

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Kevin TORTIL

Juriste Droit Social

Loi de partage de la valeur : quelques nouveautés pour 2025

La loi "Partage de la valeur", adoptée en juin 2023, visait à renforcer les dispositifs permettant une meilleure **redistribution des profits** des entreprises vers leurs salariés.

Elle introduisait des mesures applicables à toutes les entreprises, avec des obligations particulières pour les TPE-PME.

Certains aspects de cette loi sont applicables à compter de cette nouvelle année.

Voici les points essentiels à retenir.

1) L'obligation de partage de la valeur pour les entreprises de +11 salariés qui réalisent des bénéfices

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les sociétés de 11 à 49 salariés qui réalisent des bénéfices d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années

consécutives (soit sur 2022, 2023 et 2024) **ont l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur.**

Cela peut prendre l'une des formes suivantes :

- Intéressement ou participation.
- Prime de partage de la valeur (PPV).
- Abondement sur un plan d'épargne salarial.

Chaque entreprise est **libre de choisir** le dispositif le mieux adapté à sa situation économique et sociale.

A noter que cette obligation s'applique sur les exercices ouverts à **compter du 1^{er} janvier 2025.**

2) Mise en place de la participation pour les entreprises de -50 salariés

Les TPE et petites PME qui décident volontairement de mettre en place un dispositif de participation, peuvent désormais définir des modalités de calcul qui déro-

gent à la formule légale, en prévoyant des dispositions moins favorables que celles prévues par la loi.

3) Un nouveau dispositif : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Il s'agit d'un **nouveau dispositif** permettant aux salariés de bénéficier d'une prime **dans le cas où la valeur de l'entreprise viendrait à augmenter** au cours des 3 années suivant la mise en place du plan.

En pratique, un montant de référence est défini pour chaque salarié et une évaluation de la valeur de l'entreprise est réalisée lors de la mise en place du dispositif.

A l'issue des 3 ans, une nouvelle évaluation de l'entreprise est faite afin d'en mesurer la variation.



Si la valeur de l'entreprise a progressé, les salariés perçoivent alors une prime dont le montant correspond à la variation appliquée sur le montant de référence initial.

4) Simplification et incitation à l'intéressement

La loi prévoit des mesures pour faciliter la mise en place de l'intéressement dans les entreprises, notamment :

- Une durée des accords portée à 5 ans maximum au lieu de 3.
- Une fiscalité incitative pour encourager les employeurs à opter pour ce dispositif.

Bon à savoir : l'intéressement est cumulable avec la PPV ou la participation.

En tant que dirigeant, ces dispositifs vous offrent des opportunités :

- Fidéliser vos salariés et renforcer leur engagement.
- Optimiser les coûts liés à la rémunération grâce à des mécanismes fiscalement avantageux.
- Valoriser votre performance économique en impliquant vos équipes dans le succès de votre entreprise.

Si vous n'avez pas encore mis en place ces dispositifs, nos équipes sont à vos côtés pour vous accompagner dans l'analyse de votre situation et la mise en œuvre des dispositifs de partage de la valeur que vous retiendrez.

Modification de l'aide à l'apprentissage

Sous réserve d'un décret à paraître, l'aide financière versée

aux entreprises embauchant des apprentis est maintenue en 2025.

Néanmoins, selon une communication du ministère du travail, cette aide devrait faire l'objet de modifications.

Pour les entreprises de -250 salariés, le montant de l'aide versée la première année serait abaissée à **5 000 €** (6 000 € actuellement) pour le recrutement d'un apprenti préparant un diplôme **jusqu'au niveau BAC+5**.

Les entreprises de +250 salariés seraient de nouveau éligibles à cette aide mais pour un montant limité à 2 000 €.

A noter que lors de l'enregistrement des contrats d'apprentissage, de plus en plus d'OPCO exigent désormais que le Document Unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise soit transmis pour bénéficier de l'aide.

Le CSP prolongé

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'employeur a l'obligation de proposer au salarié le bénéfice d'un dispositif assuré par France Travail dont la vocation est de faciliter son retour à l'emploi : **le Contrat de Sécurisation Professionnelle**.

Les salariés faisant le choix de rentrer dans ce dispositif, bénéficieraient d'un accompagnement particulier par France Travail ainsi que d'une indemnisation spécifique.

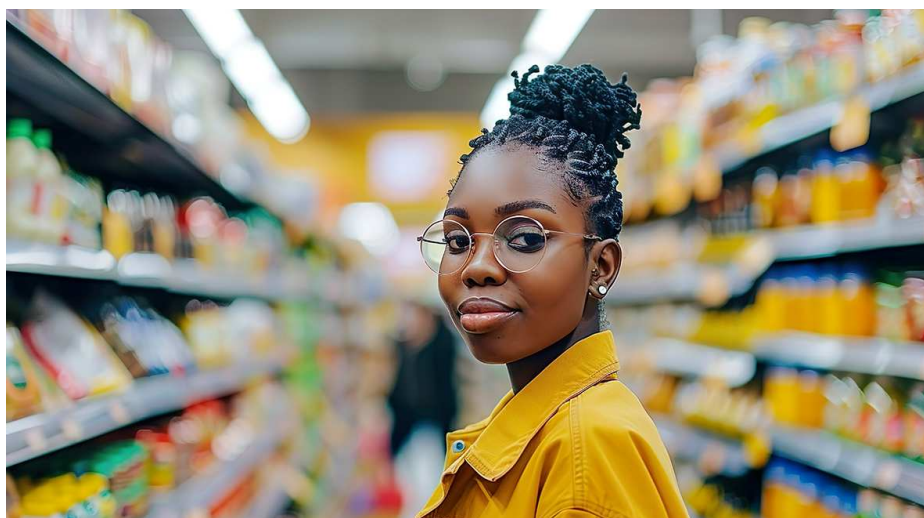
Ce dispositif qui devait prendre fin au 31 décembre 2024, **est prolongé jusqu'au 31 décembre 2025**.

Titres restaurants : la prolongation de la dérogation est adoptée

La loi prolongeant l'utilisation dérogatoire des titres-restaurant **pour l'achat de tous les produits alimentaires** dans les magasins de grande distribution est parue au Journal officiel du 22 janvier 2025.

Le texte prévoit que les titres-restaurant pourront continuer à être utilisés pour l'achat de tout produit alimentaire qu'il soit ou non directement consommable jusqu'au 31 décembre 2026.

Remarque : le plafond d'exonération maximum de la participation patronale au financement des titres-restaurant a été relevé à 7,26 € par titre (contre 7,18 € auparavant) au 1^{er} janvier 2025.



Réglementation



Par Agnès CLEMENT
Juriste Droit Social

Gérer le solde des congés payés avant le 31 mai 2025

Les salariés bénéficient chaque année de congés payés, dont le **solde doit être obligatoirement utilisé avant la date limite fixée au 31 mai de l'année suivante**. Ainsi, les congés 2023/2024 doivent être soldés au plus tard le 31 mai 2025.

Cette règle vise à prévenir les situations où les salariés accumuleraient des jours de congés sans les utiliser, nuisant à leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Revenons sur les principes de cette obligation et les conséquences pour les employeurs et les salariés.

Fixation de la période de prise des congés et des dates de départ en congés

La période de prise des congés et l'ordre des départs peuvent être fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord, c'est à l'employeur de les fixer, après avis du Comité Social et Economique s'il existe dans l'entreprise.

Le salarié ne peut donc pas décider lui-même de ses dates de congés.

Chaque salarié doit être informé individuellement de ses dates de vacances au moins un mois à l'avance.

Les risques liés à l'absence de planification

Un manque de préparation peut entraîner plusieurs conséquences négatives :

- **Perte de droits pour les salariés** : les jours non pris risquent d'être perdus, sauf exceptions (maladie, maternité et autres cas prévus par les textes applicables dans l'entreprise).
- **Pression organisationnelle** : Une prise de congés non planifiée en fin de période peut créer des perturbations dans les équipes et affecter la productivité.
- **Risques juridiques** : En cas de litige, l'employeur peut être tenu pour responsable si les conditions nécessaires à la prise des congés n'ont pas été mises en place.

En cas de non-utilisation des congés à l'échéance, l'employeur peut être tenu responsable, sauf si le salarié a lui-même refusé de prendre ses congés malgré plusieurs relances.

Comment organiser efficacement les congés payés ?

- **Informez les salariés** : communiquez régulièrement sur les délais et les conséquences d'une non-utilisation des congés.
- **Mettez en place un calendrier** : encouragez les salariés à planifier leurs congés dès le début de l'année. Un outil collaboratif peut faciliter cette démarche.
- **Supervisez l'état des congés** : suivez régulièrement les soldes de congés pour anticiper d'éventuels ajustements.

- **Privilégier le dialogue** : en cas de contraintes professionnelles, discutez avec les salariés pour trouver des solutions adaptées.

Ordre des départs en congés

L'ordre des départs en congés est fixé en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des salariés, notamment la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- l'ancienneté ;
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Modification des dates de congés

Seules des circonstances exceptionnelles autorisent l'employeur à changer les dates de vacances moins d'un mois avant la date prévue (exemple : mise en redressement judiciaire).

En tout état de cause, rien n'interdit aux parties de se mettre d'accord, à tout moment, sur un changement des dates de congés.

Attention : vous ne pouvez pas verser d'indemnité compensatrice à la place de la prise effective des congés, ce dispositif n'est prévu que si le salarié quitte l'entreprise.

Réponses à vos questions



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Dispense de mutuelle : quel suivi doit être mis en place ?



Lors de l'embauche d'un salarié, avez-vous l'obligation de lui proposer d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise ?

Oui, mais dans certains cas prévus par les textes, votre salarié peut demander à en être dispensé.

Vous lui faites alors signer une **demande de dispense** dans laquelle il indique sa situation personnelle lui permettant d'être dispensé et lui demandez un justificatif.

Mais cela n'est pas suffisant...

En effet, il est nécessaire de **vérifier que la situation de votre salarié perdure dans le temps.**

À défaut, l'affiliation au contrat de l'entreprise devient obligatoire.

Il est donc essentiel de faire un point, **a minima une fois par an**, avec vos salariés ayant demandé la dispense de mutuelle et ce, dans les conditions suivantes.

Tout d'abord, le salarié déjà couvert par une **assurance individuelle** de frais de santé, au moment de son embauche, à titre principal ou en tant qu'ayant droit (conjoint, partenaire de PACS), est dispensé seulement jusqu'à l'échéance de ce contrat, soit bien souvent jusqu'au 31 décembre suivant.

C'est à votre salarié de résilier son contrat personnel avant cette date, mais n'oubliez pas de votre côté de l'affilier à compter du 1^{er} janvier suivant puisque cela devient **obligatoire**.

Pour les autres cas de dispense, il est essentiel de vérifier que votre salarié est toujours dans la même situation que celle lui ayant permis d'être dispensé au moment de son embauche.

Il est ainsi essentiel de lui demander de nouveau un justificatif qui peut être :

- Une prise en charge au titre de la **Complémentaire Santé Solidaire (C2S)**,
- Une **assurance collective** (d'entreprise) obligatoire à son nom (salarié multi-employeurs par exemple) ou au nom de son conjoint / partenaire de PACS salarié. Depuis le 1^{er} mai 2024, ce cas de dispense est devenu possible même dans l'hypo-

thèse où la couverture du conjoint est facultative.

- Une prise en charge au titre d'un **régime spécifique** (régime local, CAMIEG, mutuelles de la fonction publique...).

Vos conventions collectives ou vos décisions unilatérales peuvent aussi prévoir d'autres cas de dispense dont il faudra aussi vérifier la condition chaque année.

Le conseil du juriste

Ce début d'année est le moment opportun pour **faire le point sur la situation des salariés dispensés** de la mutuelle de l'entreprise.

En cas de maintien de dispense alors que la situation a évolué, vous risquez un redressement URSSAF/MSA avec une perte des exonérations sociales sur le montant de la mutuelle pris en charge par l'employeur.

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

Annelise TIMOUY - Cerfrance Val de Loire

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - 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