

# Lettre aux employeurs

## Actualités du mois



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

### Nouvelle définition du résultat exceptionnel : impact sur l'intéressement

Le règlement ANC (Autorités des normes comptables) 2022-06 donne une nouvelle définition du résultat exceptionnel (entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025). Cette nouvelle définition aura un impact sur le résultat courant avant impôts et par voie de conséquence **sur les éléments d'appréciation de certains accords, tels que les accords d'intéressement.**

Une modification de certains accords pourrait s'avérer nécessaire.

### 3 nouveaux cas de déblocage anticipé pour la participation et le PEE

Les 3 nouveaux cas sont :

- Dépenses liées à la rénovation énergétique de la résidence principale ;
- Achat d'un véhicule « propre » (électrique,

hydrogène ou hybride) ou d'un vélo électrique ;

- Activité de proche aidant exercée par le bénéficiaire, son conjoint, partenaire de PACS.

La demande de déblocage anticipé doit intervenir **dans les 6 mois suivant l'évènement** sauf pour l'activité de proche aidant, où elle peut intervenir à tout moment.

### Intempéries : aides mises en place par l'URSSAF

A la suite de récentes intempéries, **l'URSSAF active des mesures d'urgence** dans les régions Alpes-Maritimes, Centre Val de Loire, Champagne-Ardenne, Ile de France, Lorraine, Auvergne-Rhône-Alpes.

**Les employeurs**, se trouvant dans l'impossibilité de réaliser leurs déclarations et de payer leurs cotisations, peuvent demander un report d'échéance du paiement des cotisations. La demande doit être réalisée par le biais de la messagerie sécurisée

ou par téléphone. Les pénalités et majorations de retard feront l'objet d'une remise d'office.

**Les travailleurs indépendants** peuvent également solliciter un tel report. Une aide financière, pouvant aller jusqu'à 2000€, peut aussi leur être accordée, sous conditions, par le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).

### Nouveau CERFA pour les arrêts de travail

**Afin de lutter contre l'augmentation des fraudes aux avis d'arrêts de travail, la CPAM a déployé un nouveau CERFA plus sécurisé depuis septembre 2024.**

L'assurance maladie conseille de privilégier **l'avis de travail dématérialisé.**

**A partir de juin 2025**, l'usage de ce formulaire deviendra obligatoire pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail papier.





### Congé parental demandé hors délai, congé parental accordé !

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un congé parental d'éducation, il doit transmettre sa demande à l'employeur au moins 1 mois avant la date envisagée lorsque le congé suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption ou, au moins 2 mois avant dans le cas contraire. Toutefois **l'employeur ne peut refuser le bénéfice du congé parental au motif que le salarié formule sa demande hors délai.**

Dans cette affaire, une salariée demande le 26 avril 2016 à bénéficier d'un congé parental pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2016. Son employeur lui refuse en raison du non-respect du délai d'un mois. Finalement, la salariée réclame des dommages et intérêts en raison du refus essuyé. Les juges lui donnent raison. **Le congé parental est de droit et l'employeur ne peut pas s'y opposer si la salariée remplit les conditions requises.**

Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 23-18021

### Le surcroît d'activité lié à l'ouverture d'un nouveau service dans l'entreprise justifie-t-il recours à un CDD ?

Pour rappel, un CDD quel que soit le motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet **de pouvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

Il n'est possible de conclure un CDD que pour **l'exécution d'une tâche précise et temporaire** et seulement dans des cas énumérés limitativement, notamment celui d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise.

Dans les faits, un médecin a conclu 3 CDD avec un hôpital dans le cadre d'un surcroît d'activité lié à l'ouverture de l'unité de vie Alzheimer.

Or, **le motif de recours au CDD consistant en l'ouverture d'un nouveau service dans l'entreprise, n'était nullement temporaire mais destiné à s'inscrire dans son activité normale et permanente.**

La demande du salarié en requalification de la relation de travail en CDI est recevable.

Cass. soc. 18 septembre 2024, n°23-16782

### Harcèlement moral : quel est le délai de prescription applicable ?

Par principe, toute action portant sur la rupture du contrat de travail **se prescrit par 12 mois** à compter de la notification de la rupture. Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux actions exercées sur le fondement du harcèlement moral. En effet, des règles particulières s'appliquent.

**Ainsi, l'action en nullité du licenciement se prescrit par 5 ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral.**

Cass. soc. 9 octobre 2024, n° 23-11360

### L'utilisation de la géolocalisation pour le décompte du temps de travail est-elle licite ?

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que **si aucune autre solution n'est envisageable, même moins efficace.** De plus, cette utilisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Dans cette affaire, le salarié, distributeur de journaux et d'imprimés publicitaires, était soumis à un accord de modulation du temps de travail et exerçait une partie importante de son activité en dehors de l'entreprise.

**Cet arrêt rappelle le respect des libertés individuelles des salariés et toute atteinte doit être justifiée et proportionnée.**

Cass. soc. 25 septembre 2024, n° 22-22851

# Réglementation



Par Agnès CLÉMENT

Juriste Droit Social

## Comment récompenser vos salariés en fin d'année ?

Le bien-être au travail a pris depuis quelques années, une place importante dans les ressources humaines des entreprises.

En effet, ces dernières ont pris conscience que l'investissement des salariés est un grand acteur de performance économique. Pour cela, il est appréciable d'apporter de la valeur à cet investissement, notamment en récompensant ses salariés.

Il existe différentes façons de récompenser ses salariés.

Nous allons évoquer dans cet article les récompenses financières. Il faut noter cependant que ce ne sont pas les seules méthodes possibles, à titre d'exemple vous pourriez organiser un événement comme une journée détente.

Plus concrète, la notion de cadeaux pour récompenser les collaborateurs reste la plus courante.

**Les chèques cadeaux et bons d'achats** doivent être attribués par le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe ou directement par l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés ou en cas de carence de CSE.

L'attribution du chèque cadeau ou bon d'achat doit être en lien avec un événement qui concerne le salarié. Noël fait partie des événements visés, que ce soit pour le salarié ou pour ses enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile.

Pour être exonéré de cotisations de sécurité sociale, le montant des bons d'achat et cadeaux attribués

à un salarié ne doit pas excéder 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, par événement et par année civile, soit **193 euros en 2024**. Attention il ne s'agit que d'une tolérance de l'URSSAF / de la MSA.

L'attribution des cadeaux et bons d'achat ne doit pas être discriminatoire. Il n'est par exemple pas possible de fixer une condition d'ancienneté pour bénéficier d'un bon d'achat.

Le **chèque culture** est un moyen de paiement permettant d'accéder à des biens ou des services culturels à prix préférentiel. Son fonctionnement est similaire aux chèques cadeaux mais sans condition d'évènement particulier. Il bénéficie d'exonération **sans limite de montant**. Néanmoins il ne peut servir qu'à l'achat de **produits ou de prestations culturels** : spectacle, théâtre, cinéma, exposition, musique, etc.

Vous pouvez également décider de verser une **prime** à vos salariés. Attention toutefois à deux points :

- Cette prime sera soumise à charges sociales;
- Si elle est versée tous les ans à la même période, à tous les salariés avec les mêmes modalités de calcul, vous avez créé un usage : il conviendra de dénoncer l'usage pour supprimer cette prime.

Reste la solution de la **prime de partage de la valeur** (PPV).

À noter que cette dernière ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.



La PPV peut être **attribuée deux fois par an** dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros selon conditions) et peut être placée sur un plan d'épargne entreprise si vous en avez un.

La PPV peut être modulée en fonction de **cinq critères légaux** : la rémunération, la durée de présence effective pendant l'année écoulée, la durée de travail prévue au contrat de travail, le niveau de classification et l'ancienneté dans l'entreprise mais ces critères de modulation ne doivent pas servir à exclure des salariés.

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés, la prime est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

La prime ne peut être exonérée que si elle est formalisée par un acte juridique : un accord d'entreprise ou une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).

# Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

## Prévoyance des salariés : les obligations et enjeux pour l'employeur.



### Quelles sont mes obligations en matière de prévoyance pour mes salariés ?

En tant qu'employeur, **vous avez des responsabilités importantes vis-à-vis de vos salariés** sur leur protection sociale, et notamment en matière de **prévoyance**.

Ce régime de prévoyance, souvent complémentaire à la Sécurité sociale, vise à **couvrir les risques liés à une éventuelle incapacité de travail, invalidité, voire décès**.

Si la convention collective applicable à votre entreprise prévoit et impose l'affiliation de vos salariés à un régime de prévoyance,

il conviendra alors de respecter cette obligation scrupuleusement.

La souscription à un contrat de prévoyance permet à vos salariés de **bénéficier d'une protection financière** en cas d'accident ou de maladie, ce qui représente un filet de sécurité essentiel pour eux et leurs familles.

Pour vous, en tant que dirigeant, cette protection permet également de **renforcer votre attractivité** en tant qu'employeur et vous **aide à fidéliser vos équipes** en leur offrant des garanties sociales supplémentaires.

Il est aussi nécessaire de veiller à ce que chaque salarié affilié

désigne un bénéficiaire, notamment en cas de décès, pour s'assurer que les prestations soient correctement versées à la personne souhaitée.

**Négliger cette obligation peut entraîner des risques sérieux.**

En cas de non-affiliation de vos salariés à un régime de prévoyance obligatoire, vous vous exposez à des réclamations de leur part ainsi qu'à des sanctions financières.

En effet, en l'absence de **protection adéquate, la responsabilité de votre entreprise pourrait être engagée** si un de vos salariés venait à se trouver dans une situation de vulnérabilité non couverte.

Il est donc **primordial** si votre convention collective rend obligatoire l'adhésion à un régime de prévoyance, **de souscrire à ces garanties** auprès d'un organisme habilité.

Vous avez des questions ou des doutes sur ce régime : N'hésitez pas à en parler à votre gestionnaire de paie.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

#### Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

#### Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHÉFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

#### Conception :

Elsa BREUZIN - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock