



À la une

PARTAGE DE LA VALEUR : NOUVELLE OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS AU 1ER JANVIER 2025 !

Partage de la valeur : nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés au 1er janvier 2025 !

A compter du 1er janvier 2025, les entreprises d'au moins 11 salariés qui ont réalisé pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires et qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation (c'est-à-dire qui comptent moins de 50 salariés) devront désormais, au titre de l'exercice suivant, mettre en place un régime de participation ou un régime d'intéressement, abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PÈRE-CO, PERE-CO-I, PERCO, PERCO-I) ou verser la prime de partage de la valeur. Cette nouvelle obligation s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024 (les trois exercices précédents sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal).



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

Le saviez-vous ?



Fêtes de fin d'année : offrez des chèques-culture sans limite grâce à une DUE ou un accord ! 🎁



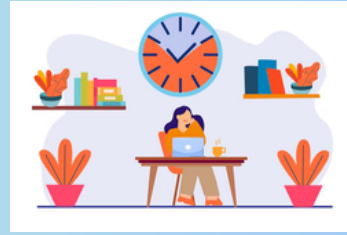
Il est vivement conseillé de mettre en place vos chèques cadeaux en bonne et due forme, avec la rédaction d'une DUE ou d'un accord. N'hésitez pas à nous solliciter.



Avec l'arrivée de 2025, les chèques-culture se présentent comme une solution avantageuse pour les employeurs souhaitant remercier leurs équipes. Distribués par le CSE ou directement par l'employeur, ces chèques offrent aux salariés un accès à une large variété de biens et d'activités culturels (cinéma, spectacles, livres) tout en bénéficiant d'une exonération totale de charges sociales et sans aucun plafond de montant. Les chèques-culture peuvent être offerts à tout moment, indépendamment d'une occasion particulière. Ils constituent un moyen efficace de valoriser les salariés tout en renforçant la cohésion et la motivation.

Vos actualités du mois de novembre

Travail effectif : quand l'attente n'est pas du travail



Le temps de travail effectif correspond au moment où le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut pas s'occuper de ses affaires personnelles (C. trav. art. L. 3121-1). Les pauses et repas ne comptent pas, sauf si des contraintes importantes sont imposées. Dans un arrêt du 6 novembre 2024 (n° 23-17.679), la Cour de cassation a jugé qu'un salarié en attente entre deux services de nettoyage de trains ne pouvait pas considérer ce temps comme du travail effectif, car bien qu'il doive rester joignable et en tenue, cela ne limitait pas assez sa liberté d'organiser son temps. Cet arrêt rappelle que le salarié doit être totalement disponible pour l'employeur pour que ce temps soit considéré comme du travail effectif. Les employeurs doivent donc évaluer les contraintes au cas par cas.



Congé maternité : garantie d'évolution de salaire seulement au retour

Après un congé de maternité, le Code du travail (art. L. 1225-26) prévoit une augmentation de salaire incluant les augmentations générales appliquées dans l'entreprise et la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés de la même catégorie professionnelle. Toutefois, dans un arrêt du 2 octobre 2024 (n° 23-11.582), la Cour de cassation a précisé que ces augmentations s'appliquent uniquement après le congé, et non pendant la suspension du contrat. En pratique, cela signifie que l'évolution salariale prend effet à la reprise du travail.

Égalité de traitement : quand l'ancienneté fait la différence =

Le principe d'égalité de traitement permet de réserver des avantages à certains salariés à condition que tous ceux se trouvant dans une situation similaire puissent en bénéficier, ou si la différence de traitement repose sur des critères objectifs et vérifiables. Dans un arrêt du 6 novembre 2024 (n° 23-16.226), la Cour de cassation a confirmé que l'ancienneté peut justifier une différence de salaire, à condition qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime. Elle a censuré une décision de la Cour d'appel qui ne vérifiait pas si la différence d'ancienneté (7 ans) entre deux salariées était un critère objectif justifiant un écart de rémunération.



Forfait jours : dernière ligne droite pour faire le point ! 17

Avant le 31 décembre prochain, il est essentiel de vérifier les jours réellement travaillés. Il faut tenir compte des jours de repos, des congés, des absences et des jours fériés pris. En cas de dépassement, deux solutions sont possibles : un rachat des jours excédentaires, avec majoration d'au moins 10 %, ou l'attribution de jours de repos supplémentaires.



Points de vigilance pour la régularisation de 2024

1. Suivi des jours réellement travaillés

- Assurez-vous que chaque salarié ne dépassera pas les 218 jours travaillés (ou moins) autorisés compte tenu de la période écoulée et de celle restant à courir jusqu'au 31 décembre.
- Tenez compte des absences, congés payés, jours fériés et jours de repos pris.

2. Gestion des dépassements éventuels

- Si un salarié risque de travailler au-delà de son forfait :
 - Rachat des jours excédentaires : Vous pouvez proposer au salarié de racheter des jours de repos, avec une majoration d'au moins 10 %, conformément aux dispositions du Code du travail.
 - Attribution de jours de repos : Si votre organisation le permet, vous pouvez accorder des jours de repos au salarié, d'ici la fin de l'année, pour qu'il évite de dépasser son quota de nombre de jours à travailler.

Rappel sur le fonctionnement du forfait-jours en 2024

Le forfait-jours permet de décompter le temps de travail des salariés en jours travaillés sur l'année, plutôt qu'en heures. Pour l'année 2024, le calcul des jours travaillés et des jours de repos se décompose comme suit (pour un forfait de 218 jours) :

- Nombre total de jours dans l'année : 366 jours (année bissextile).
- Week-ends : 104 jours (52 semaines × 2 jours).
- Congés payés légaux : 25 jours ouvrés (5 semaines).
- Jours fériés chômés tombant un jour ouvré : 10 jours en moyenne (variable selon les conventions collectives et la localisation).

En soustrayant ces jours de repos (week-ends, congés payés et jours fériés) du total annuel, on obtient :

• 366 jours - 104 jours (week-ends) - 25 jours (congés payés) - 10 jours (jours fériés) = 227 jours disponibles.

Pour respecter le plafond légal de 218 jours travaillés (incluant la journée de solidarité), le salarié doit bénéficier de 9 jours de repos supplémentaires (parfois appelés, à tort, jours de RTT).



Une question ? Une demande ?

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre gestionnaire de dossier.

Notre Cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner et pour établir les documents nécessaires.