

N°222 – Janvier 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Quelques chiffres clés au 1^{er} janvier 2025.....p.2
- ▶ Apprentissage : l'aide est réduite.....p.3
- ▶ Salariés étrangers : conditions d'accès à la formation au français.....p.4
- ▶ Indemnisation chômage : ce qui va changer au 1^{er} avril 2025.....p.6
- ▶ Jurisprudence.....p.8
- ▶ Formation : 1^{er} trimestre 2025.....p.10

QUELQUES CHIFFRES CLES AU 1^{ER} JANVIER 2025

► Le plafond mensuel de la sécurité sociale

Il est fixé à **3.925 €**. Le plafond annuel est donc de **47.100 €**.

► Le SMIC

Le SMIC horaire brut est porté à **11,88 €** par anticipation depuis le 1^{er} novembre 2024.

Le SMIC mensuel brut est donc fixé à **1 801,80€** pour une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif. Le minimum garanti s'élève à **4,22€**.

► Les titres restaurant

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale, la part patronale des titres restaurant doit représenter entre 50 et 60 % de la valeur du titre et ne peut excéder la valeur de **7,26 €**.

► Évaluation des frais professionnels en 2025

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles ne dépassent pas les plafonds suivants :

- frais de repas :
 - repas sur le lieu de travail : **7,40 €** ;
 - repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel : **21,10€** ;
- déplacement :
 - par repas (hors restaurant) : **10,30 €**.

► La gratification des stagiaires : inchangée

Elle correspond au minimum à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (montant inchangé en 2025 – 29€). Le montant minimum de la gratification s'élève donc toujours à **4,35 €** de l'heure.

► L'indemnité forfaitaire pour le salarié en télétravail

- Montant journalier : **2,70€**
- Montant mensuel pour une journée de télétravail par semaine : **10,90€**
- Limite maximale mensuelle : **59,40€**

APPRENTISSAGE : L'AIDE EST REDUITE

Communiqué de presse du Ministère du travail du 30 décembre 2024

Le Ministère du travail a annoncé la prolongation de l'aide par décret à paraître en 2025.

Son montant qui était de 6 000 euros quelle que soit la taille de l'entreprise, sera **réduit et déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise**.

► Une aide de 5 000 € pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés

Comme aujourd'hui cette aide sera versée sans condition dans les entreprises de moins de 250 salariés et elle concernera l'embauche d'apprentis préparant un diplôme jusqu'au niveau 7 (bac + 5).

► Une aide de 2 000€ pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat pour les entreprises de 250 salariés et plus

L'aide continuera d'être versée uniquement aux entreprises qui s'engagent à respecter **un quota d'alternants** dans leur effectif.

Elle concernera l'embauche d'apprentis préparant un diplôme au plus de niveau 7 (bac + 5).

SALARIES ETRANGERS : CONDITIONS D'ACCES A LA FORMATION AU FRANCAIS

Décret n°2024-1243 du 30 décembre 2024 (JO 31 décembre)

Décret n°2024-1245 du 30 décembre 2024 (JO 31 décembre)

Ces deux décrets du 30 décembre 2024 fixent les conditions d'accès à une formation au français des salariés étrangers allophones, mesures issues de la loi "immigration" du 26 janvier 2024.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le **1^{er} janvier 2025**.

► **Durée de la formation assimilée à du temps de travail effectif**

Le décret n° 2024-1243 fixe à **80 heures la durée maximale des formations au français à l'initiative de l'employeur**, réalisées par un salarié allophone, signataire d'un CIR (contrat d'intégration républicaine).

Ces actions de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au **maintien** de la **rémunération**.

La **répartition des heures** de formation pendant la durée du contrat de travail est en principe déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En l'**absence** d'un tel **accord**, la réalisation des actions de formation par le salarié ne peut le conduire à s'absenter pendant plus de **10 %** de sa **durée hebdomadaire contractuelle de travail**.

► **Une autorisation d'absence de plein droit en cas d'utilisation du CPF**

Pour les formations financées par le CPF et réalisées en tout ou partie durant le temps de travail, **l'autorisation d'absence est de droit pour les formations en français** choisies par les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine.

L'employeur ne peut donc pas refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié.

Cette autorisation d'absence, sans possibilité de refus, est cependant limitée à 28 heures.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette formation en français doit informer l'employeur des périodes d'absence en respectant un **délai de prévenance d'au moins 30 jours calendaires**.

► **La formation doit permettre d'atteindre au minimum le niveau A2**

La formation des salariés allophones doit permettre d'atteindre une connaissance de la langue française **au moins égale ou supérieure** au **niveau A2** du **cadre européen commun** de référence pour les langues du Conseil de l'Europe.

Cette exigence du niveau de maîtrise du français s'applique que le salarié soit ou non signataire d'un CIR et que la formation soit réalisée à l'initiative de l'employeur ou en mobilisant le CPF.

ASSURANCE CHÔMAGE : LES NOUVELLES REGLES D'INDEMNISATION

Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 Arrêté du 20 décembre 2024 (JO 20 décembre)

La convention d'assurance chômage agréée par le Gouvernement le 19 décembre 2024 s'applique à compter du 1^{er} janvier 2025.

Toutefois, la plupart des nouvelles dispositions relatives à l'indemnisation n'entreront en vigueur que le **1^{er} avril 2025**, pour des raisons opérationnelles.

Il s'agit principalement des mesures suivantes :

- réduction de la condition minimale d'affiliation à 5 mois (au lieu de 6) requise au cours des 24 derniers mois pour bénéficier de l'indemnisation pour les seuls travailleurs saisonniers ;

- décalage de 2 ans des conditions d'âge permettant l'application des mesures d'indemnisation spécifiques aux allocataires seniors, en cohérence avec la réforme des retraites qui a reporté l'âge de la retraite :

- pour **les salariés de 55 ans et plus (au lieu de 53)**, les périodes de travail prises en compte pour déterminer l'allocation chômage sont recherchées **dans les 36 derniers mois** précédant la fin de contrat de travail (ou, en cas de licenciement, la date d'engagement de la procédure du licenciement) ;

- les **durées d'indemnisation maximales** sont de **22,5 mois** (685 jours) pour les allocataires âgés de 55 ans et 56 ans (au lieu de 53 et 54 ans) ; **27 mois** (822 jours) pour les allocataires âgés de 57 ans et plus (au lieu de 55 ans et plus) ;

- le recul de l'âge (actuellement 62 ans) permettant de bénéficier du maintien de l'allocation jusqu'à la retraite au taux plein s'effectue au même rythme que le report de l'âge légal de la retraite, pour atteindre progressivement 64 ans ;

- la possibilité d'un allongement de la durée d'indemnisation, dans la limite de 137 jours, en cas de suivi d'une formation en cours d'indemnisation, auparavant réservée aux allocataires de 53 et 54 ans, s'appliquera à tous les allocataires âgés de 55 ans et plus.

- **l'âge à partir duquel la dégressivité de l'ARE ne s'applique pas est ramené à 55 ans au lieu de 57 ans ;**

- le cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée créée/reprise est plafonné à 60 % du reliquat de droits à la date de création/reprise d'entreprise.

- la **mensualisation** du paiement de l'ARE sur une base de 30 jours calendaires, quel que soit le mois ;
- l'élargissement des conditions de versement et d'attribution de l'allocation décès aux ayants droit et en cas de suspension de l'allocation en raison de la prise en charge par la sécurité sociale

Remarque : les changements issus de la convention du 15 novembre 2024 agréée sont applicables aux salariés dont la fin du contrat de travail intervient à compter du 1er avril 2025, ou, en cas de licenciement, dont la procédure de licenciement a été engagée à compter du 1er avril 2025.

JURISPRUDENCE

► **Présomption de démission : le Conseil d'Etat impose des garanties d'information du salarié lors de la mise en demeure**

Plusieurs associations de chefs d'entreprise et syndicats de salariés avaient saisi le Juge administratif de recours en annulation du décret du 17 avril 2023 relatif à la présomption de démission.

Le Conseil d'Etat a rejeté les demandes d'annulation et précisé le contenu de la mise en demeure. Ainsi, il considère, pour qu'il y ait présomption de démission, que l'employeur doit informer le salarié, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du poste de travail (sauf motif légitime justifiant l'absence).

Le Conseil d'Etat n'indique pas cependant le degré de précision exigé. A minima, il convient d'informer le salarié, au sein de la lettre de mise en demeure, qu'à défaut de motif légitime d'absence ou de reprise du travail, il sera présumé démissionnaire, et que son contrat de travail sera rompu à l'expiration du délai imparti (15 jours calendaires minimum).

Conseil d'Etat 18 décembre 2024 n°473640, 473680, 474392, 475097, 475100 et 475194

► **Mise à pied disciplinaire : l'accord du salarié protégé n'est pas nécessaire.**

Dans cette affaire, un salarié protégé sollicitait l'annulation d'une mise à pied disciplinaire.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande considérant que la mise à pied emportait une modification de la rémunération du salarié et de la durée du travail pendant cette période, de sorte que le salarié pouvait la refuser.

La Cour de cassation a annulé cette décision, au motif que la mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.

Cassation sociale du 11 décembre 2024 n°23-13.332, 23-14.178

► Dénigrer la Direction par des SMS envoyés via le téléphone professionnel peut justifier un licenciement

Un salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde, pour avoir adressé à des collègues, via le téléphone professionnel, des SMS dénigrant la Direction.

Pour contester son licenciement, le salarié mettait en avant le fait qu'il s'agissait d'échanges privés n'ayant pas vocation à être rendus publics.

Les juges valident le licenciement, en requalifiant cependant la faute lourde en faute grave, aux motifs que :

- les SMS envoyés au moyen du téléphone portable professionnel étaient présumés avoir un caractère professionnel.
- les propos dénigrants la société et la Direction avaient été tenus lors d'échanges concernant des litiges prud'homaux.

Pour la Cour de cassation, peu importe que les messages n'étaient pas destinés à être rendus publics, il s'agissait de messages dont le contenu était en rapport avec l'activité professionnelle.

Cassation sociale du 11 décembre 2024 n°23-20.716

PROGRAMME DE FORMATION : PREMIER TRIMESTRE



I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- Le handicap dans l'entreprise : le **jeudi 13 ou 20 mars 2025**.

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 18 mars 2025** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Booster la rémunération : **mardi 4 février 2025** de 8h30 à 10h30
- La contestation des arrêts de travail : **mardi 11 mars 2025** de 8h30 à 10h30