

Points d'attention

de début d'année



En ce début d'année, nous souhaitons vous partager quelques points essentiels en social pour garantir une transition en douceur et une année encore meilleure !

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)

Au 1^{er} novembre 2024, le SMIC est revalorisé à hauteur de **2%** :

- Smic horaire brut = 11,88€
- Smic mensuel brut (pour 35h/semaine) = 1 801,80€

Le SMIC a été revalorisé au 1^{er} novembre 2024 par anticipation, ainsi il n'y a pas de nouvelle revalorisation au 1^{er} janvier 2025



Quelles sont les conséquences de la revalorisation du SMIC sur les salaires :

- Augmentation des salaires des employés payés sur la base du SMIC
- Augmentation des salaires des apprentis pour lesquels la base de rémunération est un % du SMIC
- Vérifier que les salaires minima prévus par la convention collective restent supérieurs au SMIC, auquel cas, c'est le SMIC qui s'appliquera.

Gratification des stagiaires

Selon la Loi, le taux horaire de la gratification est égal au minimum à **4,35 €** par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale,

Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur à **4,35 €**. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.



Le saviez-vous ?

Un stagiaire n'est pas considéré comme un salarié de l'entreprise. Il ne perçoit ni salaire, ni rémunération, ni indemnité mais une gratification.

Toutefois, une gratification lui est versée si, au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée de son stage est supérieure à :

- Soit 2 mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour)
- Soit à partir de la 309e heure de stage même si votre stage est effectué de façon non continue

En dessous de ces seuils de durée, l'organisme d'accueil de stage n'a pas l'obligation de lui verser une gratification (sauf convention collective plus favorable)

Allocation forfaitaire de télétravail

Le salarié en télétravail peut se faire rembourser des frais engagés sur la base de leur valeur réelle sur présentation d'un justificatif.

Il est toutefois possible pour l'employeur de verser une allocation forfaitaire dont le montant varie en fonction du nombre de jour télétravaillés. Elle est ainsi réputée être utilisée conformément à son objet et est ainsi exonérée de cotisations et contributions sociales dans certaines limites.

Au 1er janvier 2025, l'allocation forfaitaire de télétravail est revalorisée comme suit :

Soit **10,40 €** par mois pour chaque journée de télétravail effectuée par semaine

Soit **2,60 €** par jour de télétravail dans la limite de **57,20 €** par mois



Le + de Numans

Si l'employeur envisage de généraliser le recours au télétravail, dans un souci d'égalité de traitement, nous conseillons de procéder à sa **mise en place par charte ou accord collectif**.

Nos juristes peuvent vous accompagner !

Vérification des dispenses de mutuelle

Nous vous rappelons que vos salariés ont l'obligation de prendre la mutuelle proposée par votre société, sauf s'il répondent précisément à un des cas de dispense que vous trouverez dans le lien ci-dessous. Le salarié ne fait pas « comme il veut ».

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

Parmi les cas les plus courants :

- Le conjoint de votre salarié a un contrat famille obligatoire => vous devez, à l'embauche et chaque année, récupérer l'attestation précisant que votre salarié est bien couvert par ce type de contrat
- Votre salarié avait déjà un contrat individuel au moment de l'embauche => il vous fournit l'attestation d'affiliation de son organisme assureur lors de l'embauche et à l'échéance de son contrat il doit adhérer automatiquement à la mutuelle de la société. (sauf s'il répond à un autre cas de dispense à ce moment-là bien entendu ...)
- Le salarié bénéficie de la complémentaire santé solidaire (CSS) => il doit vous en apporter la preuve à l'embauche et chaque année.
- Contrat de moins de moins de 3 mois ou de moins de **15h/semaine**
- ...



Ce qu'il faut retenir :

La gestion des adhésions à la mutuelle de la société est souvent négligée et nous nous rendons compte que lors des contrôles URSSAF c'est un point qui est de plus en plus regardé et sujet à redressements. Vous avez l'obligation de récupérer chaque année (et à l'embauche) ces justificatifs-là. A défaut, le caractère collectif de ce contrat peut être remis en cause et les avantages fiscaux/sociaux qui vont avec aussi.

Nous vous rappelons que vous devez effectuer les affiliations et radiations des salariés à la prévoyance et mutuelle et nous transmettre l'information

Calcul des jours de repos dans le cadre des forfaits jours

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il est possible de conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou le mois incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires (ex : un forfait de 39 heures par semaine ou 169 heures par mois).

Cette convention peut être conclue avec tous les salariés indépendamment de leur catégorie professionnelle (cadre ou non cadre).

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours, le salarié doit effectuer, sur l'année, le nombre de jours fixé par la convention (dans le respect des maxima prévu par l'accord collectif) sans aucune répartition hebdomadaire ou mensuelle de travail ni référence horaire.

Sous peine de nullité, le nombre de jours travaillés par le salarié dans l'année doit être fixé par la convention individuelle de forfait dans le respect des dispositions de l'accord.

Attention : en tout état de cause, le nombre de jour travaillés par le salarié ne doit pas dépasser 218 jours (journée de solidarité incluse) : cette disposition est d'ordre public, aucun accord ne peut valablement y déroger,

A ce titre, chaque année, le nombre de jours de RTT doit être recalculé chaque année.

Pour 2025, le calcul est le suivant :

Tableau Récapitulatif

Jours calendaires de l'année	365 jours
Samedis et dimanches	- 104 jours
Jours fériés tombant sur des jours ouvrés travaillés	- 10 jours
Jours ouvrés de congés payés	- 25 jours
Total des Jours ouvrés travaillés	= 226 jours
Jours de RTT	226 - 218 = 8 jours

En 2025, les employés en forfait jours auront droit à 8 jours de RTT, calculés sur la base d'une convention de 218 jours travaillés.

Evaluation forfaitaire de l'avantage en nature repas

Les avantages nature sont de xx € par repas soit xx € par jour.

Pour le secteur HCR (Hôtel Café Restaurant), l'avantage nature repas est à xx € soit une fois le salaire minimum garanti.

Demande de taux d'accident du travail spécifique pour le personnel administratif

Chaque entreprise se voit définir, par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et Santé Au Travail) un **taux d'accident du travail** qui est fonction de l'activité de l'entreprise et de la sinistralité (accidents du travail/maladie professionnelles de l'entreprise).

Les entreprises peuvent bénéficier d'un 2ème taux minoré appelé « **taux fonctions support** » pour les salariés occupant à titre principal une fonction support de nature administrative.

Pour obtenir ce taux minoré, vous devez compléter un formulaire avec un plan détaillé des locaux faisant apparaître le positionnement des locaux dans lesquels ces salariés exercent leur activité.



Le + de Numans

N'hésitez pas à contacter votre collaborateur pour vous accompagner dans ces démarches !

Revalorisation du PASS et des IJSS

Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) correspond au **montant maximal des rémunérations, ou gains, à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations et contributions** (Retraite T1, prévoyance T1, base des cotisations mutuelles)

Les nouvelles valeurs du plafond à prendre en comptes sont :

- PASS (Plafond Annuel de la SS) : 47 100 € (46 368€ en 2024)
- PMSS (Plafond Mensuel de la SS) : 3 925€

Les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) sont revalorisées en fonction de ce nouveau PASS et ne peuvent dépasser un **montant journalier**, indiqué ci-dessous :

- Maladie : €/jour
- Maternité, paternité, adoption, deuil : €/jour
- Accident du travail, Maladie professionnelle : €/jour
- Accident du travail, maladie professionnelle à compter du 29^{ème} jour d'arrêt : €/jour

