



**BLATTER**  
A V O C A T S

## Lettre d'actualité en droit social du mois de mars 2025 - n°3/25

### Textes sociaux du mois

**Barèmes 2025** : Avantages en nature et frais professionnels en annexe en fin de document.

#### **Contrat d'apprentissage – cotisations : Les apprentis redevables de cotisations et de CSG/CRDS s'ils dépassent la moitié du Smic**

Loi 2025-199 du 28-2-2025, art. 22 et 23 : JO 28

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 durcit le régime social des rémunérations versées aux apprentis. Les rémunérations versées aux apprentis seront désormais soumises à la CSG et à la CRDS pour leur part supérieure à 50 % du Smic. Par ailleurs, l'exonération de cotisations salariales sera plafonnée à ce même montant.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à partir du **1<sup>er</sup> mars 2025**, premier jour du mois suivant la publication de la loi au Journal officiel (Loi art. 22, VI et 23, II).

**A noter** : Saisi de la question, le **Conseil constitutionnel** a refusé de censurer cette réforme au motif qu'elle poursuit un objectif d'équilibre financier de la sécurité sociale, qu'elle ne fait pas peser sur les apprentis une charge excessive au regard de leurs facultés contributives et que les intéressés ne sont pas placés dans une situation identique à celle des administrateurs et des membres des conseils de surveillance de SA et des Selafa dont les rémunérations sont soumises aux contributions sociales sur les revenus du patrimoine au titre des revenus de capitaux mobiliers (Cons. const. 28-2-2025 n° 2025-875 DC).

**Rémunération - avantage en nature – véhicule** : un arrêté du 24 février 2025 fait évoluer les règles d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « véhicule », pour les mises à disposition intervenant à compter du 1<sup>er</sup> février 2025. Il rehausse ainsi les pourcentages de valorisation de cet avantage, alourdissant le coût pour l'employeur. En contrepartie, le texte prolonge et améliore le régime dérogatoire applicable aux véhicules électriques. Il reconduit également jusqu'au 31 décembre 2027 les règles afférentes aux bornes de recharge électroniques.

*Arr.25 février 2025 JO 27/02*

**Rémunération – avantages en nature - véhicules** : nouvelles modalités d'évaluation détaillées par le BOSS.

**Santé – C2P - déclaration - tolérance** : La déclaration des facteurs d'exposition des salariés aux risques professionnels au titre du compte professionnel de prévention (C2P) était attendue dans la DSN des paies de décembre 2024, déposées aux échéances des 6 et 15 janvier 2025. Dans un communiqué publié le 14 mars dernier *Net-entreprises* rappelle toutefois qu'en cas d'erreur, l'employeur peut corriger la déclaration 2024 via une DSN rectificative, **jusqu'au 7 ou 15 avril 2025** si la correction est en défaveur du salarié (DSN correspondant aux paies de mars 2025) ou, si la modification est favorable au salarié (exemple : ajout ou remplacement d'un facteur), pendant les 3 ans suivant l'année d'exposition, soit jusqu'au 31 décembre 2027.

*Net-entreprises communiqué du 14/03/2025*

**Santé – maladie - RAPPEL – arrêts maladie** : Baisse du montant maximal des IJSS à compter du 1<sup>er</sup> avril. Le plafond de revenus d'activité pris en compte pour le calcul des indemnités journalières d'assurance maladie est abaissé de 1.8 à 1.4 fois le Smic au 1<sup>er</sup> avril 2025.

Cf : actualité sociale de février 2025

*D. 2025-160 du 20 février 2025 JO 21/02*

**Santé – visites de suivi – nouveaux documents – entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2025** : Un arrêté publié au Journal officiel le 15 mars, actualise au 1<sup>er</sup> juillet 2025, les différents modèles de documents remis aux salariés à l'issue des visites médicales réalisées par les services de prévention et de santé au travail (SPST), transcrivant les évolutions issues de la loi Santé au travail du 2 août 2021 et de ses décrets d'application. 4 nouveaux modèles sont ainsi respectivement fixés pour l'attestation de suivi individuel de l'état de santé, l'avis d'aptitude, l'avis d'inaptitude et le document préconisant des mesures d'aménagement de postes ou du temps de travail. Ils remplaceront à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain, ceux précédemment définis (Arr. du 16 octobre 2017

*Arr. 3/03/2025 JO 15/03*

**Sécurité sociale – BOSS – mise à jour** : pour frais de transport, catégories objectives, indemnité versée en cas d'annulation du PSE, effectif des groupements d'employeurs, dépenses de recherche des JEI, intégration de la PPV dans l'assiette de calcul de la réduction générale, exonérations zonées...

**Sécurité sociale – taux ATMP – effet au 1<sup>er</sup> mai 2025** : les nouveaux taux de cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles seront exceptionnellement applicables au 1<sup>er</sup> mai 2025 sans effet rétroactif, annonce l'Assurance maladie, alors que la parution des arrêtés fixant les majorations, les coûts moyens et les taux collectifs devraient intervenir dans les prochains jours. Un décret paraîtra donc prochainement pour officialiser la date d'entrée en vigueur des nouveaux taux au 1<sup>er</sup> mai. En conséquence, les taux fixés en 2024, exceptionnellement prolongés après le 1<sup>er</sup> janvier 2025, restent applicables jusqu'au 30 avril 2025.

*Cnam actualité du 25 mars 2025*

## Jurisprudence

La jurisprudence est particulièrement riche en décisions relatives :

- **Au droit à la preuve** : En effet, depuis l'arrêt de l'Assemblée plénière rendu en 2023, la Cour de cassation applique systématiquement sa jurisprudence sur l'admissibilité des preuves obtenues de manière déloyale ou illicite, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée et l'exercice du droit à la preuve. De nombreuses décisions illustrent cette approche.
- **Sur la reconnaissance du préjudice nécessaire** : La Cour de cassation revient à une application plus mesurée de la théorie du « préjudice nécessaire ». Elle a en effet refusé d'instaurer le principe d'une réparation automatique en cas de défaut de suivi médical, de manquement de l'employeur à l'obligation de garantir la prise effective des congés payés ou l'absence de contrôle de la charge de travail des salariés en forfait-jours

**Congés payés – manquement de l'employeur – préjudice – pas de réparation automatique** : En cas de manquement de l'employeur à son obligation de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé payé, les droits à congé du salarié sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail. Il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait.

*Cass. soc. 11-3-2025 n° 23-16.415 FS-B*

**Contentieux – droit à la preuve – témoignages anonymisés – appréciation du juge qui doit contrôler la proportionnalité** : Si, en principe, le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par la partie qui les produit, lorsque sont versés aux débats d'autres éléments aux fins de corroborer ces témoignages et de permettre au juge d'en analyser la crédibilité et la pertinence. En l'absence de tels éléments, il appartient au juge, dans un procès civil, d'apprécier si la production d'un témoignage dont l'identité de son auteur n'est pas portée à la connaissance de celui à qui ce témoignage est opposé, porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le principe d'égalité des armes et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte au principe d'égalité des armes à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

*Cass. soc. 19-3-2025 n° 23-19.154 FP-BR*

**Contentieux – enregistrements vidéo - preuve déloyale – indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi** : La production en justice de la retranscription d'enregistrements vidéos réalisés dans les locaux de l'entreprise à l'insu d'un salarié constitue un procédé déloyal et une atteinte à la vie privée de ce dernier, s'agissant de l'exploitation de données personnelles. Cependant, ayant constaté que, pour établir le grief de divulgation par le salarié de données hautement confidentielles à caractère technique et commercial à une entreprise tierce, l'employeur s'était borné à produire la retranscription des conversations relatives à son activité professionnelle et qu'il n'était pas démontré qu'il avait mis en œuvre, avec la complicité d'un autre salarié, un stratagème visant à le piéger et à provoquer la commission d'une faute, la cour d'appel a fait ressortir que la production de ces éléments obtenus de manière déloyale était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 22-24.474 F-D*

**Contentieux - preuve déloyale – messagerie personnelle du salarié – éléments indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnés au but poursuivi** : La production en justice par l'employeur de courriels, dont il n'est pas contesté qu'ils proviennent de la messagerie personnelle du salarié, constitue une atteinte à sa vie privée. Cependant, ayant constaté que, pour établir le grief de déloyauté à raison de pourparlers en vue de la création d'une société concurrente et de la divulgation d'informations confidentielles de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire les messages échangés par l'intéressé avec ses partenaires pour préparer et négocier le rachat d'une société de ventes de véhicules de même standing que ceux vendus par son employeur et leur faire parvenir des informations confidentielles, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée du salarié était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la préservation de ses intérêts et la confidentialité de ses affaires.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 22-18.179 F-D*

**Contentieux – procédure – insuffisance de preuves – le juge ne peut refuser de statuer – autres solutions** : Le juge ne peut pas refuser de statuer en se fondant sur l'insuffisance des preuves qui lui sont fournies par les parties. Ayant reconnu le principe de la créance salariale, il appartenait à la cour d'appel de procéder à son évaluation, au besoin en ordonnant une mesure d'instruction ou en faisant application des règles régissant la charge et la production des preuves.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 22-21.359 F-D*

► **Contrat de travail – exécution - infraction du salarié – réparation** : En cas d'infraction commise par un salarié, l'employeur n'a pas à établir une faute lourde pour obtenir une réparation devant le juge pénal. En effet, la cour d'appel qui statue sur la demande formée par l'employeur du prévenu, déclaré coupable d'une infraction commise dans le cadre du travail, de réparation du préjudice directement causé par cette infraction, n'a à caractériser ni faute lourde ni intention de nuire du salarié à l'encontre de la partie civile pour obtenir réparation d'un dommage résultant de l'infraction.

*Cass. crim 14-01-2025 n°24-81.365 F-B*

**Conventions et accords – accord collectif – annulation - effets** : Ayant retenu le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif relatif à la qualité des parties signataires et constaté que la société ne fournissait pas de précisions quant aux conséquences de l'annulation de l'accord, pour elle et pour les salariés, la cour d'appel a pu en déduire que les conditions permettant au juge de moduler les effets dans le temps de la décision d'annulation de l'accord collectif, telles que prévues à l'article L.2262- 15 du code du travail n'étaient pas réunies.

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-12.378 FS-B*

**Conventions et accords – accord interprofessionnel étendu – contestation de la représentativité patronale** : Il appartient à l'employeur qui conteste qu'un accord interprofessionnel étendu conclu antérieurement à la première mesure de la représentativité patronale au niveau interprofessionnel soit applicable à la branche professionnelle dont il relève, compte tenu de son activité, de démontrer que l'organisation patronale représentative de cette branche n'est pas adhérente d'une des organisations patronales interprofessionnelles signataires. Dès lors que les dispositions conventionnelles applicables au sein de la caisse d'épargne prévoyaient une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale, et que la caisse n'a pas offert de prouver que l'organisation patronale représentative de la branche professionnelle à laquelle elle appartient n'était pas adhérente de l'une des organisations patronales signataires de l'avenant 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, cet avenant doit s'appliquer. En conséquence, la salariée ayant signé une rupture conventionnelle homologuée était en droit de prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-15.889 F-D*

**Démission – présomption** : Un 1<sup>er</sup> jugement 2 ans après l'entrée en vigueur de la présomption de démission pour abandon de poste. Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la salariée concernée pouvait se prévaloir d'une éventuelle modification de son contrat de travail comme motif légitime d'absence. La salariée avait, dans le délai imparti, fait valoir un motif légitime, auquel l'employeur n'avait pas répondu.

*Cons. Prud'h. Lyon 21-2-2025 n°23/02471*

**Discrimination - Défenseur des droits - livreurs de plateformes – AGS** : Diffusées le 18 février dernier, 2 décisions du Défenseur des droits mettent fin à une pratique discriminatoire de l'AGS, constatée dans le cadre de contentieux prud'homaux en reconnaissance d'un contrat de travail, engagé par des livreurs employés par une plateforme sans titre de séjour ou autorisation de travail régulière. L'AGS ne pouvait en effet subordonner le bénéfice de sa garantie à la production d'un numéro de sécurité sociale permettant de justifier de leur identité, alors que cette exigence n'était, dans les faits, pas appliquée aux travailleurs de nationalité française.

*Défenseure des droits 20-12-2024 déc. N°2024-219 et 2024-220*

**Harcèlement sexuel – propos sexistes – à connotation sexuelle – adressés en public** : Des propos à connotation sexiste ou sexuelle, peuvent caractériser le délit de harcèlement sexuel. A rapprocher de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 26 novembre 2024 qui a décidé que, sans être directement visée, une salariée peut subir un harcèlement discriminatoire en raison de propos et agissements sexistes caractérisant un harcèlement d'ambiance à caractère sexuel.

*Cass. crim. 12-3-2025 n° 24-81.644 F-B*

**Licenciement – absence de cause réelle et sérieuse – altération des facultés mentales** : Ayant relevé que le salarié se trouvait, au moment des faits qui lui sont reprochés, dans un état psychique fortement altéré pouvant obérer ses

facultés de discernement quant au caractère répréhensible de son comportement, consistant à avoir envoyé des messages menaçants et insultants à une collègue, et que les éléments médicaux produits montraient qu'il présentait des troubles du comportement, notamment sur le lieu de travail, plusieurs jours avant son hospitalisation sous contrainte à la suite d'une « nouvelle décompensation psychotique » alors qu'il était en rupture de traitement depuis plusieurs mois selon le médecin psychiatre, et ayant retenu que l'intéressé était en arrêt maladie lors du prononcé du licenciement et avait formé une demande d'invalidité, une cour d'appel a pu décider que les faits qui lui étaient reprochés ne lui étaient pas imputables et que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-50.022 F-D*

**Licenciement – faute grave – rappel du maintien impossible dans l'entreprise – pas de réembauchage futur :** La faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Ayant constaté que la société avait signé avec le salarié, immédiatement après son licenciement, un protocole transactionnel par lequel elle s'était engagée à le réembaucher au poste de ripeur sous l'unique condition qu'il soit déclaré apte sans réserve par le médecin du travail, ce dont il résultait qu'elle ne considérait pas impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, la cour d'appel ne pouvait pas décider que son licenciement reposait sur une faute grave

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-12.663 F-D*

► **Licenciement – plainte pénale – mêmes faits – relaxe – la décision pénale s'impose au juge civil :** Dès lors que les faits ayant motivé le licenciement de la salariée sont identiques à ceux visés dans la plainte pénale déposée à son encontre par l'employeur et qu'elle a été relaxée des chefs de la poursuite par un jugement définitif, la chose jugée au pénal s'impose au juge civil de sorte que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-11.596 F-D*

► **Licenciement – procédure – convocation à l'entretien préalable – rappel du décompte du délai de 5 jours ouvrables :** Le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement doit disposer d'un délai de 5 jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de présentation de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche et les jours fériés, qui ne sont pas des jours ouvrables. Le délai de 5 jours ayant commencé à courir le samedi 23 décembre, le jour suivant la présentation de la lettre recommandée, et les dimanche 24 et lundi 25 décembre, jours non ouvrables, n'étant pas comptés dans ce délai, il en résulte qu'à la date de l'entretien préalable, le vendredi 29 décembre, le salarié n'avait pas bénéficié d'un délai de préparation suffisant.

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-12.766 F-D*

**Licenciement – restitution des outils mis à disposition – ligne téléphonique :** un employeur peut demander en référé, après avoir rapporté la preuve de son caractère professionnel, la restitution d'une ligne téléphonique mise à la disposition d'un salarié pendant l'exécution de son contrat de travail et qu'il a conservé après sa rupture.

*Cass. soc. 5-2-2025 n° 22-23.730 F-D*

**Licenciement – salarié alcoolisé – poste à risque – violation des obligations contractuelles :**

Ayant constaté que le résultat du test produit par l'employeur établissait que le salarié s'était présenté sur son lieu de travail en état d'imprégnation alcoolique caractérisé par un taux de 0,28 mg par litre d'air expiré et qu'il avait travaillé dans cet état, alors qu'il occupait un poste à risque sur un chantier de meulage, la cour d'appel a pu décider que, nonobstant la marge d'erreur maximale tolérée en matière de contrôle par éthylomètre, l'intéressé avait commis une violation de ses obligations contractuelles rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-10.506 F-D*

► **Licenciement économique – congé de reclassement excédant le préavis – suppression des avantages en nature :** Lorsqu'un salarié se trouve en congé de reclassement, au cours de la période dépassant la durée de son préavis, il ne peut pas prétendre au maintien des avantages en nature dont il bénéficiait durant le préavis, mais seulement au versement de l'indemnité au moins égale à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne versée par l'employeur. Le salarié doit donc être débouté de sa demande au titre de la privation du véhicule de fonction durant le congé de reclassement excédant le préavis.

*Cass. soc. 12-3-2025 nos 23-22.756 FS-B et 23-22.755 FS-D*

► **Licenciement économique – CSP – priorité de réembauche – mention obligatoire - absence d'information – dommages et intérêts :** Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation. Le défaut d'information, du salarié ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle, sur la priorité de réembauche ne prive pas la rupture du contrat de travail de cause réelle et sérieuse, mais permet seulement au salarié qui justifie d'un préjudice d'obtenir des dommages-intérêts.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-15.427 F-B*

**Licenciement économique – réorganisation justifiée – menace sérieuse sur la compétitivité :** Ayant constaté que la société justifiait d'une baisse significative de ses parts de marché en France métropolitaine, qu'elle démontrait que cette dégradation de son positionnement sur le marché français, sur la même période, n'avait pas pu être compensée au niveau du groupe par ses autres filiales européennes, et retenu que les causes à l'origine de cette perte de compétitivité étaient notamment l'intensification de la concurrence sur le secteur d'activité et un manque d'adaptation aux évolutions du marché notamment en termes de stratégie commerciale, la cour d'appel a pu en déduire, sans pouvoir se substituer à l'employeur quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation, l'existence d'une menace sérieuse pesant sur

la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartenait l'entreprise de nature à justifier sa réorganisation pour prévenir des difficultés économiques à venir.

*Cass. soc. 12-3-2025 n°s 23-22.756 FS-B, 23-22.755 FS-D et 23-22.757 FS-D*

**Rémunération – AGA – licenciement – réparation du préjudice** : Le salarié qui n'a pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu avant le terme de la période d'acquisition, se voir attribuer de manière définitive des actions gratuites, ne peut prétendre à l'attribution des actions et à la reconnaissance de la qualité d'actionnaire, mais seulement à la réparation du préjudice résultant pour lui de la perte de chance d'acquiescer définitivement les actions gratuites.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-15.072 F-D*

**Rémunération – modification – action des syndicats** : Si un syndicat ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts, il peut en revanche agir en justice pour faire connaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte.

*Cass. soc. 26-02-2025 n°23-19.884 F-D*

**RP – contentieux – contestation de la désignation des membres du CSSCT – dernier ressort devant le TJ – pourvoi en cassation dans les 10 jours** : Lorsqu'il connaît d'une contestation des désignations des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, le tribunal judiciaire statue par décision en dernier ressort susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-20.714 F-B*

► **RP – CSE – activités sociales et culturelles – bénéficiaires – rappel de l'illicéité de la condition d'ancienneté** : S'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-21.223 F-D*

► **RP – CSE – consultation – déploiement d'outils d'IA** : L'intégration de l'IA en entreprise doit donner lieu à une consultation du CSE au titre de l'article L.2312- 8 du code du travail relatif aux entreprises d'au moins 50 salariés et visant l'introduction de nouvelles technologies ou tout projet important modifiant les conditions de travail. Par cette ordonnance le Tribunal considère que la consultation doit avoir lieu dès les premières expérimentations concrètes de la solution IA. En l'espèce le CSE constatant le déploiement, au sein de l'entreprise, de plusieurs applications informatiques intégrant des procédés d'IA, a saisi le juge des référés pour obtenir la communication de documents complémentaires, un allongement du délai d'examen et, surtout, la suspension du projet. Il reprochait en effet à l'employeur d'avoir amorcé la mise en œuvre effective de certaines de ces applications avant la fin de la consultation, ce qui constituait, selon lui, un **trouble manifestement illicite**. Après avoir rappelé les principes de consultation du CSE, le Tribunal judiciaire de Nanterre a constaté que l'IA était déjà introduite et largement utilisée dans l'entreprise, alors même que le CSE n'avait pas encore rendu son avis et que la procédure d'information-consultation n'était pas encore achevée. En conséquence ce déploiement anticipé caractérisait trouble manifestement illicite. Il a ordonné non seulement la suspension de la mise en œuvre du projet jusqu'à la clôture de la consultation (sous astreinte) et l'octroi de dommages-intérêts au CSE.

*TJ Nanterre réf. 14-02-2025 Ord.n°24/01457*

**RP – élections – 3<sup>ème</sup> collège – attribution à la CSSCT** : Dans les entreprises ou établissements où est institué un troisième collège électoral en application de l'article L 2314-11 du Code du travail, un siège au moins à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être attribué à un élu au comité social et économique représentant le troisième collège.

*Cass. soc. 26-2-2025 n°s 24-12.295 F-B et 24-12.037 F-D, 24-12.448 F-D, 24-14.658 F-D, 24-19.880 F-D*

**RP – élections – PV de carence – action en nullité – prescription** : Un tribunal judiciaire ne saurait retenir que l'action en nullité du procès-verbal de carence n'était pas prescrite en retenant que rien ne permet de savoir si la salariée a effectivement consulté le site [elections.professionnelles.travail.gouv.fr/résultats](https://elections.professionnelles.travail.gouv.fr/résultats), sur lequel il était publié, de sorte que la communication de cette information via la publication sur ce site n'a pas date certaine, alors que le **déla**

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 24-12.763 F-D*

**RP – représentant syndical – désignation – établissements distincts - validité** : Les conditions de validité de la désignation d'un représentant syndical, tenant à la personne du salarié désigné, doivent être appréciées à la date de la désignation. A cette date, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le salarié désigné représentant syndical au comité social et économique d'un établissement doit travailler dans cet établissement.

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 24-11.467 F-B*

► **RP – syndicats – sites syndicaux – intranet – réservé aux seuls syndicats représentatifs – atteinte au principe d'égalité** : Les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre accessibles, sous forme de « lien », les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe

d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés, en vertu des articles L 2142-3 à L 2142-7 du Code du travail, à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-12.997 FS-B*

**Rupture – résiliation judiciaire – pas de prescription tant que le contrat n'est pas rompu** : L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-20.277 F-D*

**Santé – ATMP – décision de la Caisse – notification – effet définitif** : La décision de la caisse primaire d'assurance maladie sur le caractère professionnel d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute revêt, dès sa notification à la personne à laquelle elle ne fait pas grief, un caractère définitif à son égard.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 20-3-2025 n° 22-24.353 F-B*

**Santé – ATMP – inaptitude – connaissance par l'employeur – conséquences** : Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement. Une cour d'appel ne peut pas décider que le salarié ne rapporte pas la preuve de l'origine professionnelle de l'inaptitude ni de sa connaissance par l'employeur sans rechercher s'il ne résultait pas de la nature de la pathologie prise en charge par la caisse au titre de la maladie professionnelle, des séquelles résiduelles après consolidation de cette maladie et des recommandations relatives au reclassement mentionnées sur l'avis d'inaptitude que cette dernière avait au moins partiellement pour origine une maladie professionnelle (*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-15.639 F-D*). En revanche, ayant constaté que l'inaptitude du salarié avait pour origine un accident survenu aux temps et lieu du travail et que l'employeur avait déclaré cet accident à la caisse primaire d'assurance maladie, la cour d'appel aurait dû déduire qu'il avait connaissance de ce que l'inaptitude était consécutive à un accident du travail.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-17.546 F-D*

**Santé – ATMP – reconnaissance – prise en charge par la Caisse - action indépendante de la reconnaissance de la faute inexcusable** : Ayant pour objet exclusif la prise en charge ou le refus de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident, de la maladie ou de la rechute, la décision prise par la caisse est sans incidence sur l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur exercée par la victime. Réciproquement, l'exercice par la victime d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est sans incidence sur la recevabilité du recours aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident, de la maladie ou de la rechute, formé par l'employeur par voie d'action.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 27-2-2025 n° 23-18.038 F-B*

► **Santé – inaptitude - ATMP – résiliation judiciaire – effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse – examen des demandes par le juge** : Le salarié dont l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et dont le contrat de travail fait l'objet d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse est en droit de prétendre à l'indemnité spéciale de licenciement doublée. Il appartient donc au juge de se prononcer sur la demande formée à titre principal par le salarié en reconnaissance de l'origine professionnelle de son inaptitude et sur les demandes indemnitaires subséquentes qui lui sont soumises.

*Cass. soc. 19-3-2025 n° 22-17.315 FP-B*

► **Santé – inaptitude – procédure – consultation préalable des RP même si aucun poste n'est proposé** : Il appartient à l'employeur de consulter les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail avant d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Il y a donc lieu de recueillir l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement, y compris en cas de recherches s'étant avérées infructueuses.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-13.802 F-B*

**Santé – inaptitude – proposition d'emploi conforme – obligation de reclassement satisfaite** : Lorsque l'employeur a proposé au salarié inapte un emploi conforme aux dispositions du Code du travail et aux préconisations du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-21.784 F-D*

**Santé – inaptitude/obstacle à tout reclassement – rupture du contrat – contestation de l'avis médical – avis contraire devant le juge – conséquences** : La rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonnée à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin.

*Cass. soc. 19-3-2025 n° 23-19.813 FS-B*

**Santé – manquement à l'obligation de suivi médical – préjudice – preuve au salarié** : Le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du travailleur de nuit n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale.

*Cass. soc. 11-3-2025 n° 21-23.557 FS-B*

**Santé – manquement à l’obligation de suivi médical – préjudice non justifié – salarié débouté de ses demandes :** Ayant constaté que l’employeur avait manqué à son obligation de faire bénéficier la salariée tant de la surveillance médicale renforcée, qui aurait dû être instaurée pendant 4 ans, que d’un examen médical de reprise à la suite de ses arrêts maladie, mais ayant relevé que l’intéressée ne justifiait d’aucun préjudice, la cour d’appel a pu la débouter de sa demande de dommages-intérêts.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-23.346 F-D*

**Santé - obligation de sécurité – licenciement - faute grave :** Un management injuste et agressif peut justifier un licenciement pour faute grave. En l’espèce le salarié, responsable d’agence, qui a adopté à l’égard des collaboratrices placées sous son autorité un comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif ayant provoqué le départ de l’une d’elles, et un mode de management maladroit et empreint d’attitude colérique, manque à son obligation en matière de sécurité et de santé à l’égard de ses subordonnés, ce qui rend impossible la poursuite du contrat de travail.

*Cass. soc. 26-02-2025 n°22-23.703 F-D*

**Sécurité sociale – contrôle Urssaf - lettre d’observations – signature du contrôleur :** Lorsque plusieurs inspecteurs participent aux opérations de contrôle, la lettre d’observations doit être revêtue de la signature de chacun d’eux, à peine de nullité. En cas de contrôles concertés et simultanés de plusieurs sociétés d’un même groupe, la lettre d’observations adressée à chaque société doit être signée par l’inspecteur ayant personnellement procédé à la vérification de la situation individuelle de chacune. Dès lors, une cour d’appel ne saurait annuler le redressement notifié à la société en retenant que le contrôle a été conduit de manière conjointe par les quatre inspecteurs qui se sont présentés aux sièges des différentes sociétés regroupées en un lieu unique et qu’à défaut de leur signature sur la lettre d’observations, les opérations de contrôle sont entachées d’irrégularité, alors qu’il lui appartenait de vérifier si d’autres inspecteurs que le signataire de la lettre d’observations avaient effectivement participé au contrôle de la situation individuelle de la société.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 20-3-2025 n° 23-10.061 F-B*

**Temps de travail – convention de forfait en jours – nullité – absence de suivi :** Ayant relevé que les stipulations de l’accord d’entreprise ne fixaient qu’une limite de 218 jours de travail par an, outre une contrepartie de réduction de temps de travail de 10 jours ouvrés par an, et prévoyaient seulement une négociation sur les missions confiées dans le cadre des objectifs annuels ou d’une procédure d’appréciation concertée du volume d’activité annuel, faisant ainsi ressortir l’absence de suivi effectif et régulier de la charge de travail de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la cour d’appel en a exactement déduit que la convention de forfait en jours conclue par l’intéressé était nulle.

*Cass. soc. 19-3-2025 n° 23-17.482 F-D*

**Temps de travail - convention de forfait en jours - nullité – conséquences – préjudice distinct – preuve au salarié :** Lorsque l’employeur ne respecte pas les dispositions légales et les stipulations de l’accord collectif qui avaient pour objet d’assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jours est privée d’effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d’heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l’existence et le nombre. Il en découle qu’un tel manquement n’ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait.

*Cass. soc. 11-3-2025 n° 24-10.452 FS-B*

**Temps de travail - convention de forfait en jours – nullité – conséquences – préjudice distinct – preuve au salarié :** Lorsque le salarié a été soumis à une convention de forfait en jours en application d’un accord collectif dont les dispositions n’étaient pas de nature à garantir que l’amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l’intéressé, la convention de forfait en jours est nulle de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d’heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l’existence et le nombre. Il en découle qu’un tel manquement n’ouvre pas, à lui seul, droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait.

*Cass. soc. 11-3-2025 n° 23-19.669 FS-B*

► **Temps de travail – heures supplémentaires – absence de mentions sur le bulletin – travail dissimulé :** Ayant retenu que la salariée était soumise dès son embauche à l’annualisation de son temps de travail en vertu de l’accord dit « 35 heures » signé dans l’entreprise et préalablement constaté que le contrat de travail prévoyait, en son article 7 concernant les horaires de travail, que celle-ci serait assujettie

à la durée légale du travail en vigueur et pourrait ponctuellement faire des heures supplémentaires, la cour d’appel, qui a relevé l’absence de toute mention sur les bulletins de paie des 1 400 heures supplémentaires effectuées par la salariée sur une période de 2 ans et demi, a ainsi caractérisé tant l’élément matériel que l’élément intentionnel du travail dissimulé.

*Cass. soc. 19-3-2025 n° 23-19.120 F-D*

**Temps de travail – heures supplémentaires – base de calcul - activité personnelle du salarié :** Les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l’activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

*Cass. soc. 5-3-2025 n° 22-21.359 F-D*

► **Temps de travail – heures supplémentaires – majorations – base de calcul – rémunération variable** : Les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires. Dès lors, si la part variable versée en fonction du chiffre d'affaires réalisé est directement rattachée à l'activité personnelle du salarié, elle doit être incluse dans l'assiette du calcul de la majoration pour heures supplémentaires.

*Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-13.160 F-D).*

**Temps de travail – télétravail – occupation du domicile – indemnisation – prescription** : L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée, de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ou qu'il a été convenu que le travail s'effectue sous la forme du télétravail. L'action en paiement de cette indemnité qui compense la sujétion résultant de cette modalité d'exécution du contrat de travail est soumise au délai biennal de prescription relatif à l'exécution du contrat de travail.

*Cass. soc. 19-3-2025 n° 22-17.315 FP-B*

**Transfert de salariés - salariés protégés – entreprises de prévention et de sécurité – modalités** : Il résulte du préambule et des articles 2.2, 2.3.2 et 4 de l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel annexé à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 que l'entreprise entrante, nouveau titulaire du marché, s'engage à reprendre l'ensemble des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2. Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel bénéficient des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail. L'entreprise sortante joint la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante mais peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise entrante. Ensuite, un manquement de l'entreprise sortante à son obligation de communiquer à l'entreprise entrante les documents prévus par l'accord ne peut empêcher un changement d'employeur qu'à la condition qu'il mette l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.

*Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-17.756 FS-B*

**Travail dissimulé - annulation partielle des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale et de contributions – limitée à 2 cas** : En cas de travail dissimulé, l'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale et de contributions n'est seulement partielle que dans deux cas, celui de la dissimulation relative à des travailleurs indûment présentés comme travailleurs indépendants, transporteurs routiers indépendants ou dirigeants ou salariés d'une autre entreprise et celui où cette dissimulation représente une proportion limitée de l'activité. Ainsi, l'employeur à l'égard duquel a été constatée l'infraction d'emploi d'étranger non autorisé à travailler ne peut pas bénéficier de cette modulation de la sanction d'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 20-3-2025 n° 23-15.729 F-B*

## Conventions et accords – Négociations

**Chômage – assurance chômage** : La convention d'assurance-chômage du 15 novembre 2024 est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Toutefois, compte tenu de leur impact opérationnel conséquent pour France Travail, la majorité des nouvelles mesures n'entre en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> avril 2025.

## Projets – Etudes – Rapports

**CDD multi-remplacements** : le point est fait sur l'expérimentation de ce contrat qui a atteint ses objectifs, selon la DGT. Toutefois l'expérimentation doit théoriquement prendre fin le 13 avril 2025.

*DGT Rapport évaluation sur le CDD multi-remplacements du 6 mars 2025*

**CDI de chantier ou d'opération** : conditions de recours et fonctionnement. Lorsqu'un chantier ou une opération doit être lancé et que les effectifs d'une entreprise sont insuffisants pour les mener à bien, il est possible de recourir à un CDI spécifique qui prendra fin à l'achèvement des travaux. Tel est l'objet du contrat de chantier ou d'opération, dont le terme n'est pas défini mais dont la rupture est simplifiée. Encore faut-il appartenir à un secteur où il est d'usage d'y recourir ou à une branche ayant conclu un accord étendu afin d'organiser sa mise en œuvre.

**Egalité F/H – index égalité professionnelle** : bilan de la publication des index 2025.

**Emploi – APLD rebond** : Un projet de décret transmis le 6 mars aux partenaires sociaux prévoit les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond) institué par la LF 2025. Ce texte, qui entrera en vigueur au lendemain de sa publication, définit le contenu de l'accord collectif ou du document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu conditionnant l'entrée dans le dispositif. Il prévoit de fixer le taux de l'indemnité versée au salarié à 70% de la rémunération antérieure brute et celui de l'allocation accordée à l'employeur à 60%. La réduction de l'horaire de travail des salariés ne pourrait en outre excéder 40% 50% de la durée légale de travail.

*Projet de décret relatif à l'APLD rebond soumis aux partenaires sociaux le 6 mars 2025*

**Emploi – seniors - guide à destination des entreprises** : le Medef a publié un guide en vue d'aider les entreprises à s'approprier les dispositions de l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des seniors, avant même sa transposition législative. Il y retrace les mesures clés prévues par ce texte tout en fournissant un certain nombre de recommandations et de bonnes pratiques. Il vise notamment à aider les entreprises à adapter leur politique liée à l'allongement de la vie active.

Guide du Medef « *Emploi des seniors : un enjeu de performance économique, de soutenabilité et de solidarité* » diffusé le 18 mars 2025

**Emploi – seniors -dialogue social** : Un avant-projet de loi prévoit de transposer les ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social. Pour rappel : obligation de négocier sur l'emploi des seniors dans les branches et les entreprises, instauration d'entretiens professionnels renforcés après 45 et 50 ans, expérimentation du contrat de valorisation de l'expérience, suppression de la limitation des mandats successifs au CSE etc. Les mesures issues des accords nationaux interprofessionnels du 14 novembre 2024 relatifs à l'emploi des seniors et au dialogue social devraient être transposés fidèlement. Elles sont en effet reprises par un avant-projet de loi transmis le 21 mars aux partenaires sociaux. Il contient également une disposition destinée à permettre de moduler les règles d'assurance-chômage pour les primo demandeurs d'emploi.

Avant-projet de loi portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, transmis le 21 mars 2025 aux partenaires sociaux

**Epargne – partage de la valeur** : rapport

France Stratégie, étude sur les dispositifs de partage de la valeur en fonction des caractéristiques des entreprises. Rapport publié le 5/03

L'actualité juridique a pour objectif d'informer les lecteurs de manière générale. Elle ne peut en aucun cas se substituer à un conseil donné par un professionnel en fonction d'une situation particulière. Bien que le cabinet apporte tous les soins nécessaires à la rédaction, il dégage toute responsabilité relative aux éventuelles erreurs ou omissions que cette actualité pourrait contenir

## **ANNEXE : Avantages en nature et frais professionnels : barèmes 2025**

### **Titres-restaurant**

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant passe à 7,26 € en 2025.

Pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la valeur du titre restaurant doit donc être comprise entre 12,10 € et 14,52 €.

#### **Attention**

Le bénéfice de l'exonération reste subordonné au respect des 2 autres limites suivantes :

- La contribution patronale ne doit pas dépasser 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- Elle doit être au moins égale à 50 % de cette valeur.

### **Avantages en nature**

Les évaluations forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement pour le calcul des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu sont relevées de 1,8 % en 2025.

### **Nourriture**

Barème 2025		
	1 repas	2 repas
Cas général	5,45 €	10,90 €
Employé d'hôtel, café restaurant	4,22 € <sup>(1)</sup>	8,44 € <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dans les Hôtels, cafés, restaurants la valeur du repas est fixée à 1 MG (minimum garanti) par repas. Le montant indiqué n'est donc valable que jusqu'à la prochaine revalorisation du MG.

## Logement

Barème 2025		
Montant de la rémunération en fonction du PMSS	Valeur mensuelle de l'avantage (en €)	
	Logement d'une pièce principale	Autres logements (par pièce)
Inférieure à 1 962,50 €	78,70	42,10
De 1 962,50 €) à 2 354,99 €	91,80	58,90
De 2 355 € à 2 747,49 €	104,80	78,70
De 2 747,50 € à 3 532,49 €	117,90	98,20
De 3 532,50 € à 4 317,49 €	144,50	124,50
De 4 317,50 € à 5 102,49 €	170,40	150,40
De 5 102,50 € à 5 887,49 €	196,80	183,30
Égale ou supérieure à 5 887,50 €	222,70	209,60

## Frais professionnels : repas

Au 1er janvier 2025, les forfaits nourriture applicables lorsque le salarié est en déplacement professionnel ou se trouve contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail sont fixés comme suit :

Barème 2025	
Désignation des indemnités	Montant pour 2025 (en €)
Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail	7,40
Salarié en déplacement (hors restaurant)	10,30
Salarié en déplacement (restaurant)	21,10

## Grands déplacements

En 2025, les frais de grands déplacements indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires sont affranchis de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites indiquées dans le tableau suivant.

Barème 2025			
Désignation des indemnités	Montant pour 2025 (en €)		
	3 premiers mois	du 4 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois inclus (- 15 %)	du 25 <sup>e</sup> au 72 <sup>e</sup> mois inclus (- 30 %)
Repas (par repas)	21,10	17,90	14,80
Logement et petit-déjeuner (par jour)			
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne	75,60	64,30	52,90
• Autres départements (hors DOM-TOM)	56,10	47,70	39,30

## Mobilité professionnelle

En 2025, les frais professionnels indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires sont affranchis de cotisations dans les limites indiquées dans le tableau suivant.

Barème 2025	
Désignation des indemnités	Montant pour 2025 (en €)
Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	84,00 € par jour, dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 683,80 € majorés de 140,40 par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants), Montant total maximum : 2 104,70 €

## Télétravail et NTIC

Pour 2025, les allocations forfaitaires allouées pour couvrir les frais liés au télétravail et aux outils issus des nouvelles technologies (NTIC) sont exonérées de cotisations sociales dans les limites suivantes.

Limites 2025 (en €) de frais personnel :

- Frais relatifs aux outils issus des NTIC : 54,50 € par mois
- Télétravail (frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel et frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses)<sup>[1]</sup> : 10,90 €/par mois pour une journée de télétravail par semaine ou 2,70 €/jour de télétravail, dans la limite de 59,40 €/mois

Source : « [Avantages en nature et frais professionnels : barèmes 2025](#) », Lefebvre Dalloz (efl.fr), 13 janvier 2025. Web 13 mars 2025.

[1] Si l'allocation forfaitaire de télétravail est prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et que son montant n'excède pas 13 € par mois pour une journée de télétravail par semaine, ou 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 €.

\*\*\*\*\*

L'actualité juridique a pour objectif d'informer les lecteurs de manière générale. Elle ne peut en aucun cas se substituer à un conseil donné par un professionnel en fonction d'une situation particulière. Bien que le cabinet apporte tous les soins nécessaires à la rédaction, il dégage toute responsabilité relative aux éventuelles erreurs ou omissions que cette actualité pourrait contenir



### Bureau principal

5 Rue Marguerite - 75017 Paris  
contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76  
[www.iblatte-avocats.com](http://www.iblatte-avocats.com)