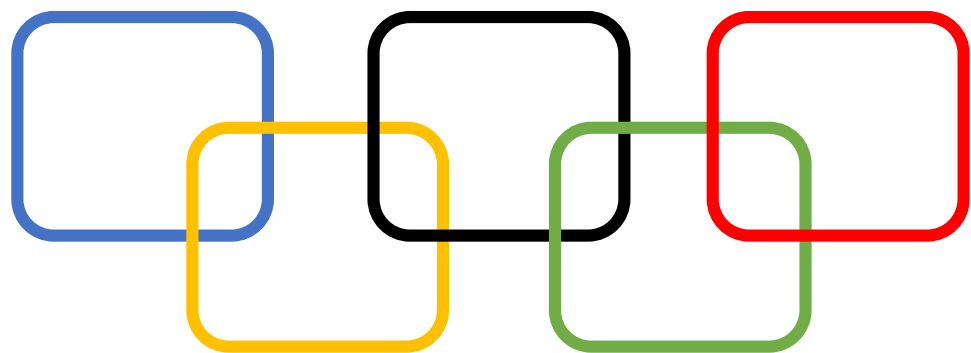
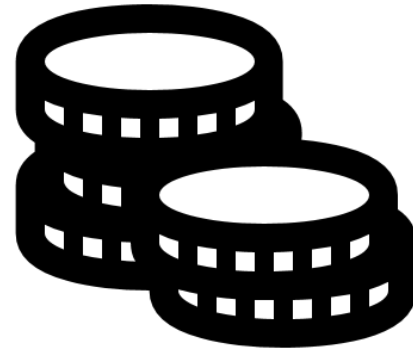
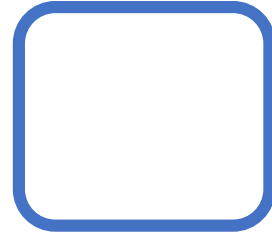


Les Olympiades de l'actualité sociale

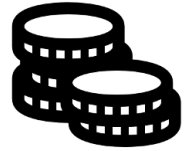


AG AFA – 21 mars 2024

Prime de
Partage de la
Valeur



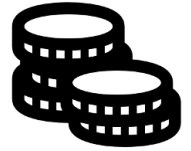
La Prime de Partage de la Valeur (PPV)



Les nouveautés

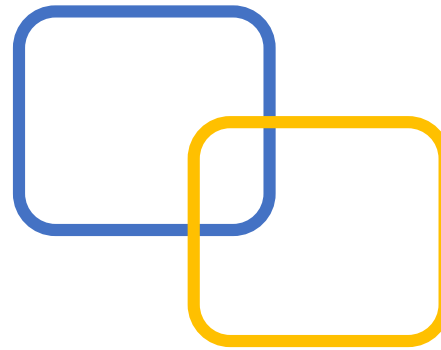
- **Possibilité de verser 2 PPV par année civile** (auparavant, possibilité de verser 1 PPV mais en faisant plusieurs versements)
- **Un régime social et fiscal de faveur différent selon l'effectif de l'entreprise** (+ ou – de 50 salariés) et la rémunération du salarié (< ou > à SMIC annuels) => jusqu'en 2027, pour un salarié qui perçoit une rémunération < à 3 SMIC annuels, la PPV est non chargée, non soumise à CSG CRDS et non imposable si la PPV est de 3 000€ max (6 000€ si intéressement collectif)
- **Prochainement possibilité de l'affecter sur un PEE** : **DECRET EN ATTENTE**

La Prime de Partage de la Valeur (PPV)



- Ne pas formaliser la Décision Unilatérale**
- Verser une PPV en plusieurs fois mais en changeant les bénéficiaires / les critères de modulation** => Il s'agit d'une prime unique mais versée en plusieurs fois. Les critères de modulation s'apprécient en prenant en compte comme référence la date du 1^{er} versement de la prime.
- Ne pas faire une stricte application des critères de modulations prévus par la loi :**
ancienneté, niveau de rémunération, classification, durée du contrat ou temps de présence sur les 12 derniers mois

Congés payés et Maladie



Congés Payés et Maladie



CODE DU TRAVAIL



	1ère année	Anées suivantes
Salarié en arrêt maladie non professionnel	Pas de CP	
Salarié en arrêt de travail suite à AT/MP	Acquisition normale de CP	Pas de CP



Salarié en arrêt maladie non professionnel OU professionnel	Acquisition normale de CP (au moins 4 semaines / an)	
---	--	--



Salarié en arrêt maladie non professionnel OU professionnel	Acquisition normale de CP	
---	---------------------------	--

Congés Payés et Maladie



Projet de loi d'adaptation du droit de l'UE (objet = mettre en conformité le code du travail en limitant les impacts pour les entreprises)

La CJUE



Les États membres peuvent, en cas d'absence pour maladie, limiter la durée de la période de report des congés payés à 15 mois

Le Conseil Constitutionnel



Il est possible de faire des différences entre l'acquisition des CP des salariés en arrêt de travail d'origine professionnel et les salariés en arrêt de travail d'origine non professionnel

Le Conseil d'Etat



Avis sur les pistes qu'envisage le Gouvernement => rendu public le 13 mars

Congés Payés et Maladie



1- L'acquisition des droits à Congés Payés (CP)

Arrêt maladie = 4 semaines de congés payés (2 jours / mois) et non 5 semaines

2- Une période de report au-delà de laquelle les Congés Payés seraient perdus

Période de report de 15 mois au-delà de laquelle les CP non pris seraient perdus.

Le début de la période dépend de la situation du salarié (CP acquis avant la maladie ou pendant).

Information du salarié obligatoire sous 10 jours dans certains cas (nombre de CP à prendre, date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris).

3- Pour le passé

Rétroactivité des règles depuis le 1er décembre 2009

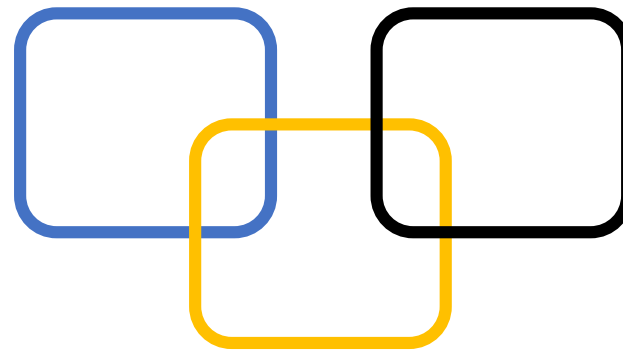
Délai de forclusion de 2 ans à compter de la publication de la loi

Prescription de 3 ans



Ne préjuge pas du texte définitif qui sera issu des débats parlementaires

L'entretien professionnel



L'entretien professionnel



Tous les 2 ans

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans.

=> envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

+ au retour d'un congé maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, arrêt maladie de + de 6 mois...

Tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

=> permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années et de s'assurer qu'il a :

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entretien professionnel



Les sanctions....

Entreprises de moins de 50 salariés



Demande de dommages et intérêts en fonction du préjudice

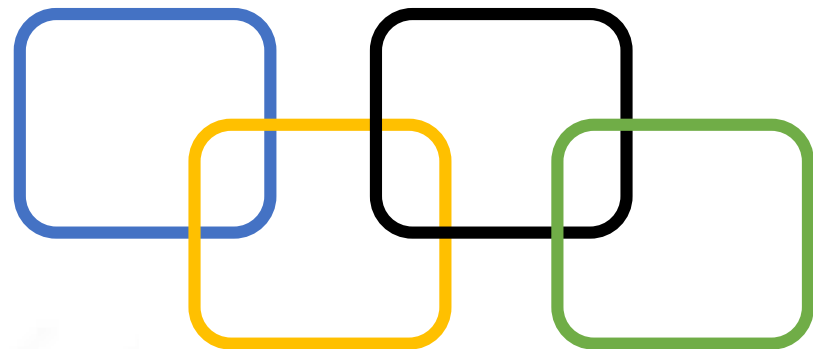
Si entretiens non faits tous les 2 ans, ou pas de formation pendant 6 ans

Entreprises de 50 salariés et +



Abondement du CPF du salarié de 3 000€

Les auto-
entrepreneurs



Les auto-entrepreneurs



Constat :

- Accroissement de sociétés qui proposent aux hôtels / restaurants la mise en relation avec des auto-entrepreneurs (réception, salle, cuisine)...
- Ou hôtels qui font appel directement à ces auto-entrepreneurs (anciens salariés notamment)

Avantages :

- Flexibilité
- Moins d'administratifs que pour un extra /intérim

Les auto-entrepreneurs



Condition de licéité :

- Exécution d'une tâche spécifiquement définie qui doit être différente de l'activité générale de l'entreprise utilisatrice.
- Les tâches doivent être rémunérées de façon forfaitaire en fonction de l'objet à réaliser. Jamais il ne doit y avoir de paiement proportionnel aux heures effectuées.

À noter que l'opération ne doit occasionner aucun préjudice au salarié, ni avoir pour effet d'é luder l'application de la loi ou de la convention collective pour les salariés sous peine de délit de marchandage.

Les auto-entrepreneurs

Les risques



S'il est établi que "l'auto-entrepreneur" effectue sa prestation dans des conditions qui le placent dans un **lien de subordination** juridique permanente vis-à-vis du donneur d'ordre, par exemple :

- est intégré à un planning,
- a un "dress-code",
- doit suivre l'organisation et les consignes du service,
- est encadré par le manager du service qui exerce un contrôle durant la réalisation de la tâche et a posteriori).

Redressement URSSAF

Action prud'homale

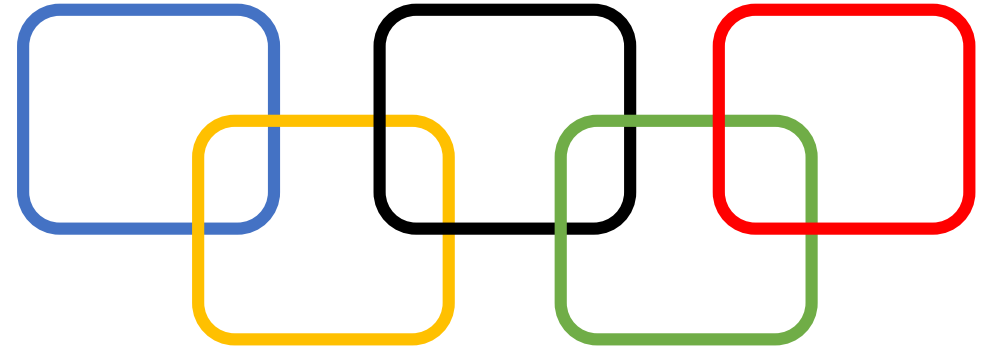
Actions pénales

Manque à gagner sur les cotisations

Requalification en CDI
Travail dissimulé
Prêt de main d'œuvre illicite
Délict de marchandage

Travail dissimulé
Prêt de main d'œuvre illicite
Délict de marchandage

Le travail de nuit

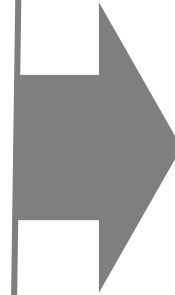


Le travail de nuit



Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit 22h – 7h :

- soit au moins **2 fois par semaine** selon son horaire de travail habituel au moins **3 heures** de son travail effectif quotidien
- soit au moins **280 heures** de travail effectif dans la plage 22h – 7h pour les établissements permanents sur l'année civile
- soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.



Contrepartie

- 1% des heures de nuit travaillées entre 22h et 7h
- Forfait de 2 jours pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période

Le travail de nuit



Autre obligation : la déclaration des travailleurs de nuit dans la DSN

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an



le salarié cumule des points sur son Compte Professionnel de Prévention (C2P)



MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Valerie.Klump@mk-associes.com

06 09 81 44 52

Dominique.Mircher@mk-associes.com

06 10 96 76 57

MK Associés vous accompagne :

- au quotidien dans la gestion sociale de votre entreprise
- lors de l'acquisition d'un hôtel en réalisant des audits sociaux de pré-acquisition