



À la une

SÉCURITÉ SOCIALE : AUGMENTATION DE 1,6 % DU PLAFOND AU 1ER JANVIER 2025 !

Le plafond de la Sécurité sociale sera revalorisé de 1,6 % au 1er janvier 2025. Le plafond annuel passera à 47 100 € (contre 46 368 € en 2024) et le plafond mensuel à 3 925 € (contre 3 864 € en 2024). Cette réévaluation impacte le calcul des indemnités journalières (maladie, accident du travail, maternité), des pensions d'invalidité, ainsi que certaines cotisations sociales. Le plafond de la Sécurité sociale est utilisé pour déterminer le montant des indemnités sociales, calculer les cotisations sociales (Sécurité sociale, retraite, chômage) et fixer les seuils d'exonération fiscale des indemnités de rupture et des stages en entreprise. Les nouvelles valeurs pour 2025 seront les suivantes : 47 100 € en valeur annuelle, 11 775 € en valeur trimestrielle, 3 925 € en valeur mensuelle, 906 € en valeur hebdomadaire, 216 € en valeur journalière et 29 € en valeur horaire.



Pour connaître toutes les incidences pratiques de cette mise à jour, n'hésitez pas à solliciter nos services.



BONNE RÉOLUTION POUR CETTE NOUVELLE ANNÉE : MISE À JOUR DU DUERP !

L'employeur doit obligatoirement transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité, quels que soient l'effectif et l'activité de l'entreprise (C. trav. art. R 4121-1). Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit prévenir les risques liés au travail, ce qui implique l'actualisation en temps réel du document unique pour intégrer les risques émergents. Par ailleurs, dans les entreprises de 11 salariés et plus, le DUERP doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle. Le non-respect de cette obligation de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques expose l'employeur à une amende prévue pour les contraventions de 5e classe (C. trav. art. R. 4741-1). Enfin, en cas d'accident du travail, la faute inexcusable de l'employeur est généralement retenue si le DUERP n'est pas conforme.



*Pour être accompagné dans cette démarche,
n'hésitez pas à solliciter nos services.*



Nous nous tenons à votre entière disposition pour organiser les congés payés dans votre entreprise afin d'éviter toute difficulté.

Le saviez-vous ?



Congés payés : fixez la période avant le 28 février ! 🏖️

La période de prise des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant son ouverture (C. trav. art. D. 3121-5). Or, les congés sont pris entre les 1er mai et 31 octobre inclus de chaque année (C. trav. art. L. 3141-13). Il est donc essentiel que l'employeur informe ses salariés sur la période de prise des congés payés avant le 29 février 2024, soit 2 mois avant le 1er mai. En cas de non-respect, l'employeur risque une amende de 1 500 € par salarié concerné (contravention de 5e classe). Par ailleurs, si les congés payés n'ont pas été fixés conformément aux règles applicables, l'employeur s'expose à des complications importantes en cas de désaccord du salarié sur les dates de ses congés payés.

Vos actualités du mois de décembre

Partage de la valeur : Nouvelle obligation des entreprises de 11 à 49 salariés 🇫🇷



À partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 salariés ou plus, ayant réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs, devront remplir une des conditions suivantes pour l'exercice suivant :

- Mettre en place un régime de participation ou d'intéressement ;
- Abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PÈRE-CO, PERE-CO-I, PERCO, PERCO-I) ;
- Verser la prime de partage de la valeur.

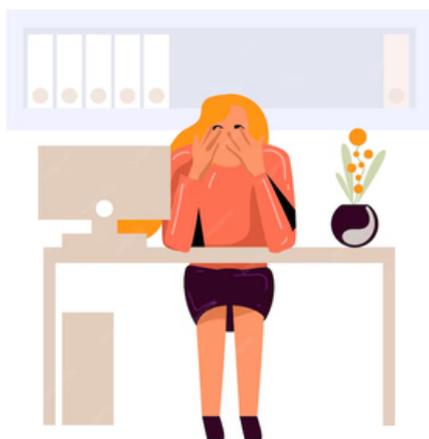
Le bénéfice net fiscal s'apprécie selon les dispositions du 1° de l'article L. 3324-1 du Code du travail relatif à la participation aux résultats de l'entreprise. Cette obligation s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, en prenant en compte les trois exercices précédents pour évaluer le respect de la condition liée au bénéfice net fiscal.

Mise à pied disciplinaire des salariés protégés : un revirement de la Cour de cassation 📄

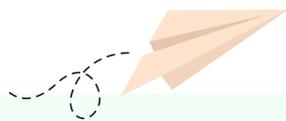
Dans un arrêt du 11 décembre 2024 (n° 23-13.332), la Cour de cassation a précisé qu'une mise à pied disciplinaire peut être imposée à un salarié protégé sans son consentement. Contrairement à une mutation ou une rétrogradation, cette sanction ne modifie pas le contrat ni les conditions de travail, et ne nécessite donc pas l'accord du représentant du personnel. Ce revirement s'applique à tous les salariés protégés, simplifiant la procédure pour les employeurs. Toutefois, toute sanction impliquant une modification du contrat ou des conditions de travail demeure soumise à l'accord du salarié protégé.



Travail dissimulé : importance de déclarer les avantages en nature 🏠



Dans un arrêt du 4 décembre 2024 (n° 23-14.259), la Cour de cassation confirme la condamnation d'un employeur pour travail dissimulé à la suite de l'omission d'un avantage en nature sur les bulletins de salaire. En l'occurrence, l'employeur n'avait pas déclaré un logement de fonction mis gratuitement à la disposition d'un salarié. Cette omission a été jugée comme une volonté de dissimulation, entraînant une indemnité de 15 178,56 € (6 mois de salaire). Cet arrêt rappelle aux employeurs l'obligation de déclarer correctement tous les avantages en nature, car toute omission, même mineure, peut être considérée comme une dissimulation et entraîner de lourdes sanctions financières.



Une question ? Une demande ?
N'hésitez pas à vous rapprocher de
votre gestionnaire de dossier.