

20 DECEMBRE 2023

CREATION D'UN NOUVEL OUTIL D'ÉPARGNE SALARIALE



La loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur a créé un nouvel outil d'épargne salariale : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise.

Ce nouveau dispositif permet aux entreprises qui le souhaitent de verser à leurs collaborateurs une prime lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur trois ans.

S'il est mis en place, tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise doivent en bénéficier.

A noter : Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant annuel du plafond de sécurité sociale. Ce plan de partage de la valorisation de l'entreprise doit être encadré par un accord selon l'une des modalités suivantes :

- Convention ou un accord collectif de travail ;
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Accord conclu au sein du CSE.

Source : Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, art. 10.

VAGUE DE FROID : PRECAUTIONS A PRENDRE POUR PROTEGER LES SALARIES



Au titre de son obligation de sécurité, tous les employeurs sont tenus de prendre les mesures de prévention nécessaires pour protéger leurs salariés des risques liés au froid en mettant en place une série de précautions.

Une exposition directe au froid peut avoir des conséquences en fonction du temps d'exposition du travailleur : gelures, crampes, hypothermie... En cette période hivernale, le

Ministère du Travail rappelle aux employeurs qu'ils sont tenus de s'assurer de :

- Planifier le travail à l'extérieur en fonction des conditions météorologiques (BTP notamment) ;
- Limiter le travail en zone froide et prévoir un régime de pause adapté (mise à disposition de boissons chaudes avec local de repos chauffé) ;
- Mettre à disposition des dispositifs localisés de chauffage pour les postes exposés ;
- Mettre à disposition les protections individuelles adaptées (gants, caleçons longs, pantalons et vestes isolants, surpantalons, chaussettes, bonnets) ;
- Éviter le travail isolé pour alerter les secours rapidement en cas de nécessité et éviter ainsi un retard de prise en charge sanitaire, sinon prévoir un système d'alarme en cas d'immobilité prolongée du travailleur.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/vague-de-froid-les-precautions-a-prendre>



En période de fêtes, nombre d'entreprises organisent des pots de fin d'année. La consommation d'alcool sur le lieu de travail peut constituer un facteur de risque pour la santé et la sécurité des salariés. Le point sur le cadre légal.

L'employeur peut donc organiser des pots au sein de son entreprise, dans ses locaux, ou bien à l'extérieur (dans une salle louée, un restaurant par exemple), en prévoyant la mise à disposition de ses salariés de boissons alcoolisées. Les règles applicables ne sont toutefois pas identiques selon le lieu où se déroulera le pot.

1. Les pots dans l'entreprise

Les seules boissons alcoolisées pouvant être introduites dans l'entreprise sont le vin, la bière, le cidre et le poiré. Les spiritueux (comme le whisky ou la vodka) sont interdits. Le Code du travail sanctionne par une amende de 3 750 € maximum, le non-respect de cette obligation.

Dans certains cas, la direction peut toutefois considérer (au regard de l'activité de l'entreprise) que la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Afin de prévenir tout risque d'accident, il a alors la possibilité de prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par une note de service, une disposition qui limite ou interdit toute consommation d'alcool.

2. Les pots en dehors des lieux de travail

Dans ce cas de figure, les règles applicables sont différentes dès lors que le règlement intérieur ne s'applique pas. En revanche, le salarié reste subordonné à l'employeur et soumis à son pouvoir de direction, dans la mesure où il participe à un pot sur invitation de son entreprise. En cas d'accident, la responsabilité de ce dernier pourrait donc être engagée.

Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer, pendant et après le pot, que la santé physique des salariés n'est pas mise en danger par un état d'ébriété.

Source : Article R 4228-20 du Code du travail

LE CHIFFRE

56%

Selon une récente étude de l'Apec* **56% des moins de 35 ans n'ayant pas encore de mission managériale aspirent à devenir managers.** Cette proportion est en recul de 7 points en un an.

Si les raisons de devenir manager sont nombreuses, celles de refuser cette perspective sont tout aussi variées, au premier rang desquelles le fait de ne pas estimer avoir la personnalité requise. La gestion des individualités au sein d'une équipe est un autre motif de ne pas endosser le rôle de manager. La charge de travail figure comme la troisième de ces exigences dissuasives. Cette charge de travail conséquente découle d'attentes considérées comme trop nombreuses de l'entreprise envers les managers.

Ainsi, pour la majorité des jeunes cadres, le management reste à terme une aspiration. Mais on peut émettre l'hypothèse que la baisse d'attractivité de la fonction managériale découle des exigences de plus en plus fortes liées à la fonction, dans un contexte de développement du travail hybride. Les répercussions de ces exigences sur l'équilibre de vie peuvent aussi entrer en ligne de compte.

Source : Apec, Devenir manager, novembre 2023