

Avril 2023 - Numéro #24

## ACTUS

### >> L'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

L'accord contient une trentaine d'articles dont l'objectif est de « dynamiser le partage de la valeur ».

Ce dynamisme passerait par une accessibilité plus simple des dispositifs d'épargne salariale mais aussi le dispositif de prime de partage de la valeur (PPV).

En parlant de la PPV, l'expérimentation de nouveaux dispositifs à destination des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés est envisagée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En premier lieu, on trouvera un dispositif de participation facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés dont le calcul pourra être différent de la formule légale, donnant ainsi la possibilité de percevoir un résultat soit supérieur au légal soit inférieur.

Pour les entreprises qui ont mis en place un dispositif de participation facultative, la possibilité de bénéficier de cette formule de calcul dérogatoire ne sera possible qu'à condition de négocier un nouvel accord.

En second lieu, les partenaires sociaux visent les PME (de 11 à 50 salariés) en prévoyant une obligation pour elles de mettre en place un dispositif de partage de la valeur qui peut prendre la forme de la participation, de l'intéressement, tout autre plan d'épargne ou PPV.

Cette obligation naît dès lors que des conditions cumulatives seront réunies :

- >> Être une société dans sa constitution ;
- >> Réaliser un bénéfice net fiscal positif (au moins 1 % du CA pendant 3 années consécutives) ;
- >> Ne pas être couverte par l'un des dispositifs (en dehors de la PPV).

L'accord revient également des dispositifs déjà existants comme la participation et l'intéressement.

>> **Pour la participation**, il est prévu de revoir le déclenchement de l'obligation : actuellement, la participation se déclenche dès lors que l'effectif de 50 salariés est atteint pendant 5 années consécutives. Si l'effectif redescend en dessous du seuil, le délai de 5 ans repart à 0.

>> **Pour l'intéressement**, le souhait des partenaires sociaux est de mettre en place une prime plancher qui permettrait de favoriser les salariés aux rémunérations les plus basses. En effet, à ce jour, trois critères peuvent être mis en place pour répartir les sommes issues de l'intéressement (prime uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice)



Des évolutions en matière de PPV sont également envisagées comme la possibilité d'affecter les sommes perçues sur un plan d'épargne mais également la possibilité de verser 2 PPV chaque année contre 1 année (c'est le versement divisé en plusieurs échéances). Un salarié pourrait donc toucher jusqu'à 6 000 € au titre de la PPV.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) regorge de mesures et nous reviendrons sur les autres mesures à l'occasion d'une nouvelle actu social.

### >> L'inaptitude traitée par la Cour de cassation

La procédure doit être faite rapidement, mais il ne faut surtout pas se précipiter tant les étapes sont importantes à suivre.

Tout d'abord, l'avis du médecin du travail est à observer avec attention. La Cour de cassation a eu l'occasion de nous le rappeler à l'occasion d'un arrêt du 8 février dernier (Cass. soc., 08-02-2023, n°21-11.356).

Dans cette affaire, un avis mentionnait que « l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise ». L'employeur n'a donc pas procédé à une recherche de reclassement.

Sauf que l'entreprise appartenait à un groupe. L'employeur devait donc procéder à une recherche de reclassement dans le groupe.

Le même jour, la Cour de cassation observe un cas similaire où un avis comportait la mention dispensant l'employeur de procéder à une recherche de reclassement (Cass. soc., 08-02-2023, n°21-19.232).

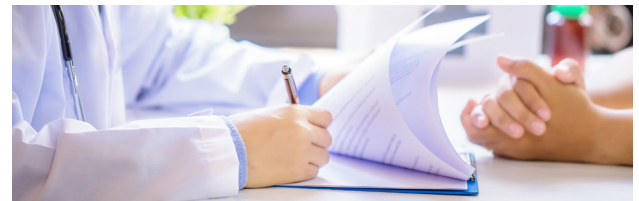
L'employeur procédait alors au licenciement de la salariée sans procéder à cette recherche. La salariée saisit la juridiction pour manquement de l'employeur à lui rechercher un reclassement. La Cour de cassation rappelle bien que si une mention expresse existe sur l'avis, l'employeur n'est pas tenu de procéder à une recherche.

Le 1er mars dernier, la Cour de cassation s'est penchée sur la question de salaire d'un salarié déclaré inapte qui n'est pas licencié et pas reclassé au bout du délai d'un mois.

Pour information, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires si, au bout d'un mois, il n'a procédé au reclassement ou au licenciement du salarié.

La Cour de cassation précise que ce salaire ne doit pas être diminué des indemnités journalières de sécurité sociale. (Cass. soc., 01-03-2023, n°21-19.956).

### Donc prudence en cas d'avis d'inaptitude !



### >> Les changements à venir dans le Code du travail

Le projet de loi d'adaptation au droit européen a été adopté par le Parlement ! On attend donc sa promulgation au Journal officiel ainsi que les décrets d'application pour voir les changements.

Ce projet :

- >> Prévoit une nouvelle obligation d'information pour les employeurs ;
- >> Met fin aux périodes d'essai plus longues prévues par certaines Conventions collectives ;
- >> Prend en compte le congé paternité dans le calcul de l'ancienneté ;
- >> Prévoit un certain nombre de dispositions relatives au congé parental d'éducation.

## Le Chiffre de l'Actu

C'est l'âge minimum légal de départ à la retraite, passant de 62 ans à 64 ans, adopté par la loi de réforme des retraites le 20 mars 2023.

**64 ans**



## FOCUS

## L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ ÉTRANGER

Le travail d'un étranger sur le territoire français est à la fois régi par le Code du travail et par le Code des Étrangers.

Si cette personne est ressortissante de l'Union Européenne, de l'Espace Économique Européenne (Islande, Liechtenstein et Norvège) ou de la Suisse, alors vous pouvez procéder à l'embauche du candidat sans trop de procédures. En effet, avec l'Europe, nous bénéficions du principe de libre circulation des personnes. Ainsi, lesdits ressortissants peuvent circuler, séjourner et travailler librement sans avoir besoin d'une autorisation particulière.

Ils doivent néanmoins produire un document justifiant de leur qualité de citoyen de l'un des pays visés, en cours de validité. Grâce à des conventions, les citoyens monégasques, d'Andorre et de Saint-Marin sont également autorisés à travailler sur le territoire français.

Les choses sont différentes pour les travailleurs des autres pays. Pour ces travailleurs, ils doivent **bénéficier d'une autorisation de travail** sauf cas de dispense. L'autorisation de travail est soumise à une procédure.

Si le travailleur étranger réside en France, alors il doit obtenir un titre qui l'autorise à travailler. Ce titre doit correspondre à la profession, à la catégorie professionnelle ou à la zone géographique de l'emploi offert par l'employeur. À défaut d'être en possession d'un des titres le dispensant d'autorisation de travail, il devra faire une **demande auprès de la préfecture pour un changement de statut**.

**Certains titres de séjour délivrés par la Préfecture valent autorisation de travail.** Certaines professions sont également dispensées de demandes d'autorisations de travail pour un court séjour professionnel. (ex : participation à un séminaire, manifestations sportives ou culturelles, etc.)

Dans tous les cas, en tant qu'employeur, vous devez **vérifier l'authenticité du titre** valant autorisation de travail présenté.

Pour ce faire, vous devez **adresser à la Préfecture du lieu d'embauche** une demande de vérification à la Préfecture et **AVANT l'entrée en fonction du salarié**.

En effet, la demande de vérification doit être adressée dans les 2 jours ouvrables avant la prise de poste. En effet, à défaut de réponse dans le délai de 2 jours ouvrables suivant

la réception de la demande, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation de vérification.

N.B. : Cette vérification n'est pas à effectuer si le candidat est inscrit auprès de Pôle Emploi.

Pour les candidats étrangers non-résidents en France, les obligations de l'employeur sont plus denses.

Avant de recruter un travailleur non-résident en France, l'employeur doit procéder à la **publication d'une offre d'emploi** sur Pôle emploi ou un autre organisme de placement, sauf à proposer un métier appartenant à la liste des métiers en tension. Cette offre doit être publiée **pendant 3 semaines**. L'employeur doit également procéder à une **recherche au niveau local** et prouver au besoin qu'aucun candidat ne s'est présenté ou ne remplit pas les critères.

Une fois le délai de 3 semaines expiré, et à défaut de candidat satisfait, l'employeur doit alors **déposer une demande d'introduction de travailleur étranger et d'une demande d'autorisation de travail** auprès de la préfecture.

Cette demande est adressée via un téléservice. Un examen est opéré par l'Administration. Une fois le dossier instruit, la Préfecture fait connaître sa décision à l'employeur en la lui notifiant. Le travailleur étranger est également informé de la décision. Cette procédure est la même pour les citoyens étrangers qui ont demandé le changement de statut.

Une fois l'autorisation de travail obtenue, le travailleur étranger doit **passer une visite médicale** auprès de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Cette visite doit être passée dans un **délai de 3 mois** après la délivrance de l'autorisation. À défaut, elle pourra être retirée.

En outre, **une taxe est due en cas de première admission sur le territoire français**. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, cette taxe est recouvrée par la DGFIP, de manière annuelle. Le montant varie en fonction de la durée du contrat, de la rémunération du salarié étranger et de sa catégorie.

À défaut de suivre les procédures décrites ci-dessus, l'employeur s'expose à des sanctions pénales, pécuniaires et administratives.

### >> Notre mission : Vous accompagner dans toutes types de ruptures de contrats de travail

**Le Plus +**  
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Une difficulté juridique pour vous séparer de votre salarié ? Notre service juridique RH vous accompagne pour trouver la meilleure solution juridique au moindre coût et risques prud'homaux.

Notre service juridique RH reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

**Contactez le service social : 02 38 66 36 81**



**À partir de 790 € HT**