

# DROIT SOCIAL : L'ACTUALITE DU MOIS EN UN CLIN D'OEIL

MARS 2025

1

## FOCUS : LA CONVENTION DE FORFAIT JOURS



Une **convention de forfait** est un document par lequel l'employeur et le salarié s'accordent sur une durée de travail forfaitaire. Deux types de forfait sont prévus par le Code du travail :

- le **forfait en heures** qui peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- le **forfait en jours** qui est nécessairement annuel (*C. trav., art. L. 3121-54*).

Par une **décision du 11 mars 2025**, la Chambre sociale de la Cour de cassation indique que lorsque le salarié est soumis à une convention de forfait en jours, mais que l'accord collectif ne garantit pas une amplitude et une charge de travail raisonnables, cette convention est considérée comme **nulle**.

Le salarié peut alors réclamer des heures supplémentaires, dont le juge devra vérifier l'existence et le nombre. **Cependant, ce manquement ne donne pas automatiquement droit à une réparation, il revient au salarié de prouver le préjudice distinct qu'il a subi** (*Cass. soc., 11 mars 2025 n°23-19.669*).



## A CONNAITRE : LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA CONVENTION DE FORFAIT JOURS



Les conventions de forfait organisant la durée de travail en jours ne peuvent être conclues qu'avec :

- des **cadres** qui disposent d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être **prédéterminée** et qui disposent d'une **réelle autonomie dans l'organisation** de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention de forfait en jours doit faire l'objet de :

- l'**accord exprès du salarié** ;
- d'une **convention individuelle établie par écrit** ;
- de la conclusion préalable d'un **accord collectif d'entreprise**, ou d'**établissement** ou, à défaut, d'une **convention** ou d'un **accord de branche**.

**Important !** Le dispositif conventionnel doit permettre à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable.



# 2

## LES DECISIONS DU MOIS

### → RESPONSABILITE PECUNIAIRE DU SALARIE

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi du salarié qui contestait son obligation d'**indemniser** l'employeur à la suite d'un accident avec le véhicule d'entreprise sous l'emprise de cannabis **en l'absence de faute lourde**. Les juges ont estimé que la réparation du **préjudice causé par une infraction pénale** ne nécessite pas qu'une **faute lourde soit caractérisée**.

*(Cass. crim., 14 janvier 2025, n°24-81.365)*

### → EXPERTISE SOLLICITEE PAR LE CSE

Pour la première fois, la Cour de cassation précise que **le délai de 10 jours pour contester une expertise court dès le lendemain de la délibération du CSE et expire à minuit**. S'il se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

*(Cass, soc., 5 février 2025 n°22-21.892)*

### → RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE

La Cour de cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de **consulter le CSE même s'il estime être dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié déclaré inapte par le médecin du travail**.

La consultation du CSE doit intervenir **avant** l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le défaut de consultation préalable du CSE prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

*(Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-13.802)*



# 3

## LES INFOS A CONNAITRE

### A NOTER

**L'arrêté du 25 février 2025 revoit les modalités d'évaluation des avantages en nature liés aux véhicules de fonction**

- **Véhicule acheté** : l'avantage en nature est porté de 9 % à 15 % du prix d'achat. Si l'employeur prend en charge le carburant, il passe de 12 % à 20 % ;
- **Véhicule loué ou en LOA/LLD** : l'évaluation passe de 30 % à 50 % du coût total annuel et de 40 % à 67 % si l'employeur couvre également le carburant ;
- **Véhicules 100 % électriques** : seuls les modèles éligibles au bonus écologique bénéficieront d'un abattement, relevé de 50 % à 70 %, avec un plafond annuel porté de 2 000,30 € à 4 582 €.

### A SAVOIR :

#### RESTE A CHARGE DU CPF

Le 1er janvier 2025, la participation forfaitaire à la charge du salarié pour financer une formation via le CPF a **été augmentée à 102,23 €, contre 100 € auparavant**. Le CPF est accessible à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite.

### INFO DU MOIS

**À partir du 1er janvier 2025**, les primes de partage de la valeur (PPV) sont incluses dans les revenus d'activité pour calculer la réduction générale des cotisations patronales, mais uniquement pour les PPV versées ou affectées à un plan d'épargne.

Par tolérance, elle ne s'applique pas aux salariés dont le contrat a pris fin **avant le 1er mars 2025**.



# POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

[mvlumeau@woogassociates.com](mailto:mvlumeau@woogassociates.com)

Tel : 01 44 69 25 50

