Update France 2025 – Partie I

Guide pratique pour la nouvelle année

Plafond de la Sécurité sociale 2025 : une revalorisation de 1,6 %

Le plafond de la Sécurité sociale (PASS), sera réévalué au 1er janvier 2025, avec une hausse de 1,6% par rapport à 2024

—

Pas de revalorisation du SMIC prévu pour janvier 2025

Depuis le 1er novembre 2024, le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) a été revalorisé à 1 801,80 € brut par mois, soit 1 426,30 € net pour une durée de travail de 35 heures hebdomadaires.

—

Partage de la valeur : une nouvelle obligation pour les TPE/PME dès 2025

À partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 50 salariés seront tenues de mettre en place un dispositif de partage de la valeur, conformément à la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023

—

Flash-back sur l'acquisition des congés payés durant la maladie

Depuis avril 2024, l'absence du salarié pendant un arrêt de maladie professionnelle ou non-professionnelle ouvre droit aux congés payés, quelle que soit la durée de cette absence.

Actualités économiques et juridiques pour votre entreprise

Chers lecteurs, chères lectrices,

L'année 2025 s'accompagne de nombreux changements juridiques et économiques qui peuvent impacter vos activités. Ces évolutions, parfois substantielles, appellent à une réflexion stratégique et à des ajustements nécessaires pour aborder la nouvelle année avec sérénité et efficacité.

Avec cette newsletter, notre objectif est de vous offrir un aperçu clair et synthétique des principaux changements à venir afin de vous permettre d'anticiper et de transformer ces évolutions en opportunités pour votre entreprise et de vous accompagner dans vos prises de décisions.

Vous recevrez la suite de notre série « Update France 2025 » avec la partie II (« Corporate Sustainability Reporting Directive » en France) et la partie III (IA Act et « Acte sur l'accessibilité numérique » en France ») dans le courant du mois de janvier.

Meilleures salutations

Prof. Dr. Jochen Bauerreis

Plafond de la Sécurité sociale 2025 : une revalorisation de 1,6 %

D'après le bulletin officiel de la Sécurité sociale, le plafond de la Sécurité sociale (PASS), qui sert de base de calcul pour des prestations comme les indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, pensions d'invalidité ou retraites, sera réévalué au 1er janvier 2025, avec une hausse de 1,6% par rapport à 2024.

Les nouveaux montants pour 2025 :

- Valeur annuelle : 47 100 € (contre 46 368 € en 2024)
- Valeur trimestrielle : 11 775 €
- Valeur mensuelle : 3 925 €
- Valeur hebdomadaire : 906 €
- Valeur journalière : 216 €
- Valeur horaire : 29 €

Cette réévaluation prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) de l'année précédente. Un décret confirmant ces montants doit être publié avant la fin de l'année.

Concrètement, à quoi sert le PASS ?

Pour le calcul des prestations sociales, telles que les indemnités journalières ou les pensions d'invalidité et de retraite.

Pour déterminer les cotisations sociales sur le salaire, les seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture, ou encore la contribution au fonds national d'aide au logement.

En 2024, le PASS avait connu une hausse de 5,4 %, marquant une évolution notable par rapport aux années précédentes.

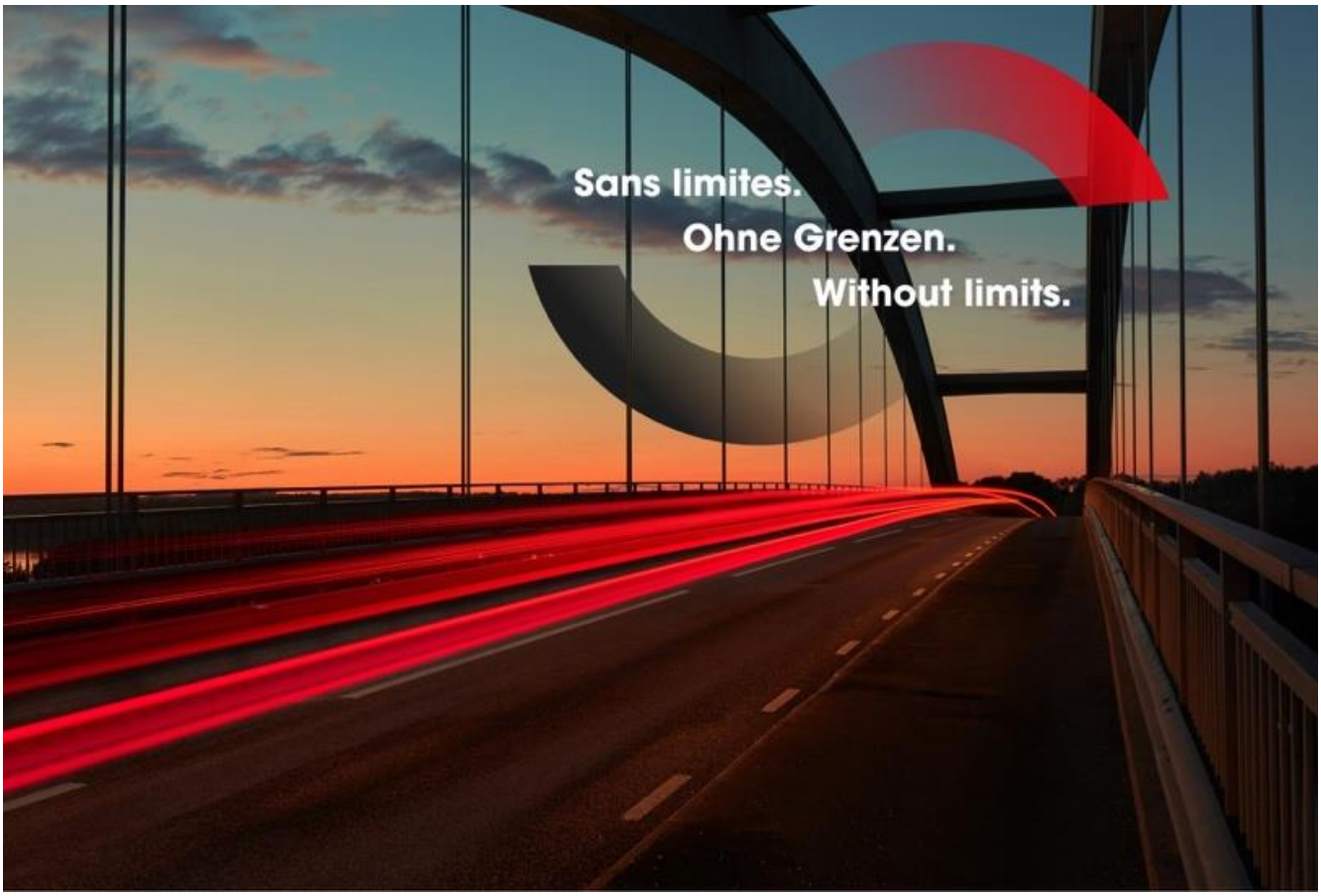
Pas de revalorisation du SMIC prévue pour janvier 2025

Depuis le 1er novembre 2024, le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) a été revalorisé à 1 801,80 € brut par mois, soit 1 426,30 € net pour une durée de travail de 35 heures hebdomadaires. Cette hausse, décidée par le gouvernement, s'inscrit dans un contexte d'inflation persistante et vise à soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs les plus modestes.

Traditionnellement, le SMIC est réévalué chaque année, au 1er janvier, en fonction de l'évolution de l'inflation des 20 % de ménages ayant les revenus les plus faibles. Toutefois, cette revalorisation ne s'applique pas de manière automatique lorsque le SMIC a déjà été rehaussé en cours d'année, comme c'est le cas avec l'augmentation intervenue en novembre 2024.

En effet, les règles en vigueur prévoient qu'une nouvelle augmentation du SMIC ne survient pas si une hausse a déjà été appliquée dans l'année, sauf si un écart significatif est constaté entre l'inflation et les gains de productivité. Par conséquent, cette revalorisation exceptionnelle du mois de novembre 2024 signifie qu'il n'y aura pas de nouvelle augmentation au 1er janvier 2025.

Partage de la valeur : une nouvelle obligation pour les TPE/PME dès 2025



À partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 50 salariés seront tenues de mettre en place un dispositif de partage de la valeur, conformément à la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023. Cette mesure vise à mieux associer les salariés aux performances de leur entreprise, tout en offrant des avantages fiscaux et sociaux.

Cette obligation, prévue pour une durée expérimentale de cinq ans, ne prévoit pour le moment pas de sanctions en cas de non-respect. Toutefois, les salariés pourront revendiquer son application pour bénéficier d'un complément de rémunération et il n'est pas exclu que des sanctions soient prévues ultérieurement. Les entreprises non concernées peuvent, sur une base volontaire, dès aujourd'hui mettre en place ces dispositifs pour profiter des exonérations fiscales et sociales associées.

Qui est concerné ?

L'obligation s'applique aux entreprises :

- Ayant entre 11 et 50 salariés, l'effectif étant calculé sur la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois civils de l'année 2024 ;
- Constituées sous forme de société ;
- N'ayant pas mis en place d'accord d'intéressement, d'accord de participation ou de prime de partage de la valeur (PPV) ;
- Ayant réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal d'au moins 1% du chiffre d'affaires.

Quels dispositifs choisir ?

Les entreprises pourront opter pour l'un des dispositifs suivants :

- La participation : partage des bénéfices ;
- L'intéressement : versements liés à la performance collective ;
- Un abondement à un plan d'épargne salariale ;
- La prime de partage de la valeur (PPV).

Focus sur la Prime de partage de la valeur (PPV) :

L'employeur peut librement fixer le montant de la Prime de partage de la valeur. Cette prime pourra être versée sur la base de critères d'attribution permettant de moduler son montant en fonction de :

(1) la rémunération ;

(2) la durée de travail ;

(3) la durée de présence effective pendant l'année ;

(4) le niveau de classification ;

(5) l'ancienneté dans l'entreprise.

Le critère de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat s'apprécient sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime. En revanche, le critère du niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés au moment du versement de la prime.

Seuls deux critères permettent d'exclure complètement certains salariés du versement de la prime :

- la durée de présence effective du salarié dans la société
- la rémunération : il est possible de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain montant. Ce montant est fixé par l'employeur dans la décision unilatérale.

Les autres critères légaux ne permettent que de moduler le montant de la prime et ne doivent pas conduire à ce qu'un salarié soit exclu de son bénéfice. Si d'autres critères sont prévus pour l'attribution de la prime, les exonérations sociales et fiscales ne s'appliqueront pas.

Or, l'intérêt de la prime de partage de la valeur réside dans son régime social et fiscal. Pour les primes versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026, dans la limite de 3 000 euros par an et par bénéficiaire :

- si la rémunération est inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC :

  ⇒ la prime de partage de la valeur est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu ;

- si la rémunération est égale ou supérieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC :

  ⇒ la prime de partage de valeur est alors uniquement exonérée de charges sociales.

En revanche, elle est soumise à la CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu dès le premier euro.

Remarque : Pour déterminer si le bénéficiaire de la prime est en dessous du plafond de trois SMIC, il faut tenir compte du SMIC en vigueur au cours des douze mois précédant le versement de la prime. Si celui-ci a changé au cours des douze derniers mois, le plafond (3 SMIC) est obtenu en multipliant par trois la moyenne pondérée des différents SMIC en vigueur durant cette période.

Flash-back sur la loi du 22 avril 2024 encadrant l'acquisition des congés payés durant la maladie

La loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) met en conformité le Code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024. Encore aujourd'hui ces dispositions suscitent de nombreuses interrogations auprès des employeurs. Nous revenons sur les principales nouveautés afin d'éclairer la situation.

Pour rappel, avant la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, le salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ne pouvait pas acquérir de congés payés. Aussi, le salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle pouvait acquérir des congés payés à hauteur de 2,5 jours ouvrables (2,08 jours ouvrés) par mois dans la limite d'une année.

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 instaure :

- √ l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés par mois pendant les périodes de maladie non professionnelle, dans la limite de 24 jours ouvrables par année de référence ;
- √ l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés par mois pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- √ Un délai de report des congés payés acquis mais non pris de 15 mois.

L'acquisition de congés payés durant une période de maladie non professionnelle

La loi du 22 avril 2024 a posé un délai de forclusion de deux ans pour les salariés dont le contrat de travail est toujours en cours, afin que ces derniers puissent bénéficier de l'octroi des jours de congés acquis durant leur période de maladie non professionnelle, et cela depuis le 9 décembre 2009. Ainsi ces derniers peuvent introduire une action en justice ayant pour objet l'octroi de jours de congés jusqu'au 26 avril 2026.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu disposent quant à eux d'un délai de trois ans pour demander le paiement des congés payés aquis et non pris. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années précédant la rupture du contrat.

Néanmoins, le salarié ne peut pas acquérir sur la période d'absence pour maladie non professionnelle plus de 2 jours ouvrables de congés par mois soit 24 jours par période de référence.

L'acquisition de congés payés durant une période d'accident de travail ou de maladie professionnelle (AT/MP)

La loi est toutefois restée muette sur la rétroactivité des congés payés acquis durant une période de AT/MP.

Or, si effectivement la loi n'a pas prévu de rétroactivité, les salariés en AT/MP peuvent revendiquer l'application de l'arrêt du 13 septembre 2023 (n° 22-17.638,) pour obtenir l'acquisition de congé payés pendant leur arrêt au titre d'un accident de travail.

Dans ce cas, il convient d'appliquer les règles de prescription de droit commun.

Il convient de distinguer deux situations :

- En cas d'octroi de jours de congés payés : Le salarié pourra bénéficier d'une rétroactivité à compter de deux années en arrière. Ainsi, le salarié qui intente une action en janvier 2025 pourrait obtenir l'octroi de congés qu'il aurait été en droit d'acquérir entre janvier 2023 et janvier 2025.

- En cas de paiement des jours de congés payés : Dans ce cas, le salarié dispose d'un délai de 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter du jour de la demande ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Le délai de report des congés payés acquis mais non pris (impossibilité due à la maladie)

La loi prévoit également une période de report de 15 mois pour la prise des congés payés acquis par le salarié dont il n'a pas bénéficié du fait de son absence.

Ainsi, à l'issue d'une période d'arrêt pour maladie, l'employeur est désormais tenu de porter à la connaissance du salarié, dans le mois suivant sa reprise du travail :

- Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information peut être faite par courrier ou sur le bulletin de salaire. Cependant, elle ne peut être communiquée qu'à l'issue de la période d'absence et non pendant.

Il convient de distinguer deux situations :

- L'arrêt maladie dure moins d'un an et ne couvre qu'une partie de la période de référence : Tant que la période de référence n'est pas terminée, le salarié peut prendre ses jours de congés payés avant le terme de ladite période et ne bénéficie donc pas du report de 15 mois. Ainsi, si à l'issue de la période de report le salarié n'a pas consommé les congés payés reportés, ces derniers sont définitivement perdus.

- L'arrêt maladie dure depuis au moins un an et couvre toute la période de référence : Dans ce cas, les congés payés acquis au titre de l'arrêt de travail sont automatiquement reportés sur une période de 15 mois. Le point de départ du délai de report court à compter de la fin de la période d'acquisition, soit le 31 mai dans les entreprises appliquant la période légale.

  Aussi, il convient de distinguer deux sous-hypothèses :

  - Si le salarié reprend son poste avant l'expiration du délai de report de 15 mois : La période de report de 15 mois est ainsi suspendue jusqu'au jour où l'employeur informe le salarié du nombre de jours de congés acquis pendant la période d'arrêt de travail et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

  - Si le salarié reprend son poste après l'expiration du délai de report de 15 mois : Les congés payés acquis durant l'arrêt de travail sont perdus. En revanche, les congés payés acquis pendant cette période sont reportés à leur tour.

Vous avez des questions ? Nous nous tenons bien entendu à votre disposition pour toute information complémentaire sur les sujets susmentionnés ou pour toute demande de conseil individuel.

Notre cabinet d'avocats international ABCI ALISTER, implanté à Strasbourg & Kehl ainsi qu'à Paris, Lyon, Nice, Montpellier et Montélimar, conseille les entreprises dans tous les domaines du droit international des affaires, allemand et français.

Sur les sites de Strasbourg & Kehl, nous disposons d'une équipe multilingue d'une dizaine de personnes composée d'avocats et de Rechtsanwälte inscrits au(x) barreau(x) allemand et/ou français.

Les principaux domaines de notre conseil juridique et stratégique sont les suivants :

- ***Mergers & Acquisitions (M & A)***
- ***Corporate***
- ***Human Ressources***
- ***Compliance***
- ***International***
- ***Restructuring***
- ***Services & Products***
- ***Litigation***

<u>À NOTER</u> : Les informations et indications contenues dans cette newsletter sont fournies à titre indicatif et ne sont, par conséquent, pas de nature à constituer un conseil juridique et/ou une consultation juridique fourni(e) par un avocat. Ni l'envoi ni la réception de la newsletter ne sont constitutifs d'un mandat juridique établi avec les sociétés d'avocats ABC INTERNATIONAL SELARL et/ou ABCI RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH. Ainsi, toute responsabilité de nos sociétés d'avocats en rapport avec l'envoi et/ou la réception de la newsletter est exclue.

ABC International Selarl © 2024
ABCI Rechtsanwaltsgesellschaft mbH © 2024