

**N°224 – Mars 2025**

# LETTRE D'INFORMATION

## Sommaire

▶ Apprentissage .....	p.2
▶ Don de jours de repos.....	p.5
▶ Avantage en nature véhicule .....	p.6
▶ Baisse des IJSS .....	p.8
▶ PPV et réduction Fillon .....	p.9
▶ Jurisprudence.....	p.10
▶ Formation : 1 <sup>er</sup> semestre 2025.....	p.12

## APPRENTISSAGE : LES NOUVELLES MESURES

### Décret n°2025-174 du 22 février 2025 (JO du 23 février)

Ce décret prévoit 4 principales mesures en matière d'apprentissage : diminution des aides à l'apprentissage, baisse des exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS, hausse de la prise en charge par l'employeur de la formation, et de nouveaux modèles cerfa.

#### ► Baisse des aides à l'apprentissage

L'aide unique à l'embauche d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés passe **de 6000 à 5000 euros** depuis le 24 février 2025. Le montant de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage est réduit : **5000 ou 2000 euros** selon l'effectif de l'entreprise.

Toutefois, le montant de l'aide exceptionnelle est de 6 000 € pour les contrats d'apprentissage conclus avec une personne handicapée.

Entreprise		Embauche	Montant de l'aide
Entreprise < à 250 salariés			Aide unique de 6 000 € versée pour la 1 <sup>re</sup> année du contrat si le contrat est conclu jusqu'au 23 février 2025.
		Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel au plus de niveau 4 (au plus baccalauréat)	Aide unique de 5 000 € versée pour la 1 <sup>re</sup> année du contrat si le contrat est conclu depuis le 24 février 2025 (6 000,00 € si l'apprenti est travailleur handicapé).

Entreprise		Embauche	Montant de l'aide
		Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel de niveau 5 (bac + 2) jusqu'au niveau 7 (bac + 5)	Aide exceptionnelle de 5 000 € versée pour la 1 <sup>re</sup> année du contrat si le contrat est conclu depuis le 24 février 2025 (6 000,00 € si l'apprenti est travailleur handicapé)..
Entreprise ≥ à 250 salariés		Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel de niveau 7 au plus (au plus bac + 5)	Aucune aide pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 23 février 2025.
			Aide exceptionnelle de 2 000 € versée pour la 1 <sup>re</sup> année du contrat si le contrat est conclu depuis le 24 février 2025 (6000 € si l'apprenti est travailleur handicapé)..

### ► Transmission du contrat à l'OPCO dans les 6 mois

#### ☞ Pour les contrats conclus depuis le 24 février 2025

Le décret prévoit que le contrat doit être transmis à l'OPCO **au plus tard 6 mois après sa conclusion** (auparavant il n'y avait pas de délai).

#### ☞ Pour les contrats conclus avant le 24 février 2025

- pour les contrats d'apprentissage préparant à un diplôme au plus équivalant au baccalauréat, le bénéfice de l'aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés est subordonné à la transmission du contrat à l'OPCO au plus tard 6 mois après sa conclusion ;

- pour les contrats d'apprentissage conclus du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, et les contrats de professionnalisation conclus du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 avril 2024, le bénéfice de l'aide exceptionnelle est subordonné à la transmission du contrat à l'OPCO au plus tard le 30 juin 2025.

### ► Une seule aide par apprenti pour un même diplôme

L'aide n'est versée que si l'entreprise n'en a pas déjà bénéficié avec le même apprenti pour une même certification professionnelle.

### ► Baisse des exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025

Jusqu'à présent, seule la part de rémunération qui excédait 79 % du smic était assujettie à cotisations. Par ailleurs, la rémunération était totalement exonérée de CSG et CRDS.

Désormais, pour les contrats d'apprentissage **conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025** :

- **la part de la rémunération qui excède 50 % smic est assujettie aux cotisations salariales.**

- **la rémunération de l'apprenti est désormais assujettie à CSG/CRDS pour la part de rémunération qui excède 50% du smic.**

Conséquence = baisse du salaire net des apprentis

### ► Prise en charge des formations

L'entreprise sera tenue de participer à la prise en charge des contrats d'apprentissage pour les formations préparant à **un diplôme au moins égal au niveau bac + 3 (niveau 6)**. La prise en charge par l'OPCO sera ainsi réduite.

Un décret à paraître doit fixer les modalités de participation de l'entreprise.

## DON DE JOURS DE REPOS

### Décret n°2025-161 du 20 février 2025 (JO du 21 février)

La loi du 15 avril 2024 sur l'engagement bénévole et la simplification de la vie associative permet à un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer sans contrepartie, à des jours de repos non pris (affectés ou non sur un CET).

L'organisme choisi par accord entre l'employeur et le salarié peut être une fondation reconnue d'utilité publique, une fondation universitaire, un organisme d'intérêt général à caractère philanthropique etc

Jusqu'ici, il manquait le décret indiquant le nombre de jours et les modalités de conversion en unités monétaires.

Le décret du 20 février prévoit que :

- Le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer ne peut excéder **3 jours ouvrables par an**
- La valeur monétaire est égale à la **rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer**

## AVANTAGE EN NATURE VEHICULE : MODIFICATION DE L'ÉVALUATION FORFAITAIRE

### Arrêté du 25 février 2025 BOSS Mise à jour du 12 mars 2025

L'arrêté fait la distinction entre les « véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025 » et ceux « mis à disposition à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 ».

Se posait la question des véhicules mis à disposition avant le 1<sup>er</sup> février et qui continuent à l'être après le 1<sup>er</sup> février. La situation est clarifiée par le BOSS dans sa mise à jour du 12 mars.

#### ☛ Pour les véhicules essence

Ainsi **deux régimes d'évaluation forfaitaire** de l'avantage en nature véhicule vont co-exister :

1. L'un pour les véhicules dont la **mise à disposition est en cours au 1<sup>er</sup> février 2025**,
2. L'autre pour les véhicules mis à disposition **à partir du 1<sup>er</sup> février 2025**.

Le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié.

Selon le BOSS : « un véhicule acheté par l'entreprise et attribué à un salarié A avant cette date bénéficie des dispositions applicables aux véhicules mis à disposition avant le 1<sup>er</sup> février 2025. Si ce véhicule est ensuite restitué par le salarié A et attribué en avril 2025 à un salarié B, les règles relatives aux véhicules mis à disposition à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 s'appliquent. De même, si le salarié A se voit attribuer un nouveau véhicule à compter du 1<sup>er</sup> février, les règles relatives aux véhicules mis à disposition à compter de cette date s'appliquent. »

Pour les véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025	Pour les véhicules mis à disposition à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025
<b>Pour les véhicules achetés</b>	
Véhicule acheté sans prise en charge du carburant <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>9%</b> du coût d'achat TTC</li> <li>- <b>6%</b> si le véhicule a plus de 5 ans</li> </ul>	Véhicule acheté sans prise en charge du carburant <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>15%</b> du coût d'achat TTC</li> <li>- <b>10%</b> si le véhicule a plus de 5 ans</li> </ul>

Véhicule acheté avec prise en charge du carburant

- **12 %** du coût d'achat TTC
- **9%** si le véhicule a plus de 5 ans

Véhicule acheté avec prise en charge du carburant

- **20 %** du coût d'achat TTC
- **15 %** si le véhicule a plus de 5 ans

Le montant est arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proches

### Pour les véhicules loués

Véhicule loué sans pris en charge du carburant

- **30%** du coût global annuel incluant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule

Véhicule loué sans prise en charge du carburant

- **50%** du coût global annuel incluant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule

Véhicule loué avec prise en charge du carburant

- **40 %** du coût global annuel incluant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant

Véhicule loué avec prise en charge du carburant

- **67 %** du coût global annuel incluant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant

#### ☛ Pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique

- pour ceux mis à la disposition jusqu'au 31 janvier 2025 : les dispositions transitoires sont prolongées. Ainsi, l'évaluation de l'avantage en nature, qu'elle soit sur la base de la valeur réelle ou d'une valeur forfaitaire, ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et est calculée après application d'un **abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 €** par an (valeur au 1er janvier 2025).

- pour ceux mis à la disposition du salarié à compter du 1er février 2025 :

- l'évaluation de l'avantage sur la base de la valeur réelle prend toujours en compte un abattement de 50 %, dans la limite de 2 000,30 € (valeur au 1er janvier 2025)

- l'évaluation de l'avantage sur la base d'une **valeur forfaitaire** prend en compte un abattement de **70 %, dans la limite de 4 582 €** (valeur au 1er janvier 2025) ;

Pour être éligibles à ces abattements, les véhicules électriques mis à disposition des salariés à compter du 1er février 2025 doivent respecter un éco-score minimum. Cette condition est vérifiée le jour de sa mise à disposition.

## ABAISSMENT DES IJSS A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> AVRIL

### Décret n°2025-160 du 20 février 2025 (JO du 21 février).

Pour rappel, le montant des IJSS pour la maladie non professionnelle est plafonné à 50% du salaire journalier de référence calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois. Jusqu'ici le plafond de revenus pris en compte **était plafonné à 1,8 SMIC soit 3.243,24€.**

**À partir des arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025, ce plafond est revu à la baisse et passe à 1,4 SMIC.**

Concrètement, avec le SMIC actuel, cela signifie que :

- Le salaire mensuel de référence pris en compte sera plafonné à 2522,52€ (contre 3 243,24 € auparavant).
- Le montant maximal de l'IJSS sera de 41,47 € par jour (contre 53,31 € jusqu'au 31 mars 2025).

### Quelles conséquences pour les entreprises ?

Avec la baisse du plafond, les IJSS versées par la Sécurité sociale seront moins élevées, mais les règles de calcul du complément employeur, elles, ne changent pas. **Le maintien de salaire par l'entreprise va donc être plus important.**

Autre conséquence possible : une augmentation des cotisations aux régimes de prévoyance.

### Quelles conséquences pour les salariés ?

- Pour les salariés bénéficiant d'un complément employeur, il n'y a pas d'impact, puisqu'ils continueront à percevoir un maintien identique.
- En revanche, pour les salariés qui n'ont pas droit à un complément employeur (en raison de leur ancienneté par exemple) leur indemnisation va baisser si leur salaire est supérieur à 1,4 SMIC.

## INTEGRATION DE LA PPV DANS LE CALCUL DE LA REDUCTION GENERAL DES COTISATIONS PATRONALES

**Loi de financement de la sécurité sociale n°2025-199 du 28 février 2025 (JO du 28 février)**

**La PPV versée ou affectée sur un plan d'épargne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 doit être intégrée dans les rémunérations prises en compte pour le calcul de la réduction générale dégressive de cotisations et de son coefficient (réduction Fillon).**

Dans sa mise à jour du 12 mars, le BOSS précise que cette règle de détermination de l'assiette de la réduction et de son coefficient ne s'applique pas aux salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Ainsi le montant des sommes versées au titre de la PPV **va réduire l'exonération** dont bénéficie l'entreprise sur les bas salaires.

Un décret à paraître doit déterminer les modalités.

## JURISPRUDENCE

### ► Heures supplémentaires : la rémunération variable qui se rattache directement à l'activité du salarié doit être prise en compte dans l'assiette de calcul de majoration des HS

Dans cette affaire, à l'occasion de la contestation du bienfondé de son licenciement, un salarié sollicitait un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Il contestait la décision de la Cour d'appel qui avait pris en compte comme salaire de référence pour calculer la rémunération des heures supplémentaires, sa rémunération fixe, à l'exclusion de sa rémunération variable (déterminée en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le salarié).

La Cour de cassation lui a donné raison et a donc annulé la décision de la Cour d'appel, considérant que les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

#### **Cassation sociale du 26 février 2025 n°23-13.160**

### ► Inaptitude : l'arrêt de travail postérieur à l'avis d'inaptitude n'ouvre pas droit à un complément de salaire

Un salarié avait été déclaré inapte par le médecin du travail le 13 avril. A compter du 14 avril il produisait un nouvel arrêt de travail. L'entreprise avait refusé de compléter le salaire, ce que le salarié contestait à l'occasion du contentieux portant sur son licenciement.

Le salarié mettait en avant comme argument que les dispositions de la convention collective n'excluaient pas le maintien de salaire en présence d'un constat d'inaptitude. Cet argument a été rejeté par la Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation qui a considéré que la délivrance d'un nouvel arrêt de travail ne pouvait avoir pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude.

#### **Cassation sociale du 29 janvier 2025 n°23-18.585**

► **Frais professionnels indus : l'absence de licenciement pour faute lourde n'empêche pas l'employeur de solliciter le remboursement**

Un salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, pour avoir fait de fausses déclarations de notes de frais d'hôtel et frais de repas.

Dans le cadre du contentieux portant sur le bienfondé du licenciement, l'employeur sollicitait le remboursement de ces frais indument payés.

La Cour d'appel a rejeté la demande de l'employeur, au motif que le salarié avait été licencié pour faute grave et non faute lourde. La Cour s'est fondée sur une jurisprudence ancienne selon laquelle un salarié ne peut être tenu pour responsable des conséquences pécuniaires de ses fautes qu'en cas de faute lourde.

La Cour de cassation a au contraire considéré que l'absence de faute lourde imputable au salarié ne faisait pas obstacle à la demande en répétition de l'indu de l'employeur.

**Cassation sociale du 15 janvier 2025 n°23-19.595**

## PROGRAMME DE FORMATION : PREMIER SEMESTRE

### 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 20 mars**
- La durée du travail : repenser l'attractivité pour fidéliser : **le jeudi 12 ou 19 juin**

### 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.
- Le **mardi 17 juin 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 gestion du temps partiel : **jeudi 3 avril** de 8h30 à 10h30
- Appréhender la transition numérique : **mardi 13 mai** de 8h30 à 10h30
- Le CSE : les accords possibles : **Jeudi 5 juin** de 8h30 à 10h30