

N°220 – Novembre 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024
.....p.2
- ▶ Plafond de la sécurité sociale 2025.....p.3
- ▶ Suspension de la réforme de l'assurance
chômage.....p.4
- ▶ Chèques cadeaux: rappel des conditions
exonération.....p.5
- ▶ Jurisprudence.....p.7
- ▶ Nos formations du 4^{ème} trimestre.....p.8

La revalorisation du SMIC est actée

Décret n°2024-951 du 23 octobre 2024 (JO du 24 octobre)

► Taux horaire

A compter du **1^{er} novembre 2024**, le montant du Smic brut horaire est porté à **11,88 euros**, au lieu de 11,65 euros depuis le 1^{er} janvier 2024.

► Montants mensuels

Le Smic mensuel brut applicable à compter du **1^{er} novembre 2024** s'établit à **1 801,84 euros** (contre 1 766,96 euros depuis le 1^{er} janvier 2024) sur la base de la durée légale de 35 heures (151,67 heures).

On obtient un résultat légèrement différent en appliquant la formule suivante : $35 \times 52/12 \times \text{taux horaire}$, soit 1 801,80 euros.

► Minimum garanti

Le minimum garanti est également relevé conformément à l'article L. 3231-12 du Code du travail. Il s'établit ainsi à **4,22 euros** au 1^{er} novembre 2024, contre 4,15 euros depuis le 1^{er} janvier 2024.

Augmentation du plafond de la Sécurité Sociale 2025

Communiqué du BOSS du 4 novembre 2024

Pour 2025, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale sont respectivement fixées à 3 925 € et 29 €.

Un communiqué paru sur le site du BOSS confirme que le plafond de la sécurité sociale augmentera de 1,6% en 2025, après avoir été augmenté de 5,4% en 2024, après 3 années de stabilité.

Du fait de de cette augmentation, les différents plafonds périodiques prévus par l'arrêté à paraître en fin d'année seront, comme le précise le BOSS, fixés comme suit au 1^{er} janvier 2025.

Annuel	→	47 100 €
Trimestriel	→	11 775 €
Mensuel	→	3 925 €
Quinzaine	→	1 963 €
Hebdomadaire	→	906 €
Journalier	→	216 €
Horaire	→	29 €

Suspension de la réforme de l'assurance chômage

Décret N°2024-963 du 29 octobre 2024 (Journal Officiel du 30 octobre 2024)

Un projet de décret diffusé début juin prévoyait un **renforcement des règles d'indemnisation au 1er décembre 2024** et une nouvelle prolongation des règles actuelles jusqu'à cette date.

Suite aux élections législatives, la réforme a été suspendue.

Après avoir été prolongées jusqu'au 31 juillet puis 31 octobre, les règles actuelles sont maintenues **jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard**.

Chèques cadeaux : rappel des conditions d'exonération

Les fêtes de fin d'année sont souvent l'occasion pour le CSE (ou l'entreprise en l'absence de CSE) d'attribuer aux salariés, des chèques cadeaux aux salariés.

En principe, il s'agit d'un **avantage en nature** soumis à cotisations sociales. Toutefois, l'URSSAF admet, en application de tolérances ministérielles, une exonération de cotisations sociales.

La présente note rappelle les règles à respecter pour bénéficier de cette exonération.

► Un plafond d'exonération à respecter

Les bons d'achat sont exonérés de cotisations dans la limite de **5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile.**

Pour l'année 2024 le plafond mensuel de la sécurité sociale est de 3864€. Les bons d'achat seront donc exonérés de cotisations sociales dans la limite de **193€.**

Pour l'appréciation de ce seuil il est fait masse de tous les bons d'achats et cadeaux accordés dans l'année et ne se rapportant pas à un évènement de la liste ACOSS.

Deux situations peuvent ainsi se présenter :

► Le salarié n'a pas précédemment bénéficié de chèques-cadeaux en 2024, le montant remis peut aller jusqu'à 193€ sans condition ;

► Le salarié a bénéficié précédemment de chèques-cadeaux en 2024, il faut vérifier que les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le bon d'achat est bien en lien avec Noël ;

- L'utilisation doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué (le bon d'achat ne doit pas être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré) ;

- Son montant doit être conforme aux usages, c'est-à-dire, ne pas dépasser 193€.

Pour Noël, le seuil est de **5% par enfant** jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile (pour les bons s'adressant aux enfants) **et 5% par salarié** pour les bons qui s'adressent aux adultes).

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

► Les chèques cadeaux doivent être attribués par le CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE à attributions étendues (+ de 50 salariés), c'est à ce dernier de gérer l'achat et la remise des bons au titre des activités sociales et culturelles.

Dans ces entreprises, l'attribution de chèques cadeaux par l'employeur ne bénéficie pas de l'exonération de cotisations sociales.

► Attention au critère d'ancienneté

Pour rappel, la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt n°22-16.812 du 3 avril 2024) interdit au CSE (et aux employeurs en l'absence de CSE) de subordonner le droit aux activités sociales et culturelles, au respect d'une condition d'ancienneté. L'Urssaf accorde cependant une **période de tolérance jusqu'au 31 décembre 2025**.

Ainsi, l'Urssaf précise que les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères d'attribution des ASC. Pendant cette période, si lors d'un contrôle, une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice de ces prestations, l'Urssaf demandera une mise en conformité pour l'avenir.



La tolérance jusqu'au 31 décembre 2025 ne concerne que les Urssaf. Les salariés sont fondés à demander une application sans délai en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'URSSAF considère par ailleurs comme discriminatoires les critères liés à la durée du travail, les classifications professionnelles ou encore la condition liée à une présence effective du salarié lors de la distribution.

JURISPRUDENCE

► Sanction disciplinaire : si l'entreprise ne justifie pas des formalités de publicité du règlement intérieur, aucune sanction disciplinaire ne peut être valablement prononcée

Une salariée avait saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de la mutation disciplinaire dont elle avait fait l'objet.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, lui a donné raison au motif que l'entreprise ne justifiait pas avoir accompli les formalités de publicité. La mutation disciplinaire a donc été annulée et l'entreprise a été condamnée à lui verser 750€ de dommages et intérêts.

Ainsi, si l'entreprise n'est pas en mesure de justifier de l'accomplissement des formalités de publicité, elle ne peut prononcer aucune sanction disciplinaire (seul un licenciement peut intervenir, cette mesure étant prévue par la loi).

Cassation sociale du 9 octobre 2024 n°22-20.054

► Licenciement et vie privée : le licenciement fondé sur l'envoi de blagues sexistes via la messagerie professionnelle est nul

Dans cette affaire, un salarié contestait la validité de son licenciement pour faute grave pour avoir notamment adressé des mails contenant des images et des liens à caractère sexuel, via la messagerie professionnelle.

Les juges ont considéré que le licenciement était injustifié au motif que les propos échangés par le salarié étaient d'ordre privé, sans rapport avec son activité professionnelle et non destinés à être rendus publics.

Le licenciement a été considéré comme nul, car violant le droit au respect de sa vie privée.

Ainsi l'envoi de mails à connotation sexuelle ne justifie pas en soi un licenciement. Il aurait fallu mettre en avant soit un usage abusif de l'outil informatique professionnel à des fins privées soit la commission de faits délictueux.

En l'espèce, les messages litigieux n'étaient pas trop nombreux et aucun fait pénalement répréhensible susceptible de nuire à l'entreprise ne pouvait être relevé.

Cassation sociale du 25 septembre 2024 n°23-11.860

► AT/MP antérieurs à 2024 et acquisition de congés payés

Une salariée placée en arrêt de travail pour maladie pendant 2 mois, puis pour accident de travail pendant presque 2 ans, puis à nouveau pour maladie pendant 3 ans est licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Elle saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes dont une en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés au titre des périodes d'arrêts de travail.

Pour rappel, il résultait des dispositions du Code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024, que n'étaient pas prises en compte, pour le calcul des congés payés, les périodes d'absence pour maladie ou accident non professionnels, de même que, **au-delà d'un an d'absence, pour maladie ou accident d'origine professionnelle.**

La Cour de cassation fait cependant droit à la demande de la salariée et confirme ici l'application de sa jurisprudence du 13 septembre 2023 ayant écarté l'application la limitation de la limite d'un an d'acquisition.

A noter que les nouvelles dispositions de la loi du 22 avril 2024 qui ont supprimé la limitation à un an ne font pas partie des dispositions d'application rétroactive. En théorie il n'y a donc pas d'acquisition au-delà de la durée d'un an d'arrêt pour les absences liées à un AT/MP, antérieures à la loi de 2024. Toutefois, compte tenu de la position de la Cour de cassation, on peut craindre que les juges fassent droit aux demandes de salarié, pour la période antérieure à la loi de 2024, sur le fondement de l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Cassation sociale du 2 octobre 2024 n°23-14.806

PROGRAMME DE FORMATION 4^{ème} TRIMESTRE



2024

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- Le numérique dans la relation de travail : le **jeudi 5 ou 12 décembre**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 10 décembre** de 9h à 12h30

Cette formation est réalisée par visio-conférence.