

N°223 – Février 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ PPV : Mise à jour du BOSS au 1^{er} février 2025p.2
- ▶ Tickets restaurant : prorogation du régime dérogatoire jusqu'au 31/12/2026p.4
- ▶ Déclarez votre index inégalité au plus tard le 1^{er} mars 2025.....p.5
- ▶ Services à la personne : aide financière exonérée.....p.6
- ▶ Jurisprudence.....p.7
- ▶ Formation : 1^{er} trimestre 2025.....p.9

PPV : Mise à jour du BOSS au 1^{er} février 2025

► BOSS : Les dispositions de la PPV déplacées dans une nouvelle rubrique « Epargne salariale »

Le BOSS ajoute une nouvelle rubrique consacrée à l'épargne salariale au sein du bloc « Autres éléments de rémunération ». Cette rubrique comprend actuellement un seul chapitre consacré à la PPV. Il est annoncé d'autres chapitres qui bientôt compléteront cette rubrique.

► Nouveautés sur l'affectation de la PPV à un plan d'épargne

Précisions sur les plans d'épargne permettant une exonération d'impôt de la PPV

Pour rappel, seule la **PPV affectée** sur un **plan d'épargne** est exonérée d'impôt sur le revenu (sauf régime dérogatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés).

L'administration précise désormais les différents plans d'épargne auxquels peut être affectée la PPV : il s'agit du **PEE**, du **Perco**, du **Pereco** et du **Pero**, qui peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, de l'UES, du groupe, de la branche ou interentreprises.

Modification des règlements de plans d'épargne pour les versements des PPV avant le 1^{er} juillet 2025

Pour se conformer au Guide de l'épargne salariale qui indique que le règlement du plan doit préciser clairement les différentes sources d'alimentation de celui-ci, le BOSS précise que **les entreprises sont tenues de modifier le règlement du plan d'épargne avant le 30 juin 2025** pour prévoir la possibilité d'y affecter les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur.

Par ailleurs, pour que la prime de partage de la valeur puisse faire l'objet d'un **abondement de l'employeur**, les règlements des plans d'épargne salariale doivent mentionner si les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur peuvent être abondées et à quelle hauteur. Dans le cas contraire aucun abondement n'est possible. **Pour l'abondement de l'employeur, aucune tolérance n'est prévue si bien que les règlements doivent immédiatement être mis à jour.**

Information des salariés

Le BOSS rappelle qu'il est obligatoire, dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, d'établir une **fiche distincte du bulletin de paie** qui mentionne notamment le montant attribué et la possibilité de verser tout ou partie de la prime sur le plan, ainsi que le délai de demande, qui est de **15 jours calendaires** à partir de la réception de ladite fiche.

Les salariés sont alors interrogés sur l'emploi des sommes issues de la PPV par l'intermédiaire d'un **bulletin d'option**.

Lorsque le **versement est effectué en plusieurs fois** (dans la limite d'un versement par trimestre), le BOSS précise que l'information des salariés sur l'investissement ou la disponibilité immédiate de la prime doit être adressée au titre de chaque versement.

Toutefois, il est précisé être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par an, lors du premier versement. L'employeur a ainsi la possibilité de considérer la réponse du salarié comme valable pour les versements suivants à condition d'informer le salarié, lors du premier versement, de la possibilité de revenir sur son choix initial à chaque versement

En l'absence de réponse du salarié, la prime lui est versée directement. Elle ne peut pas être affectée par défaut sur un plan d'épargne.

Régime de la prime placée sur un plan

Lorsque la prime de partage de la valeur est affectée sur un plan d'épargne salariale, **elle a la nature d'un versement volontaire**.

La prime est prise en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération brute annuelle pouvant être versée au plan d'épargne entreprise ou au plan d'épargne pour la retraite collectif.

Modalités déclaratives en cas de versement sur un plan d'épargne

Lorsque la PPV est affectée à un plan d'épargne salariale, elle est toujours incluse dans le **Revenu Fiscal de Référence**, mais elle n'est pas prise en compte pour le calcul des prestations sociales.

► Les congés pour enfant malade assimilés à une présence effective pour la modulation de la prime selon la durée de présence.

Concernant la possibilité de moduler le montant de la prime sur le critère de la durée de présence, le BOSS indiquait jusqu'alors qu'il s'agissait uniquement des congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale.

Désormais y figurent également les congés pour enfant malade.

TICKETS RESTAURANT : PROLONGATION DU REGIME DEROGATOIRE JUSQU'AU 31/12/2026

La loi n°2025-56 du 21 janvier 2025 visant à prolonger la dérogation d'usage des titres-restaurant pour tout produit alimentaire (JO du 22 janvier 2025)

L'article L3262-1 du Code du travail prévoit que les titres restaurants ne peuvent en principe être uniquement utilisés par les salariés pour s'acquitter en tout ou partie du prix d'un repas consommé au restaurant ou l'acquisition de préparations alimentaires directement consommables, à l'exception des fruits et légumes.

Toutefois, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat avait prévu la possibilité d'une utilisation des titres restaurants pour l'achat de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, acheté auprès d'un restaurateur ou détaillant.

Au 31 décembre 2024, cette dérogation avait pris fin ce qui avait suscité de nombreuses critiques relatives au pouvoir d'achat des salariés.

Ainsi, **depuis le 23 janvier 2025** date d'entrée en vigueur de la Loi **et jusqu'au 31 décembre 2026, les titres-restaurant peuvent de nouveau être utilisés pour acquitter, en totalité ou en partie, tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.**

DECLAREZ VOTRE INDEX EGALITE AU PLUS TARD LE 1^{er} MARS 2025

► **Egalité professionnelle : les entreprises ont jusqu'au 1er mars 2025 pour calculer et publier leurs résultats**

Pour rappel, au plus tard **le 1er mars 2025**, toutes les entreprises **d'au moins 50 salariés** devront avoir calculé et publié leur Index de l'égalité professionnelle sur leur site internet.

Les entreprises de plus de 1000 salariés devront également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Ces résultats devront être transmis aux services du Ministère du travail sur le site egapro.travail.gouv.fr ainsi qu'au CSE.

► **Fixation des objectifs de progression ou de mesures de correction selon le score obtenu**

Les entreprises ayant obtenu une **note globale inférieure à 85/100** doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet

Celles ayant obtenu une **note inférieure à 75/100** doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

Vous pouvez retrouver des simulateurs-calculateur sur le [site du ministère du travail](#)

AIDE FINANCIERE POUR LES SERVICES A LA PERSONNE DU CSE : NOUVEAU PLAFOND D'EXONERATION POUR 2025

Arrêté du 26 décembre 2024 fixant le montant maximum de l'aide financière du CSE et celle de l'entreprise versée en faveur des salariés prévues à l'article L.7233-4 du Code du travail pour 2025.

L'article L 7233-4 du Code du travail prévoit une exonération de cotisations de sécurité sociale de l'aide financière du CSE et/ou de l'entreprise versée aux salariés soit pour faciliter l'accès des services aux salariés, soit pour financer :

- des activités entrant dans le champ des services à la personne ;
- des activités de services assurées par les organismes d'accueil des enfants de moins de six ans, des centres de loisirs ou par des assistants maternels agréés ;
- des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi service.

Cette exonération est limitée par un plafond d'exonération, revalorisé chaque année.

Depuis le 1er janvier 2025, le montant maximum de cette aide exonérée de cotisation sociale est fixé à **2 540 €** par bénéficiaire et par année civile (contre 2 421€ en 2024).

JURISPRUDENCE

► La reconnaissance du harcèlement moral institutionnel par la Chambre Criminelle de la Cour de cassation

Cet arrêt du 21 janvier dernier concerne la très médiatique affaire Orange où en 2009, un syndicat avait porté plainte pour harcèlement moral contre l'entreprise et certains dirigeants et responsables (notamment des ressources humaines) pour avoir mis en œuvre un plan reposant sur un objectif de réduction des effectifs concernant 22 000 salariés sur un total d'environ 120 000.

Ainsi, il était reproché aux prévenus ainsi qu'à la société d'avoir harcelé 39 salariés en mettant en place, une politique d'entreprise visant :

- à déstabiliser les salariés et agents,
- à créer un climat professionnel anxiogène, en recourant notamment à des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées, la surcharge de travail, la pression des résultats ou à l'inverse l'absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, l'attribution de missions dévalorisantes, l'absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des formations insuffisantes voire inexistantes, l'isolement des personnels, des manœuvres d'intimidation, voire des menaces et des diminutions de rémunération.

Les prévenus contestaient leur condamnation au motif notamment que le harcèlement moral ne peut être caractérisé qu'en présence de **relations interpersonnelles** entre l'auteur des agissements incriminés et une ou plusieurs personnes déterminées. Une **politique d'entreprise** qui n'est pas dirigée contre des personnes précises ne pourrait donc pas entrer dans ce cadre.

A tort selon la Chambre Criminelle de la Cour de cassation. La Cour consacre le **harcèlement moral institutionnel** comme entrant dans les prévisions du Code du pénal et le définit comme : *«des agissements définissant et mettant en œuvre une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents, agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation, potentielle ou effective, des conditions de travail de cette collectivité et qui outrepassent les limites du pouvoir de direction».*

Cassation criminelle du 21 janvier 2025 n°22-87.145

► Licenciement disciplinaire : rappel du délai couperet d'un mois à compter de l'entretien pour notifier la rupture du contrat !

Dans cette affaire, une infirmière avait été convoquée à un entretien préalable fixé au 29 août et reporté, à l'initiative de l'employeur, au 6 septembre. Elle avait été licenciée par la lettre du 7 octobre, soit plus d'un mois après son premier entretien. La salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes, considérant que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, car tardif.

La Cour d'appel, pour débouter la salariée, a retenu que les fautes qui lui étaient reprochées étaient établies et rendaient en tout état de cause impossible son maintien dans l'entreprise et la poursuite du contrat.

A tort selon la Cour de cassation, qui rappelle que « *Si le report de l'entretien préalable au licenciement résulte de la seule initiative de l'employeur, **le délai maximal de notification du licenciement disciplinaire d'un mois court à compter de la date prévue pour l'entretien initial*** ».

Cassation sociale du 22 janvier 2025 n°23-19.892

► L'excès de vitesse d'un salarié dans l'exercice de ses fonctions n'est pas systématiquement une faute grave

Dans cette affaire, un salarié technico-commercial itinérant s'était rendu coupable, **dans le cadre de ses fonctions**, d'un excès de vitesse compris entre 40 et 50 km/h ayant entraîné la suspension de son permis de conduire pendant trois mois et donc son impossibilité théorique d'exercer son activité professionnelle. Son employeur lui notifiait alors son licenciement pour faute grave.

La Cour d'appel déclare néanmoins le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse aux motifs suivants :

- il s'agissait d'un **fait isolé**, le salarié n'ayant, **en 8 ans d'ancienneté**, fait l'objet que d'un seul excès de vitesse alors qu'il conduisait quotidiennement ;
- l'employeur avait manqué à son **obligation de prévention des risques routiers** dès lors qu'il ne justifiait pas avoir sensibilisé ses salariés, par le biais de formation, à la prévention de la vitesse au volant ;
- le salarié avait immédiatement avisé sa hiérarchie conformément à ses obligations contractuelles, proposé de louer un véhicule sans permis pendant les 3 mois de suspension, et d'organiser ses tournées avec un collègue qui s'était proposé de le conduire ;
- le contrat de travail ne prévoyait pas que le salarié était tenu d'utiliser un véhicule de service pour l'exécution de ses missions si bien que l'employeur ne pouvait légitimement s'opposer aux mesures alternatives proposées par le salarié.

Cassation sociale du 22 janvier 2025 n°23-20.792

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.

- La contestation des arrêts de travail : **mardi 11 mars 2025** de 8h30 à 10h30

Indicateur de satisfaction des participants pour 2024



Pour les formations inter-entreprises : 9,4

Un grand merci à tous les participants !



N'hésitez pas à vous inscrire pour 2025 et continuons cette belle aventure ensemble !