

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

25 février 2025



TELETRAVAIL : LES NOUVEAUX BAREMES DE REMBOURSEMENT DE FRAIS. L'URSSAF a publié les montants d'exonération de l'allocation forfaitaire pouvant être versée aux salariés en télétravail ([ici](#)). Lorsque l'allocation est versée par jour de télétravail, le montant est limité à **2,70 € par jour, dans la limite de 59,40 € par mois** (si l'indemnité est prévue par accord, 3,25 € dans la limite de 71,50 €). Lorsque l'allocation est versée par mois, le montant maximal est de **10,90 € pour un jour de télétravail par semaine** (13 € en cas d'accord). En cas de versement d'un montant supérieur à ces limites, il convient d'établir la réalité des dépenses supportées par le salarié.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

BAROMETRE SUR L'ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES. La 7^{ème} édition de cette étude ([ici](#)) révèle que le **contexte économique pèse sur le dialogue social**. La perception du CSE reste positive mais contrastée par un **sentiment de manque de moyens et de considération**. A titre d'illustration, **9 représentants du personnel sur 10** confirment la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de leur CSE, mais **35 % considèrent que cette personne ne dispose pas de moyens concrets pour agir sur ces enjeux**.



[En savoir plus](#)



EFFETS DE LA NULLITE DU LICENCIEMENT D'UNE FEMME ENCEINTE. Par un arrêt du 12 février ([ici](#)), la chambre sociale a estimé que le **licenciement d'une femme enceinte pour faute grave prononcé par le directeur d'une association qui n'avait pas reçu de délégation de pouvoir est nul**. La Cour de cassation en tire toutes les conséquences indemnitaires. N'ayant pas demandé sa réintégration, la **salariée avait droit**, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite de la rupture, **aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité**. Et ce, **sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice distinct**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

DON DE JOURS DE REPOS A UN ORGANISME A BUT NON LUCRATIF. Les modalités du **don de jours de repos** (RTT, jours de récupération, congés payés...) **à une association ou à une fondation**, institué par une loi du 15 avril 2024 ([ici](#)), ont été fixées par un décret du 21 février ([ici](#)). Le texte prévoit que le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer **ne peut excéder trois jours ouvrables par an**. Par ailleurs, la **valeur monétaire de ces jours de repos est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande**.



[En savoir plus](#)



LA LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

L'employeur est tenu d'énoncer les motifs de licenciement dans la lettre de rupture.

LA TO DO LIST

Délais	Délai minimum : la notification ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable
	Délai maximum : pas de délai maximum de notification (sauf dispositions conventionnelles contraires), à l'exception du licenciement disciplinaire qui doit être notifié dans un délai d'un mois suivant l'entretien préalable.
Modalités	Le code du travail impose une notification par LRAR .
Contenu	<ul style="list-style-type: none">- Mention explicite qu'il s'agit d'un licenciement ;- Motif(s) de licenciement : faits ou griefs objectifs, précis et matériellement vérifiables (en cas de contentieux, le juge doit examiner l'ensemble des griefs énoncés) ;- Qualification de la faute ou des fautes : insuffisance professionnelle ; faute simple (cause réelle et sérieuse), grave ou lourde ;- Indications relatives au préavis : s'il y a exécution, dispense d'exécution du préavis ou s'il y a absence de préavis (en cas de faute grave ou lourde) ;- Signature de l'employeur ou de son représentant, dûment mandaté pour procéder au licenciement. Des exigences spécifiques s'appliquent parfois (ex : licenciement pour inaptitude ou d'une femme enceinte). En cas de contentieux, la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.
Précisions des motifs	Possibilité pour l'employeur de préciser les motifs postérieurement à la notification , soit à son initiative (dans les 15 jours suivant la notification), soit à la demande du salarié (dans le même délai et 15 jours pour y répondre). A défaut de demande de précision, l'insuffisance de motivation ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais ouvre droit à une indemnité d'au maximum un mois de salaire.