

N°218 – Septembre 2024

# LETTRE D'INFORMATION

## Sommaire

- ▶ Emploi d'étrangers : modalités de l'amende administrative.....p. 2
- ▶ Réforme de l'assurance chômage.....p. 4
- ▶ Activités sociales et culturelles du CSE et critère d'ancienneté : tolérance temporaire....p. 5
- ▶ Jurisprudence.....p. 6
- ▶ Nos formations du 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre.....p.8

## Emploi d'étrangers non autorisés à travailler : les modalités de l'amende administrative sont fixées

### *Décret n°2024-814 du 9 juillet 2024 (JO du 16 juillet)*

Le décret fixe les conditions d'application de **l'amende administrative** sanctionnant l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler sur le territoire national, en application de la loi Immigration du 26 janvier 2024. Cette amende se substitue à la contribution OFII.

#### ► **Infractions concernées**

-**Emploi ou conservation d'un travailleur étranger non muni d'un titre de travail** l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;

-Emploi ou conservation à son service d'un travailleur étranger **dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre de travail** ;

-**Recours aux services d'un employeur d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.**

#### ► **Montant de l'amende**

-**Montant plafonné à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti**, réduit à 2 000 fois lorsque l'employeur s'est acquitté spontanément, dans un délai de 30 jours à compter de la constatation de l'infraction, des salaires et de l'indemnité forfaitaire dus au salarié étranger au titre de la période d'emploi illicite.

**L'amende est appliquée par salarié étranger** employé irrégulièrement. Son montant est modulé en fonction des capacités de l'entreprise, du degré d'intentionnalité, de la gravité de la négligence et des frais d'éloignement du territoire.

La réitération a pour effet **de tripler le plafond de l'amende.**

#### ► **Notification de l'amende administrative**

Le texte détaille la procédure de notification de l'amende administrative. Il prévoit notamment la possibilité pour l'entreprise de présenter ses observations dans un délai de 15 jours.

À l'expiration de ce délai, le **ministre décide**, au vu de ses éventuelles observations, de **l'application et du montant de l'amende**.

#### ► **Mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre**

Dans tous les cas où le ministre en charge de l'Immigration souhaite faire jouer la solidarité financière du donneur d'ordre avec son cocontractant, il doit **informer le donneur d'ordre** concerné, par tout moyen conférant date certaine, que ces dispositions sont susceptibles de lui être appliquées et qu'il peut présenter ses **observations** dans un délai de **15 jours à** compter de la date de réception du procès-verbal.

Les montants dont le paiement est exigible sont déterminés à due proportion de l'étendue des relations entre le donneur d'ordre et son cocontractant, en tenant compte, notamment, de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, et de la rémunération en vigueur dans la profession.

#### ► **Durcissement des conditions de délivrance des autorisations de travail**

L'employeur qui souhaite obtenir une autorisation de travail (ou son renouvellement) pour un salarié étranger ne doit pas avoir été condamné 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.

Le décret ajoute que l'employeur ne doit pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives :

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

**Autre motif** de refus en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre : la **disproportion manifeste** du projet de **recrutement** au regard de l'**activité économique** de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil.

En outre, lorsque la demande concerne un **emploi saisonnier**, l'employeur devra fournir la preuve que le travailleur dispose, pour la durée de son séjour, d'un **logement** lui assurant des conditions de vie décentes.

## SUSPENSION DE LA REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE

**Décret n°2024-853 du 30 juillet 2024 (JO 31 juillet)**

**Décret n°2024-690 du 5 juillet 2024 (JO 6 juillet)**

Suite à la parution du décret n°2024-648 du 30 juin 2024 prolongeant les règles actuelles d'assurance chômage jusqu'au 31 juillet, le décret du 30 juillet les prolonge de nouveau **jusqu'au 31 octobre 2024**.

La réforme de l'assurance chômage (durcissement des règles d'indemnisation à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024) est donc suspendue jusqu'au 31 octobre.

Le décret prolonge également jusqu'à cette date les règles relatives au bonus-malus de la contribution d'assurance chômage (modulation du taux de contribution d'assurance chômage qui est à la charge de l'employeur).

## Activités sociales et culturelles du CSE et condition d'ancienneté : tolérance temporaire de l'Urssaf

### Information de l'URSSAF du 30 juillet 2024 (sur son site internet)

Suite la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt n°22-16.812 du 3 avril 2024) interdisant au CSE (et aux employeurs en l'absence de CSE) de subordonner le droit aux activités sociales et culturelles, au respect d'une condition d'ancienneté, l'Urssaf accorde une **période de tolérance jusqu'au 31 décembre 2025**.

Ainsi, l'Urssaf précise que les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères d'attribution des ASC. Pendant cette période, si lors d'un contrôle, une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice de ces prestations, l'Urssaf demandera une mise en conformité pour l'avenir.



**La tolérance jusqu'au 31 décembre 2025 ne concerne que les Urssaf.** Les salariés sont fondés à demander une application sans délai en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de cassation.

## JURISPRUDENCE

### ► **Durée de la période d'essai : les CDD antérieurs au CDI doivent être pris en compte même en cas d'interruption**

Une salariée considérait que la période d'essai lui était inopposable au motif que la durée des contrats à durée déterminée conclus avant son embauche en CDI aurait dû être déduite de la période d'essai.

Ainsi selon elle, la rupture de la période d'essai s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, un premier CDD avait été conclu pendant la période du 18 au 31 mai, un deuxième du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin et un troisième du 1<sup>er</sup> août au 30 août, avant son embauche en CDI le 4 septembre.

Pour rejeter sa demande la Cour d'appel a mis en avant les périodes d'interruption entre les contrats.

Ainsi pour la Cour d'appel, cette discontinuité ne permettait pas de déduire la durée des contrats de la période d'essai.

La Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Elle a au contraire considéré que cette interruption entre les CDD n'empêchait pas de le prendre en compte globalement pour déterminer la durée de la période d'essai au titre du CDI.

#### **Cassation sociale du 19 juin 2024 n°23-10.783**

### ► **Clause de non-concurrence : le non-respect du formalisme de la renonciation rend celle-ci irrégulière.**

Dans cette affaire, un salarié contestait la validité de la renonciation par son employeur à l'application de la clause de non-concurrence au motif que celle-ci était intervenue par mail alors même que son contrat de travail prévoyait une renonciation par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur faisait valoir que le non-respect de la formalité contractuellement prévue n'avait causé aucun grief au salarié qui avait été bien informé de cette renonciation.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont rejeté cet argument, considérant que le non-respect du formalisme prévu contractuellement ne permet pas une renonciation valable à l'application d'une clause de non-concurrence.

#### **Cassation sociale du 3 juillet 2024 n°22-17.452**

► **Harcèlement moral : la preuve d'un harcèlement peut résulter d'un enregistrement clandestin.**

Dans cette affaire, une salariée produisait à titre de preuve du harcèlement moral qu'elle prétendait avoir subi, un enregistrement clandestin d'un entretien qu'elle avait eu avec son employeur.

L'entreprise s'opposait à la validité de ce mode de preuve.

La Cour d'appel a fait droit à l'argument de l'employeur en considérant que la salariée avait d'autres moyens de preuve que d'enregistrer l'entretien en question pour prouver la réalité du harcèlement.

La Cour de cassation a annulé cette décision considérant au contraire que la Cour d'appel aurait dû vérifier si la production de cet enregistrement effectué à l'insu de l'employeur était indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué.

**Cassation sociale du 10 juillet 2024 n°23-14.900**

## PROGRAMME DE FORMATION 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE



# 2024

### I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- Comprendre et manager les jeunes générations : le **jeudi 19 ou 26 septembre : il reste quelques places !**
- Le numérique dans la relation de travail : le **jeudi 5 ou 12 décembre**

### II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

**Une demi-journée par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 24 septembre** de 9h à 12h30.
- Le **mardi 10 décembre** de 9h à 12h30

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

**Une formation de 2 heures** réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- La modification du contrat de travail : **mardi 8 octobre** de 8h30 à 10h30
- La négociation collective : **mardi 5 novembre** de 8h30 à 10h30



#### **IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL**

**Une journée** pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2024 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **jeudi 7 novembre** de 9h à 17h30  
ou
- Le **mardi 19 novembre** de 9h à 17h30