N°76
Juin 2025

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

C'est avec plaisir que, nous détaillons pour vous l'actualité marquante juridique et sociale des derniers mois :

- Le job d'été : les formalités et les obligations de l'embauche d'un jeune mineurCanicule : comment protéger ses équipes
- Nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » (APLD-R)
- Mise à jour des plans d'épargne pour l'affectation de la PPV au plus tard le 30/06/2025
- Un nouvel espace dédié aux rescrits sociaux dans le BOSS
- Précisions du calcul du plafond mensuel de la sécurité sociale des mandataires sociaux
- Fin de l'expérimentation du CDD multi-remplacement

FLASH : participation financière des employeurs d'apprentis de niveaux Bac+3 et plus

Jurisprudences :

- Rémunération variable et arrêt de travail : le salaire de référence retenu pour le maintien de salaire doit être significatif
- Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement : précisions jurisprudentielles sur la clause de non-concurrence
- Neutralisation du temps partiel thérapeutique : un nouveau tournant pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Nous vous souhaitons un très bel été !

Le Service Social & RH

Member of Allinial GLOBAL®

N°76
Juin 2025

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – LE JOB D'ETE : LES FORMALITES ET LES OBLIGATIONS DE L'EMBAUCHE D'UN JEUNE MINEUR 3

ARTICLE 2 – CANICULE : COMMENT PROTEGER SES EQUIPES 6

ARTICLE 3 – NOUVEAU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE « REBOND » (APLD-R) 7

ARTICLE 4 – MISE A JOUR DES PLANS D'EPARGNE POUR L'AFFECTATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AU PLUS TARD LE 30/06/2025 11

ARTICLE 5 – ACTUALISATION DE LA LISTE DES METIERS EN TENSION 13

ARTICLE 7 – PRECISIONS DU CALCUL DU PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE DES MANDATAIRES SOCIAUX 17

ARTICLE 8 – FIN DE L'EXPERIMENTATION DU CDD MULTI REMPLACEMENT 20

FLASH 20

Participation financière des employeurs d'apprentis de niveaux Bac +3 et plus 20

JURISPRUDENCES 21

Rémunération variable et arrêt de travail : le salaire de référence retenu pour le maintien de salaire doit être significatif 21

Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement : précisions jurisprudentielles sur la clause de non-concurrence 23

Neutralisation du temps partiel thérapeutique : un nouveau tournant pour le calcul de l'indemnité de licenciement 24

ARTICLE 1 – LE JOB D'ETE : LES FORMALITES ET LES OBLIGATIONS DE L'EMBAUCHE D'UN JEUNE MINEUR

Dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, les jeunes peuvent être embauchés dans le cadre d'un job d'été, à condition, s'ils ont moins de 16 ans, de disposer d'un nombre de jours minimum de vacances scolaires. Des règles particulières doivent être également respectées !

Qui peut travailler ?

Les jeunes peuvent être embauchés pour un job d'été dès 14 ans, sous certaines conditions :

Entre 14 et 16 ans : uniquement pendant des vacances scolaires d'au moins 14 jours, avec un repos obligatoire représentant la moitié des vacances (ex. : 7 jours de travail pour 15 jours de congé).

L'autorisation écrite du représentant légal est indispensable (accord des deux parents le cas échéant).

L'embauche nécessite également une **autorisation préalable de l'inspection du travail.**

Quelles démarches sont à effectuer ?

Avant l'embauche d'un jeune de 14 à 16 ans, l'employeur doit faire une demande écrite à l'inspecteur du travail, au moins 15 jours à l'avance.

Cette demande doit inclure : nature du travail, durée, horaires, rémunération, conditions de travail.

En l'absence de réponse sous 8 jours, l'autorisation est considérée comme accordée.

Le contrat doit être à **durée déterminée (CDD**), avec les mêmes formalités qu'une embauche classique (déclaration préalable, remise des documents, inscription au registre du personnel).

Une **visite médicale** est obligatoire **avant la prise de poste.**

Quelles sont les conditions de travail à respecter ?

Le travail doit être **adapté à l'âge du jeune** ;

Interdiction ou réglementation de certains travaux : les mineurs de 14 ans à moins de 16 ans travaillant pendant leurs vacances scolaires ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement) ;

Temps de travail maximum : Jusqu'à 16 ans : 35h/semaine, 7h/jour.

A partir de 16 ans, il est exceptionnellement possible d'accomplir des heures supplémentaires dans la limite de 5 heures par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail.

Le repos des travailleurs mineurs s'organise comme suit :

- 2 jours de repos consécutifs
- 30 minutes de pause toutes les 4h30
- 12h de repos quotidien (porté à 14h pour les moins de 16 ans)

Est totalement interdit le travail de nuit des travailleurs mineurs :

Entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;

Entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

À titre exceptionnel, des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail (article R. 3163-1 du Code du travail) voir pour plus de précisions le lien **https://travail-emploi.gouv.fr/le-temps-de-travail-des-jeunes-de-moins-de-18-ans**

Les jeunes ont droit aux mêmes avantages que les autres salariés (cantine, pauses…).

Quelle rémunération doit être appliquée ?

Les jeunes doivent être payés au minimum au SMIC horaire brut (11,88 € en juin 2025), avec un abattement possible :

- Minoré de 20 % avant 17 ans,
- Minoré de 10 % entre 17 et 18 ans,

À noter : Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Certains accords et conventions collectives peuvent également prévoir des conditions de rémunération plus favorables pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

A l'issue du contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité).

Quel avantage fiscal pour ces jeunes salariés ?

En principe, les sommes perçues en rémunération d'emplois salariés, y compris par des jeunes, élèves ou étudiants, au titre des emplois qu'ils occupent pendant la période de leurs congés scolaires ou universitaires, ou pendant leurs études, secondaires ou supérieures, sont passibles de l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires.

Une exonération d'impôt sur le revenu est toutefois prévue au titre des salaires versés aux personnes âgées de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition, en rémunération d'activités exercées pendant leurs études, secondaires ou supérieures, ou exercées durant leurs congés scolaires ou universitaires, dans la limite de trois fois le montant mensuel du SMIC : il s'agit là d'une limite annuelle valable pour l'ensemble des rémunérations perçues par un jeune au titre des emplois occupés au cours d'une même année.

Cette exonération s'applique aux jeunes qui remplissent les deux conditions suivantes :

- Être âgés de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition (par exemple, 25 ans au plus au 1er janvier 2023 pour la déclaration des revenus établie en 2024). L'exonération s'applique y compris au titre de l'imposition des revenus de l'année au cours de laquelle les intéressés atteignent l'âge de 26 ans et ce, dans un souci d'équité, même s'ils atteignent cet âge au 1er janvier de l'année considérée ;
- Et poursuivre des études secondaires ou supérieures.

ARTICLE 2 – CANICULE : COMMENT PROTEGER SES EQUIPES

C'est le temps idéal pour vous parler des nouvelles exigences règlementaires destinées à protéger les salariés contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense (applicables dès le 1er juillet prochain !) Ces dispositions, introduites par un décret et un arrêté du 27 mai 2025 marquent une avancée dans l'adaptation du droit du travail aux effets du changement climatique. Par la présence de certaines mesures indicatives et concrètes, elles donnent également l'opportunité aux employeurs d'agir de manière éclairée et responsable.

Intégration du risque "chaleur intense" dans le Code du travail

Désormais reconnu comme un risque professionnel, le travail en période de chaleur intense est encadré par les nouveaux articles R. 4463-1 et suivants du Code du travail.

La définition de « chaleur intense » repose sur les seuils de vigilance météorologique (jaune, orange, rouge) établis par Météo-France.

Obligation d'évaluation et de prévention

Tout employeur, quel que soit le secteur, doit procéder à une évaluation des risques d'exposition à la chaleur (en intérieur comme en extérieur).

Si un risque est identifié, il doit être intégré soit au PAPRIPACT pour les entreprises de 50 salariés et plus, soit au DUERP pour les plus petites structures. Le décret dresse également une liste indicative de mesures adaptées : adaptation des horaires, modification de l'organisation du travail, mise à disposition de zones ombragées ou climatisées, fourniture d'équipements de protection individuelle, etc.

Focus sur les mesures concrètes

L'article R. 4463-4 impose la mise à disposition d'eau potable fraîche en quantité suffisante, avec obligation de la maintenir au frais.

Une attention particulière est requise pour les travailleurs vulnérables (C. trav. art. R. 4463-5), en lien avec le service de prévention et de santé au travail. Des consignes précises doivent aussi être prévues pour réagir aux situations d'urgence, avec possibilité pour l'inspection du travail de mettre en demeure l'employeur en cas d'inaction.

Un renforcement du cadre existant

Le décret révise également des articles plus généraux : la température des locaux doit désormais être adaptée en toute saison et les postes extérieurs protégés.

Enfin, pour le BTP, l'arrêté du 27 mai 2025 définit la canicule justifiant le recours au dispositif de chômage-intempéries (vigilance orange ou rouge de Météo-France).

ARTICLE 3 – NOUVEAU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE « REBOND » (APLD-R)

Le décret du 14 avril 2025 précise les modalités d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » (APLD-R).

C'est un dispositif temporaire destiné à maintenir l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à remettre en cause la pérennité de leur entreprise.

L'objectif de ce dispositif est de soutenir les entreprises, en réduisant ou suspendant l'activité de leurs salariés, tout en favorisant le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Ce dispositif APLD-R sera applicable aux accords collectifs et aux documents unilatéraux transmis par l'employeur à l'autorité administrative entre le 1er mars 2025 et le 28 février 2026. Les accords (ou documents unilatéraux) mis en place avant le 28 février 2026 pourront être modifiés après cette date (par un avenant de révision qui devra être validé ou homologué par l'Administration).

Mise en place par accord collectif ou par document unilatéral

Accessible à toutes les entreprises, l'APLD-R repose sur la négociation collective et peut être mise en place par :

- La conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe **OU**
- L'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur (DUE) pris en application d'un accord de branche étendu. Ce DUE doit être établi après consultation du CSE s'il existe.

En cas de multi établissements pour une entreprise ou un groupe, l'APLD-R pourra être directement mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise ou du groupe. L'accord ou le DUE devra définir précisément la liste des établissements concernés par la mise en place du dispositif.

Contenu de l'accord ou du DUE

- Diagnostic économique de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité
- Les perspectives d'activité
- Le besoin de développement des compétences des salariés
- Les établissements et les salariés concernés par l'APLD-R
- La date de début et la durée d'application
- La réduction maximale de l'horaire de travail, limitée à 40 %
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- Les modalités d'information des syndicats de salariés signataires et des représentants du personnel.

Durée d'application du dispositif

L'entreprise peut recourir au dispositif de l'APLD-R au cours d'une période appelée 'durée d'application du dispositif (DAD) de 24 mois maximum. L'employeur peut bénéficier d'une indemnisation maximale de 18 mois, consécutifs ou non.

La date d'application est choisie par l'entreprise, elle devra être comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. La durée d'application du dispositif court à compter de cette date qui correspond également au premier jour de la première période d'autorisation d'APLD de 6 mois. Au cours de cette période ; l'employeur pourra solliciter des autorisations de placement en APLD-R par période renouvelable de 6 mois maximum (possibilité de demander des autorisations pour moins de 6 mois).

La décision de validation de l'accord ou de l'homologation du DUE vaut première autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois. Avant l'échéance de cette première période, l'employeur communique à l'administration un bilan portant sur le respect de la réduction maximale du travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle.

Renouvellement de l'autorisation de placement en APLD-R

Après contrôle de la régularité des conditions de placement en APLD-R, l'autorité administrative peut en cas d'irrégularités ou du non-respect de certaines conditions, refuser le renouvellement de l'autorisation, refuser le versement de l'allocation ou demander le remboursement des allocations déjà versées.

Le renouvellement de placement en APLD-R sera accordé si les conditions sont toujours réunies. Elle sera accordée par période de 6 mois maximum, dans la limite de 18 mois, sur un période de 24 mois consécutif.

Chaque demande de renouvellement devra être accompagnée, d'un bilan actualisé, d'un diagnostic actualisé, du procès-verbal d'information de la mise en œuvre du dispositif de la dernière réunion du CSE (s'il existe).

Réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder 40% de la durée légale de travail, ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat de travail du salarié concerné. Lorsque la situation économique de l'entreprise le justifie et que l'accord le prévoit, la réduction peut atteindre 50% sous réserve de l'autorisation de l'autorité administrative.

Indemnité versée aux salariés

Les salariés placés en APLD-R reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-24 du code du travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4.5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de

croissance avec un plafond de 37.42€ par heure non travaillée. Les salariés en formation reçoivent 100% de leur rémunération nette antérieure.

Allocation perçue par l'employeur

L'Etat verse à l'employeur une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié telle que calculée à l'article R.5122-12 du code du travail, limité à 4.5 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance (SMIC), soit un plafond de 32.08€ par heure indemnisée. Le taux horaire ne peut être inférieur à 9.40 €.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque la rémunération du salarié est inférieure au minimum interprofessionnel de croissance.

Exemple : apprenti et contrat de professionnalisation.

Cumul APLD-R et APLD et activité partielle de droit commun

Il n'est pas possible de cumuler, pour un même salarié, sur une même période, le dispositif de l'APLD-R et l'activité partielle de droit commun. Mais sous certaines conditions, une partie des salariés de l'entreprise peut bénéficier de l'APLD-R et l'autre partie de l'activité partielle de droit commun dans les cas suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ;
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Mais attention, le cumul APLD-R et activité partielle pour un motif de conjoncture économique n'est pas autorisé.

Validation et homologation

La demande de validation de l'accord collectif ou de l'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisé sur **https://activitépartielle.emploi.gouv.fr**

L'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif pour valider l'accord et de 21 jours à compter de la réception du DUE. Le silence dans ces délais de l'administration, vaut acceptation.

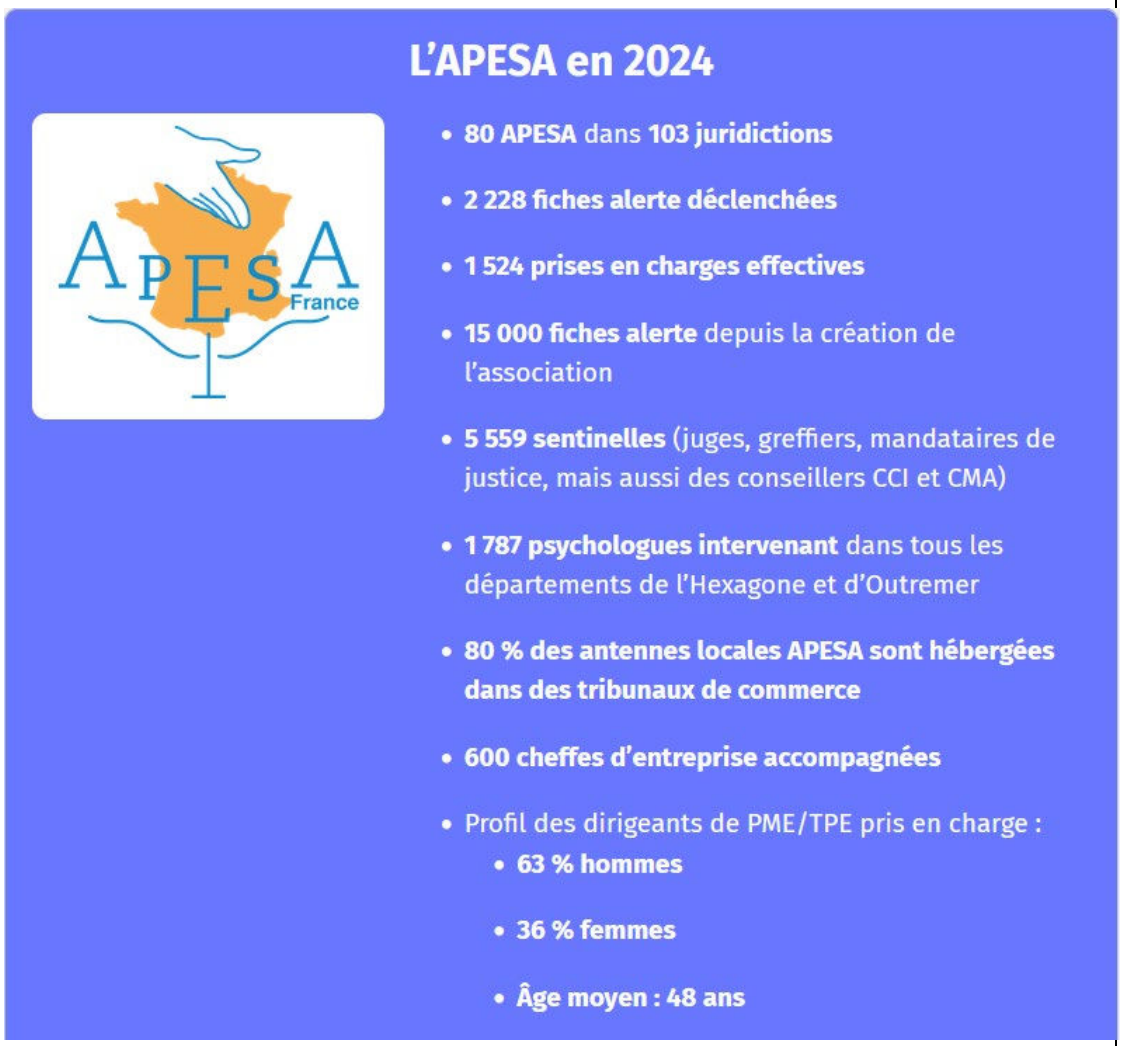
Information des salariés et du CSE

L'employeur doit informer les salariés et le CSE des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Il est essentiel de respecter les conditions et les engagements prévus par la loi pour bénéficier pleinement de ce dispositif.

FOCUS sur le dispositif APESA : pour l'accompagnement psychologique des chefs d'entreprise en grande difficulté

Initié au Tribunal de commerce de Saintes en 2013, le dispositif APESA (Aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aigüe) s'est déployé dans la plupart des juridictions commerciales françaises. L'objectif de ce dispositif est de venir en aide aux chefs d'entreprise en situation de détresse psychologique face aux difficultés financières de leur entreprise.



https://www.apesa-france.com/

ARTICLE 4 – MISE A JOUR DES PLANS D'EPARGNE POUR L'AFFECTATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AU PLUS TARD LE 30/06/2025

Pour rappel :

À compter du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés doivent choisir un dispositif de partage de la valeur parmi les trois possibilités ci-dessous :

- Mise en place d'un **plan de participation** ou **d'intéressement**
- Versement d'une **prime de partage de la valeur** (PPV)
- Abondement à un **plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco)

Cette nouvelle obligation está caractère expérimental et temporaire, et ce pour une durée de **5 ans** à compter du 1er janvier 2025.

Entreprises concernées pour la mise en place de ce nouveau dispositif :

- De 11 à 49 salariés
- Sous forme de société
- Ayant réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives (au 1er janvier 2025, seront pris en compte les exercices 2022, 2023 et 2024)

Si l'entreprise ne remplit pas ces conditions, elle n'est pas soumise à cette mesure. De même pour les entreprises qui sont couvertes par un accord d'intéressement ou de participation en cours de validité.

Obligations de mettre à jour les plans d'épargne au plus tard le 30 juin 2025

Depuis juillet 2024, les salariés peuvent demander le placement de tout ou partie de la PPV qui leur est attribuée sur un plan d'épargne (PEE, PERCO …). Les règlements de plans d'épargne doivent être modifiés par les entreprises pour prévoir la possibilité d'y affecter, à la demande du salarié, les sommes versées au titre de la PPV.

Par tolérance, les sommes versées **jusqu'au 30 juin 2025** au titre de la PPV peuvent être affectées aux différents plans d'épargne avant même leur modification.

Pour que la PPV puisse faire l'objet d'un abondement de l'employeur, c'est-à-dire d'un versement complémentaire de l'employeur conditionné aux versements des salariés, les plans d'épargne salariale doivent mentionner la PPV. Cet abondement de l'employeur peut être modulé en fonction de l'origine des sommes (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, etc.). Il est donc indispensable que les règlements des plans mentionnent si les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur peuvent être abondées et à quelle hauteur.

L'abondement n'est pas obligatoire**, mais si cette mise à jour n'est pas effectuée**, l'abondement de l'employeur ne sera pas possible.

Pour rappel, lorsque l'entreprise dispose d'un plan d'épargne sur lequel la PPV peut être affectée, l'employeur doit interroger le salarié sur son souhait ou non d'affecter tout ou partie de la PPV sur le plan d'épargne.

L'employeur doit donc remettre au salarié, pour chaque somme versée au titre de la PPV, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant, le montant de la prime, la possibilité d'affecter la prime sur les plans d'épargne éligibles et le délai maximal de réflexion de 15 jours.

Lorsque la prime est versée en plusieurs fois, l'information doit être adressée au titre de chaque versement.

La **PPV** affectée sur un plan d'épargne salariale a la nature d'un versement volontaire.

A noter que le salarié ne peut pas revenir sur son choix et se rétracter : la prime est bloquée pour la durée associée au plan concerné (sauf motif de déblocage anticipé).

ARTICLE 5 – ACTUALISATION DE LA LISTE DES METIERS EN TENSION

Contexte

Afin de répondre aux difficultés croissantes de recrutement dans certains secteurs, le gouvernement a actualisé la liste des métiers en tension, publiée par l'arrêté du 21 mai 2025 (Journal officiel du 22 mai 2025).

Objectifs de cette liste

Cette liste vise à :

- **Faciliter le recrutement de travailleurs étrangers hors Union européenne** :
  Lorsqu'un métier figure sur cette liste, l'employeur est dispensé de l'obligation de publication préalable de l'offre d'emploi pendant trois semaines auprès du service public de l'emploi.
- **Permettre la régularisation de certains salariés en situation irrégulière** dans le cadre du nouveau motif d'admission exceptionnelle au séjour (AES), sous réserve de l'appréciation du préfet et du respect de critères comme la durée de résidence, en sus de l'activité exercée.

Une actualisation annuelle

Cette liste doit être actualisée chaque année afin de s'adapter à la réalité du marché et aux besoins des entreprises.
Cette actualisation, fondée sur le niveau de tension dans le recrutement et sur la présence significative de travailleurs étrangers non communautaires dans le métier (par rapport à la moyenne nationale), a ainsi été effectuée après des concertations régionales début 2025.

Intérêt

- Aider les entreprises à recruter plus facilement sur des postes en tension et alléger les démarches administratives.
- Régulariser la situation de salariés ne disposant pas des documents nécessaires pour travailler sur le territoire.

Modalités pratiques

Afin de s'assurer qu'un poste à pouvoir au sein d'une entreprise fait partie des métiers concernés, il convient de se référer à l'arrêté disponible sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051643488) qui liste :

- En Annexe I : **les familles professionnelles** par région, les besoins variant selon les spécificités territoriales ;

- En Annexe II : une table de correspondance entre les familles professionnelles et les **codes ROME** (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois en France) des métiers concernés dans chaque famille.

À titre d'exemple, dans de nombreuses régions, l'annexe I de l'arrêté mentionne la famille d'emploi des *agents d'entretien de locaux*. L'annexe II précise les métiers et les codes ROME correspondants à cette famille, notamment : intervention en grande hauteur, lavage de vitres, nettoyage de locaux, etc.

⇨ Il est donc essentiel de vérifier que le métier visé figure précisément dans la liste prévue par l'arrêté, pour votre région, afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif.

ARTICLE 6 – UN NOUVEL ESPACE DEDIE AUX RESCRITS SOCIAUX DANS LE BOSS

Sécurité sociale : Qu'est-ce que la procédure de rescrit social ?

Fixée par les articles L 243-6-3 et R 243-43-2 du Code de la Sécurité Sociale, la procédure de rescrit social permet à un cotisant, à un futur cotisant ou à un tiers (comme un avocat ou un expert-comptable) de demander à l'URSSAF une réponse officielle concernant l'application de la législation sur les cotisations et contributions sociales dans une situation précise.

Qui peut faire une demande ?

- L'employeur ou futur employeur, qu'il soit déjà cotisant ou non.
- Un tiers représentant, comme un avocat ou un expert-comptable.

Comment faire la demande ?

La demande peut être envoyée par tout moyen permettant de prouver la date de réception.

Quelles informations doivent être incluses ?

Pour pouvoir être étudiée la demande doit respecter certaines conditions permettant à l'Urssaf de se prononcer en toute connaissance de cause.

Celle-ci doit contenir :

- Les informations générales relatives à l'entreprise ;
- Le numéro d'immatriculation si déjà inscrit à l'Urssaf ;
- Le secteur d'activité de l'entreprise (code APE) ;
- Les points de réglementation au titre desquels vous souhaitez interroger l'Urssaf.

Modèle de rescrit

Un modèle de rescrit est disponible sur le site de l'URSSAF : https://www.urssaf.fr/accueil/services/rescrit-social.html

Nouveauté depuis le 2 avril 2025 :

Le BOSS comprend désormais un espace dédié aux rescrits sociaux. Les réponses de l'Administration sont publiées dans une rubrique spécifique, ainsi que dans la section thématique correspondant au dispositif concerné, si celle-ci existe déjà.

Les rescrits ont été transformés en vue d'être anonymisés et de généraliser la portée de la réponse.

L'objectif de ces publications est de diffuser une information claire et uniforme pour garantir la bonne application des règles en matière de cotisations et de contributions sociales.

La publication d'un rescrit social sur le site internet du BOSS permet, selon nous, à tout cotisant (et non pas au seul cotisant à l'origine de la demande) d'opposer la prise de position de l'administration à l'Urssaf en cas de contrôle, pour éviter un

redressement ou une demande de rectification fondés sur une interprétation différente de la législation, conformément au dispositif d'opposabilité du contenu du BOSS prévu à l'article L 243-6-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Pour être tenus informés des nouvelles publications, deux possibilités :

- S'inscrire au flux RSS dédié aux rescrits de portée générale,
- Ou s'inscrire au flux RSS permettant de recevoir les alertes relatives à la fois aux publications des rescrits et aux mises à jour des rubriques du BOSS.

ARTICLE 7 – PRECISIONS DU CALCUL DU PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE DES MANDATAIRES SOCIAUX

Le plafond de la sécurité sociale est le montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base. Il sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux

Le montant de ce plafond est déterminé à partir de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (3 925 € en 2025),

Ce plafond fait l'objet de prorata ou d'ajustements en fonction de certaines situations : travail à temps partiel, embauche ou départ en cours de mois, absence non rémunérée.

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a apporté des précisions aux prorata de plafond des mandataires sociaux ainsi que de nombreux exemples dont une partie sont repris ci-après

1-Le cas des mandataires sociaux ne cumulant pas de mandat social avec un contrat de travail au sein de la même entreprise

Quelles sont les proratisations possibles ?

- ✓ **En cas de prise d'effet ou de fin de mandat en cours de mois.**

Dans ce cas, le plafond du mois est réduit selon les mêmes modalités qu'en cas d'embauche ou de départ d'un salarié (BOSS, Assiette générale, § 1170, 01/01/2025).

Le plafond est donc réduit à due proportion du nombre de jours de la période couverte par le mandat (ex. : 17/30e du plafond pour avril si le mandat commence le 14 avril).

- ✓ **En cas de fonctions exercées auprès de plusieurs entreprises.**

Le plafond peut être réparti entre ces dernières, selon les mêmes modalités que pour un salarié multi-employeurs. Cette règle s'applique que le cumul de fonctions concerne plusieurs mandats sociaux, ou un ou plusieurs mandats sociaux avec un ou plusieurs contrats de travail (BOSS, Assiette générale, § 1170, 01/01/2025).

Concrètement, le plafond est réduit par chaque « employeur » à due proportion de la rémunération versée par rapport à la rémunération totale (tous employeurs confondus), selon la formule suivante : valeur mensuelle du plafond ×(rémunération versée par l'employeur concerné/total des rémunérations versées par l'ensemble des employeurs).

Pour déterminer la part incombant à chaque « employeur », le mandataire doit faire connaître à chacun d'eux le montant total de sa rémunération, à la fin de chaque mois ou trimestre.

✓ **En cas d'absence non rémunérée.**

Dans ce cas, la réduction du plafond ne s'applique que s'il est établi que le mandataire social est dans l'impossibilité d'exercer ces fonctions (BOSS, Assiette générale, § 1170, 01/01/2025).

En effet, du fait de la notion de permanence du mandat social, l'absence, même avec suspension de la rémunération, n'est pas assimilée à une absence non rémunérée si le mandataire demeure le représentant légal de la société, laquelle n'a pas cessé son activité.

Exemples du BOSS :

1-Le directeur d'un hôtel est absent sans rémunération pendant la fermeture annuelle de l'établissement, hors saison touristique. Cette fermeture n'étant pas une circonstance l'ayant placé dans l'impossibilité de remplir son mandat sur la période, son plafond n'est pas réduit, même en l'absence de rémunération.

2 -Le président du conseil d'administration d'une SA est contraint de s'arrêter de travailler plusieurs mois suite à un accident. Pendant cette période, il donne procuration à un tiers pour le remplacer dans ses fonctions. Dans l'impossibilité de remplir son mandat sur la période, son plafond est réduit si son absence est non rémunérée.

En revanche, aucun prorata en cas de temps partiel

La proratisation du plafond pour « temps partiel » ne s'applique pas aux mandataires sociaux, dans la mesure où le mandat social n'est pas fonction de la durée de travail (BOSS, Assiette générale, § 1170, 01/01/2025).

2-Le cas des mandataires sociaux cumulant contrat de travail et mandat social au sein d'une même société

Il s'agit des personnes cumulant, au sein de la même entreprise, un contrat de travail et un mandat social pour lequel l'affiliation au régime général de la sécurité sociale est obligatoire, c'est-à-dire (BOSS, Assiette générale, § 1180, 01/01/2025) :

- Les gérants minoritaires et égalitaires de SARL et de SELARL (c. séc. soc. art. L. 311-3, 11°) ;
- Les présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués SA et des SELAFA (c. séc. soc. art. L. 311-3, 12°) ;
- Les directeurs généraux et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale (c. séc. soc. art. L. 311-3, 12°) ;
- Les présidents et dirigeants des SAS et des SELAS (c. séc. soc. art. L. 311-3, 23°).

Lorsqu'un mandataire social cumule son mandat social avec un contrat de travail au sein de la même société, et perçoit à ce titre deux rémunérations distinctes, **il convient de faire masse de l'ensemble des sommes perçues au titre de chacune des fonctions pour ne calculer qu'un seul plafond applicable pour l'ensemble de la rémunération perçue** (BOSS, Assiette générale, § 1190, 01/01/2025).

Pour déterminer l'assiette plafonnée qui en résulte, ce plafond est appliqué :

- **En priorité** sur la rémunération afférente au contrat de travail ;
- Et, en cas de reliquat, sur la rémunération afférente au mandat social.

✓ **Pas de prorata « temps partiel ».**

La règle selon laquelle le prorata « temps partiel » ne peut pas être appliqué aux mandataires sociaux vaut même lorsque le mandat social est cumulé avec un contrat de travail à temps partiel dans la même entreprise (BOSS, Assiette générale, § 1210, 01/01/2025).

Exemples du BOSS :

Un salarié est titulaire d'un contrat de travail à temps partiel (91 h par mois) et d'un mandat social au sein de la même entreprise. Bien qu'à temps partiel au titre de son contrat de travail, le statut de mandataire social fait obstacle à la proratisation du plafond. Il faut donc retenir un plafond mensuel complet.

✓ **Pas de prorata pour absence non rémunérée.**

L'exclusion de principe des mandataires sociaux du champ de la proratisation du plafond applicable en cas d'absence non rémunérée fait obstacle à l'application de ce prorata en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, que l'absence non rémunérée ait lieu au titre du contrat de travail et/ou du mandat social (BOSS, Assiette générale, § 1220, 01/01/2025).

✓ **Entrée et/ou de sortie en cours de mois.**

En cas de sortie ou d'entrée au cours d'un mois d'une personne cumulant un contrat de travail et un mandat au sein de la même entreprise, **le plafond du mois est réduit à due proportion du nombre de jours de la période couverte par le contrat et/ou le mandat** (BOSS, Assiette générale, § 1230, 01/01/2025).

Dans le cas où les prises d'effet et/ou fins respectives du contrat de travail et du mandat social sont identiques, le plafond applicable est déterminé au regard du nombre de jours de présence sur le mois liés à la fois au contrat de travail et au mandat social sur le mois (BOSS, Assiette générale, § 1240, 01/01/2025).

Le plafond du mois est ainsi réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé et mandataire.

Exemples du BOSS :

Un salarié signe au sein de la même entreprise un contrat de travail et un mandat social prenant tous les deux effet le 20 octobre. Le plafond du mois d'octobre doit être réduit afin de prendre en compte le temps de présence afférent au contrat et au mandant dans l'entreprise : plafond mensuel × (12 jours/31 jours). **Dans le cas où les prises d'effet et/ou fins respectives du contrat de travail et du mandat social sont différentes, le plafond applicable est déterminé au regard du nombre de jours de présence sur le mois liés au contrat de travail** (BOSS, Assiette générale, § 1250, 01/01/2025).

Le plafond du mois est ainsi réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé au titre de son contrat de travail.

ARTICLE 8 – FIN DE L'EXPERIMENTATION DU CDD MULTI REMPLACEMENT

Rappel

La loi Marché du Travail du 21 décembre 2022 avait autorisé, à titre expérimental et par dérogation au code du travail, **certains secteurs d'activité** à pourvoir à plusieurs remplacements à compter du 13/04/2023 au moyen d'un seul CDD/contrat de mission. Cette expérimentation était applicable jusqu'au 13 avril 2025. Aucune prolongation n'ayant été annoncée, si vous devez remplacer plusieurs salariés, il faut, , conclure plusieurs contrats. Il est également déconseillé de renouveler les CDD multi-remplacement après le 13 avril.

Il n'est donc plus possible de recourir au CDD multi-remplacement. Mais sachez que les contrats conclus avant cette date continuent, bien entendu, de produire leur effet jusqu'à leur terme.

FLASH - Participation financière des employeurs d'apprentis de niveaux Bac +3 et plus

La Loi de Finances pour 2025 instaure une participation financière de l'entreprise au financement du contrat d'apprentissage, « lorsque le diplôme ou titre à finalité professionnelle visé équivaut au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelle » (Article L6332-14 Code du travail I-1). Cela correspond aux diplômes de l'enseignement supérieur pouvant être obtenus trois ou quatre ans après le baccalauréat (licence, licence professionnelle, maîtrise, etc). La prise en charge par l'OPCO est minorée de cette participation.

Le décret du 27 juin 2025 n°2025-585 fixe le montant de la participation financière de l'entreprise à 750 euros par contrat, pour les contrats conclus à compter du 1er juillet 2025.

En cas de rupture du contrat au cours des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, la participation obligatoire de l'employeur sera de 50 % du niveau de prise en charge pour la période considérée, dans la limite de 750 euros.

Dans le cadre de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur, à la suite d'une rupture anticipée du contrat initial, la participation financière obligatoire du nouvel employeur est réduite à 200 euros. Le centre de formation d'apprentis transmettra la facture correspondante, à l'employeur, à l'issue de la période « probatoire » de 45 jours.

Il convient donc de prévoir le coût de cette nouvelle participation financière pour les contrats d'apprentissage de niveaux Bac+3 et plus, conclus à partir du 1er juillet 2025.

JURISPRUDENCES

Rémunération variable et arrêt de travail : le salaire de référence retenu pour le maintien de salaire doit être significatif

Cass. soc. 14 mai 2025, n°23-20966

Maintien de salaire et rémunération variable : rappel

Dans le cadre du régime d'indemnisation complémentaire des arrêts de travail prévu par le code du travail (c. trav. art. L. 1226-1), le niveau d'indemnisation (90 % ou les 2/3 sous déduction des IJSS) est calculé en référence à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé (c. trav. art. D. 1226-1).

Pour les obligations conventionnelles de maintien de salaire, certaines conventions collectives précisent le salaire de référence ou les primes devant être pris en compte.

D'une manière générale, il faut en principe tenir compte des variables dans le salaire de référence, la question étant parfois de savoir « comment ».

En cas de **rémunération variable, l'administration** avait précisé en son temps, pour l'indemnisation complémentaire prévue par le code du travail, que le **salaire de référence doit être « significatif »** au regard de l'absence indemnisée, ce qui peut conduire à retenir soit la période de paye précédant l'absence, soit une période plus longue, tel que le salaire moyen perçu sur les 3 mois précédents (circ. min. du 27 juin 1978).

L'idée générale, c'est que le **salaire de référence doit être significatif.** Pour une convention collective prévoyant que le salarié percevra son salaire plein sans apporter **aucune précision sur la période de référence** à prendre en compte pour évaluer ce salaire, il a ainsi été jugé que l'employeur doit tenir compte de la part variable de la rémunération et prendre en compte le salaire moyen des 12 derniers mois comme le préconisait la salariée, et non les 3 derniers mois précédant le congé de maternité dans la mesure où la salariée n'avait réalisé aucun chiffre d'affaires sur cette dernière période (cass. soc. 5 juin 2019,n°18-12862).

Sur ce point de la rémunération variable la **Cour de cassation a rendu une décision le 14 mai 2025**. Dans cette affaire lesalarié et l'employeur ne s'accordaient pas sur la période à retenir pour calculer un salaire de référence « significatif ».

Une affaire centrée sur la notion d salaire de référence « significatif » à retenir

Dans cette affaire, un salarié a occupé successivement plusieurs **fonctions commerciales** avant d'être licencié. Engagé en qualité de technico-commercial en 2012, il a été nommé responsable commercial et des ventes de l'entreprise en 2014, pour de nouveau occuper des fonctions de technico-commercial à partir

d'avril 2016. Placé en arrêt maladie à compter du 24 juin 2016 de manière ininterrompue jusqu'à la fin de son contrat de travail, il a finalement été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en mars 2017.

Ce dernier réclamait des rappels de salaire et de commissions, estimant que le **maintien de salaire** dont il avait bénéficié lors de son arrêt maladie n'avait pas été correctement calculé.

La **cour d'appel** avait fait droit à ses demandes, en condamnant l'employeur à lui verser une somme au titre du maintien de salaire pour la période du 24 juin au 24 septembre 2016.

Les juges avaient retenu que :

- La rémunération du salarié ayant baissé au cours des dernières années ou des derniers mois, la seule référence à la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois n'était pas significatifs ;
- Le salarié n'avait de nouveau occupé ses fonctions de technico-commercial que pendant 2 mois, la période de référence devant ainsi être élargie ;
- La période de référence devait donc porter sur les rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Sans rentrer dans les détails des **arguments de l'employeur**, on notera toutefois que celui-ci, contestant la décision de la cour d'appel, avait précisé que la rémunération du salarié sur les mois, voire les années précédant son congé maladie, était en baisse car celui-ci se désinvestissait de son travail et n'avait plus les mêmes performances commerciales. Dès lors, calculer le salaire de référence sur les 12 mois précédant son arrêt maladie conduirait à une indemnisation supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé… *(NDLR : il était redevenu technico-commercial par avenant en date du 1er avril 2016)*.

Réponse de la Cour de cassation : dans cette affaire, la moyenne des rémunérations sur 3 mois n'est pas significative

Ces arguments ne sont pas retenus par la Cour de cassation, qui, repartant de la convention collective applicable (celle des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, art. 3.4.1), souligne que le salarié ayant une ancienneté inférieure à 4 ans avait droit au maintien de son salaire pendant 90 jours au taux de 100 %.

Les juges rappellent ensuite, toujours selon la convention collective applicable, que la rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé, l'indemnité étant égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

La rémunération du salarié étant en partie composée d'une part variable, la Cour de cassation en déduit que le **salaire de référence devait être significatif**, suivant ainsi une jurisprudence bien établie.

Or la **rémunération du salarié avait baissé** au cours des dernières années ou des derniers mois, le salarié n'ayant de nouveau occupé ses fonctions de technico-commercial que pendant 2 mois avant d'être placé en arrêt maladie.

Dès lors, la seule référence à la **moyenne des rémunérations des 3 derniers mois n'était pas significatifs** : la cour d'appel pouvait donc juger que la période de référence devait porter sur les rémunérations perçues **au cours des 12 derniers mois** précédant l'arrêt de travail.

La demande de l'employeur est donc rejetée.

Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement : précisions jurisprudentielles sur la clause de non-concurrence

Cass. soc. 29 avril 2025, n° 23-22.191

La clause de non-concurrence, qui interdit au salarié d'exercer certaines activités professionnelles après la rupture de son contrat de travail, constitue un enjeu majeur dans les relations contractuelles. Son application implique un équilibre délicat entre la protection des intérêts de l'employeur et la garantie de la liberté professionnelle du salarié.

Dans un arrêt du **29 avril 2025** (*Cass. soc. n° 23-22.191 FS-B*), la Cour de cassation apporte une clarification cruciale concernant les modalités de renonciation à cette clause en cas de **licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement**.

Rappel des faits

Dans cette affaire, un salarié avait été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, rendant impossible tout reclassement au sein de l'entreprise. Son licenciement a donc été prononcé sans préavis, conformément aux dispositions légales relatives à l'inaptitude.

Cependant, ce licenciement impliquait une clause de non-concurrence. L'employeur lui avait notifié la levée de cette clause 12 jours plus tard, au sein de son certificat de travail. Ce dernier estimant que sa renonciation était valable puisqu'intervenue dans les 20 jours suivant la notification de la rupture, et ce, conformément à l'article 12 du contrat de travail du salarié. Le salarié a alors contesté cette décision, arguant que la clause était toujours applicable faute d'une renonciation dans les délais impartis.

Saisie du litige, la **Cour de cassation a tranché en faveur du salarié**. Elle a rappelé que **la renonciation à la clause doit impérativement intervenir avant la date de départ effectif**, et qu'à défaut, l'employeur reste tenu de verser l'indemnité compensatrice.

Une exigence renforcée en cas d'inaptitude sans préavis

L'arrêt du 29 avril 2025 souligne que la date du départ effectif de l'entreprise est déterminante. Elle marque **l'entrée en vigueur de la clause de non-concurrence**, **l'exigibilité de la contrepartie financière** et **le point de départ de la période de référence** pour le calcul de l'indemnité compensatrice.

Si l'employeur ne respecte pas ce délai, il demeure **redevable du paiement de l'indemnité** pour toute la période où la clause reste applicable. Le salarié, quant à lui, peut exiger cette contrepartie financière dès lors qu'il respecte l'interdiction de concurrence après son départ.

Obligations et conséquences pratiques pour l'employeur

L'employeur doit donc faire preuve de diligence et formaliser **sa décision de renonciation au plus tard au jour du départ effectif du salarié**, indépendamment des clauses contractuelles ou des dispositions contraires.

Un manquement à cette exigence expose l'entreprise à deux conséquences majeures :

1. **Le maintien de la clause de non-concurrence**, limitant l'employabilité du salarié.
2. **L'obligation de verser une indemnité compensatrice**, qui peut représenter une charge financière importante.

Conclusion

L'arrêt de la Cour de cassation du 29 avril 2025 **renforce l'exigence de réactivité** imposée aux employeurs en cas de licenciement pour inaptitude sans préavis. Il souligne l'importance d'une gestion anticipée et rigoureuse de la clause de non-concurrence, afin de prévenir tout contentieux et d'assurer le respect des droits du salarié.

Ainsi, les employeurs doivent faire preuve d'une vigilance accrue et s'assurer que la renonciation à la clause de non-concurrence soit notifiée dans les délais prescrits, sous peine de devoir verser une indemnité compensatrice. **Cette décision rappelle donc l'importance d'une approche méthodique et proactive dans la gestion des obligations contractuelles, quel que soit le mode de rupture du contrat**

Neutralisation du temps partiel thérapeutique : un nouveau tournant pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Cass. soc. 05 mars 2025, n° 23-20.172

Une avancée majeure en faveur des salariés fragilisés

Par un arrêt rendu le 5 mars 2025, la Cour de cassation poursuit l'élargissement de la protection des salariés ayant connu des arrêts maladie ou des aménagements de poste pour raisons de santé. **Elle confirme que le temps partiel thérapeutique doit être neutralisé dans le calcul de l'indemnité de licenciement**, même s'il est suivi d'un arrêt maladie prolongé.
Cette décision vient renforcer une jurisprudence favorable aux salariés, dans un contexte où la santé au travail et le respect du principe de non-discrimination sont plus que jamais au cœur des préoccupations.

Rappel du cadre légal et jurisprudentiel

Le Code du travail (article L.1234-9) prévoit que l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat (ou des 3 derniers mois si plus favorable).
Jusqu'ici, les juges avaient admis que les périodes d'arrêt maladie devaient être neutralisées, c'est-à-dire que le calcul de l'indemnité devait s'effectuer sur la rémunération antérieure à l'arrêt de travail, afin de ne pas pénaliser le salarié affaibli. Depuis un arrêt du 21 juin 2023, la Cour de cassation avait étendu ce principe au temps partiel thérapeutique. L'arrêt du 5 mars 2025 vient en renforcer la portée.

Ce que dit la Cour de cassation dans l'arrêt du 5 mars 2025

Dans cette affaire, une salariée avait été placée en temps partiel thérapeutique à compter de 2017, puis en arrêt maladie complet à partir de 2018. Licenciée deux ans plus tard pour inaptitude, elle réclame une indemnité de licenciement calculée sur ses salaires d'avant son temps partiel thérapeutique.
La cour d'appel avait rejeté sa demande, estimant que seul un accord collectif pouvait prévoir cette neutralisation.
Mais la Cour de cassation casse cette décision. Elle affirme que :
« Lorsque le licenciement intervient postérieurement à une période d'arrêt de travail ayant elle-même succédé à une période de temps partiel thérapeutique, **l'indemnité de licenciement doit être calculée sur le salaire perçu avant la mise en place de ce temps partiel**. »

Quels impacts concrets pour les employeurs ?

1. Neutralisation automatique, sans condition conventionnelle
L'employeur ne peut plus exiger la présence d'une clause spécifique dans un accord collectif. La neutralisation s'impose dès lors qu'un temps partiel thérapeutique a été mis en place, suivi d'un arrêt, avant le licenciement.
2. Une assiette de calcul revalorisée pour le salarié
L'indemnité doit être calculée sur la rémunération antérieure au temps partiel thérapeutique, selon la méthode la plus avantageuse (moyenne sur 12 ou 3 mois).
3. Un risque de contentieux accru
Les erreurs de calcul sur les indemnités peuvent entraîner des rappels de salaire ou des contentieux prud'homaux. Il est essentiel pour l'employeur de bien tracer les périodes de TPT et d'arrêt.

WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International