



GROUPE
HOICHE

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

ACTUALITÉ SOCIALE

SEPTEMBRE 2023



Embauche de travailleurs étrangers

Les apprentis mineurs

Accident du travail mortel :
Obligation de déclaration des décès à l'inspection du travail

Net social : précisions du boss



EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

L'embauche de travailleurs étrangers, hors Union Européenne, nécessite une attention toute particulière de la part des employeurs. En effet des formalités spécifiques sont nécessaires, préalablement à leur embauche, que l'étranger soit déjà sur le territoire français ou qu'il se trouve en situation d'introduction. Les sanctions en cas de non-respect de ces formalités sont lourdes.

Procédure d'embauche des travailleurs sans titre de séjour valant autorisation de travail

Dans le cas d'une embauche d'un travailleur étranger non encore présent sur le territoire français, ou bénéficiant d'un titre de séjour ne valant pas autorisation de travail, **il appartient à l'employeur de demander à l'administration une autorisation de travail.**

Avant toute chose, **une opposabilité de l'emploi** devra être réalisée (sauf cas limitativement prévus exemptant de cette obligation).

Cette opposabilité vise à **diffuser une offre d'emploi préalable** (pendant 3 semaines minimum) sur les sites officiels (Pôle Emploi + APEC). Cette obligation de publication permet de démontrer l'absence de candidature ou des candidatures qui ne correspondent pas au poste et ainsi **justifier le besoin de recourir à une main d'œuvre étrangère.**

L'autorisation de travail

La demande d'autorisation de travail est effectuée auprès du service de Main d'Œuvre Étrangère du Ministère de l'Intérieur.

La demande se fait obligatoirement en ligne, grâce à une plateforme dédiée :
<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/>

La demande doit être réalisée dans les 3 mois précédant l'embauche.

Le délai pour le traitement des demandes d'autorisation de travail est en moyenne de 2 mois à compter du dépôt de la demande.

L'absence de réponse de l'administration vaut refus de la demande d'autorisation de travail.

L'embauche doit donc être anticipée et non précipitée.

Il est à noter que l'autorisation de travail n'est délivrée que pour un poste et une entreprise en particulier.

Tout changement d'employeur du travailleur étranger, qui est soumis à une autorisation de travail, nécessite une demande d'autorisation par le nouvel employeur, préalablement à son embauche.



Pour les CDD, l'autorisation de travail est accordée pour la durée du CDD. De ce fait, en cas de renouvellement du CDD, il faudra faire une nouvelle demande d'autorisation de travail, en joignant l'autorisation initiale de travail.

Demande d'authentification du titre de séjour

L'employeur doit, au minimum 2 jours ouvrables avant l'embauche, formuler une demande d'authenticité du titre de séjour auprès de la préfecture du lieu d'embauche. Cette demande peut se faire par mail ou lettre recommandée, en joignant une copie du titre de séjour.



Précisions sur le cas spécifique des étrangers en introduction

Pour le travailleur qui n'est pas encore sur le territoire français, l'autorisation de travail lui permettra d'effectuer une demande de titre de séjour l'autorisant à entrer sur le territoire français, auprès des autorités consulaires françaises de son pays de résidence.

! *Le fait pour le travailleur résidant à l'étranger d'avoir une autorisation de travail en France ne lui confère pas automatiquement d'autorisation pour circuler sur le territoire français.*

De ce fait, pour embaucher un travailleur étranger, il faut cumulativement une autorisation de travail pour le poste dans l'entreprise et un titre de séjour valide.

Une contribution spécifique sera à payer à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP). Son montant varie en fonction de la durée du contrat de travail, du niveau de rémunération et du type de contrat de travail. Elle n'est due que dans le cas de la première délivrance du titre de séjour, donc lors de son introduction en France.

Durée du contrat	Montant du salaire brut	Montant de la Taxe
Contrat de travail supérieur à 3 mois et inférieur à 12 mois	< ou = au SMIC*	74€
	Entre SMIC et 1,5 SMIC	210€
	> 1,5 SMIC	300€
Contrat de travail de 12 mois ou plus	< 2,5 SMIC	55% du salaire mensuel brut
	> Ou = 2,5 SMIC	2350,26€
Contrat saisonnier		50€ par mois d'activité (même incomplet)

* Valeur actuelle du SMIC : 1747,20€

Procédure d'embauche des travailleurs détenteurs d'un titre de séjour valant autorisation de travail

Certains titres de séjour valent autorisation de travail et dispensent de l'obligation d'autorisation de travail vu précédemment.

L'employeur qui souhaite recruter un travailleur étranger détenteur d'un titre de séjour valant autorisation de travail doit **effectuer une demande d'authentification du titre de séjour auprès de la préfecture.**

Cette démarche est à réaliser au moins 2 jours ouvrables avant l'embauche du travailleur étranger.

En l'absence de réponse de la préfecture dans les 2 jours suivant la demande, l'obligation de vérification est réputée accomplie.

Sanctions en cas d'embauche d'un salarié étranger sans titre de séjour valant autorisation de travail

Selon l'article L. 8251-1 du Code du travail, « Nul ne peut [...] embaucher, conserver a son service ou employer [...] un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ».

Le défaut de titre valide et l'absence de demande de renouvellement constituent un **motif de rupture du contrat de travail.**

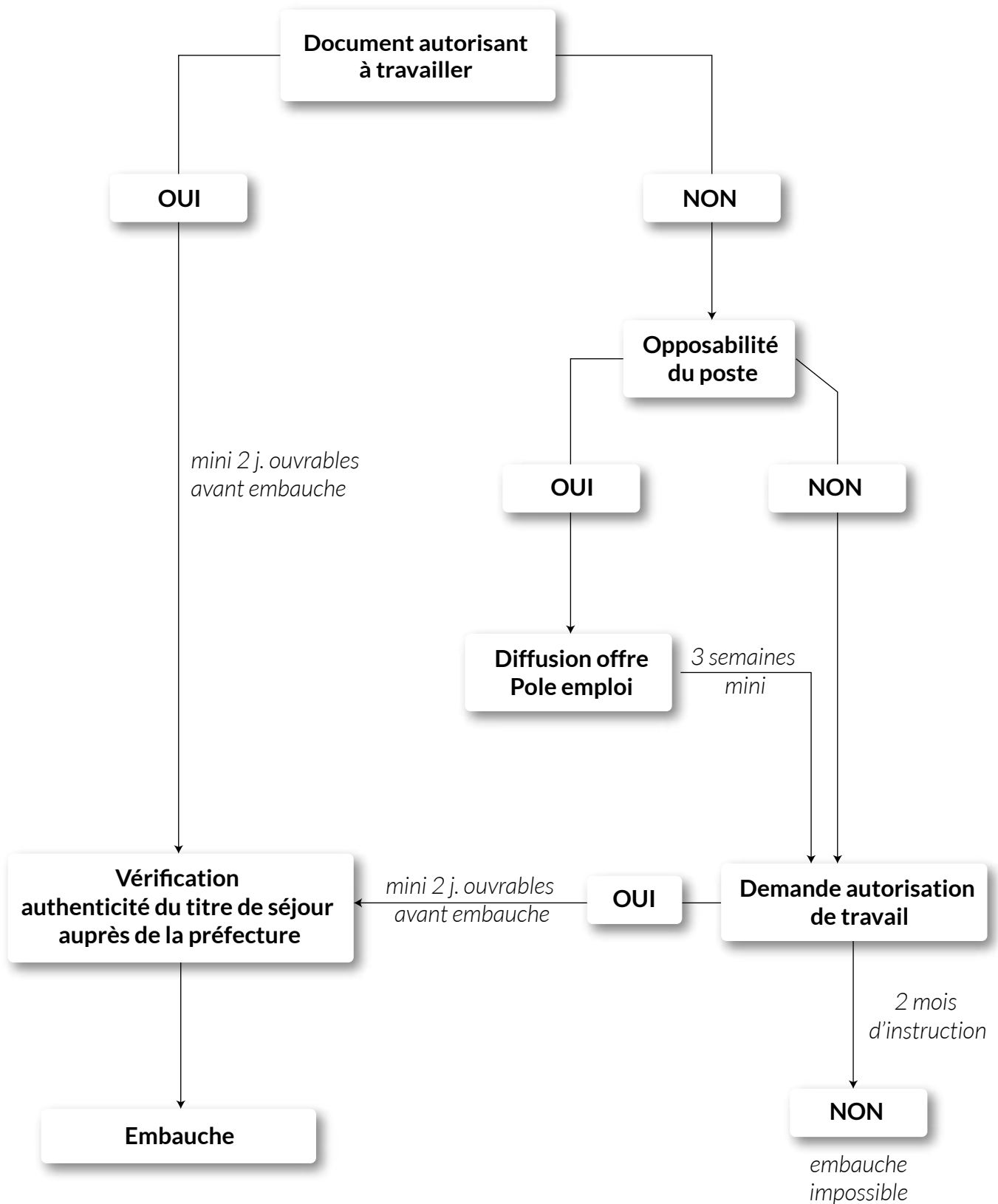
Le maintien du travailleurs étrangers en poste en l'absence de tout justificatif est considéré comme du **travail illégal** sanctionné :

- **pénalement** : 15000€ d'amende par salarié et 5 ans de prison pour les employeurs personnes physiques, porté à 75000€ d'amende par salarié pour les employeurs personnes morales ;
- **administrativement** : contribution spéciale à l'OFII de 20500€ par salarié + frais de réacheminement de l'étranger dans son pays.

Des sanctions complémentaires peuvent être encourues, comme :

- La fermeture des établissements où les faits se sont produits ;
- L'interdiction d'exercer l'activité professionnelle dans laquelle l'infraction a été commise pendant 5 ans ;
- L'exclusion des marchés publics pendant 5 ans ;
- L'interdiction de percevoir toute aide publique pendant 5 ans ;
- La dissolution de la société ;
- L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique.

Embauche d'un travailleur étranger





LES APPRENTIS MINEURS

Les contrats d'apprentissage peuvent être conclus avec des jeunes de 16 à 29 ans. Toutefois des dérogations permettent l'embauche de jeunes de 15 ans révolu, dès lors qu'ils ont effectué la scolarité de premier cycle. Pour les apprentis mineurs, des règles spécifiques sont prévues.

Visite d'information et de prévention

L'apprenti mineur doit **obligatoirement** bénéficier d'une visite d'information et de prévention auprès de la Médecine du travail, **préalablement** à son embauche.

En effet, les mineurs ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou leur sécurité.

Durée du travail

Principe

Les apprentis mineurs ne peuvent être employés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Pour les mineurs de moins de 16 ans, la durée quotidienne ne peut excéder 7 heures.

Il est à noter qu'en cas de période de formation sur la semaine, les heures réalisées sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être comptabilisées pour le respect la durée hebdomadaire de travail.

Dérogations

Dérogation de droit dans le Bâtiment et le paysage

Il existe des secteurs pour lesquels il est possible de déroger à la durée hebdomadaire de 35 heures pour les apprentis mineurs, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'Inspection du travail,

Secteurs d'activité visés :

Bâtiment et travaux publics ;

Création, aménagement et entretien des espaces paysagers.

Dans ces secteurs, les apprentis mineurs peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de **10 heures par jour et 40 heures par semaine.**

Dérogation exceptionnelle dans les autres secteurs

À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'**Inspection du travail**, après avis conforme de la Médecine du travail.

Elle est accordée dans la limite de 5 heures par semaine.

Une demande écrite justifiant le recours temporaire aux heures supplémentaires pour un mineur nommément désigné doit être effectuée auprès de l'Inspection du travail.

Indemnisation

Pour les apprentis mineurs, dès lors que les heures dépassent la durée quotidienne de travail de 8 heures pour les plus de 16 ans, ces heures ouvrent droit à un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de 8 heures par jour.

Dès lors que l'apprenti mineur réalise des **heures supplémentaires** (au-delà de 35 heures par semaine), les heures, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Sanctions

Le non respect des durées maximales de travail des apprentis mineurs est constitutif d'une infraction pénale sanctionnée par une contravention de 4^e classe (750€ pour les personnes physiques ; 3750€ pour les personnes morales).

Repos

Quotidien

La durée minimale du repos quotidien est de :

- 12 heures consécutives pour les mineurs d'au moins 16 ans ;
- 14 heures consécutives pour les mineurs de moins de 16 ans.

Hebdomadaire

Les apprentis mineurs bénéficient de 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Sanction

Le non respect des durées de repos est constitutif d'une infraction pénale sanctionnée par une contravention de 5^e classe :

- Personne physique : 1500€
- Personne morale : 7500€.



Travail dominical

Principe

Il est interdit de faire travailler un apprenti mineur le dimanche, qui doit être son jour de repos hebdomadaire.

Dérogation

L'interdiction de travail le dimanche n'est pas applicable aux apprentis mineurs embauchés dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie ;
- Restauration ;
- Traiteurs et organisateur de réception ;
- Cafés, tabacs et débit de boisson ;
- Boulangerie ;
- Pâtisserie ;
- Boucherie ;
- Charcuterie ;
- Fromagerie-crèmerie ;
- Poissonnerie ;
- Magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ;
- Établissement assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires.

Jours fériés

En principe, les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés reconnus par la loi. Toutefois il est possible, dans les **établissements industriels fonctionnant en continu et dans les secteurs énumérés ci-dessus**, et si une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise le prévoit, de déroger à cette interdiction.

Travail de nuit

Principe

Le travail de nuit est **interdit** pour les apprentis mineurs, entre :

- 22 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 18 ans ;
- 20 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 16 ans.

Dérogation

Il est possible de déroger à l'interdiction du travail de nuit pour les mineurs **d'au moins 16 ans** uniquement, après autorisation de l'Inspection du travail et avis du Médecin du travail, dans des secteurs strictement définis :

- Hôtellerie ;
- Restauration ;
- Boulangerie ;
- Pâtisserie ;
- Spectacles ;
- Courses hippiques (activités liées à la monte et à la mène en course).

Sanction

Le non-respect des interdictions du travail de nuit est constitutif d'une infraction pénale sanctionnée par une contravention de 5^e classe :

- Personne physique : 500€ porté à 3000€ en cas de récidive ;
- Personne morale : 7500€ porté à 15000€ en cas de récidive.

Tableau de synthèse

	Principe	Dérogation	Sanction
Durée du travail	<p>En principe :</p> <p>Plus de 16 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 heures par jour ; • 35 heures par semaine <p>Moins de 16 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 heures par jour; • 35 heures par semaine 	<p>Uniquement pour les plus de 16 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dérogation de droit : pour le BTP et paysages • Dérogation <u>exceptionnelle et temporaire</u> pour les autres secteurs : donnée par l'Inspection du travail <p>Contreparties obligatoires en repos</p>	Contravention de 4 ^e classe
Repos quotidien	<ul style="list-style-type: none"> • 12 heures pour les moins de 18 ans ; • 14 heures pour les moins de 16 ans 	Aucune	Contravention de 5 ^e classe
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs obligatoirement	Aucune	Contravention de 5 ^e classe
Travail dominical	Interdit en principe car correspond au repos hebdomadaire	Dérogation de droit dans les secteurs définis par Décret	Contravention de 5 ^e classe
Travail des jours fériés	Interdit	Possible dans les secteurs d'activité visés par Décret et si un accord collectif le prévoit	Contravention de 5 ^e classe
Travail de nuit	Interdit en principe. Absolument interdit pour les moins de 16 ans	Demande de dérogation individuelle à l'Inspection du travail et après avis conforme du Médecin du travail	Contravention de 5 ^e classe

OBLIGATION DE DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS

Les employeurs sont soumis à un certain nombre d'obligation en matière de santé et de sécurité des salariés. En cas d'accident survenu pendant et sur le lieu du travail, dit accident du travail, l'employeur a l'obligation de faire une Déclaration d'Accident du Travail (DAT) dans un délai de 48 heures suivant la connaissance de l'accident.

Obligation de déclaration à l'Inspection du travail

Le Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier modifie le Code du travail et créé une nouvelle obligation pour les employeurs.

L'article R. 4121-5 du Code du travail (Nouveau) prévoit une **déclaration à l'Inspection du travail en cas de décès** d'un salarié victime d'un accident du travail.

L'employeur doit déclarer « **immédiatement et au plus tard dans les douze heures** qui suivent le décès du travailleur ».

Cette nouvelle obligation ne dédouane pas l'employeur de réaliser la Déclaration d'Accident du Travail, même si le décès intervient au même moment. Il s'agit là deux déclarations et obligations distinctes.

Sanctions en cas de manquement

L'absence de déclaration est sanctionnée **pénalement** par l'administration, conformément à l'article R. 4171-2 du Code du travail (Nouveau).

Ce dernier prévoit que le manquement à l'obligation de déclaration du décès de la victime d'un accident du travail est sanctionné par une contravention de 5^e classe, soit 7500€ maximum, porté à 15000€ en cas de récidive.



NET SOCIAL : PRECISIONS DU BOSS

Le bulletin officiel de la Sécurité sociale (le boss) a été mis à jour le 1^{er} juillet 2023 afin d'intégrer des précisions, en mode questions-réponses, sur le calcul du montant net social qui est à appliquer sur les bulletins du mois de juillet 2023.

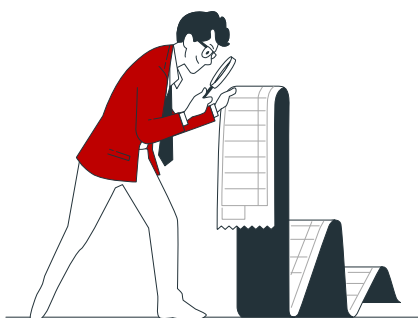
Détermination du montant net social

Il faut déduire de ce montant net social « brut » l'ensemble des cotisations sociales légales ou conventionnelles obligatoires et à la charge du salarié.

Il est à noter que les cotisations et contributions salariales de prévoyance et de retraite

supplémentaires ne sont pas déduites du montant brut.

En revanche les cotisations et contributions patronales de prévoyance et de retraite supplémentaires sont à intégrer dans le montant net social.



Dans l'exemple ci-dessous, le montant net social est déterminé de la manière suivante :

- Montant brut (y compris PPV) : 2 222,93 €
- Charges salariales : 428,18 €
- Exonérations salariales : 19,46 €
- Part patronale de prévoyance et de retraite supplémentaire : 29,61 €
- $2\,222,93 - 428,18 + 19,46 + 29,61 = 1\,843,82$ €

	Base	Taux	Total	
Salaires de base	11,1000	151,67	1 683,54	
Prime d'ancienneté (4%)			67,34	
Prime de partage de la valeur			300,00	
Heures supplémentaires				
Majoration +25%	13,8750	10	138,75	
Majoration +50%	16,6500	2	33,30	
Rémunération soumise à cotisation			1 922,93	
MONTANT BRUT			2 222,93	
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Santé				
Sécurité Sociale Maladie Maternité Invalidité Décès	1 922,93			249,90
Complémentaire garanties frais de santé obligatoire	1 922,93	1,1200%	21,54	32,31
Accidents du travail & maladies professionnelles	1 922,93			25,00
Retraite				
Sécurité Sociale Vieillesse plafonnée	1 922,93	6,9000%	132,60	164,41
Sécurité Sociale Vieillesse déplafonnée	1 922,93	0,4000%	7,69	36,54
Retraite complémentaire, CEG et CET T1	1 922,93	4,0100%	77,11	115,57
Retraite complémentaire, CEG et CET T2				
Famille	1 922,93			100,95
Assurance chômage	1 922,93			80,76
Apec				
Autres charges dues par l'employeur	1 922,93			75,88
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective				
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	1 781,07	6,8000%	121,11	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	1 781,07	2,9000%	51,65	
CSG/CRDS sur les revenus non imposables	160,04	9,7000%	16,40	
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES			428,18	881,39
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			19,46	679,33
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès, Autres	1 922,93	0,6000%	12,69	29,61
Retraite supplémentaire				
MONTANT NET SOCIAL			1 843,82	

Tableau récapitulatif de la base de calcul du montant net social

Éléments à prendre en compte	Éléments non pris en compte
La rémunération perçue en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises et issues du compte épargne temps	Les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), y compris pour les cas de subrogation de l'employeur
Le montant brut des heures supplémentaires, complémentaires et JRTT monétisés	La part salariale au financement des garanties prévoyance ou retraite supplémentaire
Les indemnités de congés payés versées par l'employeur qui figurent sur le bulletin de paie (pour information le montant net social relatif aux indemnités versées directement par les caisses de congés payés aux salariés sera notifié et déclaré par ces caisses)	
La part patronale pour le financement de toutes les autres garanties de protection sociale complémentaire qui ne sont pas des garanties visant à la couverture des « frais de santé » du salarié (notamment prévoyance, retraite supplémentaire), qu'elles soient facultatives ou rendues obligatoires par accord ou décision unilatérale de l'employeur	
La participation et l'intéressement , uniquement lorsque les sommes sont directement versées par l'employeur au salarié	
Les indemnités de rupture de toute nature	
Les revenus de remplacement versés directement par l'employeur	
La part salariale au financement de la complémentaire santé	

Tableau récapitulatif de la base de calcul du montant net social

Éléments à prendre en compte	Éléments non pris en compte
Le montant brut des revenus d'activité (sans application de la déduction forfaitaire spécifique)	Les remboursements de frais professionnels dans la limite des plafonds d'exonération
Le montant brut de la rémunération des apprentis et des contrats d'accompagnement dans l'emploi	Les avantages en nature ou en espèces exonérés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (ex : activités sociales et culturelles des CSE)
Les gratifications de stage, y compris celles exonérées de cotisations sociales	La part patronale pour le financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire
Les primes de toutes natures (même celles exonérées de cotisations, ex : PPV)	L'intéressement et la participation placés sur des plans d'épargne
Les avantages en nature socialement soumis	Les abondements de l'employeur aux plans d'épargne
La participation de l'employeur aux chèques-vacances ou aux services à la personne (exonérés ou non de cotisations)	Les sommes issues d'un compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris transférés sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)
Les montants bruts versés au titre du maintien de salaire , des allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale, des indemnités complémentaires d'activité partielle (y compris la « garantie du net »)	



GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL