



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Actualité sociale



Le 18 mars 2025



Les intervenants



Amélie LEPORT

Avocate au barreau de Lille



Mickaël NOULLEZ

Expert-comptable



Véronique ARGENTIN

Directeur des études sociales

Sommaire



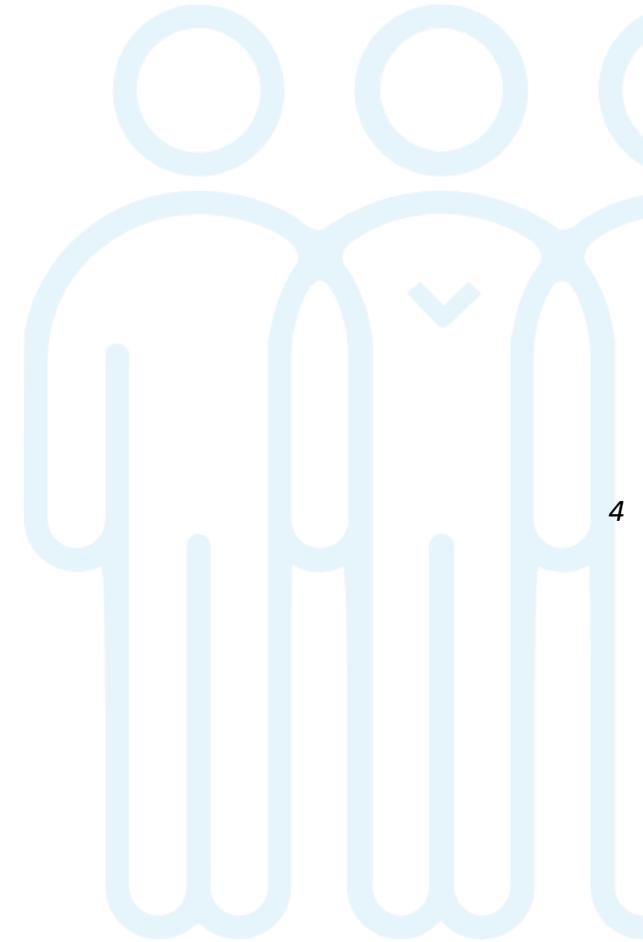
- **Mesures sociales de la Loi de finances 2025**
- **Principales mesures de la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2025**
- **Quelques points d'actualité**
- **Jurisprudence marquante**

3

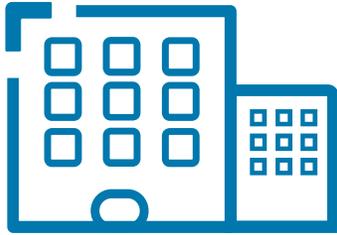


Mesures sociales de la Loi de finances 2025

Sous-titre de la slide de section

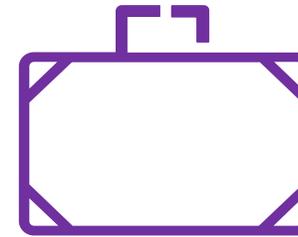


Pourboires



Pourboires

- Rappel : article 5 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021
 - Exonération sociale et fiscale des pourboires volontaires versés par les clients pour les salariés dont les salaires n'excèdent pas 1,6 SMIC

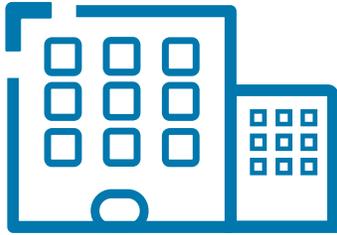


Pourboires

- Article 7 : Prolongation d'un an de l'exonération sociale et fiscale
 - Jusqu'au 31 décembre 2025

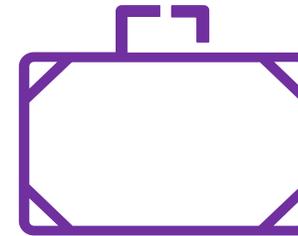
5

Rachat de jours de RTT



Rachat de jours de RTT

- Rappel : article 5, I, al.1 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022
 - Monétisation des jours de repos : réduction des cotisations salariales, déduction forfaitaire des cotisations patronales et exonération fiscale applicable aux heures supplémentaires

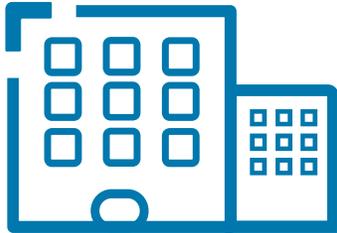


Rachat de jours de RTT

- Article 8 : Prorogation du régime social et fiscal favorable
 - Jusqu'au 31 décembre 2026

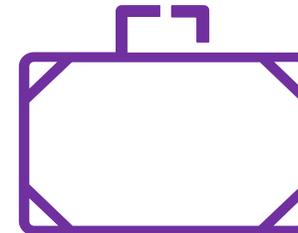
6

Frais de transports publics



Frais de transports publics

- Rappel : article 2, III de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022
 - Régime fiscal et social favorable de la prise en charge facultative des titres d'abonnement aux transports publics et des services publics de location de vélos au-delà de 50 % et jusqu'à 75 %



Frais de transports publics

- Article 52 : Prolongation d'un an du régime fiscal et social favorable
 - Jusqu'au 31 décembre 2025

Exonérations zonées



Bassin d'emploi à redynamiser (BER)



Exonération de charges sociales

- Rappel : article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006
 - Exonération de cotisations patronales pour les entreprises s'implantant en BER dans certaines conditions et limites

Prolongation de l'exonération

- Article 99, II : Prolongation d'un an du régime fiscal et social favorable
 - Jusqu'au 31 décembre 2027 (et non plus jusqu'au 31 décembre 2026)

Exonérations zonées



Territoires ruraux (ZRR/ZFRR)



Exonération de charges sociales

- Rappel : articles L. 241-19 et L. 241-20 CSS et article 73 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023
 - Exonération de cotisations patronales pour les entreprises s'implantant en zone France ruralités revitalisation (ZFRR) dans certaines conditions et limites
 - Extension de ce bénéfice aux communes bénéficiant au 30 juin 2024 du classement en zone de revitalisation rurale (ZRR)

Sécurisation et limitation de cette extension

- Article 99, III et IV
 - Les anciennes ZRR continueront à bénéficier de cette exonération seulement jusqu'au 31 décembre 2027



Objectif

Article 193

Assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité

=

Dispositif temporaire pour faire face aux difficultés conjoncturelles

Mise en place

Mise en œuvre par l'entreprise

- Accord collectif d'entreprise ou de groupe OU DUE après consultation du CSE en application d'un accord de branche étendu
- Contenu obligatoire
 - La durée d'application, les activités et salariés concernés, les réductions de l'horaire pouvant donner lieu à indemnisation, les **engagements pris en contrepartie notamment pour le maintien de l'emploi et la formation professionnelle**

Validation ou homologation par l'administration

- Période de transmission autorisée
 - Du 1^{er} mars 2025 jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 28 février 2026
- Délai de réponse
 - 15 jours (accord) ou 21 jours (DUE)
 - Le silence vaut acceptation

10

APLD REBOND



Fonctionnement

Régime juridique

- Renvoi au droit commun de l'activité partielle
- Non cumul avec APLD
- Révision possible

Contrôle par l'administration et sanctions

- En cas de non-respect des engagements pris en termes d'emploi et de formation -> remboursement des allocations perçues

Projet de décret (en cours de consultation)

Taux de l'indemnité horaire versée au salarié

- 70 % de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC (soit au 1^{er} mars 2025 : maximum 37,42 €) (par dérogation 100 % de la rémunération nette)

Taux de l'allocation horaire remboursée à l'entreprise

- 60 % de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC (soit au 1^{er} mars 2025: max 32,08 €)

Volume de réduction horaire autorisée

- 40 % de la durée légale du travail (par exception 50%)

Durée maximum de recours au dispositif

- 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs, par périodes de 6 mois

Date butoir de transmission à l'administration

11

Versement mobilité



- Article 118

- Possibilité d'instaurer un versement mobilité spécifique par les régions de métropole (hors île de France) et la Corse à un taux plafond de 0,15 % de la masse salariale

12

- À partir du 16 février 2025

› Articles L. 4332-8-1 et suivants du CGCT

Indemnité de rupture liée à un PSE



Jusqu'en 2024

Exonération prévue par les articles 80 duodécies CGI et L. 242-1 CSS

- Indemnité versée en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de PSE
 - Articles L. 1235-10 et L.1235-11 CT

Exonération prévue par le BOSS

- Indemnité versée en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation **pour un motif autre** que l'absence ou l'insuffisance de PSE
 - Article L. 1235-16 CT

A compter de 2025

Exonération prévue par les articles 80 CGI et L. 242-1 CSS

- Indemnité versée en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de PSE
- Indemnité versée en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation **pour un motif autre** que l'absence ou l'insuffisance de PSE
 - Modification de l'article L. 1235-16 CT

13



Jusqu'au 15 février 2025

Prise en charge spécifique – conditions souples

- Quelles actions ?
 - Actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci
- Quelles conditions ?
 - Mise en œuvre par des organismes de formation
 - Pas d'autre condition à remplir

Depuis le 16 février 2025

Prise en charge de droit commun – conditions strictes (art. 190)

- Suppression de ce cas particulier de prise en charge
 - Actions dont le devis accepté au 15 février 2025 seront financées
- Prise en charge possible uniquement au titre des actions certifiantes
 - Renvoi au droit commun du financement des actions de formation certifiantes (RNCP ou RS)

14



Principales mesures de la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2025



Réforme des Allègements généraux de charges sociales patronales



Dispositif actuel

Maladie

- Plafond de revenus d'activité, fixé actuellement à 2,5 Smic, pour bénéficier de la réduction de 6 points de la cotisation d'assurance maladie
 - Article L. 241-2-1 du Code de la sécurité sociale

Dispositif applicable au 1^{er} janvier 2025

Maladie

- Plafond réduit à 2,25 Smic

Dispositif applicable à partir du 1^{er} janvier 2026

Maladie

- Suppression de la réduction de 6 points

16

Réforme des Allègements généraux de charges sociales patronales



Dispositif actuel

Allocations familiales

- Plafond de revenus d'activité, fixé actuellement à 3,5 Smic, pour bénéficier de la réduction de 1,80 points de la cotisation d'allocations familiales
 - Article L. 241-6-1 du Code de la sécurité social

Dispositif applicable au 1^{er} janvier 2025

Allocations familiales

- Plafond réduit à 3,3 Smic

Dispositif applicable à partir du 1^{er} janvier 2026

Allocations familiales

- Suppression de la réduction de 1,8 points

17

Réforme des Allègements généraux de charges sociales patronales



Dispositif actuel

Allègement général de cotisations patronales

- Plafond, fixé actuellement à 1,6 Smic, des rémunérations éligibles à la réduction générale de cotisations et contributions sociales
 - Article L. 241-13 et D. 241-7 du Code de la sécurité sociale

Dispositif applicable au 1^{er} janvier 2025

Allègement général de cotisations patronales

- Intégration de la prime de partage de la valeur tant au niveau de la formule de calcul du coefficient que de l'assiette de la réduction
- Décret à paraître sur le Smic de référence à utiliser pour le calcul des bornes plancher et plafond

Dispositif applicable à partir du 1^{er} janvier 2026

Allègement général de cotisations patronales

- Plafond fixé à 3 Smic (Smic augmenté de 200 %)

18



Contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions (AGA)

De quoi s'agit-il ?

Possibilité d'attribuer gratuitement des actions aux salariés et dirigeants

- Période d'acquisition
- Période de conservation

Régime social de faveur du gain d'acquisition

- Exonération de cotisations de sécurité sociale (et charges alignées)
- MAIS application d'une contribution patronale spécifique exigible le mois suivant la date d'acquisition
 - Article L. 137-13, II CSS

Qu'est-ce qui change ?

Hausse de la contribution patronale

- Taux passant de 20 % à 30 % du gain d'acquisition

Entrée en vigueur

- 1^{er} mars 2025
- Quel évènement retenir?
 - Article L. 137-13, II CSS modifié par l'article 19

19

Salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs et effectifs



Etat des lieux

Prise en compte dans l'effectif sécurité sociale du groupement d'employeurs ?

- Oui (jusque fin 2025)

Prise en compte dans l'effectif sécurité sociale de l'entreprise utilisatrice ?

- Oui, hors taux AT/MP (à compter du 1^{er} janvier 2026)
 - Article L. 130-1 CSS et article 21 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023

Qu'est-ce qui change?

Du côté du groupement d'employeur

- Plus de prise en compte dès le 1^{er} janvier 2025 (sauf pour le taux AT/MP)

Du côté de l'entreprise utilisatrice

- Plus aucune prise en compte

20

Diverses nouvelles mesures de lutte contre la fraude



Validation de l'immatriculation au RNE des entreprises étrangères sans établissement stable en France (article 26)	Transmission à l'employeur d'une information sur la fraude aux indemnités journalières (arrêt d'origine professionnelle ou non professionnelle) (article 26)	Interdiction des plateformes de télémédecine fournissant à titre principal des arrêts de travail (article 54)
Mobilité européenne : suspension des délais de prescription en matière de recouvrement des cotisations pendant la période obligatoire de dialogue et de conciliation en droit européen (article 26)	Elargissement du champ de l'opposition à tiers détenteur (article 26)	Extension du droit de communication des URSSAF aux directeurs et directeurs comptables dans leur mission de lutte contre la fraude (article 26)

21

Sécurisation juridique des cotisants



Elargissement de l'opposabilité des circulaires

Cotisations concernées

- Cotisations et contributions de sécurité sociale + celles recouvrées dans les mêmes conditions

Circulaires visées

- Circulaire ou instruction ministérielle (et non plus du ministre chargé de la sécurité sociale)

Organismes contraints

- Tous les organismes de recouvrement (et non plus uniquement l'URSSAF, l'ACOSS et les CGSS)
- Retraite complémentaire: AGIRC-ARRCO + IRCANTEC

Officialisation du BOSS

Reconnaissance officielle

- Un site internet -> « Bulletin officiel de la sécurité sociale »

Prise en compte de l'élargissement de l'opposabilité des circulaires

- Cotisations concernées, circulaires visées, organismes contraints

22

Charges sociales sur les apprentis



Régime actuel

Exonération des cotisations salariales

- Limite fixée à 79 % du Smic

Exonération de CSG / CRDS

- Pas de limite fixée

Nouveau régime

Exonération des cotisations salariales (articles 22 et 23)

- Limite fixée à 50 % du Smic
 - Contrats conclus à partir du 1^{er} mars 2025

Exonération de CSG / CRDS

- Limite fixée à 50 % du Smic
 - Contrats conclus à partir du 1^{er} mars 2025

23

AT/MP et prise en charge du déficit fonctionnel permanent



Evolution de la réparation de l'incapacité permanente

Indemnisation = incapacité permanente professionnelle + incapacité permanente fonctionnelle

- Toujours capital ou rente
- Hausse à prévoir du montant moyen des rentes AT/MP

Evolution des conséquences de la faute inexcusable

En cas de majoration de la rente, la majoration devra porter sur les deux volets

- Part professionnelle
- Part fonctionnelle
 - Ces majorations versées par la caisse de sécurité sociale sont ensuite récupérées auprès de l'employeur fautif

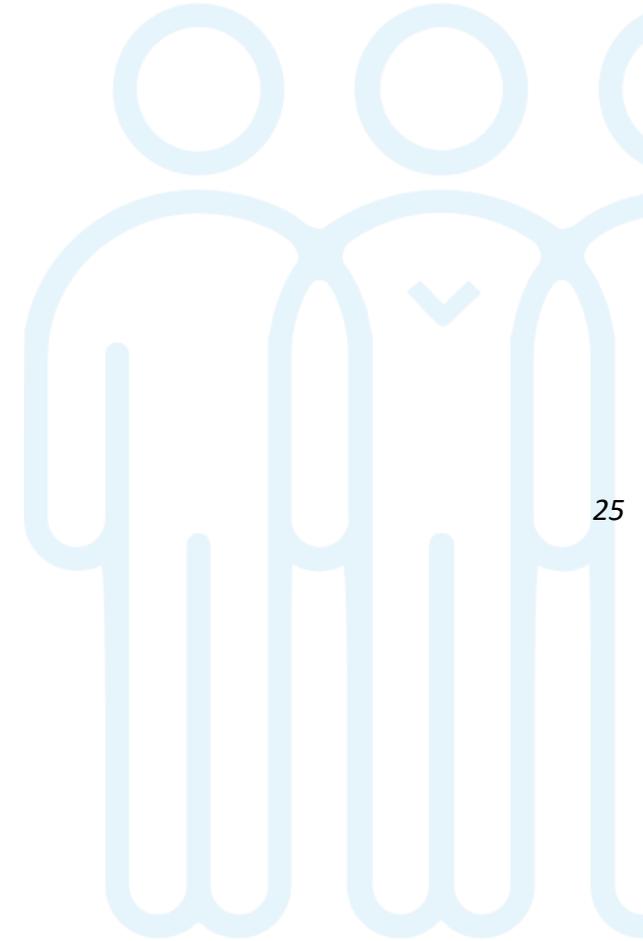
24

Modalités d'entrée en vigueur

- En attente d'un décret
 - Au plus tard le 1^{er} juin 2026
- Article 90



Quelques points d'actualité



25

Titres-restaurant



Reconduction de la mesure dérogatoire permettant d'utiliser les titres-restaurant pour l'achat de produits alimentaires non directement consommables

- En principe, un titre-restaurant doit permettre d'acquitter, en tout ou en partie, le prix d'un repas ou de préparations alimentaires directement consommables, ou encore le prix de fruits et légumes directement consommables ou non, auprès d'un restaurateur, d'un établissement assimilé ou d'un détaillant en fruits et légumes (C. trav., art. L 3262-1)
 - L'article 6 de la loi 2022-1158 du 16 août 2022, dite « loi pouvoir d'achat », permettait, à titre dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2023, l'utilisation des titres-restaurant pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non (pâtes, riz, huile, farine, œufs, légumes secs non cuits, etc.). La loi 2023-1252 du 26 décembre 2023 avait reconduit cette mesure jusqu'au 31 décembre 2024
 - La loi 2025-56 du 21 janvier 2025 prolonge cette possibilité d'usage dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2026
 - › En principe, il n'était plus possible d'acheter des denrées non immédiatement consommables depuis le 1^{er} janvier et jusqu'à la publication de la loi

26

Aide apprentissage (Décret n° 2025-174 du 22 février 2025)



**DU 01/01/2023 au
31/12/2024**

**Aide exceptionnelle fixée à 6 000 €
pour les entreprises de moins de
250 salariés**

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5)

**Aide exceptionnelle fixée à 6 000 €
pour les entreprises de 250
salariés et plus**

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5)

- Sous condition d'effectif d'alternants

Du 01/01 au 23/02/2025

**Aide unique fixée à
6 000 € pour les entreprises
de moins de 250 salariés**

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum)

**Aucune aide pour les
entreprises de 250 salariés
et plus**

A partir du 24/02/2025

**Aide exceptionnelle fixée à 5 000 € pour les
entreprises de moins de 250 salariés**

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5)
- L'employeur ne doit pas avoir bénéficié précédemment d'une aide à l'embauche d'un apprenti pour le même apprenti et pour la même certification professionnelle.

**Aide exceptionnelle fixée à 2 000 € pour les
entreprises de 250 salariés et plus**

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5)
- L'employeur ne doit pas avoir bénéficié précédemment d'une aide à l'embauche d'un apprenti pour le même apprenti et pour la même certification professionnelle
 - Sous condition d'effectif d'alternants

27

Avantage en nature véhicule



Avant le 01/02/2025

Véhicule acheté par l'entreprise

- L'employeur ne prend pas en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 9 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de 5 ans sur la base de 6 % du coût d'achat

Véhiculé acheté par l'entreprise

- L'employeur prend en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 12 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de 5 ans sur la base de 9 % du coût d'achat

Depuis le 01/02/2025

Véhicule acheté par l'entreprise

- L'employeur ne prend pas en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 15 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de 5 ans sur la base de 10 % du coût d'achat

Véhicule acheté par l'entreprise

- L'employeur prend en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 20 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de 5 ans sur la base de 15 % du coût d'achat

28

Avantage en nature véhicule

Plafonnement à
l'AN véhicule
acheté



Avant le 01/02/2025*

Véhicule loué par l'entreprise

- L'employeur ne prend pas en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule.

Véhiculé loué par l'entreprise

- L'employeur prend en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 40 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance et le carburant du véhicule.

Depuis le 01/02/2025*

Véhicule loué par l'entreprise

- L'employeur ne prend pas en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 50 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule

Véhicule loué par l'entreprise

- L'employeur prend en charge le carburant personnel
 - L'évaluation est effectuée sur la base de 67 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance et le carburant du véhicule

29

Avantage en nature véhicule



Avant le 01/02/2025

Véhicule électrique

- Application d'un abattement de 50 %
 - Limité à 1 964,90 € par an

Depuis le 01/02/2025

Véhicule électrique

- Application d'un abattement de 70 %
 - Limité à 4 582 € par an

30

Mise à jour du BOSS – 12/03/2025

- Précision sur l'application de la mesure
 - Application du nouveau barème au véhicule mis à disposition depuis le 1^{er} février 2025
 - Maintien de l'ancien barème au véhicule déjà mis à disposition au 31 janvier 2025

Arrêt de travail pour maladie (décret n° 2025-160 du 20 février 2025)



Arrêt débuté avant le 01/04/2025

Indemnité journalière de Sécurité Sociale

- Cas général des salariés mensualisés : indemnité fixé à 50 % d'1/91,25 du salaire soumis à cotisations des 3 dernières payes des mois civils antérieurs à l'arrêt de travail
 - Plafond de rémunération fixé à 1,8 SMIC

Arrêt débutant le 01/04/2025

Indemnité journalière de sécurité sociale

- Cas général des salariés mensualisés, indemnité fixé à 50 % d'1/91,25 du salaire soumis à cotisations des 3 dernières payes des mois civils antérieurs à l'arrêt de travail
 - Plafond de rémunération fixé à 1,4 SMIC

31

Nouvelle procédure de saisie des rémunérations

(décret n° 2025-125 du 12 février 2025)



Ce qui change

Suppression de l'autorisation préalable du juge de l'exécution

Mise en œuvre de la procédure par les commissaires de justice (CJ)

1. Commandement de payer par un CJ
2. PV de saisie de rémunération
3. Informations à transmettre par l'employeur au créancier et au CJ nécessaires pour la saisie
4. Opération de saisie entre les mains du CJ répartiteur qui reversa ensuite au créancier

Ce qui ne change pas

Barème de la quotité saisissable

Règle de la fraction totalement insaisissable

Interdiction des saisies conservatoires

Entrée en vigueur: 1^{er} juillet 2025

32

AGIRC-ARRCO à un taux supérieur : procédure pour revenir au taux normal



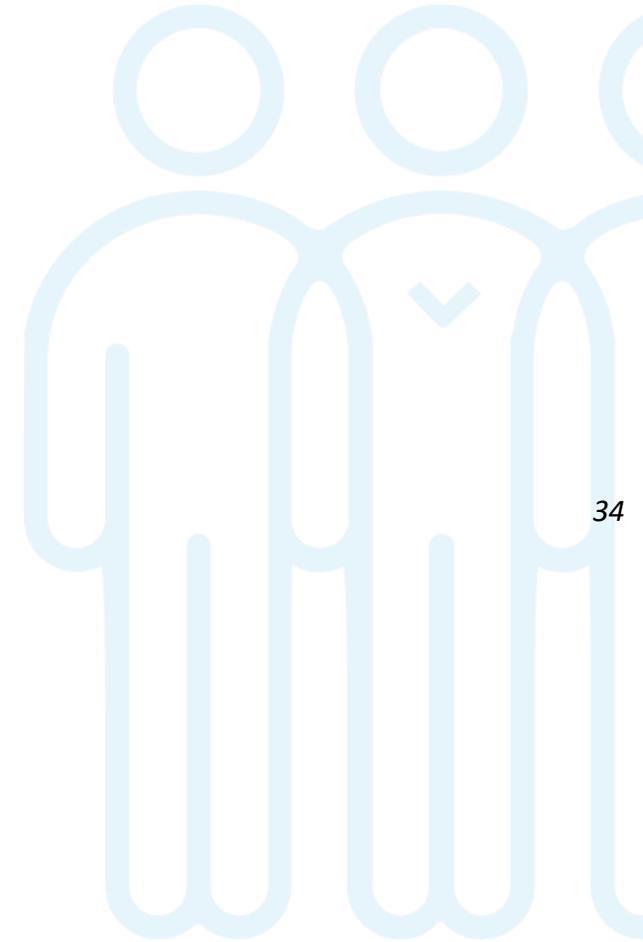
Circulaire Agirc-Arrco 2025-1 du 22-1-2025

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, avec la création du régime de retraite complémentaire unifié Agirc-Arrco par l'ANI du 17 novembre 2017, les cotisations de retraite complémentaire sont appelées sur une tranche 1 comprise entre 0 et 1 plafond et une tranche 2 comprise entre 1 et 8 plafonds ; et les taux de calcul des points sont de 6,20 % sur la tranche 1 et de 17,00 % sur la tranche 2
 - Cependant, par dérogation, les entreprises ou secteurs professionnels appliquant une convention ou un accord de retraite complémentaire antérieur au 2 janvier 1993 peuvent, s'ils appliquaient ces conventions ou accords au 31 décembre 2018, continuer d'appliquer les assiettes, tranches ou taux de cotisations supérieurs qu'ils prévoient
 - La possibilité de revenir aux assiettes et taux de droit commun suppose un accord collectif
 - › Le taux de cotisation dit d'équivalence se fait par la voie de l'adoption du taux moyen correspondant au taux, arrondi au multiple de 0,05 supérieur, qui permet d'obtenir un volume de cotisations identique à la somme des cotisations versées antérieurement sur la base des anciennes assiettes et/ou taux

33



Jurisprudence marquante



34

Avis d'inaptitude



- Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-22612

Dispense de recherche de reclassement : l'avis d'inaptitude doit-il reprendre à l'identique la formulation légale ?

Ce que dit le texte

Le médecin du travail mentionne expressément sur l'avis d'inaptitude

- Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,

ou

- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

Ce que dit la jurisprudence

Une formulation différente utilisée par le médecin du travail, mais équivalente à la formulation légale permet à l'employeur d'être dispensé de son obligation de recherche de reclassement

35

Inaptitude et indemnité compensatrice de préavis



- Cass. soc. 18 décembre 2024, n° 22-15897

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis est-elle basée sur la durée légale ou conventionnelle du préavis?

Ce que dit le texte

Versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du Code du travail

Ce que dit la jurisprudence

Le montant de l'indemnité compensatrice doit correspondre au préavis légal et non conventionnel

Travailleurs indépendants créateurs d'entreprise



- Cass. 2^{ème} civ. 9 janvier 2025, n° 22-22832

L'exonération de cotisations sociales pour les travailleurs indépendants créateurs d'entreprise des DOM est-elle applicable s'il a débuté en métropole?

Ce que dit le texte

En cas de création d'entreprise dans un DOM, exonération de cotisations sociales à certaines conditions pendant 24 mois

Ce que dit la jurisprudence

Si le travailleur indépendant exerce d'abord à Paris, puis à La Réunion, il n'est pas éligible à cette exonération

Le changement de lieu d'exercice n'est pas assimilable à un début d'activité

Préjudice matériel : indemnisation



- Cass. crim. 14 janvier 2025, n° 24-81365

Peut-on indemniser l'employeur pour un préjudice matériel sans prouver l'existence d'une faute lourde ?

Contexte

Salarié condamné pénalement pour conduite sous emprise du cannabis en récidive, vitesse excessive entraînant un accident et l'endommagement du véhicule de société

Ce que dit la jurisprudence

L'entreprise est bien fondée à obtenir une indemnisation pour son préjudice matériel

Dès lors qu'il y a eu condamnation pénale, pas de nécessité de l'existence d'une faute lourde ni d'une intention de nuire

Licenciement économique : reclassement



- Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 22-24724

Offres de reclassement par liste : quelle conséquence sur le licenciement économique en l'absence de mention des critères de départage ?

Ce que dit le texte

En cas de diffusion d'une liste d'offres de reclassement, il faut préciser les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, afin de pouvoir identifier le salarié retenu sur des bases objectives

Ce que dit la jurisprudence

À défaut, l'offre est imprécise et caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement privant le licenciement de cause réelle et sérieuse

Egalité de traitement et transfert d'entreprise



- Cass. soc. 5 février 2025, n° 22-24000

Le maintien d'un avantage acquis au bénéfice des salariés d'une entreprise absorbée prévu par accord de substitution est-il présumé justifié au regard du principe d'égalité de traitement?

Etat du droit

Des différences de traitement opérées par voie d'accord d'entreprise signés par des organisations syndicales représentatives sont présumées justifiées en cas notamment de différences entre des catégories professionnelles ou des établissements distincts

Ce que dit la jurisprudence

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise opérées par un accord de substitution négocié et signé par les organisations syndicales représentatives sont présumées justifiées

Remboursement de frais professionnels indus



- Cass. soc. 15 janvier 2025, n° 23-19595

Un salarié ayant perçu des sommes à tort (remboursement de frais professionnels) ne doit-il les rembourser qu'en cas de faute lourde?

Etat du droit

Il faut distinguer entre

- L'engagement de la responsabilité du salarié ayant commis une faute,
- L'action en répétition de l'indû fondée sur les articles 1302 et 1032-1 du Code civil, permettant de réclamer la restitution de ce qui a été reçu sans être dû

Ce que dit la jurisprudence

Le salarié qui a déclaré des faux frais professionnels (fausses nuitées et faux frais de repas) peut donc à la fois être licencié pour faute grave (gestion de la relation de travail) et se voir réclamer les sommes versées à ce titre en répétition de l'indû (action civile)

41

Conditions d'exonération des frais de restauration



- Cass. soc. 29 janvier 2025, n° 23-19263

L'exonération de charges sociales de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est-elle applicable que dans les cas énumérés à l'article 3, 2° de l'arrêté du 20 décembre 2002 ?

Ce que dit le texte

Valorisation forfaitaire de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail exonérée

Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (**telles que** travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)

Ce que dit la jurisprudence

L'énumération prévue par le texte n'est pas limitative

Il suffit de démontrer des conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail

Clause de déplacement occasionnel



- Cass. soc. 29 janvier 2025, n°23-19263

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de déplacement occasionnel ?

Contexte

Cette clause consiste à prévoir un engagement du salarié à effectuer tout déplacement entrant dans le cadre de ses fonctions

Ce que dit la jurisprudence

- Cette clause est valable aux conditions suivantes
- Le déplacement doit s'inscrire dans le cadre habituel des activités du salarié
 - La mission doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise
 - Le salarié doit être informé, au préalable, dans un délai raisonnable, de la durée prévisible d'affectation

43



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Merci de votre attention

