



Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Loi "Plein Emploi"	P.3 à 4
Réforme des retraites	P.5 à 6
SST	P.7
CST	P.8
Présomption de démission	P.8
Partage de la valeur	P.9

L'actualité paie

Versement mobilité	P.11
Bulletin de paie	P.11
DSN	P.12
Taxe d'apprentissage	P.13
Cotisations	P.14 à 18
Titres restaurant	P.18

Le saviez-vous ?

Monétisation RTT	P.20
Accident du travail	P.21
Prime d'arrivée	P.22
Durée du travail	P.23

Edite

Chers lecteurs,

Nous voici déjà en juin, et il est temps de faire le point sur les dernières actualités RH !

Dans ce numéro, nous revenons sur les points forts de l'actualité sociale de ce mois, avec un focus sur la **loi Plein Emploi** et la **Réforme des retraites**.

Côté paie, nous récapitulons les dernières **évolutions** en matière de cotisations, bulletin de paie, loi de partage de la valeur, versement mobilité, taxe d'apprentissage, DSN...

Comme toujours, nous serons présents cet été pour à vous tenir **informés** des évolutions importantes en matière des ressources humaines !

N'hésitez pas à nous faire part de vos questions et de vos préoccupations sur l'adresse conseil@fortify.fr.

Nous vous souhaitons un très bel été !

L'équipe Fortify

A blurred background image showing a person's hands writing in a notebook on a wooden desk. A silver laptop is partially visible on the right side of the desk. The scene is brightly lit, suggesting an indoor office or study environment.

L'actualité sociale

Le projet de loi « Plein emploi » du gouvernement présenté en Conseil des ministres



Le projet de loi pose les bases d'un nouveau système de coordination des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation professionnelle à travers la création du réseau France Travail, qui verrait le jour le 1er janvier 2024.

Le réseau France Travail serait ainsi chargé de mettre en œuvre « les missions d'accueil, d'orientation, d'accompagnement, de formation, d'insertion, de placement des personnes à la recherche d'un emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et, s'il y a lieu, de versement de revenus de remplacement, d'allocations ou d'aides aux demandeurs d'emploi ».

Il serait composé :

- de l'État, des régions, des départements, des communes et des groupements de communes ;
- de l'opérateur France Travail qui remplacerait Pôle Emploi ;
- des missions locales et des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Cap emploi), qui deviendraient des opérateurs spécialisés du réseau France Travail.

Nouveau parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi

Le projet de loi institue un nouveau parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui serait précisé par décret, et qui entrerait en vigueur au plus tard le 1er janvier 2025. Focus sur les principales évolutions :

1) Inscription généralisée en tant demandeur d'emploi auprès de l'opérateur France Travail de :

- toute personne en recherche d'un emploi qui demande son inscription auprès de l'opérateur ;
- toute personne qui demande le RSA (à l'exception des seniors qui remplissent les conditions de liquidation de leur retraite), ainsi que son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- toute personne en situation de handicap qui sollicite un accompagnement auprès d'un Cap emploi ;
- tout jeune qui sollicite un accompagnement auprès d'une mission locale.



2) Orientation vers un accompagnement adapté et plus rapide

Mise en place processus d'orientation des demandeurs d'emploi fondé sur des procédures et des critères communs, visant à une prise en charge plus rapide et une orientation vers l'opérateur le plus adapté. Ces critères tiendraient compte du niveau de qualification de la personne, de sa situation au regard de l'emploi, de ses aspirations et le cas échéant des difficultés particulières qu'elle rencontre, notamment en matière de santé, de logement et de garde d'enfant. En fonction de ces critères, la personne serait orientée vers un « organisme référent » chargé de son accompagnement (opérateur France Travail, conseil départemental, mission locale, Cap emploi).

3) Modification du régime de sanctions applicable aux bénéficiaires du RSA en cas de manquement au contrat d'engagement

Une nouvelle sanction de premier niveau serait instaurée, qui consisterait en une **suspension temporaire** du versement du RSA, tout en maintenant l'accompagnement de la personne. Les droits et les montants suspendus seraient rétablis **rétroactivement** une fois que la personne se conforme à ses obligations. Cette nouvelle sanction pourrait être appliquée avant toute décision de suppression totale du RSA ou de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

4) Evolution de l'aide au financement d'une formation avant embauche

Actuellement, il existe **deux dispositifs** d'aide au financement d'une formation avant embauche : la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'action de formation préalable au recrutement (AFPR). La POEI deviendrait la **base légale de la nouvelle aide**. La nature et la durée des contrats de travail pouvant être conclus à l'issue de la formation seraient précisées par décret. Il est envisagé d'ouvrir cette aide « à des contrats durables mais d'une durée minimale plus courte [...] et aux contrats saisonniers ».

5) Accès à l'emploi des personnes handicapées

Les entreprises seront désormais impliquées dans la **délivrance de la RQTH**, ce qui prouvera la capacité de la personne handicapée à travailler dans un environnement ordinaire. France Travail recevra les informations sur les RQTH accordées par les MDPH aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi ou souhaitant s'inscrire comme demandeur d'emploi. Cette collaboration permettra à France Travail de fournir un **soutien adapté** aux besoins spécifiques de chaque individu.

Les personnes handicapées bénéficiant d'un titre autre que la RQTH, telles que les titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité, auront **les mêmes droits** que les personnes avec une RQTH. Elles pourront être recrutées dans des entreprises adaptées, bénéficier d'un emploi accompagné ou recevoir une rémunération majorée en tant que stagiaires de la formation professionnelle.

6) Pérennisation des dispositifs expérimentaux

Les dispositifs expérimentaux des **EATT** et des **CDD Tremplins**, qui sont actuellement en vigueur, seront maintenus dans le code du travail jusqu'à la fin de l'année 2023.

7) Amélioration des droits des travailleurs des ESAT

Tout d'abord, l'**orientation** en établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) serait **décidée** par la MDPH sur préconisation de l'opérateur France Travail et de Cap emploi, afin d'éviter une orientation « **systematique** » en ESAT de certains publics. Cette mesure s'appliquerait au plus tard à **compter du 1er janvier 2027**.

Par ailleurs, les **droits** des travailleurs des ESAT seraient améliorés pour évoluer vers des droits identiques à ceux des salariés. Les travailleurs des ESAT bénéficieraient ainsi :

- **à compter du 1er janvier 2024**, des dispositions légales relatives au droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail, au droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent, au droit de grève, à la liberté syndicale ;
- **à compter du 1er juillet 2024** : des dispositions légales relatives à la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-lieu de travail, aux titres-restaurants, aux chèques-vacances, à la couverture complémentaire santé minimale obligatoire.

Par ailleurs, **à compter du 1er janvier 2024**, il devrait être institué dans tout ESAT une **instance**, composée en nombre égal de représentants des travailleurs handicapés et de représentants des salariés de l'ESAT, afin d'associer les travailleurs handicapés aux questions relatives à la qualité de vie au travail, à l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels. Des **représentants** de cette instance pourraient assister, avec voix consultative, aux réunions « **santé-sécurité** » du CSE de l'ESAT, ainsi qu'à celles de la CSSCT si elle existe.

Source : [Projet de loi pour le plein emploi, Conseil des ministres du 7 juin 2023](#)

Réforme des retraites : parution des premiers décrets sur les mesures d'âge

31 textes d'application de la LFRSS pour 2023 portant la réforme des retraites sont attendus d'ici la fin de l'été. Les deux premiers ont d'ores et déjà été publiés le 4 juin, détaillant les modalités du **report progressif** de l'âge de départ mais aussi les conditions de départ anticipé.

Après une validation de l'essentiel de la réforme par le Conseil constitutionnel le 14 avril, puis une publication de la LFRSS dans la foulée le 15, voici venir les premiers décrets. Pris pour l'application des articles 10, 11 et 17 de la loi, les deux textes, un décret simple et un en Conseil d'État, portent sur les trois sujets qui ont fait le plus polémique :

- l'augmentation de l'âge légal de départ de **62 à 64 ans**,
- l'**accélération** du rythme de relèvement de la durée d'assurance requise pour pouvoir liquider sa retraite,
- les départs **anticipés**, notamment au titre des carrières longues.

Ils confirment par ailleurs la création d'un **nouveau motif de départ anticipé** en inscrivant dans le code de la sécurité sociale le fait que les assurés inaptes au travail pourront continuer de **liquider** leur pension à taux plein à 62 ans malgré le report de l'âge légal de départ.

Parus au Journal officiel du 4 juin, les décrets concerneront les pensions prenant effet à compter du **1er septembre 2023**. Ils devraient rapidement être suivis, selon les annonces de la Première ministre et du ministère du travail, par d'autres sur la revalorisation des petites retraites et la prévention de la pénibilité notamment.

Relèvement progressif de l'âge de départ

L'article 3 du décret simple confirme que, conformément aux annonces du gouvernement, la durée d'assurance requise pour un départ anticipé pour carrière longue sera abaissée au niveau de celle requise pour l'obtention du taux plein, à savoir 43 ans après montée en charge de la réforme Touraine. Il entérine également les quatre bornes d'âge annoncées, qui n'étaient pas contenues dans la LFRSS.

Sans surprise, l'âge de départ (à condition d'avoir cotisé le nombre de trimestres nécessaire) pourra être de :

- **58 ans** pour un début d'activité **avant 16 ans** ;
- **60 ans** pour un début d'activité **avant 18 ans** ;
- **62 ans** pour un début d'activité **avant 20 ans** ;
- **63 ans** pour un début d'activité **avant 21 ans** (article D.351-1-1 modifié du code de la sécurité sociale).

Pour l'appréciation de l'âge de début d'activité, les conditions **actuelles** continueront à s'appliquer, à savoir quatre ou cinq trimestres validés à la fin de l'année au cours de laquelle est survenue la borne d'âge (article D.351-1-3 du code de la sécurité sociale).

En conséquence de ces nouvelles bornes, le décret **supprime** la borne d'âge de début d'activité de 17 ans et ajoute celles de 18 et 21 ans (article D.351-1-3 modifié du code de la sécurité sociale).



A NOTER : Une exception importante est introduite par le décret simple, qui concerne les assurés ayant commencé à travailler **avant 20 ans**. Par dérogation, pour ceux nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 août 1963 inclus, l'âge de départ anticipé demeurera fixé à 60 ans malgré le report progressif de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans.

Pour ceux nés entre le **1er septembre 1963 et le 31 décembre 1968**, le départ anticipé sera possible deux ans et six mois avant leur âge légal de départ, soit à partir de :

- **60 ans et trois mois** pour les générations nées entre le **1er septembre 1963 au 31 décembre 1963** ;
- **60 ans et six mois** pour les générations nées en **1964** ;
- **60 ans et neuf mois**, pour les générations nées en **1965** ;
- **61 ans**, pour les générations nées en **1966** ;
- **61 ans et trois mois**, pour les générations nées en **1967** ;
- **61 ans et six mois**, pour les générations nées en **1968** ;
- **61 ans et neuf mois**, pour les assurés nés en **1969**.

L'article 8 du décret simple introduit une **clause de sauvegarde** au bénéfice des assurés éligibles au dispositif de départ anticipé "carrières longues" avant le 1er septembre 2023, mais qui ne le seraient plus après cette date du fait du relèvement de la durée d'assurance requise pour leur génération. Ainsi, les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963 qui remplissent cette condition peuvent demander à se voir appliquer, pour une pension prenant effet à partir du 1er septembre 2023, les dispositions relatives aux carrières longues dans leurs rédactions antérieures à l'entrée en vigueur de la réforme.

Par exemple, une personne née en 1963, ayant cotisé 5 trimestres avant 20 ans, pourra bien partir en retraite anticipée après le 1er septembre 2023 avec seulement 168 trimestres cotisés (normalement 170 avec la réforme), dès lors que ces trimestres étaient déjà acquis avant cette date.



Pour rappel, la LFRSS prévoit qu'à compter du 1er septembre prochain, l'âge légal de départ pourra être abaissé, pour les travailleurs en situation de handicap, "d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans". Parallèlement, elle supprime la double condition de trimestres cotisés et validés en situation de handicap pour ne conserver que celle des trimestres cotisés (article L.351-1-3 modifié du code de la sécurité sociale). Le décret simple modifie l'article D.351-1-5 du code de la sécurité sociale en ce sens et confirme le maintien à 55 ans de l'âge minimal de départ à la retraite anticipée des travailleurs handicapés.

La LFRSS entérine la possibilité d'un départ anticipé à 60 ans au titre de l'incapacité permanente (IP), mais désormais uniquement pour les assurés dont le taux d'IP est au moins égal à 20 %. Lorsqu'il est compris entre 10 et 19 %, le départ anticipé se fera deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit à 62 ans à terme (article L.351-1-4 modifié du code de la sécurité sociale). En plus d'adapter le code de la sécurité sociale à cette évolution, le décret simple vient faciliter l'instruction des dossiers par la commission pluridisciplinaire puisque le fait que l'activité que l'assuré a exercée pendant 17 ans soit inscrite sur les listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques pourra désormais servir de justificatif pour établir le lien entre l'incapacité et l'exposition à des facteurs de risque (article D.351-1-12 modifié du code de la sécurité sociale).

Source : www.actuel-expert-comptable.fr/content/reforme-des-retraites-presentation-des-premiers-decrets-sur-les-mesures-dage-1

Vague de chaleur : un plan national pour anticiper



Un **nouveau plan national** de gestion des vagues de chaleur a été présenté par le Gouvernement le 8 juin 2023. Le plan comprend 27 mesures, dont 15 mesures clés pour l'été 2023, qui concernent le grand public, les personnes vulnérables, les travailleurs et les entreprises.

Une mesure importante est la diffusion de SMS via le dispositif FR-Alert, qui permet d'avertir en temps réel les personnes possédant un téléphone portable de leur présence dans une zone à risque, afin de les informer des comportements à adopter pour se protéger.

Pour les entreprises, un **guide** sera mis à disposition, présentant **les travaux réalisables** rapidement et les comportements à adopter pour améliorer la température dans les bureaux. Il comportera des éléments sur le coût de ces travaux, leur durée et les éventuelles aides financières existantes.

Les **contrôles** de l'inspection du travail seront également **intensifiés**, en accordant une attention particulière aux activités exposant davantage les travailleurs au risque de chaleur, telles que le **BTP, les travaux agricoles, la restauration, la boulangerie et les pressings**. En cas de vigilance rouge, ces interventions seront renforcées, et en cas de danger, des mises en demeure pourront être notifiées.

Une **vigilance** particulière sera portée aux **jeunes travailleurs**, en interdisant de les affecter à des travaux exposant à des températures extrêmes. Les agents de contrôle accompagneront également les entreprises dans la prise en compte du risque de chaleur.

Le ministère du Travail propose plusieurs recommandations aux employeurs, telles que :

- la mise à jour du document unique,
- la désignation d'un responsable de la préparation et de la gestion,
- l'identification des postes de travail les plus exposés à la chaleur,
- l'information des salariés sur les risques, les moyens de prévention et les symptômes des coups de chaleur,
- la mise à disposition de locaux ventilés et d'eau potable et fraîche gratuitement,
- la vérification de l'installation d'adaptations techniques pertinentes pour limiter les effets de la chaleur,
- la consultation régulière des prévisions météorologiques pour anticiper les ajustements nécessaires
- le contrôle de la qualité de l'air dans les locaux fermés.

En cas d'activation de la **vigilance rouge** par Météo France, une réévaluation quotidienne des risques encourus par les salariés en fonction de la température, des travaux, de l'âge et de l'état de santé sera nécessaire. Des **ajustements** pourront être faits dans l'aménagement de la charge de travail, les horaires et l'organisation générale pour garantir la santé des travailleurs, en accordant une attention particulière aux personnes les plus vulnérables.

Il est également possible de recourir au **dispositif d'activité partielle** ou de **récupération des heures perdues** sous certaines conditions.

Source : Plan de gestion des vagues de chaleur, présenté par le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires le 8 juin 2023

Nouvelle prolongation du Contrat de Sécurisation Professionnelle jusqu'au 31 décembre 2023

 Pour rappel : Le CSP est le dispositif de reclassement des salariés licenciés économiques dans les entreprises de moins de 1000 salariés. Il doit être proposé par l'employeur aux salariés concernés afin de leur ouvrir l'accès à un ensemble d'aides individualisées (indemnisation, orientation, accompagnement, VAE, formation...) destinées à favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2023 par deux avenants du 15 mars 2023 qui viennent d'être agréés par arrêté. Ils apportent des adaptations au dispositif nécessaires à la suite des évolutions de la réglementation d'assurance chômage entrées en vigueur le 1er février 2023, qui instaurent une modulation de la durée de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en fonction de l'évolution du taux de chômage.

Ainsi, la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP est maintenue dans les conditions antérieures au 1er février 2023, les bénéficiaires du CSP n'étant pas impactés par le dispositif de modulation. En d'autres termes, le coefficient de 0,75 qui est appliqué à la durée d'indemnisation n'est pas applicable au CSP.

Par ailleurs, l'avenant n°7 prévoit certaines évolutions réglementaires destinées à sécuriser la mise en œuvre du dispositif par Pôle emploi.

Présomption de démission

Présomption de démission pour abandon de poste : le ministère du Travail retire ses questions/réponses de son site Internet

 Pour rappel : Le décret fixant les modalités de la **présomption de démission** pris en application de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 est paru au journal officiel du 18 avril 2023 (Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022). Il est applicable depuis le 19 avril 2023.

Désormais, Le salarié est présumé avoir démissionné en cas d'abandon volontaire de poste et en l'absence de reprise du travail, après mise en demeure de l'employeur de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai minimal.

Pour mettre fin au contrat, une procédure est nécessaire :

Une mise en demeure doit être adressée au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, lui demandant de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qu'il fixe.

L'application de cette nouvelle loi étant particulièrement complexe, le Ministère du Travail a retiré ses questions-réponses sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste de la FAQ du site internet du Ministère.

Le Ministère du Travail a déclaré que « *Compte tenu des interrogations soulevées par cette FAQ et également portées dans le cadre de contentieux contre la FAQ auprès du Conseil d'Etat, il est apparu que celle-ci ne permettait pas en l'état, contrairement au but poursuivi, d'éclaircir les modalités d'application du nouveau cadre juridique. C'est pourquoi, le ministère du travail a décidé de retirer de son site la « FAQ » relative à la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié* ».

Dans le même message, le Ministère du Travail a indiqué néanmoins confirmer son interprétation des dispositions légales : la « présomption de démission » se substitue et ferme la porte à la voie du licenciement pour faute.

Partage de la valeur : retour sur le projet de loi



Le 24 mai dernier, le **projet de loi relatif au partage de la valeur** au sein de l'entreprise a été présenté en Conseil des ministres. Transposant en grande partie l'ANI du 10 février signé par la majorité des organisations syndicales, ce projet est censé améliorer les dispositifs d'épargne salariale existants et développer l'actionnariat salarié. Retour sur les dispositions du projet de loi.

- **Deux mesures expérimentales pour encourager l'épargne salariale dans les TPE/PME :**

Le projet de loi propose **deux mesures** pour favoriser le partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés. La première mesure permet aux entreprises de mettre en place un **régime de participation** volontaire avec des règles de calcul de la réserve spéciale de participation moins favorables. La deuxième mesure rend obligatoire la mise en place d'au moins un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés. Ces mesures sont expérimentales et seront appliquées pendant une durée de 5 ans.

- **Négociation en cas de résultats exceptionnels dans les entreprises de 50 salariés et plus :**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés avec au moins un **délégué syndical**, un accord de participation est obligatoire. Le projet de loi impose également la **négociation** sur les conséquences d'un résultat exceptionnel de l'entreprise en ce qui concerne le partage de la valeur. Les **négociations** portent sur l'intéressement, la participation et peuvent inclure l'ouverture d'une nouvelle négociation, l'abondement des plans d'épargne salariale, ou la distribution d'une prime de partage de la valeur.

- **Durcissement des règles de déclenchement de l'obligation de mettre en place un dispositif de participation :**

Le projet de loi supprime la règle qui reporte de 3 ans l'obligation de mettre en place un **dispositif de participation** en présence d'un accord d'intéressement. Les entreprises qui bénéficient déjà de ce report conserveront ce bénéfice jusqu'à son terme.

- **Aménagements de la prime de partage de la valeur (PPV) :**

Le projet de loi prévoit des **aménagements** pour promouvoir l'utilisation de la **prime de partage de la valeur**. Il est possible d'octroyer jusqu'à deux PPV par an, dans la limite du **plafond d'exonération** et du nombre de versements. De plus, la prime peut être affectée à un **plan d'épargne salariale** ou à un plan d'épargne retraite, ce qui permet une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond d'exonération.

- **Introduction du plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) :**

Le projet de loi crée un **nouveau dispositif facultatif** appelé **Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)**. Ce plan permettrait aux employeurs du secteur privé et aux établissements publics industriels et commerciaux de proposer un partage de la valeur aux salariés. Le plan nécessiterait un **accord collectif de travail** et serait mis en place pour une durée de 3 ans.

A person in a blue shirt is working at a desk. They are using a laptop, a calculator, and a notebook. A white cup of coffee is on the desk in the background. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. An orange semi-transparent box is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité paie'.

L'actualité paie

Taux de versement mobilité : les changements au 1er juillet 2023

En principe, les changements de **taux de versement mobilité** ne peuvent prendre effet que deux fois dans l'année : le 1er janvier et le 1er juillet. L'URSSAF informe les entreprises assujetties des évolutions de taux au moins un mois à l'avance.

Evolution du taux de versement :

A compter du **1er juillet 2023**, le taux de versement mobilité applicable sur le territoire évolue notamment dans :

- la communauté d'agglomération de Chauny-Tergnier-La Fère. Le taux de versement est porté à 0,60 %. Il était jusqu'à présent fixé à 0,55 % ;
- la communauté de communes du Briançonnais. Elle augmente son taux de versement mobilité qui passe de 0,55 % à 0,80 % ;
- la communauté d'agglomération Arche Agglo porte le taux de versement mobilité à 0,50 % (anciennement à 0,25%) ;
- la communauté d'agglomération Grand Cognac. Le taux de versement mobilité sera fixé à 0,30 % ;
- la communauté de communes de Saintes passe son taux de 0,55 % à 0,80 % ;
- le syndicat transport Agglobus. Sur la commune de Mehun-sur-Yèvre (9301803), le taux est porté à 1,40 % et 1,75 % pour les autres communes du ressort du territoire de l'AOM ;
- la communauté d'agglomération de Blois porte son taux à 1,15 % ;
- la communauté d'agglomération Territoires Vendômois. Elle maintient le taux de versement mobilité à 0,60 % pour les communes de Vendôme, Saint-Ouen, Areines et Meslay (9304104) et fixe son taux à 0,30 % pour les autres communes (9304105).

Instauration du versement mobilité :

La **métropole Nice-Côte d'Azur** accepte l'adhésion des communes de Chateauneuf-Villevielle et Drap (code 9300623). Pour ces communes, le taux de versement est fixé à 0,18 %. Mais pour les communes déjà comprises dans le ressort territorial, le taux de versement mobilité est maintenu à 2 %.

La **communauté d'agglomération du Grand Guéret** a autorisé l'adhésion des communes de Mazeirat, Peyrabout et Saint-Yrieix-Les-Bois. Elle passe son taux de versement mobilité à 0,55 %.

Pour connaître l'ensemble des changements au 1er juillet 2023 prévus par la circulaire du 28 mai 2023 :

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2023/ref_LCIRC-2023-0000002.pdf

Bulletin de paie

Evolution du bulletin de paie au 1er juillet 2023

A partir du **1er juillet 2023**, une nouvelle mention apparaîtra sur le bulletin de paie de vos salariés : le Montant Net Social. Ce montant correspondra aux sommes brutes (rémunération et revenus de remplacement) auxquelles on soustrait certaines cotisations et contributions sociales. Le net social permet d'identifier le revenu de référence des salariés à prendre en compte pour la détermination de leurs droits ou le calcul du montant de certaines prestations. Il constitue à ce titre « une référence commune à tous les salariés quel que soit leur statut, leur branche ou leur entreprise », en vue de simplifier leurs démarches auprès des organismes sociaux.

Rappel du calendrier :

- La nouvelle mention Montant Net Social sera obligatoire dès le mois de juillet 2023.
- De juillet 2023 à la fin 2024, à titre transitoire, il est possible d'utiliser un modèle adapté, dérivé du modèle actuel
- A partir de 2024, l'employeur devra transmettre ce montant aux administrations via la DSN.

Bon à savoir : un kit de communication a été mis en place afin d'aider les employeurs à « accompagner leurs salariés, les aider à comprendre le calcul et l'utilité de cette information ». À cet effet, plusieurs supports de communication téléchargeables sont mis à disposition des employeurs sur le site internet du Ministère ([cliquez sur https://solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social](https://solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social)).

[Cliquez ici pour lire notre article dédié pour plus d'informations](#)

La substitution du congé de deuil via la DSN prévue pour la version de norme 2024



Le Groupement d'Intérêt Public Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS), responsable de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), a annoncé que le congé de deuil sera substitué via la DSN à partir de la version de norme P24V01, qui sera en vigueur en 2024.

Le congé de deuil est accordé aux salariés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont ils ont la charge effective et permanente. Sa durée est de 8 jours ouvrables et peut être fractionnée en deux périodes maximum.

En termes de rémunération, l'employeur maintient le salaire du salarié, en tenant compte des éventuelles indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Les indemnités journalières sont calculées de la même manière que celles accordées en cas de maternité, correspondant à environ 79 % du salaire brut, dans la limite de 95,22 € bruts par jour en 2023.

Actuellement, le congé de deuil n'est pas signalé via la DSN. Toutefois, à partir de la version de norme P24V01, un signalement sera transmis à l'Assurance Maladie ou à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) lorsqu'un arrêt de travail pour le motif "Deuil d'enfant" sera déclaré.

En attendant la substitution du congé de deuil via la DSN, les employeurs doivent continuer à le déclarer aux caisses d'assurance maladie (ou à la MSA) en utilisant les attestations de salaire pour le paiement des indemnités journalières. De plus, ils doivent également fournir une attestation sur papier libre indiquant les dates du congé de deuil.

Source : www.dsn-info.fr, Base de connaissances DSN, fiche n°2401, mise à jour le 19 juin 2023.

Solde de taxe d'apprentissage : la plateforme de répartition des fonds SOLTéA est ouverte



- Pour rappel, les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés dont le siège social est situé en France et qui emploient au moins un salarié sont redevables de la taxe d'apprentissage. Depuis le 1er janvier 2022, le paiement de la taxe d'apprentissage est recouvré par l'Urssaf par l'intermédiaire de la DSN. On distingue la part principale, versée mensuellement et le solde, qui est quant à lui versé annuellement l'année suivante.

Dans le cadre du transfert de recouvrement de la taxe d'apprentissage à l'Urssaf, les principaux changements sont les suivants :

- la déclaration de la taxe d'apprentissage se fait désormais en DSN ;
- la déclaration de la part principale de la taxe d'apprentissage est désormais mensuelle ;
- le solde de la taxe d'apprentissage est recouvré annuellement, en exercice décalé. La première collecte de l'Urssaf concernera la masse salariale 2022, sur la DSN d'avril 2023 exigible le 5 ou 15 mai 2023.
- Une plateforme de répartition, SOLTéA est mise à disposition par la Caisse des dépôts et consignations, ce qui permet aux entreprises de désigner les établissements destinataires du solde de la taxe d'apprentissage.

- Dans une information du 26 mai 2023, le site internet net-entreprises.fr annonce l'ouverture aux employeurs de la [plateforme de répartition du solde de la taxe d'apprentissage](#).

SOLTéA, la nouvelle plateforme nationale dédiée à ce solde devient l'entrée unique pour tous les employeurs.

Les employeurs peuvent ainsi :

- consulter le catalogue des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage identifier et sélectionner les établissements qu'ils souhaitent soutenir ; (à l'exception des CFA auxquels les versements au titre du solde de la taxe d'apprentissage se font toujours directement sans passer par SOLTéA).
- déterminer la part de leur solde qu'ils souhaitent attribuer à chacun de leurs choix.

Désormais, vous n'avez plus besoin d'envoyer de chèques ou de faire de virement aux établissements bénéficiaires. Tout se déroule via la déclaration sociale nominative (DSN) et sur la plateforme.

Pour y accéder, les employeurs doivent demander une habilitation sur la plateforme Net-entreprises. Cette dernière propose [un guide d'inscription](#).

Après un délai d'activation de 24 heures, votre compte est activé et vous pouvez accéder à SOLTéA (avec vos identifiants Net-entreprises). Attention, vous avez jusqu'au 6 septembre pour exprimer vos vœux de répartition.

Pour résumer vous avez 2 possibilités :

- Ne pas affecter votre solde de façon particulière et laisser l'algorithme décider de l'attribution des fonds ;
- Répartir votre solde selon vos souhaits en utilisant la plateforme SOLTéA

Les barèmes d'évaluation forfaitaire des avantages en nature évoluent



L'administration fiscale vient d'actualiser, pour l'imposition des revenus 2023, les barèmes d'évaluation forfaitaire des avantages en nature accordés aux salariés pour le logement et la nourriture. Elle a également mis à jour sa documentation concernant les avantages en nature fournis en 2023 pour les véhicules électriques et les bornes de recharge électriques.



Barème d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature "nourriture"

Avantage «nourriture» par catégorie de bénéficiaires	Montant 2022 par repas (rappel)	Montant 2022 par jour (rappel)	Montant 2023 par repas	Montant 2023 par jour
Cas général (salariés, dirigeants et agents publics)	5,00 €	10,00 €	5,20 €	10,40 €
Salariés et dirigeants des hôtels, cafés, restaurants et assimilés	1 Minimum Garanti (MG) : soit 3,76 € du 1er janvier au 30 avril, 3,86 € du 1er mai au 31 juillet et 3,94 € du 1er août au 31 décembre	2 MG : soit 7,52 € du 1er janvier au 30 avril, 7,72 € du 1er mai au 31 juillet et 7,88 € du 1er août au 31 décembre	1 MG : soit 4,01 €	2 MG : soit 8,02 €

Avantage en nature logement

L'administration fiscale vient d'actualiser l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement pour l'imposition des revenus 2023. Nous reproduisons l'information dans le tableau ci-dessous en y rappelant le barème pour l'imposition des revenus 2022.



Barème d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature «logement»

Rémunération brute mensuelle en espèces (R) en fonction du montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (P)	Nombre de pièces du logement	Montant mensuel de l'avantage «logement» (en €) en 2022 (rappel)	Montant mensuel de l'avantage «logement» (en €) en 2023
$R < 0,5P$	logement d'une pièce principale	72,30	75,40
$R < 0,5P$	autres logements (par pièce principale)	38,70	40,40
$0,5P < \text{ou} = < 0,6P$	logement d'une pièce principale	84,40	88,00
$0,5P < \text{ou} = < 0,6P$	autres logements (par pièce principale)	54,20	56,50
$0,6P < \text{ou} = R < 0,7P$	logement d'une pièce principale	96,30	100,40
$0,6P < \text{ou} = R < 0,7P$	autres logements (par pièce principale)	72,30	75,40
$0,7P < \text{ou} = R < 0,9P$	logement d'une pièce principale	108,30	113,00
$0,7P < \text{ou} = R < 0,9P$	autres logements (par pièce principale)	90,20	94,10
$0,9P < \text{ou} = R < 1,1P$	logement d'une pièce principale	132,70	138,40
$0,9P < \text{ou} = R < 1,1P$	autres logements (par pièce principale)	114,40	119,30
$1,1P < \text{ou} = R < 1,3P$	logement d'une pièce principale	156,60	163,30



Barème d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature «logement» (suite)

Rémunération brute mensuelle en espèces (R) en fonction du montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (P)	Nombre de pièces du logement	Montant mensuel de l'avantage «logement» (en €) en 2022 (rappel)	Montant mensuel de l'avantage «logement» (en €) en 2023
1,3P < ou = R < 1,5P	logement d'une pièce principale	180,80	188,60
1,3P < ou = R < 1,5P	autres logements (par pièce principale)	168,50	175,70
R > ou = 1,5P	logement d'une pièce principale	204,70	213,50
R > ou = 1,5P	autres logements (par pièce principale)	192,60	200,90

Montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (P) :

- ▶ en 2022 : 3 428 € ;
- ▶ en 2023 : 3 666 €.

Exemple : Un logement de trois pièces fourni gratuitement par l'employeur à un salarié dont la rémunération brute en espèces (R) est comprise entre 1,1 et 1,3 fois le montant mensuel du plafond de la sécurité sociale doit en 2023 être évalué à : $144,10 \times 3 = 432,30$ € / mois.

Véhicules exclusivement électriques

L'avantage en nature constitué par l'utilisation privée d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique mis à disposition par l'employeur est évalué, sur option de ce dernier, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel, sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule, et après application d'un abattement de 50 % dont le montant est plafonné à 1 800 € par an.

Cette disposition, initialement applicable aux véhicules mis à disposition durant une période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2024, conformément au I de l'article 1 de l'arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale ([arrêté NOR : SPRS2236842A](#)).

Nous rappelons ci-dessous les différentes modes d'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé d'un véhicule mis à la disposition du salarié.



Évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé d'un véhicule mis à la disposition du salarié

Modes d'évaluation		Véhicule acheté		Véhicule en location (le cas échéant avec option d'achat)
		Moins de 5 ans	Plus de 5 ans	
Selon dépenses réelles (évaluation annuelle)	Dépenses prises en compte	Amortissement, soit 20 % du coût d'achat TTC du véhicule + assurances + frais d'entretien	Amortissement, soit 10 % du coût d'achat TTC du véhicule + assurances + frais d'entretien	Coût de location + assurances + frais d'entretien
	Montant de l'avantage en nature	Montant total des dépenses ci-dessus x kilométrage à titre privé / kilométrage total du véhicule + le cas échéant, frais réels de carburant pris en charge par l'employeur		
Selon forfait annuel	L'employeur paie pas le carburant	9 % du coût d'achat TTC du véhicule	6 % du coût d'achat TTC du véhicule	30 % du coût global annuel (location, assurance, entretien) (évaluation plafonnée à celle applicable pour les véhicules achetés)
	L'employeur paie le carburant	Idem + frais réels de carburant ou sur option 12 % du coût d'achat TTC du véhicule	Idem + frais réels de carburant ou sur option 9 % du coût d'achat TTC du véhicule	Idem + frais réels de carburant ou sur option 40 % du coût global annuel (location, assurance, entretien, carburant) (évaluation plafonnée à celle applicable pour les véhicules achetés)

Borne de recharge électrique

Enfin, l'administration précise que l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge électrique ou de la prise en charge de tout ou partie des coûts liés à l'utilisation de celle-ci est désormais évalué dans les conditions fixées par le II de l'article 1 de l'arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale ([arrêté NOR : SPRS2236842A](#)).

Cette disposition s'applique pour les évaluations réalisées au titre de la mise à disposition ou de l'utilisation de bornes de recharge entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024.

Les cotisations chômage-intempéries sont actées pour la campagne 2023-2024 et restent inchangées

Les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) financent le chômage-intempéries en versant une cotisation à la caisse de congés payés correspondante. Les taux de cotisation pour la période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 ont été reconduits par un arrêté du 30 mai 2023 publié au Journal officiel le 21 juin 2023.

Cet arrêté fixe les taux de cotisation chômage-intempéries comme suit :

- 0,68 % du montant des salaires à prendre en compte, avec déduction de l'abattement spécifié ci-dessous, pour les entreprises du gros œuvre et des travaux publics ;
- 0,13 % pour les autres entreprises.

De plus, le montant de l'abattement à déduire du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés est désormais fixé à 90 168 € (au lieu de 84 564 €).

Source : Arrêté du 30 mai 2023, JO 21 juin, texte 17

Titres-restaurant : la limite d'exonération de la part patronale portée à 6,91 € pour 2023

Un décret récemment publié a augmenté à 6,91 € le montant maximum de la part patronale des titres-restaurant exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu pour l'année 2023. Cette revalorisation sera également intégrée dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) prochainement.

Actuellement, la participation patronale aux titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu si elle représente entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre et n'excède pas une valeur maximale fixée par titre-restaurant.

Chaque année, la limite d'exonération est révisée en fonction de la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Pour 2023, la loi de finances avait fixé initialement cette limite à 6,50 €. Cependant, le décret récemment publié a modifié ce montant en le portant à 6,91 €.

Il est important de noter que l'administration fiscale précise que la lecture de la loi de finances pour 2023, qui fixait la limite à 6,50 €, devait s'appliquer aux revenus de 2022 et ne remplaçait pas les règles de revalorisation prévues par le code général des impôts.

La Direction de la sécurité sociale devrait également intégrer cette nouvelle limite dans le BOSS après consultation avec l'administration fiscale.

- 📌 Pour rappel : la part patronale doit représenter entre 50 % et 60 % de la valeur du titre-restaurant pour bénéficier de l'exonération maximale de 6,91 €. Ainsi, la valeur du titre-restaurant devrait être comprise entre 11,52 € (6,91 €/0,60) et 13,82 € (6,91 €/0,50) pour bénéficier de cette exonération.

A person in a light blue suit is writing with a fountain pen on a document. The scene is set on a desk with an open book and a wooden gavel in the foreground. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Possibilité de monétiser ses jours de RTT : avantage ou inconvénient ?

📌 La loi de finances rectificative pour 2022, publiée le 17 août 2022, prévoit un dispositif de monétisation de tout ou partie des jours de RTT acquis entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

A) Les avantages

La monétisation des heures de RTT permet de donner du pouvoir d'achat supplémentaire. Il ouvre droit à une **exonération d'impôt sur le revenu** (cette limite d'exonération a été fixée à 7 500 € de net imposable par la loi de finances rectificative pour 2022 pour la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2022), à une déduction forfaitaire de cotisations patronales ainsi qu'à une exonération de cotisations salariales.

B) Les inconvénients

Le **droit au repos** est laissé de côté par ce dispositif. A l'heure actuelle, il est nécessaire d'être **vigilant** sur la charge de travail des salariés ainsi que sur le droit à la déconnexion. Cela passe par le biais de la prise de RTT de **manière régulière**. Certaines entreprises préfèrent ne pas tout monétiser et axer la politique RH sur un **droit au repos**.

Source : <https://www.actuel-expert-comptable.fr/content/pour-ou-contre-la-monetisation-des-jours-de-rtt-pour-les-collaborateurs-de-cabinet>

Accident du travail

L'employeur doit informer l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel

Face à un **accident du travail mortel**, l'employeur doit désormais **informer l'inspection du travail** dans les 12 heures, sous peine d'une contravention.

Un décret du 9 juin renforce les **obligations** de déclaration de l'employeur en cas d'accident du travail mortel. Ainsi, un nouvel article R. 4121-5 du code du travail prévoit que lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur doit **immédiatement** prévenir l'inspection du travail.

Le délai court à compter du moment où l'employeur a eu connaissance du décès du travailleur, pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail. L'information est communiquée par tout moyen permettant de conférer une date certaine. Elle doit comporter :

- le **nom ou la raison sociale** ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- le cas échéant, le **nom ou la raison sociale** ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- les **noms, prénoms, date de naissance** de la victime ;
- les **date, heure, lieu et circonstances** de l'accident ;
- l'**identité et les coordonnées des témoins**, le cas échéant.

En l'absence d'information de l'inspection du travail, l'employeur encourt une contravention du 5e classe, soit une amende d'un montant maximum de **1 500 euros**, pouvant aller jusqu'à **3 000 euros en cas de récidive**.

Source : D. n° 2023-452, 9 juin 2023 : JO, 11 juin

Clause de remboursement d'une prime d'arrivée ou "golden hello" : la Cour de cassation valide sa pratique

Venue des Etats-unis, la prime d'arrivée ou de bienvenue (également dénommée « Golden hello ») est une indemnité versée à une personne pour l'inciter à rejoindre une entreprise, généralement en tant que dirigeant ou cadre supérieur. Elle peut également servir à attirer et fidéliser certains salariés de très haut niveau ou au profil bien particulier, comme, en l'espèce, les traders. Très fréquemment, l'acquisition de l'intégralité de cette prime est subordonnée à une condition de présence dans l'entreprise après son versement pendant une durée déterminée fixée par le contrat de travail. En cas de démission du salarié durant cette période, la prime est acquise au prorata du temps passé par le salarié dans l'entreprise et le salarié est tenu de rembourser le solde à l'employeur.

Une telle clause de remboursement porte-t-elle atteinte à la liberté de travailler du salarié ?

Dans cette affaire, un trader est engagé, à compter du 1er janvier 2016. Pour s'assurer sa collaboration dans la durée, son employeur lui octroie une prime d'arrivée d'un montant de 150 000 euros, versée dans les 30 jours de son entrée en fonction. Le contrat de travail du salarié subordonne l'acquisition de l'intégralité de cette prime à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant trois ans après son versement et prévoit le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

Le salarié démissionne le 16 mars 2027, soit un peu plus de 13 mois après sa prise de fonction. L'employeur saisit la justice pour obtenir le remboursement partiel de la prime d'arrivée, soit un peu plus de 79 000 euros.

Les juges du fond ne font pas suite à cette demande. Pour eux, l'octroi définitif de la prime d'arrivée au salarié en janvier 2016 à la condition que ce dernier ne démissionne pas à une date postérieure à son versement a pour effet de fixer un coût à la démission et porte donc atteinte à la liberté de travailler du salarié.

L'employeur se pourvoit alors en cassation. La Cour de cassation valide la clause de remboursement.

Après avoir rappelé qu'une atteinte aux droits et libertés des salariés doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché et qu'un contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, la Cour de cassation censure le raisonnement de la cour d'appel et valide la clause de remboursement partiel.

Ainsi, une clause « dont l'objet est de fidéliser le salarié dont l'employeur souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue ».

La Cour de cassation insiste bien sur le caractère indépendant de la rémunération de l'activité salariée de la prime.

Source : Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-25.136

35 heures réparties sur 4 jours : quelle incidence lorsque le jour non travaillé tombe sur un jour férié ?



Lorsque les jours non travaillés ne sont pas la contrepartie d'un dépassement de l'horaire légal ou conventionnel de travail, ils ne peuvent ouvrir droit à un repos supplémentaire ou à une indemnité compensatrice, s'ils tombent sur un jour férié.

Dans un arrêt du 10 mai 2023, la Cour de cassation précise que la **coïncidence** entre des jours de repos et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice si les jours de repos n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, quand bien même ces jours de repos sont prévus par un accord de réduction du temps de travail (RTT).

La Cour de cassation énonce que l'accord d'entreprise en cause prévoit une **durée hebdomadaire de travail de 35 heures sur 4 jours**. Elle en déduit que les **3 jours non travaillés** constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle.

En conséquence, la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice.

Source : Cass. soc., 10 mai 2023, n° 21-24.036



fortify
#CONSEILRH

CONTACT



04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

OÙ NOUS TROUVER ?



La Fabrique du 9ème
24 avenue Joannes Masset
69009 Lyon

Toute l'actu à retrouver sur



www.fortify.fr



[@fortify-rh](https://www.linkedin.com/company/fortify-rh)