

Le Récap' RH



#backtowork



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Loi immigration	P.3
IJSS	P.4
Retraite	P.5

L'actualité paie

Compte AT/MP	P.7
Bonus-Malus	P.8
Taxe d'apprentissage	P.9
Cotisations	P.9

Le saviez-vous ?

Rentrée scolaire	P.11
Protection sociale	P.12
Horaires de travail	P.13

Back to work : l'actu RH de la rentrée

Chers lecteurs,

Nous espérons que vous avez pleinement profité de l'été, marqué par les Jeux Olympiques de 2024 qui ont illuminé nos journées !



Malgré l'effervescence olympique, nous avons gardé un œil attentif sur l'actualité paie & sociale ! La période a été relativement calme en l'attente du remaniement gouvernemental, mais nous avons préparé pour vous un condensé des principales actualités de l'été 2024 afin de faciliter votre rentrée.

Au programme de cette édition :

- **Paie** : Découvrez les évolutions récentes et les rappels essentiels concernant le compte AT-MP, l'assurance chômage, et le solde de la taxe d'apprentissage.
- **Social** : Faites le point sur les nouvelles règles issues de la loi Immigration, les indemnités journalières en cas de GPA, ainsi que les ajustements récents relatifs à la Retraite Progressive, la Pension d'Orphelin et la Retraite des Anciens Combattants.
- **À ne pas manquer** : Retrouvez en fin de newsletter les dernières actualités jurisprudentielles et les informations marquantes dans notre rubrique "Le saviez-vous".

Bonne lecture et bon retour au bureau !

L'équipe Fortify

A photograph of a group of people in a meeting or classroom setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a white blouse and a pearl earring, is smiling and looking towards the right. Behind her, a man in a blue checkered shirt is looking down. Other people are visible in the background, slightly out of focus. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Loi immigration : quelles sont les nouvelles règles concernant l'emploi de travailleurs étrangers ?

Le décret d'application de **la loi Immigration**, publié le 16 juillet 2024, introduit plusieurs modifications concernant l'emploi de travailleurs étrangers. Il prévoit une **nouvelle amende administrative** en cas d'emploi irrégulier d'un étranger, remplaçant les anciennes contributions à l'OFII, et renforce les exigences pour la délivrance des autorisations de travail.

Amende administrative pour emploi irrégulier

L'emploi irrégulier d'un étranger est désormais **sanctionné** par une amende administrative, fixée à un maximum de **20 750 € par travailleur**, avec une **majoration possible en cas de récidive** (jusqu'à 62 250 €).

Le montant peut être **réduit** si l'employeur s'acquitte spontanément des sommes dues au travailleur. Le décret précise aussi les modalités de calcul des frais d'éloignement, inclus dans l'amende, et détaille le **processus de mise en œuvre** de cette amende, qui entre en vigueur pour les infractions constatées après le 17 juillet 2024.

Solidarité financière du donneur d'ordre

Le décret transfère la **responsabilité** de la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre, en cas de recours à un sous-traitant employant illégalement un travailleur étranger, de l'OFII au ministre chargé de l'immigration. Ce dernier peut engager cette **solidarité** après avoir informé le donneur d'ordre et recueilli ses observations. La nouvelle réglementation s'applique aux faits constatés à partir du 16 juillet 2024.

Renforcement des exigences pour les autorisations de travail

À partir du 1er septembre 2024, les conditions pour obtenir une autorisation de travail sont **renforcées**. Les employeurs doivent désormais respecter non seulement leurs obligations sociales mais aussi être exempts de certaines condamnations ou infractions graves. De plus, pour les emplois saisonniers, ils doivent prouver que le travailleur dispose d'un **logement décent**. Un nouveau motif de refus d'autorisation est introduit, en cas de projet de recrutement disproportionné par rapport à l'activité économique de l'employeur.

Nouvelles procédures concernant les apprentis étrangers et les salariés détachés temporairement en France

- 1. Apprentis étrangers** : Lorsque l'autorisation de travail concerne un apprenti dont l'employeur est établi à l'étranger et qui est accueilli dans une entreprise en France pour compléter sa formation, la demande d'autorisation de travail doit être effectuée par l'entreprise d'accueil en France.
- 2. Salariés détachés temporairement en France** : Si un salarié est détaché temporairement en France par une entreprise étrangère dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, c'est l'entreprise utilisatrice en France qui doit faire la demande d'autorisation de travail.

Ces dispositions entreront en vigueur **le 1er septembre 2024**.



Circulaire de l'Assurance Maladie : Droits aux Prestations Sociales pour les Enfants nés de Gestation pour Autrui à l'Étranger

La circulaire de l'Assurance maladie du 11 juillet 2024 **clarifie les règles** concernant les droits aux prestations de sécurité sociale pour les assurés français lorsqu'un enfant, **né d'une gestation ou procréation pour autrui (GPA) menée à l'étranger**, arrive en France. Voici ce qu'il faut savoir :

Congé maternité – Principe général :

Les IJSS pour le congé de maternité ne sont accordées qu'à la femme qui a porté l'enfant. Par conséquent, une mère commanditaire, qui a eu recours à une GPA, **n'est pas éligible** à ces indemnités en France.



Le droit français, ainsi que le droit de l'Union européenne, limitent le congé de maternité **à la femme enceinte ayant accouché**. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a confirmé que les États membres **ne sont pas tenus d'accorder un congé de maternité aux femmes ayant un enfant via une mère porteuse**.

IJSS pour le Congé de Paternité et d'Accueil de l'Enfant



L'Assurance maladie examine les situations dans lesquelles **un congé de paternité** peut être indemnisé pour un enfant né par GPA :

- **Pour le père biologique** : Le père de l'enfant, dont la filiation est établie légalement, peut prétendre à ces indemnités.
- **Pour le conjoint ou partenaire de la mère** : La personne, quel que soit son sexe, qui est conjoint, partenaire pacsé ou concubin de la mère, peut aussi être éligible à ce congé si elle ne dispose pas de lien de filiation avec l'enfant.

A noter :

- La filiation doit être **reconnue par l'état civil français**, et l'acte de naissance étranger doit être transcrit ou traduit en français, légalement validé.
- La double filiation paternelle ne peut être reconnue qu'après une **procédure d'adoption**, non simplement sur la base d'un acte de naissance étranger.

Le congé de paternité ne peut débuter **qu'à partir de l'arrivée de l'enfant sur le territoire français**, ce qui constitue une dérogation par rapport au droit commun.

Congé d'adoption



L'indemnisation est possible pour un assuré ayant établi **un lien de filiation avec l'enfant par adoption, conformément aux procédures légales** :

- Les couples de même sexe ou de sexe différent, ainsi que les personnes seules, peuvent bénéficier de ce congé.
- Les conditions de droit commun s'appliquent, mais le point de départ du congé est dérogatoire, car il commence à l'arrivée de l'enfant en France.

La circulaire précise que, pour les enfants nés via GPA, **l'adoption de l'enfant par le conjoint (adoption de l'enfant du conjoint) ne donne pas droit à une indemnisation par l'Assurance maladie**. Cette disposition souligne la spécificité des procédures d'adoption dans les cas de GPA.

Reforme des retraites : nouvelles précisions sur la retraite progressive, la pension d'orphelin et la retraite des Anciens Combattants

Un décret publié le 8 juillet 2024 ajuste **plusieurs mesures relatives aux retraites**, comme prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 :

Retraite progressive :


Le décret rétablit les **restrictions** concernant **les activités incompatibles avec la retraite progressive**. Cela inclut des fonctions comme collaborateur occasionnel du service public ou administrateur de groupements mutualistes, parmi d'autres. Ces restrictions s'appliquent aux pensions débutant le 9 juillet 2024.

Pension d'orphelin :

- **Condition d'Âge** : Les orphelins peuvent percevoir **une pension sans limite d'âge** s'ils présentent un taux d'incapacité permanente (IPP) d'au moins **80 %, ou de 50 %** avec restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi. Cette mesure est en vigueur depuis le 9 juillet 2024.
- **Extension aux Travailleurs Indépendants** : La pension est désormais étendue aux enfants dont les parents sont travailleurs indépendants ou professionnels libéraux non réglementés. Cela concerne les décès survenus **depuis le 9 juillet 2024**.

Retraite des anciens combattants et prisonniers de guerre :

- **Conditions d'Obtention du Taux Plein** : Le décret adapte les conditions pour obtenir le taux plein en fonction de l'âge légal de départ à la retraite. Les anciens combattants et prisonniers de guerre peuvent maintenant bénéficier du taux plein plus tôt, selon la durée de leurs services ou captivité et leur date de naissance.
- Ces conditions s'appliquent **aux pensions prenant effet à partir du 9 juillet 2024**.

 Pour plus de détails, consultez le décret 2024-755 du 7 juillet 2024, publié au Journal officiel du 8 juillet 2024.



A close-up, slightly blurred photograph of a person in a white shirt sitting at a desk. The person's right hand is holding a silver pen, poised to sign a document. In the foreground, a hand is using a calculator. The scene is brightly lit, and the overall tone is professional and focused on administrative or financial tasks.

L'actualité paie

Intégration des fonctionnalités AT/MP au compte entreprise : nouvelles modalités pratiques

Depuis le 2 juillet 2024, les fonctionnalités **de l'ancien compte AT/MP** sont désormais incluses dans le compte entreprise accessible via [net-entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr).

Cette intégration permet aux employeurs d'accéder à l'ensemble des services en ligne de l'Assurance Maladie et **de l'Assurance Maladie-Risques professionnels** à partir d'un seul point d'entrée : <https://www.net-entreprises.fr>.



Modalités pratiques

1. Si l'employeur est déjà inscrit au compte AT/MP, aucune action supplémentaire n'est requise. Il peut accéder au compte entreprise en cliquant sur la pastille « Compte entreprise - Vos démarches maladie et risques professionnels ».

La page d'accueil du compte entreprise permet de retrouver toutes les fonctionnalités précédemment disponibles dans le compte AT/MP.

Il est également possible d'accéder directement aux fonctionnalités de l'ancien compte AT/MP en sélectionnant la pastille « Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels ».

2. Si l'employeur est inscrit à [net-entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr) mais pas au compte AT/MP, il doit cliquer sur « Gestion », puis « Gérer les déclarations ».

Ensuite, il doit choisir le service « Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels » et valider sa demande. L'habilitation sera effective sous 48 heures.

Et l'ancien compte AT/MP ?

Les fonctionnalités de l'ancien compte AT/MP restent inchangées, bien que l'ergonomie ait été améliorée. Les services suivants restent disponibles :

- **consultation du taux de cotisation AT/MP ;**
- **notification** dématérialisée des décisions de taux de cotisations ;
- **consultation des sinistres** récemment reconnus affectant les futurs taux ;
- **bilan individuel des risques professionnels**, permettant une comparaison avec les entreprises de même taille et secteur ;
- **attestation des indicateurs des risques professionnels** (nécessaires pour répondre à un marché public) ;
- **service de demande en ligne des subventions Prévention.**

Assurance chômage : Prolongation des règles actuelles et du bonus-malus jusqu'au 31 octobre 2024

Un décret publié au Journal officiel le 31 juillet 2024 **prolonge les règles d'indemnisation actuelles de l'assurance chômage** ainsi que le **dispositif de bonus-malus** sur les cotisations patronales jusqu'au 31 octobre 2024. Les futures règles dépendront de la composition du nouveau gouvernement, dont la nomination reste en attente.



Contexte de la Réforme

Pour rappel, après avoir refusé d'agréer la convention d'assurance chômage du 27 novembre 2023 conclue par les partenaires sociaux (arrêté du 10 mai 2024, JO du 11, texte 4), le gouvernement Attal avait annoncé vouloir procéder à une nouvelle réforme de l'assurance chômage.

Décriée par les syndicats et contestée tant par les partis de gauche que par l'extrême droite, cette réforme visait, dans un objectif de plein-emploi, à durcir les conditions d'accès à l'assurance chômage et à réduire la durée maximale d'indemnisation, avec une entrée en vigueur programmée le 1er décembre 2024.

Cependant, la dissolution de l'Assemblée nationale et le résultat des élections législatives, qui ont mis le camp présidentiel en troisième position, ont entraîné la suspension de cette réforme.

Un décret précédent avait déjà prolongé les règles en vigueur jusqu'au 31 juillet 2024.

Désormais, un nouveau décret, publié le 31 juillet, étend cette prolongation jusqu'au 31 octobre 2024.

Prolongation du Bonus-Malus

Le mécanisme de bonus-malus, qui ajuste les cotisations patronales pour les entreprises de 11 salariés et plus, sera également **prolongé jusqu'au 31 octobre 2024**. Ce système, en vigueur depuis le 1er septembre 2022, ajuste les cotisations en fonction du taux de séparation des entreprises : jusqu'à un taux maximum de 5,05 % pour les entreprises avec un malus, ou un taux minimum de **3 %** pour celles bénéficiant d'un bonus.

Perspectives futures

Une nouvelle période de modulation commencera **le 1er septembre 2024**, mais elle nécessitera un décret supplémentaire pour continuer au-delà d'octobre 2024, conformément au cycle prévu jusqu'au 31 août 2025. Le nouveau gouvernement, une fois en place, **décidera des prochaines étapes**. Pour cette période, la condition d'effectif sera évaluée sur la base de la moyenne annuelle des employés entre juillet 2023 et juin 2024.

Les taux de séparation médians pour chaque secteur d'activité pour la période de modulation septembre/octobre 2024 ont été publiés le 22 août 2024. Ces taux servent de référence pour déterminer si une entreprise sera en situation de bonus ou de malus.

Les URSSAF informeront les employeurs du taux de cotisation modulé applicable entre le 30 août et le 6 septembre 2024.

Solde de la taxe d'apprentissage : prolongation de la première fenêtre de fléchage des fonds jusqu'au 23 août 2024

La première période de fléchage des fonds de la fraction « solde » de la taxe d'apprentissage est prolongée jusqu'au 23 août 2024. Les employeurs peuvent désormais attribuer leurs fonds versés aux URSSAF pour cette fraction aux établissements de leur choix **via la plateforme SOLTÉA**.



La taxe d'apprentissage est calculée à un taux de **0,68 % de la masse salariale dont la fraction principale de 0,59% est versée mensuellement 0,59 % aux URSSAF**.

La fraction solde de 0,09 % doit être payée et déclarée avec la DSN d'avril de l'année suivant celle au titre de laquelle la taxe est due. Par exemple, pour la taxe 2023, le solde devait être payé avec la DSN d'avril 2024.

Les employeurs peuvent choisir de flécher tout ou partie de ce solde vers des établissements de formation initiale technologique et professionnelle, ou pour l'insertion professionnelle.

Les fonds doivent être fléchés via la plateforme SOLTÉA (<https://www.soltea.gouv.fr>).

Si les employeurs ne désignent pas de bénéficiaires via SOLTÉA, la Caisse des dépôts et consignations répartira les fonds selon les règles de répartition par défaut prévues par le code du travail.

Si aucun fléchage n'est effectué, les fonds non attribués seront répartis selon les règles par défaut. **La deuxième période de fléchage commencera a priori le 2 septembre 2024, et se terminera le 4 octobre 2024**. Les dates précises seront confirmées par un arrêté à venir.

Cotisations

L'URSSAF soutient les entreprises impactées par les intempéries cet été

L'URSSAF a mis en place des **mesures d'urgence** pour les employeurs et travailleurs indépendants affectés par les intempéries récentes dans plusieurs régions, dont **Centre-Val de Loire, Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées, Bourgogne, Franche-Comté, Île-de-France et Lorraine**. Ces mesures s'ajoutent à celles pour les régions déjà touchées en juillet.

Pour les Employeurs :

- Flexibilité accordée en cas de retard de déclaration.
- Possibilité de demander un report de cotisations.
- Annulation automatique des pénalités et majorations de retard.
- Contactez l'URSSAF via www.urssaf.fr (menu « Messagerie » → « Une formalité déclarative ») ou au 3957 (option 3).

Pour les Travailleurs Indépendants :

- Report de paiement sans pénalités possible.
- Contactez l'URSSAF via www.urssaf.fr (menu « Messagerie » → « Une formalité déclarative ») ou au 3698 (option 0).
- Aide d'urgence jusqu'à 2 000 € disponible pour les dégradations. Demandez via <https://secu-independants.fr/action-sociale/demander-une-aide/fonds-catastrophe-et-intemperies> et envoyez le formulaire à l'URSSAF via la messagerie sécurisée. Les auto-entrepreneurs peuvent faire leur demande sur www.autoentrepreneur.urssaf.fr (option « Nouveau message »).

Les demandes seront traitées dans un **délai de 15 jours**.

Source : www.urssaf.fr, mise à jour le 8 août 2024



Le saviez-vous ?



Rentrée scolaire et absence du salarié : quelles sont les règles ?

La rentrée scolaire approche à grand pas ! Cette année, c'est le lundi 2 septembre que les écoliers vont reprendre le chemin de l'école. A chaque rentrée scolaire, une question se pose pour les salariés parents de jeunes enfants : peuvent-ils s'absenter du travail pour accompagner leurs enfants à l'école ? Que dit la loi à ce sujet ? Voici la réponse :

Le Code du travail ne prévoit **aucune disposition relative au retard ou à l'absence des salariés le jour de la rentrée scolaire.**

En revanche, certaines **conventions collectives** prennent en compte cet évènement dans les autorisations d'absence ou aménagement d'horaire. C'est par exemple le cas de :

- **La convention collective nationale de la coiffure** : autorisation d'absence de 3 heures, sans réduction de rémunération pour les salariés ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus ;
- **La convention collective des entreprises de propreté et des services associés** : une journée pour les pères ou les mères de famille pour la première rentrée à l'école de leur enfant ;
- **La convention collective des sociétés d'assurances** : une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans.

Dans le cas où la convention collective ne prévoit **aucune disposition particulière** sur le sujet de la rentrée scolaire, un accord d'entreprise peut réglementer les principes de cette absence. Par ailleurs, si l'employeur a accordé aux parents la possibilité de s'absenter les années précédentes, cela constitue un «**usage** », c'est à dire un avantage accordé librement par l'employeur à ses salariés et de manière répétée.

En l'absence de disposition conventionnelle et de tout accord ou usage d'entreprise sur le sujet, l'employeur est libre ou non d'accorder une autorisation d'absence aux salariés qui en feraient la demande. Dans beaucoup d'entreprises, il existe une **tolérance** pour ce jour. Il revient à la direction de décider de la politique d'absences et de retard à mettre en place concernant la rentrée des classes.

[Lire notre article complet](#)



Protection sociale complémentaire : délai de cinq ans pour agir en cas de défaut d'affiliation par l'employeur

Dans un arrêt du 26 juin 2024, la Cour de cassation a précisé que le salarié dispose d'un délai de **cinq ans** pour intenter une action contre son employeur en cas de non-affiliation à un régime de prévoyance complémentaire. Dans cette affaire, le salarié a obtenu de son employeur une **indemnisation équivalente** à la rente d'invalidité qu'il aurait dû recevoir.

Rappel des obligations de l'employeur

L'employeur est tenu **d'affilier ses salariés** à un régime de protection sociale complémentaire couvrant les frais de santé, la prévoyance et la retraite. Cette obligation découle de la mise en place d'un **régime collectif** par un acte fondateur, et de la souscription d'un contrat auprès d'un organisme assureur. En cas de manquement, l'employeur engage sa **responsabilité**, notamment s'il n'a pas souscrit de contrat ou si le contrat ne couvre pas les engagements prévus.

Les faits de l'affaire

Un salarié, en poste depuis 2007, a vu son contrat de travail **transféré en 2012**. Placé en invalidité en janvier 2014, il a sollicité en 2017 une rente auprès de l'organisme de prévoyance, mais s'est vu opposer un **refus** au motif que l'affiliation était postérieure à son placement en invalidité. Après avoir intenté une action contre son employeur en 2018, celui-ci a invoqué la prescription de deux ans prévue par le Code du travail pour les litiges relatifs à l'exécution du contrat.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation **a rejeté l'argument de l'employeur, confirmant que l'action en responsabilité fondée sur le défaut d'affiliation à un régime de prévoyance relève de la prescription de droit commun de cinq ans**. Ainsi, l'action du salarié, introduite en janvier 2018, n'était pas prescrite.

L'employeur a été **condamné à lui verser une indemnisation de 17 851,81 € nets**, ainsi qu'une rente mensuelle de 350,05 € nets, pour compenser l'absence de versement de la rente conventionnelle d'invalidité.

Cette décision s'inscrit dans la **continuité** de précédentes jurisprudences, qui avaient également retenu un délai de cinq ans pour agir en cas de manquement à l'obligation d'affiliation à un régime de retraite complémentaire.



Le changement des horaires de travail peut-il porter atteinte aux droits familiaux des salariés ?

Lorsqu'un employeur décide de modifier les horaires de travail de ses salariés, il doit veiller à ce que ce changement ne porte pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de leur vie privée, particulièrement en ce qui concerne les obligations familiales du salarié.

Rappel des faits :

Un salarié, travaillant habituellement en horaires de nuit, a été licencié pour **faute grave** après avoir **refusé une modification de ses horaires de travail** qui l'aurait contraint à travailler en journée. Ce changement était **incompatible** avec les besoins spécifiques de son enfant handicapé, qui nécessite une surveillance diurne constante.

Le salarié a contesté son licenciement, et **la Cour de cassation lui a donné raison**. La Cour a rappelé que, bien que la modification des horaires de travail relève généralement du pouvoir de direction de l'employeur et ne nécessite pas l'accord préalable du salarié, ce pouvoir n'est pas absolu. En effet, si le changement d'horaires **impacte gravement la vie personnelle du salarié**, notamment en compromettant ses obligations familiales impérieuses, il peut être considéré comme une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie privée.

Dans ce cas précis, la Cour de cassation a estimé que le passage d'horaires de nuit à des horaires de jour imposait au salarié une contrainte insurmontable, en raison de la nécessité de s'occuper de son enfant handicapé. Par conséquent, **le refus du salarié était légitime**, et le licenciement pour faute grave injustifié.

Cette décision met en lumière l'importance pour les employeurs de prendre en compte **les situations familiales particulières** de leurs salariés lorsqu'ils envisagent des modifications d'horaires de travail. Elle souligne également la nécessité de respecter **l'équilibre** entre les prérogatives de l'employeur en matière de gestion des conditions de travail et les droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de vie privée et familiale.

Source : Cass.soc. 29 mai 2024, n°22-21.814





NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr

www.newext-rh.com