera à 3,90 % au 1er mai 2025).

➤ **Un avenant au volet « bonus-malus » de la convention attendu pour mars 2025**

La nouvelle convention d'assurance chômage prévoit la mise en place d'un groupe de travail pour procéder à un ajustement du dispositif du bonus-malus, dans un avenant technique attendu au plus tard le 31 mars 2025 (Conv. ass. chômage du 15 novembre 2024, art. 4, § 2).

Les adaptations envisagées porteraient sur :

- la prise en compte des seules fins de contrats de travail de moins d'1 mois ;
- l'exclusion du dispositif des fins de contrat indépendantes de la volonté de l'employeur (fin de CDD et de contrat de mission d'intérim de remplacement, fin de contrat saisonnier, rupture conventionnelle, licenciement pour inaptitude non professionnelle, licenciement pour faute lourde) ;
- le périmètre de comparaison des taux de séparation au sein des secteurs d'activité, visant à établir la modulation du taux de contribution (les modalités de sélection des secteurs d'activité concernés seront préservées) ;
- la modification de la formule de calcul des taux de contribution modulés en cohérence avec le nouveau taux de la cotisation générale (voir ci-avant).
- dockers occasionnels

La nouvelle convention maintient la majoration de 0,50 % applicable à la contribution patronale d'assurance chômage due par les employeurs pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec des dockers occasionnels est majorée de 0,50 % (règlt. ass. chô., art. 50-1, § 2).

Pour ces contrats, le taux de la contribution patronale globale reste donc de 4,55 % jusqu'au 30 avril 2025, puis passera à 4,50 % pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er mai 2025.

Sans changement, la majoration de 0,50 % n'est pas due :

- lorsque le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du CDD ;
- pour les contrats de travail temporaires ; pour les CDD saisonniers ;

- ainsi que pour les CDD conclus pour surcroît d'activité et ceux conclus en remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise absent (c. trav. art. L. 1242-2, 1°, 2°, 4° et 5°).

➤ **Cotisations à Mayotte**

L'arrêté du 19 décembre 2024 (JO du 20) agréé également la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 spécifique à Mayotte.

Il n'y a pas de changement. À Mayotte, l'assiette des cotisations ne peut pas dépasser 4 728 € par mois. Le taux de la contribution patronale reste fixé à 2,80 % (conv. ass. chômage Mayotte du 15 novembre 2024, art. 3 ; règl. ass. chô. Mayotte, art. 37 et 38).

(Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément par le gouvernement de la Convention d'assurance chômage conclue le 15 novembre 2024 par les partenaires sociaux (signée côté patronat par le Medef, la CPME et l'U2P et côté syndicats par la CFDT, la CFTC et FO), publié au JO du 20, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050797861>)

VII. Nouvelles règles d'indemnisation du chômage pour le 1^{er} avril 2025

La nouvelle convention d'assurance chômage conclue le 15 novembre 2024 par les partenaires sociaux (signée côté patronat par le Medef, la CPME et l'U2P et côté syndicats par la CFDT, la CFTC et FO) vient donc d'être agréée par le gouvernement par arrêté du 19 décembre 2024 (publié au JO du 20). Il s'agit cette fois de se pencher sur les futures règles d'indemnisation.

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage est fixée **au 1er janvier 2025, pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028.**

Toutefois, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, la majorité des nouvelles règles d'indemnisation ne s'appliqueront **qu'à compter du 1er avril 2025 au plus tard (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11).**

Les dispositions de la convention, du règlement général et de ses annexes, s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er janvier 2025 ou du 1er avril 2025 selon la situation.

Toutefois, la situation des salariés compris dans une procédure de licenciement engagée antérieurement à ces dates reste régie par les règles d'indemnisation actuelles (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié). L'engagement de la procédure correspond, selon les cas :

- à la date de l'entretien préalable ;
- ou à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion du CSE en cas de licenciement économique collectif.

Concrètement voici les principaux changements :

➤ **Calcul du salaire journalier : diminution du plafond des jours non travaillés pris en compte**

Le plafond des jours non travaillés pris en compte dans le calcul du salaire journalier de référence (SJR) permettant de déterminer le montant de l'allocation passera de 75 % à **70 % du nombre de jours travaillés dans la période de référence** (conv. ass. chô. du 15.11.2024, art. 2, § 4 ; règl. ass. chô. du 15.11.2024, art. 11 à 13).

Selon la convention, il s'agit « de mieux tenir compte des spécificités de certains parcours professionnels, notamment ceux qui comprennent des activités saisonnières ». Cette mesure entrera en vigueur au plus tard le 1er avril 2025 (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11, § 1er).

Ce qui donne : lors du calcul du SJR, les périodes d'inactivité prises en compte dans le calcul du nombre de jours calendaires de la période de référence d'affiliation ne pourront pas dépasser 70 % des périodes d'activité du salarié (au lieu de 75 %), soit un nombre de jours non travaillés pris en compte plafonné à 70 % du nombre de jours travaillés × 1,4 (conversion sur une base calendaire, 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5) (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 9, § 3 et 1).

➤ **Dégressivité de l'allocation limitée au moins de 55 ans**

Le régime d'assurance chômage prévoit un système de **dégressivité de l'allocation pour les « hauts salaires », au bout de 6 mois d'indemnisation.**

Compte tenu de la difficulté des demandeurs d'emploi seniors à retrouver rapidement un emploi, la dégressivité s'appliquera aux **allocataires de moins de 55 ans** à la date de fin du contrat de travail (contre 57 ans actuellement) (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 5 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 17 bis).

Cette mesure entrera en vigueur **au plus tard le 1er avril 2025** (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11, § 1).

➤ **Mensualisation du versement de l'allocation**

Actuellement, l'allocation de chômage est versée en fonction du nombre de jours sur le mois concerné (30, 31 ou 28/29 pour février). Le montant mensuel de l'allocation peut ainsi varier d'un mois à l'autre.

La convention prévoit que le versement de l'**allocation sera désormais mensualisé** : il s'effectuera sur la base de 30 jours calendaires, quel que soit le mois concerné (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 7 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 17 bis).

Cette mesure entrera en vigueur **au plus tard le 1er avril 2025** (demandeurs d'emploi éligibles et allocataires en cours d'indemnisation à cette date) (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11, § 2).

Remarque : le capital de droits ne sera pas modifié par cette évolution, les modalités de détermination de la durée d'indemnisation restant inchangées (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 9 et 10).

➤ **Indemnisation en cas de démission post-reprise d'emploi**

Les conditions permettant de bénéficier d'une indemnisation en cas de démission post-reprise d'emploi sont aménagées « afin d'inciter à la mobilité professionnelle et de sécuriser la reprise d'emploi en cours d'indemnisation, notamment en cas de rupture de la période d'essai par le salarié » (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 6).

Ainsi, l'appréciation du caractère involontaire du chômage lors de l'examen en vue d'une reprise ou d'une poursuite de l'indemnisation ne sera effective **qu'en cas de rupture du contrat de travail intervenant après 4 mois d'emploi** (88 jours ou 610 heures travaillés), au lieu de 3 mois actuellement (65 jours ou 455 heures) (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 26, § 2).

Cela signifie, schématiquement, que l'allocataire qui reprend un emploi en cours d'indemnisation et qui démissionne de son nouveau poste durant les 4 premiers mois (au lieu des 3 premiers mois actuellement) sera considéré comme involontairement privé d'emploi, et pourrait à ce titre prétendre à la reprise ou à la poursuite de son indemnisation.

Cette mesure entrera en vigueur **au plus tard le 1er avril 2025** (date de la fin de contrat de travail examinée) (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11, § 1er).

À noter : la durée de 4 mois correspond dans les faits à la durée maximale (hors renouvellement) de la période d'essai des cadres.

➤ **Filière seniors : décalage des bornes d'âge pour tenir compte de la loi Retraites**

Les règles d'indemnisation des seniors sont modifiées pour tirer les conséquences de la réforme de retraites et du report de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 13).

Les nouvelles règles présentées ci-après entreront en vigueur au plus tard le 1er avril 2025 (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11, § 1).

○ *Décalage de deux ans des bornes d'âge pour l'entrée dans la filière seniors*

Une filière d'indemnisation spécifique aux seniors leur permet de bénéficier de durées d'indemnisation plus longues que dans le droit commun, compte tenu de leur difficulté à retrouver un emploi.

Les bornes d'âge conditionnant l'entrée dans la filière seniors seront relevées et portées à 55 ans et 57 ans (au lieu de 53 ans et 55 ans aujourd'hui), ce qui donnera (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 3 et 9) :

- une durée d'indemnisation de 22,5 mois maximum pour les allocataires âgés de 55 ans et 56 ans à la date de fin du contrat de travail (et non plus 53 ans et 54 ans) ;
- une durée d'indemnisation de 27 mois maximum pour les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin du contrat de travail (et non plus 55 ans) ;
- une période de recherche d'affiliation de 36 mois appliquée en conséquence à compter de 55 ans (au lieu de 53 ans).

En deçà de 55 ans (et non plus 53 ans), ce sont les règles de droit commun qui s'appliqueront : durée maximale d'indemnisation de 18 mois et période de recherche d'affiliation de 24 mois.

○ *Décalage de l'âge permettant de bénéficier du maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein*

Le dispositif de maintien des droits permet, sous certaines conditions, au demandeur d'emploi qui atteint l'âge légal de la retraite, mais qui n'a pas tous les trimestres requis pour bénéficier du taux plein, de continuer à percevoir ses allocations jusqu'à obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein et, au plus tard, jusqu'à l'âge légal d'obtention d'une retraite à taux plein (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 9, § 6).

En cohérence avec l'évolution progressive de l'âge légal de départ à la retraite jusqu'à 64 ans en 2030, il sera procédé à un décalage progressif jusqu'à 64 ans de l'âge à compter duquel un allocataire peut bénéficier du dispositif de maintien des droits.

○ *Décalage de l'âge permettant de bénéficier d'un allongement des droits en cas de formation*

Un dispositif permet, sous certaines conditions, aux allocataires aujourd'hui âgés de 53 ans ou 54 ans de bénéficier d'un allongement des droits, jusqu'à 137 jours supplémentaires, en cas de formation

suivie en cours d'indemnisation et validée par France Travail ou financée par le compte personnel de formation (CPF) du demandeur d'emploi.

Ici aussi, l'âge d'entrée dans le dispositif sera décalé à 55 ans, ce qui concernera donc les allocataires âgés de 55 ans ou 56 ans à la date de fin de leur contrat de travail (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 9 § 5).

➤ **Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim : les dispositions intégrées dans le règlement général**

Cette disposition n'est pas prévue par la convention du 15 novembre 2024.

Mais on la trouve dans le règlement général d'assurance chômage (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2), de façon à intégrer la mesure issue de la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 visant, sous certaines conditions et sauf exceptions, à priver d'allocation-chômage les salariés en CDD ou en intérim qui refusent par 2 fois une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire, au cours des 12 mois précédents (loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, art. 2 ; c. trav. art. L. 5422-1).

L'entrée en vigueur de cette disposition est fixée au 1er avril 2025 (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 11, § 1).

➤ **Refus d'agrément de certaines dispositions**

L'agrément ministériel du premier ministre permet de rendre obligatoire les dispositions de la convention du 15 novembre 2024 et de ses textes associés.

Cependant, certaines dispositions négociées par les partenaires sociaux n'ont pas été agréées :

- la modification de l'indemnisation des travailleurs frontaliers (application d'un coefficient sur le salaire de référence lorsque des rémunérations sont perçues à l'étranger et limitation à 3 mois du cumul de l'ARE avec un emploi exercé à l'étranger) : ces dispositions ont été considérées comme contraires avec le principe de non-discrimination prévu par le Règlement européen n° 883/2004 (art. 4 et 5) ;
- la baisse de la durée minimale d'affiliation exigée des « primo entrants » pour bénéficier de l'indemnisation chômage, dont la mise en œuvre nécessite une loi.

Les autres mesures en bref de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024

- Mesures visant à limiter certains « effets d'aubaine » liés aux dispositifs d'aides (ARCE) et d'indemnisation (ARE) des **demandeurs d'emploi créateurs/repreneurs d'entreprises** (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 8 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 32 bis et 35).
 - Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.
- Révision des modalités de versement de **l'allocation décès et de l'aide de fin de droits** (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 9 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 36 et 38)
 - Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.
- Travailleurs saisonniers qui bénéficient d'un droit à indemnisation lorsqu'ils cumulent 5 mois d'activité en **contrats saisonniers** (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées) (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 3 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 3 § 1 bis, al. 2). Pour les chômeurs relevant de cette dérogation, la durée minimale d'indemnisation sera fixée à 5 mois (152 jours), au lieu de 6 mois (règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 9 § 4)
 - Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.

<ul style="list-style-type: none"> • Dispositions relatives à la condition de résidence et à l'exercice d'une activité à l'étranger (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, §§ 10 et 11 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 25 § 2) : <ul style="list-style-type: none"> -les personnes indemnisées par l'assurance chômage doivent résider effectivement sur le territoire français pendant une période de plus de 6 mois au cours de l'année de versement de l'allocation ; -les règles d'indemnisation de droit commun sont appliquées aux salariés expatriés. • Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.
<ul style="list-style-type: none"> • Délai de déchéance des droits (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 2, § 12 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, art. 25 § 3 et 43) : <ul style="list-style-type: none"> -vérification tous les mois en cours d'indemnisation (et non plus uniquement au moment de la reprise de droits) ; -les périodes de maladie donnant lieu au versement d'IJSS, de congés de maternité et paternité et les périodes de formation sont considérées comme des cas d'allongement du délai de déchéance. • Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de la réglementation d'assurance chômage aux contrats d'emploi pénitentiaires pour tenir compte du droit à indemnisation prévu au titre de ces contrats en sortie de détention (c. trav. art. L. 5424-30) (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 3 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, annexe IV) • Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.
<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle (conv. ass. chô. du 15.11 2024, art. 4, § 1 ; règl. ass. chô. du 15.11 2024, annexes VIII et X) • Entrée en vigueur prévue au plus tard le 1^{er} avril 2025.

(Arrêté du 19 décembre 2024, JO du 20, texte 3
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050797861>)

VIII. CSE : l'URSSAF a actualisé son guide pratique 2024

CSE : l'URSSAF a actualisé son guide pratique 2024 pour le bénéfice des activités sociales et culturelles.

A noter particulièrement : La condition d'ancienneté des salariés pour avoir droit aux activités sociales et culturelles du CSE était une pratique courante des CSE qui était admise jusqu'à peu par la jurisprudence.

Ce n'est désormais plus possible, la Cour de Cassation estimant que "s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté."

Tous les CSE ayant introduit une telle condition doivent donc réviser leurs règlement intérieurs ou les délibérations fixant les critères d'accès aux ASC.

(Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812)

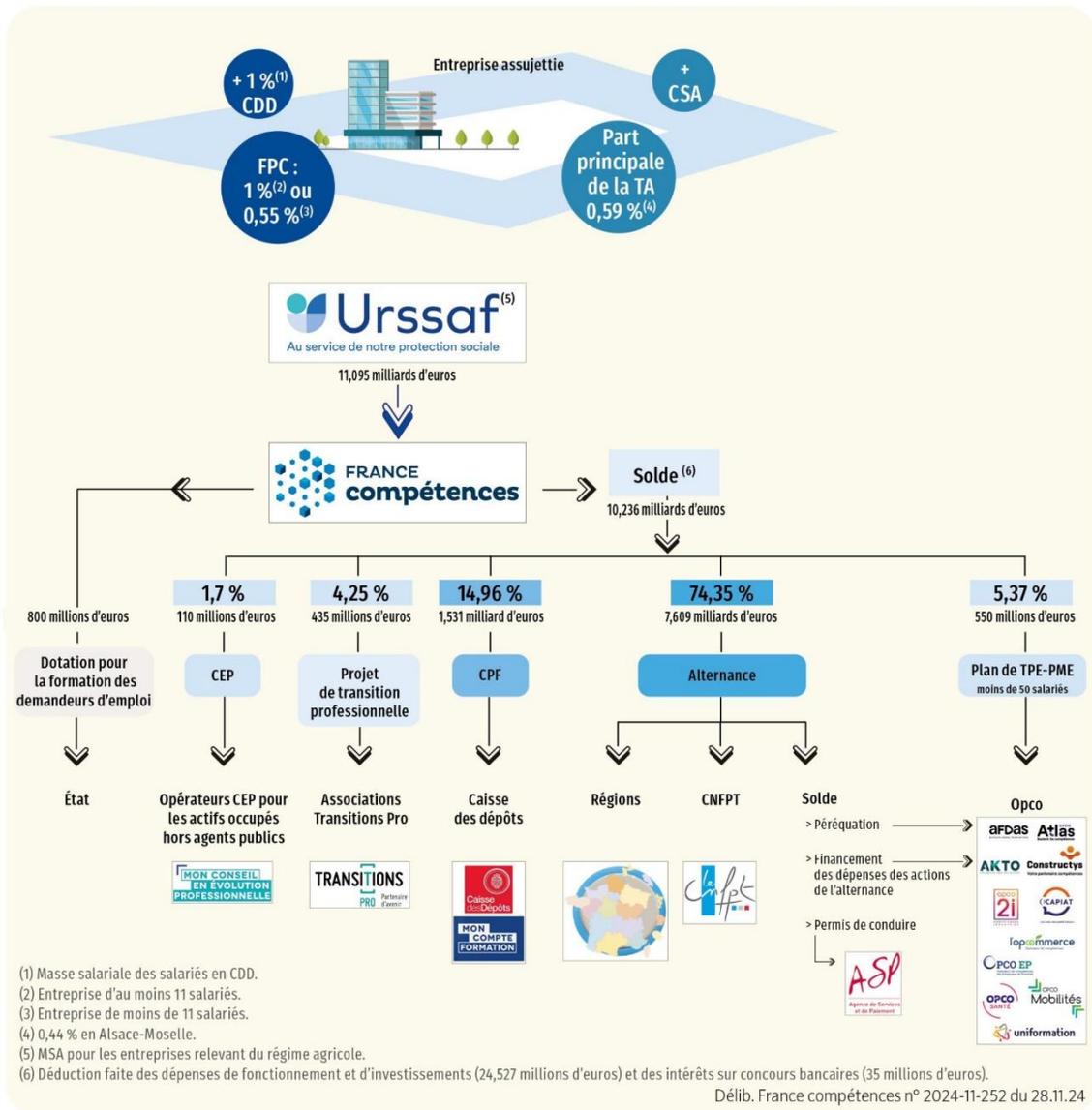
La possibilité de réserver le bénéfice des prestations du CSE aux salariés selon un critère d'ancienneté est désormais interdite. Les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité.

(Voir : [CSE : l'URSSAF a actualisé son guide pratique 2024 LégiSocial](#), Publié le 25 novembre 2024)

IX. Répartition des contributions légales à la formation professionnelle et à l'alternance au titre de 2025

Trois délibérations du conseil d'administration de France compétences fixent les taux et modalités de la répartition des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance. Ainsi, pour 2025, France compétences affectera les contributions qui lui seront reversées selon les taux suivants :

AFFECTATION DU PRODUIT DES CONTRIBUTIONS LÉGALES DES EMPLOYEURS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE REVERSÉ À FRANCE COMPÉTENCES AU TITRE DE 2025



S'agissant de la dotation relative au financement des projets de transition professionnelle, les clés de répartition provisoires entre les Transitions Pro ont été déterminées en fonction des masses salariales

des établissements par région. Les clés de répartition définitives seront communiquées avant le 15 avril 2026.

Enfin, pour la dotation relative à l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les clés de répartition entre les opérateurs de compétences (nombre d'entreprises de moins de 50 salariés et effectif salarié) se voient appliquer la même pondération qu'en 2024, à savoir 10 % au titre du poids du nombre de ces entreprises et 90 % au titre du poids de leur effectif salarié.

(Délibération n° 2024-11-252 du 28 novembre 2024 ; Délibération n° 2024-11-254 du 28 novembre 2024 ; Délibération n° 2024-11-255 du 28 novembre 2024)

X. Jurisprudence

➤ **Un salarié licencié pour faute grave peut obtenir une indemnité pour licenciement vexatoire**

Un salarié licencié pour faute grave peut obtenir une indemnité pour licenciement vexatoire

Un salarié licencié pour faute grave peut réclamer à son employeur des dommages et intérêts si le licenciement a été entouré de circonstances vexatoires. Cette indemnité peut être versée au salarié quand bien même son licenciement est déclaré fondé par les juges.

Un salarié licencié pour faute grave réclame une indemnité pour licenciement vexatoire

Dans un contexte de situation de crise concernant les instances dirigeantes de l'entreprise, un salarié responsable des services de comptabilité et finances a été licencié pour faute grave. Il lui était reproché :

- un manque de loyauté à l'égard de son employeur, en ayant manifesté une hostilité envers l'ensemble des collaborateurs du groupe et plus particulièrement à l'encontre du directeur d'une des Business Unit ;
- une insubordination envers sa hiérarchie, en dissimulant notamment l'ouverture et l'approvisionnement d'un nouveau compte bancaire, ayant servi à verser une rémunération à un salarié dont les fonctions dans l'entreprise étaient remises en cause, et en ne tenant pas compte des consignes données quant au remboursement des notes de frais de certains administrateurs.

Ce salarié a alors saisi les juges de diverses demandes dont le paiement d'une indemnité de 57 507,20 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire.

Il soutenait s'être retrouvé dans une situation schizophrénique, l'amenant à « naviguer en eaux troubles », en présence de deux conseils d'administration présidés par deux personnes distinctes, ainsi que face à deux directeurs.

Pour la cour d'appel, le licenciement pour faute grave étant fondé, il n'y avait pas lieu de se prononcer sur la demande d'indemnité pour licenciement vexatoire.

La Cour de cassation n'a pas été du même avis ...

Un licenciement fondé n'exclut pas une indemnisation pour licenciement vexatoire

Un salarié licencié peut réclamer des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice distinct de sa perte d'emploi résultant des circonstances brutales ou vexatoires de la rupture du contrat. Peu importe que

le licenciement, y compris celui pour faute, soit injustifié ou justifié (cass. soc. 19 juillet 2000, n° 98-44025, BC V n° 306 ; cass. soc. 16 décembre 2020, n° 18-23966 FPBI).

Les juges ont, par exemple, retenu le caractère vexatoire du licenciement :

Lorsque les conditions dans lesquelles il est intervenu ont mis en cause la probité du salarié (cass. soc. 19 février 1997, n° 95-43100 D) ;

Quand le salarié dispensé de sa période de préavis ne peut pas, de ce fait, saluer ses collègues et expliquer les circonstances de son départ, à tel point que son image et sa réputation ont été ternies au sein de l'entreprise (cass. soc. 27 septembre 2017, n° 16-14040 D) ;

Si l'employeur a diffusé des informations auprès de tiers portant atteinte à la réputation et à l'honneur du salarié pour compromettre son avenir (cass. soc. 12 mai 2021, n° 19-24722 D).

Dans sa décision du 11 décembre 2024, la Cour de cassation a ainsi rappelé qu'un **licenciement, même justifié par une faute grave du salarié**, peut causer à celui-ci **un préjudice** dont il est fondé à demander réparation **en raison des circonstances vexatoires** qui l'ont accompagné.

La cour d'appel ne pouvait donc pas écarter la demande du salarié au simple motif que son licenciement était fondé.

L'affaire sur ce point est donc renvoyée à une autre cour d'appel qui devra apprécier, au vu des preuves fournies par le salarié, si le licenciement a été entouré de circonstances vexatoires.

À noter : le juge qui reconnaît le caractère vexatoire du licenciement, et l'existence d'un préjudice subi par le salarié, évalue alors souverainement le montant que devra verser l'employeur au salarié (cass. soc. 1er février 1994 n° 89-42289 D).

(Cass. soc. 11 décembre 2024, n° 23-17527 D)

➤ **Prime induë : au bout de 20 ans, l'employeur ne peut plus invoquer l'erreur**

Les conséquences d'une erreur de l'employeur

Répétition de l'indu. - En principe, une somme versée par erreur ne constitue ni un droit acquis, ni un usage, et le salarié ne peut pas prétendre à son maintien, même si l'employeur a commis cette erreur de manière répétée (cass. soc. 10 mai 1979, n° 78-40296, BC V n° 408 ; cass. soc. 30 septembre 2010, n° 09-40114, BC V n° 208).

Contractualisation en cas d'erreur systématique sur une longue durée. - Toutefois, lorsque l'employeur s'est trompé de manière répétée pendant plusieurs années, son erreur peut devenir « inexcusable », ce qui entraîne la contractualisation de la somme en question. L'employeur est alors dans l'impossibilité d'obtenir le remboursement des sommes visées et il doit, en outre, en poursuivre le versement.

Par exemple, cela a été le cas concernant :

-un trop perçu de salaire sur une période 5 ans, un échelon conventionnel ayant été attribué à tort au salarié (cass. soc. 7 décembre 1999, n° 97-40888 D) ;

-le versement de primes d'équipe et de casse-croûte pendant plus de 7 ans, l'accord d'entreprise réservant ces primes aux salariés travaillant en équipe ce qui n'avait jamais été le cas du salarié concerné, l'employeur arguant d'une « erreur du système de paramétrage du logiciel de paye » (cass. soc. 13 décembre 2023, n° 21-25501 FD).

Tout est affaire de circonstances, les juges appréciant en fonction du contexte.

Un employeur soutient avoir versée une prime d'ancienneté pendant 20 ans « par erreur »

Une salariée avait bénéficié d'une prime d'ancienneté à laquelle elle n'était pas éligible. - Dans l'affaire tranchée par la Cour de cassation le 4 décembre 2024, un employeur avait versé à une salariée une allocation d'ancienneté de 1994 à 2014, puis avait cessé son versement en 2015, après avoir réalisé que l'intéressée n'avait pas atteint le niveau de rémunération exigé par la convention collective pour bénéficier de cet avantage.

La salariée avait réclamé en justice la reprise du paiement de cette prime à compter de 2015.

La cour d'appel avait cependant rejeté cette demande. Pour les juges du fond, l'employeur avait versé une allocation supplémentaire conventionnelle alors qu'il n'était pas justifié que la salariée avait atteint le niveau de rémunération exigé conventionnellement. Et même si cette erreur de l'employeur avait perduré jusqu'à cette date, elle portait sur le versement d'une allocation conventionnelle qui n'avait pas le caractère d'une prime et qui ne pouvait donc être constitutive d'un droit acquis ou d'un usage.

Erreur créatrice d'un élément de rémunération. - La Cour de cassation rappelle tout d'abord (c. civ. art. 1134, version en vigueur au 10 février 2016) :

-que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ;

-qu'elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise ;

-et qu'elles doivent être exécutées de bonne foi.

Puis, relevant le paiement systématique de l'allocation d'ancienneté par l'employeur de 1994 à 2014, indépendamment de toute condition conventionnelle d'attribution, elle estime que celle-ci était devenue un élément de la rémunération de la salariée.

Pour la Cour, ces sommes étaient donc dues au salarié.

Dès lors, elle casse l'arrêt de la cour d'appel et renvoie devant une autre cour pour que l'affaire soit rejugée.

Ainsi, lorsqu'une entreprise a persévéré dans une erreur de paye, l'employeur ne peut pas nécessairement arguer de cette « erreur » pour décider unilatéralement de cesser le versement des sommes indues.

(Cass. soc. 4 décembre 2024, n° 23-19528 FD)

➤ **Le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis doit intégrer la partie variable du salaire**

Rappel : sauf exceptions (ex. : licenciement pour faute grave), la rupture du contrat de travail s'accompagne généralement d'un préavis que le salarié doit exécuter. Le salarié qui n'exécute pas son préavis a droit à une indemnité compensatrice (c. trav. art. L. 1234-5, pour un licenciement) si l'employeur a unilatéralement décidé de le dispenser de faire son préavis, ou lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur (cass. soc. 28 janvier 2005, n° 03-47403, BC V n° 37).

L'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait effectué son préavis (c. trav. art. L. 1234-5). Elle est calculée en tenant compte de l'horaire pratiqué dans l'entreprise au cours de la période de préavis et d'une éventuelle augmentation générale des salaires.

Les heures supplémentaires qui constituent un élément stable et constant de la rémunération du salarié doivent être prises en compte dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de préavis (cass. soc. 20 avril 2005, n° 04-45683, BC V n° 151).

Le salarié a également droit à la rémunération variable (ex. : commissions) qui lui aurait été due s'il avait travaillé (cass. soc. 17 novembre 2011, n° 09-71340 D), aux primes de 13e mois et de fin d'année (cass. soc. 7 mai 1996, n° 94-43283 D), le cas échéant prorata temporis (cass. soc. 21 juin 1989, n° 86-41493 D).

➤ **Dans l'arrêt du 11 décembre 2024 :**

Une salariée payée au fixe et au variable conteste la base de calcul de son indemnité compensatrice de préavis. Suite à son licenciement pour faute grave, une commerciale avait saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir le paiement de diverses sommes. La salariée réclamait notamment un rappel de salaire au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

En effet, en première instance, son licenciement pour faute grave avait été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, ce qui lui ouvrait droit à l'indemnité compensatrice de préavis. Les premiers juges avaient calculé cette indemnité sur la base de la seule rémunération fixe de la salariée, alors que cette dernière estimait qu'il aurait fallu y inclure sa rémunération variable. Les juges d'appel avaient validé cette décision. Ils ont été censurés par la Cour de cassation.

➤ **Partie variable à intégrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de préavis**

La Cour de cassation commence par rappeler les bases légales : lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise (c. trav. art. L. 1234-5).

Or, pour limiter le montant des sommes dues à la salariée au titre de l'indemnité de préavis et des congés afférents, la cour d'appel avait retenu une indemnisation au titre du préavis à hauteur d'un mois de salaire, conformément à la convention collective applicable (art.35 de la CCN du commerce de gros).

À tort pour la Cour de cassation, qui reproche aux juges d'appel, qui avaient constaté que la rémunération de la salariée était composée d'une partie fixe et d'une partie variable, d'avoir calculé l'indemnité compensatrice sans prendre en compte la partie variable.

L'affaire est donc renvoyée pour être rejugée sur ce point devant la même cour d'appel autrement composée.

(Cass. soc. 11 décembre 2024, n° 20-14057 FD)

- **Le fait de maintenir le salarié inapte dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise pendant plusieurs mois constitue un manquement de l'employeur à ses obligations.**

Dans cette affaire, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, son état de santé excluant tout reclassement.

Trois mois plus tard, l'employeur reprend le paiement du salaire, mais ne consulte les autres sociétés du groupe que deux mois plus tard, puis licencie le salarié pour impossibilité de reclassement quatre mois plus tard. Entre-temps, le salarié saisit les prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour d'appel, qui considère que la lenteur de l'employeur dans ses démarches de reclassement et de licenciement (9 mois) ne constitue pas un manquement, rejette la demande du salarié.

La Cour de cassation, en s'appuyant sur les articles L.1222-1 et L.1226-11 du Code du travail, casse l'arrêt d'appel, rappelle que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et que l'employeur a l'obligation de reclasser ou, à défaut, de licencier le salarié déclaré inapte dans un délai raisonnable, tout en reprenant le paiement du salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, au plus tard un mois après la date de l'examen médical de reprise du travail, si le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié.

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

- **Ne pas mentionner un avantage en nature sur le bulletin de paie du salarié peut caractériser un travail dissimulé**

Un employeur met à disposition d'un salarié un logement de fonction de manière gratuite dans un bâtiment de l'entreprise. Or ce logement gratuit n'apparaît pas sur les bulletins de paie du salarié.

Selon l'article L. 8221-5, 3°, du code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Saisie, la Cour d'appel décide que :

- La mise à disposition d'un logement de fonction de manière gratuite est constitutive d'un avantage en nature qui doit, à ce titre, être évalué pour être soumis à cotisations sociales.
- Que l'intention de l'employeur de dissimuler cet avantage, non indiqué sur les bulletins de paie du salarié, est caractérisée.

Elle condamne l'employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé.

Cass.soc., 4 décembre 2024, n°23-14.259

XI. Sites utiles en notre absence :

Pour vous aider à suivre l'actualité juridique durant notre fermeture, voici quelques liens gratuits :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/>
- <https://www.service-public.fr/>
- <https://code.travail.gouv.fr/>
- <https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html>

De plus, nous vous conseillons de regarder régulièrement le site Légifrance, pour connaître les textes publiés au Journal Officiel : <https://www.legifrance.gouv.fr>