

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

5 février 2025



PROLONGATION DE L'EXONERATION A 75 % DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT.

Depuis août 2022, la prise en charge des frais de transports publics est exonérée de cotisations sociales jusqu'à 75 % du coût des titres d'abonnement. En l'absence d'adoption d'un budget, la prolongation de cette mesure au-delà du 31 décembre 2024 n'avait pas été actée, conduisant à revenir à une exonération limitée au montant de la prise en charge obligatoire, soit 50 %. Cependant, le projet de loi de finances résultant de la commission mixte paritaire prévoit le maintien de l'exonération à 75 % jusqu'au 31 décembre 2025 (ici), sous réserve de l'absence de censure du Gouvernement à la suite de l'engagement de sa responsabilité.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

INDEX EGALITE: LA COUR DES COMPTES CRITIQUE.

Dans un rapport publié en janvier (ici), la Cour des comptes critique l'index égalité qui, selon elle, tendrait à invisibiliser les inégalités réelles entre les sexes et n'impliquerait pas nécessairement des pratiques plus vertueuses en matière d'égalité professionnelle. Les magistrats financiers soulignent la logique purement comptable de l'index, comportant certains biais (application de seuils de pertinence) et excluant de son champ 44 % des salariés, en étant réservé aux entreprises de 50 salariés et plus. De surcroît, malgré des notes en amélioration, l'instauration de l'index n'a pas eu d'effet détectable sur les inégalités.



[En savoir plus](#)



REGIME SOCIAL DES INDEMNITES TRANSACTIONNELLES : NOUVEL ARRÊT.

Par un arrêt du 30 janvier (ici), la Cour de cassation a jugé qu'était exonérée de cotisations sociales la somme qui bien qu'allouée à l'occasion de la rupture du contrat, a pour objet d'indemniser un préjudice, même si elle ne figure pas parmi les sommes énumérées à l'article 80 duodecies du code général des impôts. En l'espèce, l'indemnité transactionnelle avait pour objet de réparer les préjudices, notamment moraux et professionnels, dont le salarié se prévalait au titre de l'exécution comme de la rupture de son contrat de travail.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UNE CIRCULAIRE RELATIVE A L'APPLICATION DE LA LOI IMMIGRATION.

Une circulaire ministérielle du 23 janvier (ici) fixe de nouvelles orientations pour l'admission exceptionnelle au séjour des étrangers en situation irrégulière. Pour les régularisations liées au travail, elle impose le strict respect des critères de la loi immigration de janvier 2024 (ici) : trois ans de présence en France et douze mois d'ancienneté dans un métier en tension défini par décret. Elle insiste également sur les critères d'intégration, incluant la signature du contrat d'engagement à respecter les principes de la République et une maîtrise de la langue française pouvant être attestée par un diplôme français ou une certification linguistique.



[En savoir plus](#)



LES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

Quelques rappels sur les négociations obligatoires à mener périodiquement dans l'entreprise.

LA TO DO LIST

Entreprises concernées	Entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives
Thèmes et périodicité	Trois thèmes : <ul style="list-style-type: none">- 1) la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;- 2) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail ;- 3) la gestion des emplois et des parcours professionnels (si > 300 salariés).
Périodicité	Par accord collectif, la périodicité peut être fixée à quatre ans maximum. A défaut, les négociations bloc 1 et bloc 2 ont lieu chaque année. La négociation bloc 3 a lieu tous les 3 ans.
Accord d'aménagement	Un accord d'une durée maximale de quatre ans peut fixer : 1) les thèmes des négociations et leur périodicité (au max 4 ans) ; 2) le contenu de chacun des thèmes ; 3) le calendrier et les lieux des réunions ; 4) les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise ; 5) les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
Pas de mesures unilatérales	Tant qu'une négociation obligatoire est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales, sauf urgence.
Sanctions	En l'absence de négociation sur les salaires effectifs, l'employeur est soumis à une pénalité financière. En l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur adopte un plan d'action unilatéral, sous peine d'encourir une sanction financière.