FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 septembre 2025

L'INFO

VERS UNE AUGMENTATION DU COÛT DES RUPTURES CONVENTIONNELLES ? Le journal *Les Echos* révèle que **le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2026 pourrait alourdir le coût des ruptures conventionnelles pour les employeurs** (ici). La **contribution patronale** spécifique sur les indemnités **pourrait passer de 30 % à 40 %**. Il s'agirait d'une deuxième hausse puisque celle-ci avait déjà été relevée de 20 % à 30 % en 2023. Par ailleurs, le projet de loi consulté par *Les Echos* comporte **une taxe supplémentaire de 8 % sur les tickets-restaurant et chèques vacances**. Ces mesures envisagées viseraient à limiter le recours aux ruptures conventionnelles et à accroître les recettes de la Sécurité sociale tout en favorisant le plein-emploi.

En savoir plus

LA STAT

PARTAGE DU PROFIT DANS LES ENTREPRISES DU SBF 120. Selon l'édition 2025 du Baromètre du Partage du Profit réalisé par ERES (ici), **les entreprises du SBF120 ont versé 6 % de leur résultat en primes de partage du profit** (participation, intéressement, abondement) **à leurs salariés en 2024**. Ces entreprises ont ainsi distribué un montant de **6,87 milliards d'euros de primes collectives.** Cela correspond, en moyenne, à près de 6 000 euros par salarié. Ce chiffre s'élève à près de 7 000 euros lorsqu'il intègre les dividendes et les primes de partage du profit des salariés actionnaires. Par ailleurs, **le nombre de salariés bénéficiaires d'accords collectif d'intéressement, de participation et d'abondement a augmenté de plus de 10 % en 2024**, allant au-delà des niveaux records atteints en 2021.

En savoir plus

L'ARRET

DES REVIREMENTS EN MATIERE DE CONGES PAYES. Le 10 septembre, la Chambre sociale a opéré deux revirements afin d'aligner sa jurisprudence sur celle de la CJUE. En premier lieu, la Cour de cassation a jugé que **le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a désormais le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé coïncidant avec la période d'arrêt de travail** (ici). Est invoquée la différence de finalités entre les congés payés et l'arrêt maladie (ici). En second lieu, la Cour de cassation a jugé que **les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires** (ici). D'après le communiqué de la Haute juridiction (ici), une solution contraire conduirait à faire perdre au salarié un avantage financier qui prendrait des congés, ce qui le dissuaderait d'en poser.

En savoir plus

LE TEXTE

MODALITES DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER. Un arrêté du 9 septembre 2025 (ici) fixe le **niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage transfrontalier**. Le niveau de prise en charge est **majoré**, dans la limite de 4.000 euros, **en cas d'accueil d'un apprenti transfrontalier reconnu travailleur handicapé**. Par ailleurs, lorsque la convention d'apprentissage transfrontalier prévoit la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage transfrontalier à **temps partiel** en application de la réglementation du pays frontalier, le **niveau de prise en charge**, éventuellement majoré, est **proratisé en fonction de la quotité de temps de travail de l'apprenti**.

En savoir plus

LA TO DO LIST

LA GARANTIE D'EVOLUTION DE REMUNERATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Focus sur un dispositif visant à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou électif n'impacte pas la rémunération de son titulaire.

Mécanisme	L'évolution de la rémunération du représentant du personnel doit être **au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable**. A défaut de tels salariés, cette évolution de rémunération doit être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.
Bénéficiaires	Les représentants du personnel et syndicaux **dont le nombre d'heures de délégation excède 30 % de leur durée du travail**.
Période de comparaison	La comparaison de l'évolution de la rémunération doit être effectuée **annuellement**, et non à l'issue du mandat.
Panel de comparaison	La comparaison de l'évolution des rémunérations doit s'effectuer en priorité avec les **salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable**. Plus précisément, ces salariés sont ceux, relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période.
Supplétivité	Cette garantie légale s'applique **à défaut d'accord collectif plus favorable**.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –