



# ACTUALITÉ SOCIALE

## LOI IMMIGRATION, LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR, ZONES FRANCE RURALITÉS REVITALISATION



### A RETENIR :

- La loi immigration :
  - La création de la carte de séjour « métiers en tension » pour les travailleurs étrangers en situation irrégulière ;
  - L'instauration d'une nouvelle amende administrative en cas d'emploi irrégulier d'un travailleur étranger ;
  - La mise en jeu de la solidarité financière du donneur d'ordre ;
  - La délivrance des autorisations de travail : des exigences renforcées vis-à-vis des employeurs à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024.
- La loi partage de la valeur :  
Des précisions apportées par décrets.
- Une nouvelle exonération de cotisations spécifiques pour les nouvelles embauches dans les entreprises de moins de 50 salariés situées dans des Zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR).

### 1.

LA LOI IMMIGRATION

### 2.

LA LOI PARTAGE DE  
LA VALEUR : DECRETS  
D'APPLICATION

### 3.

ZFRR : NOUVELLE  
EXONERATION

# LA LOI IMMIGRATION

## La création de la carte de séjour « métiers en tension »

La loi du 26 janvier 2024 a instauré une nouvelle procédure visant à **régulariser des travailleurs étrangers en situation irrégulière employés dans des métiers en tension**. Ainsi, elle permet aux préfets, jusqu'au 31 décembre 2026 de régulariser au cas par cas des travailleurs étrangers en situation irrégulière, travaillant dans les métiers et zones géographiques en tension, caractérisés notamment par des difficultés de recrutement.

Le ressortissant étranger en situation irrégulière pourra se voir délivrer « à titre exceptionnel », une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » d'une durée d'un an, à condition de respecter plusieurs critères :

### Les critères d'expérience professionnelle et d'emploi dans un métier en tension

Le ressortissant étranger doit :

- avoir exercé comme salarié pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois, un métier en tension relevant de la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement ;
- toujours occuper un tel métier au jour de la décision préfectorale.

Il appartiendra au ressortissant étranger en situation irrégulière de démontrer la réalité et la durée de son activité professionnelle antérieure. La production de bulletins de paie constitue une preuve certaine d'activité salariée.

### Une résidence ininterrompue d'au moins trois ans sur le territoire national

Par ailleurs, le ressortissant étranger doit justifier d'une période de **résidence ininterrompue d'au moins 3 années** en France.

Ce critère doit être rempli durant les trois premières années précédant la date de la décision du préfet.

### Un bulletin n°2 du casier judiciaire vierge

La carte de séjour ne sera pas délivrée à l'étranger en situation irrégulière si ce dernier a fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée au bulletin n°2 du casier judiciaire.

## La procédure temporaire

### Une demande individuelle du ressortissant en situation irrégulière

La demande de la carte de séjour relève de la seule initiative du salarié étranger en situation irrégulière, de manière individuelle.

Les demandes d'admission au séjour au titre d'un emploi en tension ne doivent pas être groupées, mais présentées individuellement à l'autorité administrative.

### Une décision préfectorale au cas par cas

L'attribution de la carte de séjour au ressortissant étranger en situation irrégulière n'est pas automatique. Le Préfet va vérifier l'activité professionnelle, la résidence, l'intégration du demandeur et son casier judiciaire.

## Les risques en cas d'emploi irrégulier d'un travailleur étranger

### Une nouvelle amende administrative

Jusqu'à présent, lorsqu'un étranger sans titre de travail était embauché au sein d'une entreprise, l'employeur encourait le versement d'une contribution spéciale versée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

Désormais, cette contribution est remplacée par une nouvelle amende administrative créée par la nouvelle loi immigration du 26 janvier 2024, et est entrée en vigueur depuis le 17 juillet 2024.

Elle s'applique également pour les faits commis antérieurement à cette date.

### Les situations visées par la nouvelle amende administrative

Cette nouvelle amende va concerner :

- L'emploi d'un étranger sans titre de travail
- L'emploi d'un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées sur le titre de travail l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Elle sera prononcée par le ministre chargé de l'immigration au vu des procès-verbaux et des rapports établis par les agents de contrôle.

## Le montant

Le ministre chargé de l'immigration pourra prononcer une amende administrative d'un montant maximal de 5000 fois le taux horaire du minimum garanti soit 20750€ en 2024, et de 62250€ en cas de réitération.

Elle pourra être appliquée autant de fois qu'il y a de salariés étrangers concernés par le manquement.

## Une sanction pénale

En parallèle, le montant de l'amende pénale encourue en cas d'emploi d'étranger sans titre de travail passe de 15000€ à 30000€ par travailleur étranger concerné.

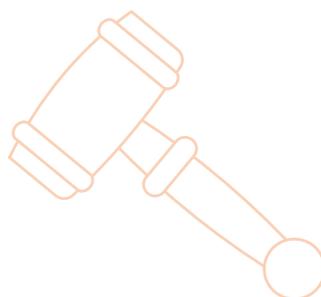
## Mise en jeu de la solidarité financière du donneur d'ordre

L'entreprise « donneur d'ordre » a une **obligation de vigilance** à l'égard de ses sous-traitants.

En effet, elle doit, pour tout contrat d'un montant minimum de 5000 euros conclu avec un « sous-traitant » en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou d'un acte de commerce, vérifier que cette dernière respecte bien ses obligations relatives au **titre de travail des étrangers**.

En cas de manquement à ses obligations de vérification, l'entreprise donneur d'ordre sera tenue solidairement responsable si le sous-traitant fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé.

Elle sera tenue, solidairement avec son sous-traitant, au paiement des différentes sommes dues pour l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler (amende administrative ainsi que le paiement des salaires et indemnités de rupture dus au travailleur étranger irrégulièrement employé).



# La délivrance des autorisations de travail : des exigences renforcées vis-à-vis des employeurs à partir de septembre 2024

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, les conditions de délivrance des autorisations de travail des ressortissants étrangers sont renforcées. A cette date, de nouvelles dispositions relatives aux demandes et à la délivrance des autorisations de travail entreront en vigueur.

Les nouvelles règles s'appliquent aux employeurs mais également aux donneurs d'ordre et aux entreprises utilisatrices.

## Rappel

Les travailleurs étrangers ressortissants d'un pays non-membre de l'Union Européenne doivent obtenir une autorisation de travail pour pouvoir exercer une activité professionnelle salariée en France.

Afin d'accorder cette autorisation (lorsque le titre de séjour ne vaut pas autorisation de travail), l'administration vérifie si l'emploi remplit l'**une de ces conditions** :

- L'emploi proposé fait partie des métiers en tension : dans ce cas, la situation de l'emploi n'est pas opposable à l'employeur ;
- L'offre d'emploi n'a pas pu être satisfaite par une candidature répondant aux caractéristiques du poste proposé après trois semaines de publication auprès de France Travail ou de l'APEC.

L'administration vérifie également que l'employeur n'a pas été condamné ou fait l'objet de sanction administrative pour des faits de travail illégal, pour des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail ou pour méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés.

## Des conditions de délivrance des autorisations de travail renforcées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024

**En plus des conditions énoncées précédemment**, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil, ne doit pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives :

- Pour l'aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France ;
- Pour atteinte à la personne humaine ;
- Pour faux et usage de faux.

Lorsque la demande concerne un **emploi saisonnier**, l'employeur doit fournir la preuve que le travailleur disposera, pour la durée de son séjour, d'un logement lui assurant des conditions de vie décentes.

# LA LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR

La loi « Partage de la valeur » est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2023, en laissant des mesures inapplicables sans la publication de décrets d'application. Ceux-ci ont finalement été publiés les 30 juin 2024 et 6 juillet 2024 au Journal Officiel et viennent préciser les modalités d'application de ces mesures. Ils sont entrés en vigueur les 1<sup>er</sup> et 7 juillet 2024.

## L'affectation de la prime de partage de la valeur (PPV) sur un plan d'épargne salariale ou retraite

Les entreprises peuvent désormais autoriser leurs salariés à placer leur prime de partage de la valeur (PPV) dans un plan d'épargne, en exonération d'impôt sur le revenu.

Cette prime peut être versée sur un plan d'épargne salariale ou retraite (PEE, PEI, Perco, Pereco ou Pero). Le salarié qui le souhaite doit formuler une demande d'affectation dans un **délai maximum de 15 jours**, à compter de la réception du document l'informant du montant qui lui est attribué.

L'envoi de ce document peut se faire par tout moyen permettant d'apporter la preuve de réception dudit document.

Chaque prime versée doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie qui mentionne :

- Le montant de la prime attribuée au salarié ;
- S'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- La possibilité d'affectation de ces sommes dans les plans dont disposent l'entreprise ;
- Le délai de demande d'affectation.

## La mise en œuvre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

La loi « partage de la valeur » a instauré un nouveau dispositif appelé le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) se concrétisant par **le versement d'une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise augmente sur une période de trois années fixée par le plan.**

La mise en œuvre de ce dispositif est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Pour rappel, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est mis en place par **accord collectif** aux périmètres de l'entreprise ou du groupe, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise, ou le cas échéant, sur rapport spécial d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

Cet accord fixe un montant de référence pour chaque salarié qui peut être modulé en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Un taux de variation de la valeur de l'entreprise sur la période de trois années prévue par le plan est appliqué à ce montant de référence afin de calculer le montant de la prime due au salarié. Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise pourront bénéficier du

plan, calculée en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise ou dans le groupe au cours des 12 mois précédant cette date.

La prime PPVE peut être affectée par les salariés à un plan d'épargne salariale ou retraite dans un **délai maximum de 15 jours** à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document les informant du montant qui leur est attribué.

Les sommes attribuées dans le cadre de ce plan font l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant pour chaque salarié :

- Le montant de référence qui lui a été attribué ;
- Le montant de la prime qui lui a été attribuée ;
- La retenue opérée au titre de la CSG/ CRDS ;
- La possibilité d'affectation de ces sommes à un plan d'épargne salariale ou retraite (PEE, PEI, Perco, Pereco, Pero).

## Trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Le Code du travail prévoit déjà 9 cas de déblocage anticipé des sommes investies dans un plan d'épargne d'entreprise.

Désormais, les bénéficiaires peuvent faire valoir **trois nouveaux cas de déblocage anticipé** de leurs sommes investies dans un plan d'épargne pour être affectées à :

- Des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
- Une activité de proche aidant exercée par le bénéficiaire, son conjoint ou son partenaire de Pacs auprès d'un proche ;
- L'achat d'un véhicule appartenant à la catégorie des camionnettes ou celle de véhicules à moteur à 2 ou 3 roues et quadricycles à moteur et utilisant l'électricité, l'hydrogène, ou d'un cycle à pédalage assisté neuf.

Le bénéficiaire qui souhaite débloquent les sommes affectées dans un plan d'épargne pour l'affectation à des travaux de rénovation énergétique et pour l'achat d'un véhicule doit faire une demande de déblocage anticipé dans un délai de **six mois** à compter de la survenance du fait générateur.

Pour l'activité de proche aidant, la demande peut intervenir à tout moment.

## Le relèvement des plafonds de versements aux plans d'épargne salariale ou retraite

Le plafond annuel d'un versement unilatéral applicable pour les abondements de l'employeur sur le plan d'épargne d'entreprise s'aligne sur le plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur, fixé à **3000€** par bénéficiaire et par année civile.

Ce montant est porté à **6000€** par bénéficiaire et par an lorsque l'employeur a mis en œuvre, à la date du versement unilatéral, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement, un **dispositif d'intéressement**.

Lorsque l'employeur procède à un tel versement unilatéral, le plafond total annuel d'abondement au PEE est relevé à 16% du Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) soit 7418,88 € pour 2024.

## Le partage de la valeur dans les petites entreprises et prime de partage de la valeur : le calcul du seuil des effectifs

Les entreprises de **11 à 49 salariés** non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation et réalisant un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs** doivent mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur.

L'effectif pour apprécier le seuil de 11 salariés est calculé en prenant la **moyenne du nombre de salariés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente** (effectif « sécurité sociale »)

Les entreprises remplissant ces conditions doivent au titre de l'exercice suivant mettre en place et appliquer :

- Soit un régime de participation ;
- Soit un régime d'intéressement ;
- Soit un abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, Perco, ou Pereco d'entreprise) ;
- Soit la prime de partage de la valeur.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, lorsqu'une prime de partage de la valeur est versée aux salariés dont la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois précédant son versement est inférieure à 3 fois le SMIC, elle est exonérée d'impôt sur le revenu, et de CSG-CRDS.

Ce seuil d'effectif s'apprécie également selon les mêmes modalités énoncées ci-dessus.



# LES ZONES FRANCE RURALITÉS REVITALISATION

## Exonérations de cotisations applicables aux entreprises situées dans les territoires ruraux en difficulté (Zones France Ruralités Revitalisation et Zones de Revitalisation Rurale)

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, les entreprises implantées dans les Zones France ruralités revitalisation (ZFRR) bénéficient, sous certaines conditions, d'une **exonération spécifique de cotisations patronales** et s'appliquera aux assurances sociales (maladie, vieillesse, invalidité, décès) et aux allocations familiales pour toute nouvelle embauche du premier au cinquantième salarié.

Ce dispositif remplacera à terme les zones de revitalisation rurale (ZRR).

Dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) qui n'ont pas été reclassées en Zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR), cette exonération continue à s'appliquer au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

### Les entreprises bénéficiaires

Pour pouvoir bénéficier de cette exonération, les entreprises et groupements d'employeurs exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins un établissement implanté dans les zones de revitalisation rurale et dans les Zones France Ruralités Revitalisation ;
- Avoir un effectif, tous établissements confondus, inférieur à 50 salariés ;
- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédant l'embauche.

Le point de départ de ce délai étant la date de notification du licenciement.

Le bénéfice de l'exonération est remis en cause en cas de travail illégal.

### Les embauches visées pour bénéficier de cette exonération

Pour ouvrir droit à l'exonération, l'embauche doit concerner un salarié :

- Titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois pour accroissement temporaire d'activité ;
- Employé exclusivement dans un établissement de l'entreprise situé dans un territoire rural en difficulté.

L'embauche d'un nouveau salarié ne doit pas porter l'effectif total de l'entreprise à plus de 50 salariés pour pouvoir bénéficier de l'exonération.

## Calcul de l'exonération

L'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est accordée pour une durée de 12 mois à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Elle s'applique selon un barème dégressif fixé par décret :

- l'exonération est totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,5 fois le SMIC ;
- Elle devient dégressive au-delà de 1,5 fois le SMIC et devient nulle à partir de 2,4 fois le SMIC.

Le bénéfice de l'exonération ne peut pas être cumulé pour l'emploi d'un même salarié, avec celui d'une aide de l'Etat à l'emploi ou d'une autre exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

La liste des communes implantées dans les Zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR) et les Zones de revitalisation rurale (ZRR) se trouve sur le site Légifrance :

Pour les ZFRR : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049746820>

Pour les ZRR : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049746830>



GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL  
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

[www.hoche.com](http://www.hoche.com)