

DROIT DU TRAVAIL

Actualités législatives et réglementaires

- **Adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025**

Parmi les mesures notables, sont à relever :

- Les **rémunérations des apprentis** seront désormais assujetties à la CSG et de CRDS, sur les sommes versées au-delà de 50 % du Smic ; elles voient également leur plafond d'exonération des cotisations sociales salariales (assurance vieillesse et retraite complémentaire) baissé de 79% à 50% du Smic.
- Pour le **service civique**, l'indemnité de subsistance versée par l'organisme d'accueil, est exonérée de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.
- Au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2026, les modalités de calcul des indemnités versées en rente ou en capital en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle seront révisées afin d'y intégrer la **réparation du déficit fonctionnel permanent** (qui correspond aux incidences du dommage sur la sphère personnelle de la victime après consolidation et comprend notamment les souffrances physiques et morales endurées). Etant incluse dans la rente majorée, la réparation du déficit fonctionnel permanent **ne pourra donc plus être demandée à l'employeur en cas de faute inexcusable**.
- **L'employeur sera informé par les** organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale et ceux chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou du service des allocations et prestations en cas de **fraude avérée d'un assuré en vue du versement d'indemnités journalières maladie ou d'indemnités journalières AT/MP**.

Loi 2025-199 du 28-2-2025 : JO 28

- **Télétravail : nouveaux barèmes de remboursement de frais**

L'URSSAF a publié les nouveaux montants **d'exonération des frais professionnels engagés dans le cadre du télétravail**.

Sans convention collective, le salarié peut recevoir une indemnité journalière exonérée de charges sociales, soit **2,70 euros par jour** (59,40 euros maximum), ou mensuellement, en fonction du nombre de jours de télétravail qu'il effectue par semaine. Dans ce cas-là, le montant maximum de l'indemnité s'élève à **10,90 euros**.

Si l'entreprise du salarié est régie par une **convention collective** ou par un accord de groupe, le montant de l'indemnité journalière s'élève à **3,25 euros** (71,50 euros maximum), et à **13 euros** par jour télétravaillé si l'indemnité est mensuelle.

Mise à jour du BOSS du 21/1/25

- **Loi sur l'engagement bénévole : dons de jours de repos aux associations**

La loi du 15 avril 2024 a instauré la possibilité pour les salariés de faire don de leurs jours de repos, sous forme monétisée, à des associations. Un décret d'application, entré en vigueur le 22 février 2025, encadre cette pratique, limitant le don à **3 jours par an**.

Loi du 15 avril 2024 (n°2024-344)

Décret du 20 février 2025 (n°2025-161)

- **Les exonérations fiscales et sociales de plusieurs dispositifs temporaires sont reconduites**

La loi de finances pour 2025 proroge plusieurs dispositifs temporaires d'exonérations fiscales et sociales :

- **pourboires** remis volontairement soit directement, soit après reversement par l'employeur, monétisation de jours de repos ;
- prise en charge des **frais de transport publics** par l'employeur ; et
- **embauche en ZRR** (zones de revitalisation rurale) et **BER** (bassin d'emploi à redynamiser).

Loi 2025-127 du 14-2-2025 : JO 15

- **Apprentis – diminution des aides à l'embauche**

Le décret n° 2025-174 du 22 février 2025 prévoit le montant maximum de l'aide à l'embauche des apprentis : Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 4 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025, l'aide au recrutement d'apprentis est attribuée selon les modalités suivantes :

- 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 2 000 € maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 6 000 € maximum pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'aide est versée pour la **première année** d'exécution du contrat **seulement** et est proratisée en fonction de la durée du contrat.

Décret 2025-174 du 22 février 2025 : JO 23 févr. 2025, texte n° 9

- **Baisse du plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des IJSS**

L'abaissement du plafond des revenus pris en compte pour le calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie (IJSS) pour les arrêts de travail a été acté par la publication d'un décret le 21 février 2025.

Dès le 1^{er} avril 2025, ce plafond de revenus d'activités antérieurs **baisse de 1,8 à 1,4 fois le salaire minimum de croissance**.

Décret n° 2025-160 du 20 février 2025 : JO 21 févr. 2025, texte n° 12

Actualités jurisprudentielles

- **Clause de déplacement occasionnel dans le contrat de travail**

La Cour de cassation a validé la clause de déplacement occasionnel dans le contrat de travail. Cette clause demeure valide et opposable au salarié dont l'activité implique d'être mobile, même si le contrat initial évolue, par exemple d'un chantier à un CDI de droit commun.

En l'espèce, une clause de déplacement occasionnel, donc distincte de la clause de mobilité, était insérée dans le contrat à durée indéterminée de chantier conclu avec un charpentier. Cette stipulation permettait à l'employeur, malgré l'embauche du salarié pour un chantier déterminé, de l'affecter temporairement, pour les besoins de son activité, sur un autre site.

Cass. soc. 29-1-2025 n° 23-19.263 F-D, Sté MDF c/ O.

- **Présomption de démission en cas d'abandon de poste - nouvelle mention obligatoire de la mise en demeure**

Depuis la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, l'employeur peut présumer la démission d'un salarié en CDI qui quitte volontairement son poste et ne répond pas à une mise en demeure de reprise ou de justification de son absence.

Le Conseil d'Etat vient imposer une nouvelle mention obligatoire à cette mise en demeure : le courrier doit mentionner clairement les conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant l'absence.

La démission du salarié ne pourra pas être présumée sans cette mention.

Conseil d'Etat, 18 décembre 2024, n° 473640

- **Sms critiques et dénigrants depuis le téléphone professionnel – liberté d'expression**

Un salarié a été licencié pour faute lourde, motivé par "son refus de collaborer avec la nouvelle direction et ses propos critiques et dénigrants visant la société et ses dirigeants, tenus lors d'échanges électroniques et par SMS envoyés au moyen de son téléphone portable professionnel" à des collègues et anciens collègues.

Il conteste son licenciement en avançant qu'il a exercé sa liberté d'expression sans abus et que les SMS constituaient une conversation privée dès lors qu'ils s'étaient tenus dans un cadre restreint et n'étaient pas destinés à être rendus publics.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié au motif que :

- si le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, c'est à condition de ne pas commettre d'abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs. Dans le cas présent, elle considère que l'abus était caractérisé par l'emploi de **termes injurieux et excessifs, peu important le caractère restreint de la diffusion** de ces propos.
- les **sms**, qui bénéficiaient d'une **présomption de caractère professionnel** pour avoir été envoyés par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, ne revêtaient **pas un caractère privé**, même s'ils n'étaient pas destinés à être rendus publics, dans la mesure où leurs destinataires étaient des salariés en poste ou d'anciens salariés en litige avec la société et où leur **contenu était en lien avec l'activité professionnelle**.

Cass. Soc. 11 décembre 2024, n°23-20.716

- **Prime versée par erreur pendant des années - élément de rémunération**

Pendant 20 ans une salariée a perçu une allocation d'ancienneté conventionnelle, alors que son niveau de rémunération ne lui permettait pas d'en bénéficier. Se rendant compte de son erreur, l'employeur a cessé de lui verser cette prime. La salariée saisit la juridiction prud'homale d'une demande en rétablissement de la prime d'ancienneté et en paiement d'un rappel de cette prime.

Elle est déboutée par la Cour d'appel au motif que cette erreur, bien qu'ayant perduré pendant plusieurs années, portait sur le versement d'une allocation conventionnelle qui ne revêtait pas le caractère d'une prime, comme l'affirmait la salariée, et ne pouvait donc être constitutive d'un droit acquis ou d'un usage.

Raisonnement contredit par la Cour de cassation qui considère que cette allocation était devenue, en raison de son paiement systématique pendant 20 ans, indépendamment de toute condition conventionnelle d'attribution, un élément de rémunération de la salariée.

Cass. Soc. 4 décembre 2024 n° 23-19.528 F-D.

- **Salarié protégé – sa mise à pied disciplinaire n'est pas subordonnée à son accord**

Un salarié protégé se voit notifier par son employeur une mise à pied disciplinaire de cinq jours, entraînant une modification de sa rémunération, sans qu'il soit avisé de la possibilité de refuser sa mise à pied.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment l'annulation de cette mise à pied.

Mettant fin à une incertitude, la Cour de cassation le déboute en jugeant que « la mise à pied du salarié protégé n'est pas subordonnée à l'accord du salarié car elle n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat de représentant du personnel et n'entraîne ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail ».

Cass. Soc. 11 décembre 2024, n°23-13.332

- **Dispense de reclassement du salarié inapte – formulation de l’avis d’inaptitude**

Un salarié fait l’objet d’une mesure de licenciement pour inaptitude physique et dispense de reclassement. L’avis d’inaptitude rendu par le médecin du travail mentionne « inapte à la reprise du poste occupé. L’état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l’entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste ».

Le salarié conteste son licenciement au motif que cette formulation ne reprend pas les termes exacts de l’article L.1226-2-1 du Code du travail et ne peut donc pas dispenser l’employeur de son obligation de reclassement.

Pour rappel, l’article L. 1226-2-1 du Code du travail prévoit que « l’employeur ne peut rompre le contrat de travail que s’il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l’article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l’emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l’avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Il est débouté par la Cour de cassation qui considère que la formulation utilisée par le médecin du travail, même différente de celle de l’article L.1226-2-1 du Code du travail, produisait les mêmes effets juridiques et admet donc désormais que l’essentiel réside dans le fond de l’avis médical et non plus seulement dans sa forme.

Cass. Soc., 12 février 2025, n°23-22.612