

Les questions du mois

Compilation GHS — janvier à mars 2025



SOMMAIRE

01 **Congés**

Peut-on reporter les RTT non pris en fin de période d'acquisition ?

Page 3

02 **Santé**

Complémentaire santé, quelle obligation pour l'employeur ?

Page 6

03 **Prime**

Le versement d'une prime de partage de la valeur est-il obligatoire ?

Page 9



01 CONGÉS

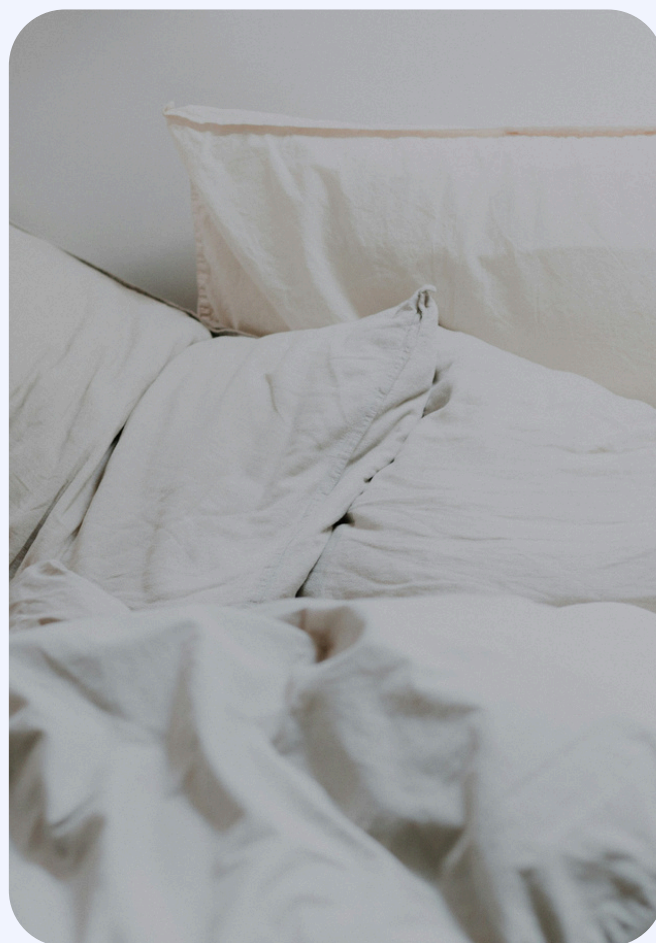
**— Peut-on reporter les RTT
non pris en fin de période
d'acquisition?**

Les RTT

La **réduction du temps de travail (RTT)** est un dispositif qui permet au salarié de bénéficier d'un **temps de repos** lorsque la durée de son travail hebdomadaire est **supérieure à 35h**.



Les **modalités de prise des jours de RTT** sont en principe fixées par un **accord collectif** de branche ou d'entreprise.

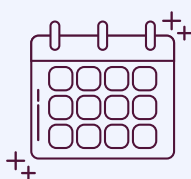


La période de référence

Cet accord peut prévoir une période de référence, calée sur :

- **L'année civile**
- Ou un **délai maximum pour poser les jours acquis**

C'est sur cette période de référence que les RTT doivent être pris.








Le reste des RTT



Et si à la fin de cette période, le salarié a **encore des RTT à prendre** ? Il faut se reporter à **l'accord collectif**. Les RTT peuvent être :

 perdus,
  reportés,
  ou encore indemnisés, ...

Si l'accord **ne prévoit rien**, le salarié peut **perdre** les jours acquis.



Les RTT ne seront **pas perdus** si le salarié prouve que l'employeur l'a mis dans **l'impossibilité de les prendre**.

Le rachat des RTT

À noter que depuis 2022 et **jusqu'au 31 décembre 2025**, chaque salarié peut demander à **racheter tout ou partie** des jours de RTT non pris.



Si **l'employeur accepte** la demande du salarié, la valorisation des jours rachetés, ainsi que leur régime social et fiscal, sont alignés sur ceux des **heures supplémentaires**.



02 SANTÉ

**— Complémentaire santé,
quelle obligation
pour l'employeur ?**



La complémentaire santé

La complémentaire santé est un **système d'assurance** maladie qui **complète** celui de la Sécurité sociale.



Il intervient sous la forme d'un **complément** de **remboursement des soins**.

Une **couverture complémentaire** santé doit être proposée par l'employeur **à tous ses salariés** (hors intermittents du spectacle).



Le contrat de complémentaire santé



Le contrat doit prévoir un **panier de soins minimum**.

Mais la **convention collective** impose souvent un cadre **plus précis**.



Si l'employeur souscrit à un contrat autre que celui prévu par la CCN, il doit tout de même en **respecter le cadre**.

Le contrat doit dans tous les cas avoir un caractère **collectif** et **obligatoire**.

La participation de l'employeur est alors **exonérée de cotisations**.





Les renforts optionnels de garanties



Si la prise en charge des ayant-droits n'est pas obligatoire, elle est intégralement à la charge des salariés.

Faute de quoi le caractère collectif et obligatoire serait **rompu**.



Il en va de même pour les éventuels **renforts optionnels de garanties** choisis par le salarié, qui ne peuvent pas être pris en charge par l'employeur.



Dans le cas contraire, l'ensemble des contributions de l'employeur seraient **soumises à cotisations**.



03 PRIME

— **Le versement d'une prime de partage de la valeur est-il obligatoire ?**

C'est quoi la PPV

C'est un dispositif qui permet à l'employeur de **verser une prime au salarié**.



Sous certaines conditions, cette prime peut être **exonérée d'impôt** et de **cotisations sociales**.



Il n'existe **pas d'obligation** de partage de la valeur pour les entreprises de **moins de 11 salariés**.



L'obligation de la PPV

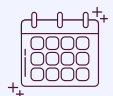
La PPV est obligatoire pour les entreprises remplissant ces 2 conditions :

1 Être une entreprise de **11 à 50 salariés**



2 Réaliser un bénéfice net fiscal :

- au moins égal à **1 % du chiffre d'affaires**,
- pendant **3 exercices consécutifs**.





Les dispositifs de la PPV



Ces entreprises doivent désormais se doter d'un des dispositifs de partage de la valeur suivants :



Un accord de participation ou d'intéressement



Un abondement d'un plan d'épargne (PEE, PERCO, ...)



Ou une prime de partage de la valeur.

Une obligation étendue



Cette obligation pourrait être étendue par accord de branche aux structures :

- Qui ne **déclarent pas de bénéfice net fiscal**,
- Mais réalisent un **résultat excédentaire** au moins égal à **1 % de leurs recettes**.



Envie d'en savoir plus ?

Pour aller plus loin sur ces sujets, découvrez **nos formations** :

- Gérez les arrêts de travail en paie
- Gérez les congés payés en paie
- Le calcul de la paie



GHS

Nous espérons que notre **livre blanc** vous a plu

Outils de gestion sociale et centre de formation, nous développons depuis plus de 30 ans notre expertise de la paie dans différents secteurs d'activités (culture, hôtellerie, restauration, étude de marché, etc.).

Découvrez-nous sur
www.ghs.fr



01 53 34 25 25



commercial@ghs.fr

GHS