

LE CAS SOCIAL

Février-Mars 2025

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE 2025

1 - Intégration de la prime de partage de la valeur (PPV) au calcul de la réduction générale des cotisations sociales (ex « réduction Fillon ») :

La PPV (versée ou affectée sur un plan d'épargne) est intégrée dans l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations patronales : c'est donc une **mesure défavorable pour les entreprises**.

Le montant de la PPV viendra en effet réduire l'allègement de cotisations patronales calculé sur chaque salarié éligible (rémunération inférieure à 1,6 SMIC).

Important : si des PPV ont été versées depuis le 1er janvier 2025, des régularisations seront à prévoir (hormis pour les salariés sortis des effectifs avant le 1er mars 2025) puisque cette mesure est rétroactive.

2 - Apprentis : diminution des exonérations de cotisations salariales :

L'exonération des cotisations salariales est désormais limitée à 50 % du SMIC (contre 79 % précédemment).

Dorénavant, la rémunération supérieure à 50 % du SMIC est soumise aux contributions CSG/CRDS.

L'application de ces mesures concerne les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025 (Maintien du régime antérieur pour les contrats conclus avant cette date).

3 - Modification du régime des aides accordées aux entreprises pour l'embauche d'apprentis :

Le décret du 22 février 2025 remanie les aides financières accordées aux employeurs qui signent des contrats d'apprentissage.

Entreprise	Embauche	Montant de l'aide
Entreprise < à 250 salariés	Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel au plus de niveau 4 (au plus baccalauréat)	Aide unique de 6 000 € versée pour la 1 ^{re} année du contrat si le contrat est conclu jusqu'au 23 février 2025
		Aide unique de 5 000 € versée pour la 1 ^{re} année du contrat si le contrat est conclu à compter du 24 février 2025 .
	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 ^{re} année du contrat si le contrat est conclu à compter du 24 février 2025 .

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 du 1er janvier au 23 février 2025.
		Aide exceptionnelle de 2 000 € versée pour la 1 ^{re} année du contrat si le contrat est conclu à compter du 24 février 2025

À noter : Quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'il s'agit d'un apprenti en situation de handicap, le montant de l'aide est de 6 000 € (maximum).

4 - Evolution des modalités d'évaluation des avantages en nature pour les véhicules :

Un arrêté du 25/02/2025 modifie les règles relatives à l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pour les véhicules mis à la disposition des salariés depuis le 1er février 2025 et prolonge les règles de faveur applicables aux véhicules électriques.

Concernant l'évaluation forfaitaire, les montants sont revus à la hausse pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025.

Ainsi, deux régimes d'évaluation forfaitaire vont coexister, l'un pour les véhicules mis à disposition avant le 1er février 2025, et l'autre pour ceux mis à disposition depuis cette date. C'est la date de la mise à disposition du véhicule au salarié qu'il faut retenir et non la date d'achat du véhicule pour appliquer le bon régime social.

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

	Barème d'évaluation forfaitaire pour les véhicules mis à disposition avant le 1er février 2025	Barème d'évaluation forfaitaire pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025
Véhicule acheté, sans prise en charge des frais de carburant par l'employeur	- Véhicule d'au plus 5 ans : 9% du coût d'achat - Véhicule de plus de 5 ans : 6% du coût d'achat	- Véhicule d'au plus 5 ans : 15% du coût d'achat - Véhicule de plus de 5 ans : 10% du coût d'achat
Véhicule acheté, avec prise en charge par l'employeur des frais de carburant	- Véhicule d'au plus 5 ans : 9% du coût d'achat + frais réels de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12% du coût d'achat - Véhicule de plus de 5 ans : 6% du coût d'achat + frais réels de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9% du coût d'achat	- Véhicule d'au plus 5 ans : 15% du coût d'achat + frais réels de carburant utilisé à des fins personnelles ou 20% du coût d'achat - Véhicule de plus de 5 ans : 10% du coût d'achat + frais réels de carburant utilisé à des fins personnelles ou 15% du coût d'achat
Véhicule loué ou en location avec option d'achat, sans prise en charge du carburant par l'employeur	30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance)	50% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance)
Véhicule loué ou en location avec option d'achat, avec prise en charge par l'employeur des frais de carburant	30% du coût global annuel pour la location + frais réels de carburant utilisé à des fins personnelles ou 40% du coût global annuel pour la location	50% du coût global annuel pour la location + frais réels de carburant utilisé à des fins personnelles ou 67% du coût global annuel pour la location

Un régime de faveur pour les véhicules électriques :

Pour les véhicules mis à disposition à une date comprise entre le 1er février 2025 et le 31 décembre 2027 et à condition qu'ils respectent une condition spécifique de score environnemental permettant le bénéfice d'un bonus écologique, le montant des dépenses bénéficie, en 2025, d'un abattement de :

- 50 % dans la limite de 2 000,30 € par an pour une évaluation au réel ;
- 70 % dans la limite de 4 582 € par an pour une évaluation forfaitaire.

Les bornes de recharge pour les véhicules électriques :

Jusqu'au 31 décembre 2027, l'utilisation d'une borne installée sur le lieu de travail (mise à disposition par l'employeur d'une borne ou prise en charge par celui-ci de tout ou partie des coûts liés à l'utilisation d'une borne), constitue un avantage en nature qui est considéré comme nul.

En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation en dehors du lieu de travail d'une borne de recharge :

- cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail du salarié ;
- lorsque la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin de son contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 043,50 €. Ces limites sont portées respectivement à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1 565,20 € lorsque la borne a plus de 5 ans.

■ LA JURISPRUDENCE :

PROTECTION SOCIALE

■ Quel droit au versement d'une prime d'objectifs en cas d'arrêt prolongé pour maladie ?

Cass. soc. 20-11-2024 no 23-19.352 F-D, Sté Biopath Hauts de France Nord c/ P.

En l'espèce, une salariée a été victime d'un accident du travail le 13 septembre 2017. Placée en arrêt maladie en janvier 2018, puis déclarée inapte à son poste de travail le 16 décembre 2019, elle a été licenciée pour inaptitude non professionnelle et impossibilité de reclassement le 13 février 2020. Elle a alors saisi la justice pour réclamer notamment un rappel de primes d'objectifs sur les années 2017 à 2020 pendant lesquelles elle était absente.

Les juges d'appel font droit à sa demande. Pour condamner l'employeur au paiement de la prime, ils retiennent que si celle-ci n'était pas prévue au contrat de travail, elle était versée semestriellement en fonction d'objectifs fixés par l'entreprise. Aussi, dès lors qu'il n'existait aucune indication quant à la suspension de la prime d'objectifs en cas d'absence, et que la salariée ne s'était pas vu fixer ses objectifs en début d'exercice, elle pouvait prétendre au montant maximal de la prime perçue précédemment.

Les juges appliquent ici la règle d'octroi de la prime d'objectifs entière lorsque l'employeur n'a pas fixé ses objectifs au salarié alors qu'il le devait.

La société se pourvoit en cassation. Elle fait valoir que durant un arrêt maladie, le salarié peut uniquement percevoir les gratifications qui ne dépendent pas de sa prestation de travail. Par conséquent, l'employeur ne peut pas être condamné au paiement d'une rémunération variable dépendant de l'atteinte d'objectifs, pour n'avoir pas fixé ces objectifs au salarié, dès lors qu'en tout état de cause, cette rémunération variable n'était pas due.

La chambre sociale de la Cour de cassation retient les arguments de l'employeur et censure la décision de la cour d'appel au visa des articles L 1226-1 du Code du travail et 1103 du Code civil.

Elle rappelle ainsi que la suspension du contrat de travail dispense l'employeur de son obligation de rémunération du salarié et que, sauf clause contractuelle ou conventionnelle contraire, un salarié ne peut prétendre recevoir une prime, lorsqu'elle a été instituée pour rémunérer une activité ou récompenser les services rendus, que dans la mesure du travail effectivement accompli. Les juges ne

pouvaient donc pas condamner l'employeur à payer une somme à la salariée au titre de prime d'objectifs alors qu'ils avaient constaté qu'elle dépendait de la réalisation d'objectifs, et que la salariée, dont le contrat de travail avait été suspendu pour maladie pendant plus de 3 ans, ne se prévalait d'aucune clause de maintien de salaire.

La position de la chambre sociale se justifie en l'espèce par l'absence d'obligation de maintien de salaire par l'employeur. En cas d'arrêt maladie pendant la période de référence de calcul d'une prime d'objectifs, le salarié ne peut prétendre à son paiement que s'il a droit au maintien de son salaire. La solution pourrait être différente si, par exemple, les absences pour maladie du salarié sont consécutives à un harcèlement moral de l'employeur. Dans une telle hypothèse, les juges considèrent que l'intégralité de la prime peut être accordée

UNE PRECISION BIENVENUE !

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fumer dans une cabine lors d'une croisière organisée par l'employeur relève de la vie personnelle

Cass. soc. 22-1-2025 no 23-10.888 F-B, Sté SFR distribution c/ N.

En l'espèce, un employeur organise une croisière pour récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise. Lors de ce voyage, une salariée obstrue le détecteur de fumée dans la cabine qu'elle partage avec une autre salariée enceinte pour fumer le narguilé en dépit des règles de sécurité applicables à bord du bateau. L'équipe de nettoyage découvre les faits le lendemain et le commandant de bord ordonne le débarquement anticipé de la salariée. Celle-ci est licenciée pour faute simple, l'employeur invoquant le rattachement des faits à la vie professionnelle de la salariée, le manquement à son obligation de sécurité et le trouble causé par la dégradation de l'image de l'entreprise en raison de son comportement, et par les frais qu'il avait dû exposer pour la rapatrier. La salariée conteste la légitimité de son licenciement et demande en justice qu'il soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel accueille sa demande et estime que le sérieux des fautes commises au regard de la sécurité ne permet pas pour autant de justifier son licenciement disciplinaire : l'employeur est condamné à 18 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser à France travail les indemnités de chômage versées à la salariée à compter de son licenciement dans la limite de 6 mois.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

Cette affaire est l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire.

Pour la Cour de cassation, la salariée étant licenciée pour faute, la cour d'appel n'avait pas à rechercher, comme elle l'a fait, si son comportement avait créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. Autrement dit, les juges du fond devaient s'en tenir à l'analyse des motifs permettant de justifier une faute de la salariée.

La Cour de cassation, s'appuyant sur le pouvoir souverain de la cour d'appel, relève que celle-ci, après avoir constaté que le licenciement avait été prononcé pour faute, a retenu que la salariée ne se trouvait ni sur son temps ni sur son lieu de travail, s'agissant d'un voyage touristique quoique payé par l'entreprise à titre de récompense. Elle ne se trouvait donc soumise à aucun lien de subordination, ni aux règles en vigueur au sein de l'entreprise. En outre, les juges du fond ont relevé que l'employeur n'apporte pas la preuve que la salariée enceinte qui partageait la cabine de l'intéressée se serait opposée au fait qu'elle fume en sa présence.

Il en résulte que les faits reprochés à la salariée relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient donc pas constituer un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail. La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel.

ET SI L'ENTREPRISE AVAIT DU PAYER LA DESODORISATION DE LA CABINE ?