

**N°232 – DECEMBRE 2025**

# LETTRE D'INFORMATION

## Sommaire

- ▶ Chèques cadeaux : rappel des conditions d'exonération .....p.2
- ▶ Apprentissage : proratisation de l'aide dans certains cas.....p.4
- ▶ Apprentissage : suspension temporaire du versement des aides .....p.5
- ▶ PASS et Smic 2026 .....p.6
- ▶ Jurisprudence.....p.7

## 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 2025 le plafond mensuel de la sécurité sociale est de 3925€. Les bons d'achat seront donc exonérés de cotisations sociales dans la limite de **196€**.

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 2025, le montant remis peut aller jusqu'à 196€ sans condition ;

► Le salarié a bénéficié précédemment de chèques-cadeaux en 2025, 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 196€.

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.

## Apprentissage : proratisation de l'aide dans certains cas

**Décret n°2025-1031 du 31 octobre 2025 (JO du 1<sup>er</sup> novembre)**

### ♦ **Proratisation de l'aide pour les contrats inférieurs à un an et en cas de rupture anticipée**

Le décret précise que le montant de l'aide est dorénavant proratisé :

- lorsque **la durée du contrat est inférieure à un an**, au titre du premier et du dernier mois du contrat ;

- **en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage** au cours de la 1<sup>re</sup> année, l'aide n'est pas due **à compter du jour suivant la date de fin du contrat (auparavant = à compter du mois suivant la rupture).**

Jusqu'à présent l'aide n'était pas proratisée en fonction du temps de présence de l'apprenti au cours d'un mois.

Ainsi, même pour un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à un an, l'employeur percevait l'aide au prorata de la durée du contrat, mais l'aide était due au titre de chaque mois commencé, sans proratisation.

### ♦ **L'aide est proratisée en fonction du nombre de jours**

La proratisation du montant de l'aide dans les deux cas précités s'effectue au prorata temporis en fonction du nombre de jours couverts par le contrat pour les mois considérés (en cas de mois incomplets).

### ♦ **Application aux nouveaux contrats et aux contrats en cours**

**La proratisation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2025 :**

- aux contrats conclus à compter de cette date ;
- mais aussi aux contrats en cours.

Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> novembre 2025, la proratisation de l'aide prévue pour les contrats d'une durée inférieure à un an ne s'applique pas au titre du premier mois du contrat.

## Apprentissage : Suspension temporaire du versement des aides

### Communiqué du Ministère du travail

Les employeurs **qui ont recruté un apprenti depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2025** devront patienter pour le versement des aides financières à l'apprentissage. Le ministère du travail prévoit la **suspension des versements** de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage jusqu'en février 2026, le temps de mettre en œuvre le **nouveau dispositif de proratisation**.

L'éligibilité des contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> novembre sera étudiée à partir de mi-février 2026, avec un **premier versement attendu courant mars**.

Pour les contrats en cours conclus avant le 1<sup>er</sup> novembre 2025, le versement de l'aide se poursuit normalement jusqu'à mi-février 2026 :

- Si le contrat se termine ou est rompu avant cette date, la proratisation s'applique sur le dernier mois, et une demande de remboursement est envoyée par l'ASP ;
- Si le contrat se termine après mi-février, la proratisation est automatique, sans retarder les versements.

## PASS et SMIC 2026

### Communiqué du BOSS du 21 octobre 2025

Le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 48 060€ au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Le plafond s'établira donc à 4 005€, soit une augmentation de 2,0% par rapport au niveau de 2025.

<b>Annuel</b>	<b>48 060 €</b>
Trimestriel	12 015 €
<b>Mensuel</b>	<b>4 005 €</b>
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

### Projet de décret

Un projet de décret prévoit **la fixation du SMIC** à hauteur de **12,02€ brut** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## JURISPRUDENCE

### ► Inaptitude : si le salarié refuse le(s) poste(s) proposé(s) au motif d'une incompatibilité avec les préconisations médicales, l'entreprise doit solliciter le médecin du travail

Dans cette affaire, l'avis d'inaptitude indiquait un reclassement sur un poste de vendeur, sans gestes répétitifs. L'employeur propose ce poste qui est refusé par le salarié qui l'estime incompatible avec les restrictions. Il conteste son licenciement considérant que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. L'employeur soutient :

- que le poste proposé au salarié était conforme aux préconisations du médecin du travail,

- que le médecin du travail, informé par courrier de la proposition qui allait être soumise au salarié, ne s'y était pas opposé ;

- et que sa proposition de reclassement était loyale.

Néanmoins, la Cour de cassation ne partage pas l'analyse de l'employeur. Pour elle, lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier. Ici, le Médecin n'avait pas expressément validé la proposition et aucun descriptif précis des tâches ne lui avait été transmis.

**Cass. Soc 22 octobre 2025, n°24-14.641**

### ► Durée du travail : un salarié peut travailler plus de 6 jours consécutifs

Dans cette affaire, un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail pour non-respect du repos hebdomadaire (il a travaillé jusqu'à 12 jours consécutifs).

La Cour de Cassation considère, en se fondant sur le Code du travail et le Droit Européen, qu'il n'est pas exigé que le repos hebdomadaire soit accordé le jour qui suit une période de 6 jours consécutifs. Ce qui compte c'est que le salarié bénéficie du repos par semaine civile.



**Exemple :** un salarié peut travailler 12 jours consécutifs du mardi de la première semaine au samedi de la seconde, si le lundi de la première et le dimanche de la seconde semaine il bénéficie de 24 heures de repos hebdomadaire augmenté des 11 heures de repos journalier.

**Cass.soc 13 novembre 2025 n°24-10.733**

► **Un choc psychologique lors d'une réunion de travail constitue un accident de travail**

Une salariée, Directrice d'association, avait vu son management remis en cause lors d'une réunion, dans un contexte social tendu en raison de la mise en place de primes au mérite et lors de laquelle un des administrateurs présents avait émis des critiques sur sa capacité à gérer un conflit.

La salariée a bénéficié d'un arrêt de travail suite à cette réunion et a saisi la juridiction pour faire reconnaître l'existence d'un accident du travail.

La Cour d'appel a rejeté sa demande considérant que le conseil d'administration "n'avait fait qu'user de son pouvoir de direction en lui donnant des directives et en portant des appréciations sur son travail". Pour la Cour d'appel, la salariée avait été placée en arrêt maladie non pas en raison d'un accident du travail mais de sa fragilité psychologique.

La Cour de cassation retient une analyse différente. Elle estime que le choc psychologique subi par la salariée lors de la réunion, donc survenu au temps et sur le lieu de travail, était présumé revêtir un caractère professionnel.

**Cass.soc 19 novembre 2025 n° 24-12.238**



## MERCI

En cette fin d'année, nous tenions à vous remercier sincèrement pour votre confiance et votre fidélité tout au long de l'année.

Toute l'équipe vous souhaite de **très belles fêtes de fin d'année**, remplies de joie, de partage et de sérénité.

Prenez soin de vous et à très bientôt !