

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Des nouveautés impactantes pour les employeurs et les salariés

Mise à jour des règlements intérieurs des plans d'épargne salariale en cas de versement de PPV

Depuis le 1^{er} juillet 2024, **lorsque vous versez à vos salariés une Prime Partage de la Valeur, et que votre entreprise est dotée d'un plan d'épargne salariale, vous avez l'obligation de leur proposer de placer la prime sur ce dernier** (PEE/I PERECO/I). Or, le règlement intérieur des plans d'épargne doit prévoir l'origine des sommes qui peuvent faire l'objet d'un versement.

Suite à la mise en place de cette nouvelle obligation, l'administration sociale est venue rappeler deux choses :

- Les règlements intérieurs des plans d'épargne devaient impérativement être mis à jour afin de **prévoir la possibilité du versement de la prime partage de la valeur**. Il est

toutefois prévu un délai pour cette mise en conformité jusqu'au 30 juin prochain.

- Ces mêmes règlements intérieurs doivent aussi prévoir si les sommes versées au titre de la **Prime Partage de la Valeur ouvrent droit à un abondement**. A défaut de précision, vous ne pourrez abonder sur le versement de votre salarié sans risquer un redressement de la part de l'URSSAF / MSA.

Il est donc important, si cette mise à jour n'a pas été faite, **de prendre contact avec l'organisme** ayant mis en place vos plans d'épargne pour vous mettre en conformité.

Avantage en nature véhicule

À compter du 1^{er} février 2025, les règles d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule sont modifiées (cf. [tableaux au verso](#)). Ces nouvelles règles ne

sont pas applicables aux véhicules mis à disposition avant le 1^{er} février 2025, les anciennes leur restants applicables.

Voiture électrique

Les modalités avantageuses de valorisation des véhicules électriques sont maintenues et légèrement améliorées jusqu'au **1^{er} janvier 2028** : les frais de recharge électrique pris en charge par l'employeur sont toujours exonérés, et la valeur de l'avantage en nature « véhicule » est diminuée de **70%**, avec un plafonnement de cet abattement à **4 582 €** par an (contre 50 % plafonné à 1 800 € par an jusqu'à présent).

Pour bénéficier de l'abattement majoré après février 2025, le véhicule devra respecter "une condition spécifique de score environnemental permettant le bénéfice d'un bonus écologique".



Pour savoir si votre véhicule électrique répond au score environnemental minimal, vous pouvez vous rendre sur le lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048567223#:~:text=%C3%A9lectriques%20ayant%20...-,Arr%C3%AAt%C3%A9%20du%2014%20d%C3%A9cembre%202023%20fixant%20la%20liste%20des%20versions,location%20de%20v%C3%A9hicules%20peu%20polluants>

[2014%20d%C3%A9cembre%202023%20fixant%20la%20liste%20des%20versions,location%20de%20v%C3%A9hicules%20peu%20polluants](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048567223#:~:text=%C3%A9lectriques%20ayant%20...-,Arr%C3%AAt%C3%A9%20du%2014%20d%C3%A9cembre%202023%20fixant%20la%20liste%20des%20versions,location%20de%20v%C3%A9hicules%20peu%20polluants)

Si votre véhicule électrique ne répond pas à cette condition, vous devrez utiliser le barème applicable aux véhicules thermiques.

Borne de recharge

L'utilisation par les salariés (pour leur usage personnel) de **bornes de recharge** électrique mises à disposition par l'employeur reste exonérée de charges sociales jusqu'au **1^{er} janvier 2028**.

Le conseil du juriste

L'arrêté conduit à une augmentation immédiate des masses salariales des employeurs mettant des véhicules à la disposition permanente de leurs salariés.

Rapprochez-vous de votre conseiller en droit social avant d'évaluer les conséquences de ces nouvelles modalités de calcul. Vous pourrez ainsi anticiper et réfléchir sur des solutions alternatives pour l'achat de vos prochaines flottes de véhicules.

Lorsque l'employeur ne prend pas en charge les frais de carburant :

	Jusqu'au 31/01/2025	À partir du 01/02/2025
Véhicule acheté de moins de 5 ans ou égal à 5 ans	9% du coût d'achat TTC	15% du coût d'achat TTC
Véhicule acheté de plus de 5 ans	6% du coût d'achat TTC	10% du coût d'achat TTC
Véhicule loué (avec ou sans option d'achat)	30% du coût global annuel (comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule)	50% du coût d'achat TTC

Lorsque l'employeur prend en charge les frais de carburant :

	Jusqu'au 31/01/2025	À partir du 01/02/2025
Véhicule acheté de moins de 5 ans ou égal à 5 ans	9% du coût d'achat TTC + les frais réels de carburant utilisé à des fins privées OU 12% du coût d'achat TTC	15% du coût d'achat TTC + les frais réels de carburant utilisé à des fins privées OU 20% du coût d'achat TTC
Véhicule acheté de plus de 5 ans	6% du coût d'achat TTC + les frais réels de carburant utilisé à des fins privées OU 9% du coût d'achat TTC	10% du coût d'achat TTC + les frais réels de carburant utilisé à des fins privées OU 15% du coût d'achat TTC
Véhicule loué (avec ou sans option d'achat)	30% du coût global annuel (comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule) + les frais réels de carburant utilisé à des fins privées OU 40% du coût global annuel (comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule)	50% du coût global annuel (comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule) + les frais réels de carburant utilisé à des fins privées OU 67% du coût global annuel (comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule)

Prenons l'exemple d'une directrice commerciale disposant d'un véhicule de fonction à 45 000 €. La facture mensuelle de leasing représente 500 € à l'entreprise. L'entreprise prend en charge le carburant privé du salarié. Ainsi, chaque mois, l'entreprise a une facture de 400 € de frais de carburant pour le salarié (vie privée et vie professionnelle).

Si le véhicule est mis à disposition avant le 31/01/2025, l'AN sera donc de 360 € (40 % de (500 + 400 €)).

Si le véhicule est mis à disposition à compter du 01/02/2025, l'AN sera donc de 603 € (67 % de (500 + 400 €)).

Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Jours fériés : quelles obligations pour les employeurs ?

Les jours fériés suscitent souvent des questions chez les employeurs : sont-ils obligatoirement chômés ? Les salariés doivent-ils être payés s'ils ne travaillent pas ? Voici un tour d'horizon des règles essentielles à connaître.

Jours fériés chômés ou travaillés ?

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé (sauf exceptions dans certains secteurs comme la santé ou la restauration). Pour les autres jours fériés, tout dépend de la convention collective applicable ou de la décision de l'employeur. Certaines conventions collectives imposent des jours fériés chômés ou prévoient des compensations spécifiques en cas de travail lors de ces journées.

Dans certains secteurs nécessitant une continuité de service (hôtellerie, restauration, sécurité, transport, etc.), les jours fériés sont souvent travaillés. Il est donc primordial pour un employeur de bien connaître les règles applicables à son secteur afin d'éviter tout litige avec ses salariés.

Rémunération des jours fériés

Si un jour férié est chômé, les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté conservent leur salaire habituel, sous réserve des dispositions de la convention

collective.

Si le jour férié est travaillé, aucune majoration n'est imposée par la loi (sauf pour le 1^{er} mai, qui doit être payé double), mais une convention collective peut prévoir des compensations telles qu'une majoration de salaire, un jour de repos supplémentaire ou une prime.

Pour les salariés à temps partiel, si un jour férié tombe sur un jour normalement travaillé, il peut être payé ou récupéré selon l'accord en place dans l'entreprise.

Impact des jours fériés sur le temps de travail

Un jour férié chômé ne peut pas entraîner de réduction de salaire ni être décompté des congés payés. Si le jour férié tombe un dimanche ou un jour de repos habituel, il n'ouvre pas droit à une compensation, sauf dispositions conventionnelles prévues.

Les employeurs doivent aussi anticiper l'impact des jours fériés sur l'organisation du travail pour éviter des perturbations dans l'activité, notamment en informant les clients et partenaires en amont des éventuelles fermetures.

Le lundi de Pentecôte et la journée de solidarité

Le lundi de Pentecôte a été instauré comme une "journée de solidarité" durant laquelle les salariés travaillent sans rému-

nération supplémentaire, sauf accord d'entreprise ou convention collective prévoyant une autre modalité. Cette journée vise à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Sa gestion reste flexible et peut prendre différentes formes (jour travaillé, RTT dédié, etc.).

Bonnes pratiques pour la gestion des jours fériés en TPE

Pour éviter toute confusion ou réclamation des salariés, il est conseillé aux employeurs de :

- Vérifier les dispositions applicables dans leur convention collective,
- Informer les salariés en amont des jours fériés chômés ou travaillés,
- Adapter l'organisation du travail pour assurer la continuité du service si nécessaire.

Le conseil du juriste

Il est essentiel d'anticiper l'organisation du travail en période de jours fériés et de se référer aux dispositions de votre convention collective. Une gestion claire et anticipée permet d'éviter les litiges et de garantir un bon climat social au sein de l'entreprise.

Réponses à vos questions



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Quelles sont les règles pour accueillir un stagiaire ?



Le stage représente une phase clé dans le parcours professionnel des étudiants. Il s'accompagne d'un cadre juridique précis, qui vise à protéger les droits des stagiaires tout en définissant les obligations des employeurs.

La convention de stage est-elle obligatoire ?

La **convention de stage** est un document incontournable. Elle doit être signée entre l'étudiant, l'entreprise et l'établissement d'enseignement. Elle précise les **objectifs pédagogiques du stage, la durée, les missions du stagiaire**, ainsi que la **gratification** qui peut être versée.

Les stagiaires doivent-ils être rémunérés ?

Un stagiaire doit **obligatoirement percevoir une gratification dès que la durée du stage excède deux mois**, consécutifs ou non.

Le taux horaire de la gratification est égal au minimum à 4,35 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

La gratification est versée à la fin de chaque mois en fonction du nombre d'heures effectuées et non pas en fin de stage.

Y a-t-il des cotisations sociales à payer ?

Si le montant horaire de la gratification ne dépasse pas 4,35 €, elle est exonérée de charges. Toutes les cotisations et contributions sociales sont concernées par l'exonération sauf la cotisation accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP).

Une gratification supérieure à 4,35 € est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales.

Et si je fournis des repas au stagiaire ?

• **Cantine** : les stagiaires doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les salariés au restaurant d'entreprise. La participation des stagiaires à la cantine est un avantage en nature, mais si leur contribution est suffisante, elle

peut être exonérée de cotisations.

- **Titres restaurants** : les stagiaires doivent bénéficier des titres restaurants au même titre que les salariés. Dans sa mise à jour en vigueur au 1^{er} décembre 2024, le BOSS précise, que par tolérance, la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurants attribué à ses stagiaires est exonérée dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Quid en cas de fourniture d'un logement ?

Lorsque l'employeur est tenu au versement d'une gratification, les sommes correspondant aux avantages en nature accordés aux stagiaires qui viendraient en complément du montant de la gratification, **ne sont pas exonérées**.

Lorsque l'employeur n'est pas tenu au versement d'une gratification (stage inférieur à 2 mois), les avantages en nature peuvent être exonérés de cotisations, dans la limite de la différence entre le montant de la gratification (si l'employeur en verse une quand même) et le seuil de la franchise.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUÉL - 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 :

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 ; Freepik