

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Delphine TOUCHEFEU

Le Comité Social et Economique (CSE)

Définition

Le CSE (Comité Social et Economique) remplace les instances représentatives du personnel que connaissent aujourd'hui les entreprises et les représentants du personnel, à savoir le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP).

La date de mise en place du CSE

Entreprises dotées de représentants du personnel

- Lorsqu'un protocole d'accord préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017 pour une élection prévue après cette date, les anciennes institutions sont nommées et le CSE est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP.
- Pour les mandats qui arrivaient à échéance entre le 23 septembre

2017 et le 31 décembre 2017, les mandats en cours sont prolongés, puis le CSE est mis en place au 1^{er} janvier 2018. Les mandats en cours peuvent également être prorogés au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP.

- Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018, la mise en place du CSE intervient au terme des mandats en cours. La durée des

mandats en cours peut également être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP.



SMIC horaire : 9,88 € / SMIC 151.67h : 1 498,47 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,35 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,82 €
Minimum garanti : 3,57 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 311 €



- Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, le CSE devra être mis en place lors du renouvellement des mandats.

Entreprises dépourvues de représentants du personnel

Les entreprises auparavant dépourvues de représentants du personnel devront mettre en place un comité social et économique lorsqu'elles dépasseront le seuil de 11 salariés. Ce seuil devra être dépassé pendant 12 mois consécutifs pour entraîner la mise en place de cette institution.

Le seuil de mise en place du CSE

La mise en place du CSE s'impose dès l'instant que l'entreprise emploie au moins 11 salariés sur une période de 12 mois consécutifs (contre 12 mois consécutifs ou non

lors des 36 derniers mois jusqu'à présent).

Les missions du CSE

Il faut distinguer les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés et celles qui comptent 50 salariés et plus, les pouvoirs du comité social et économique ne seront pas les mêmes.

Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE exercera globalement les mêmes pouvoirs que les actuels délégués du personnel :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application du Code du travail ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité, réaliser des enquêtes en cas d'accident du tra-

vail, saisir l'inspection du travail comme les DP.

Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend les attributions des anciens DP, du CE et celles du CHSCT. Ainsi, outre les missions précitées, il doit :

- assurer l'expression collective des salariés pour défendre leurs intérêts en ce qui concerne les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique ou encore l'organisation de travail de l'entreprise ;
- être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Une limitation au nombre de mandats

Pas plus de 3 mandats successifs : dans les entreprises de 50 salariés et plus ne pourront pas être exercés plus de trois mandats consécutifs, sauf si le protocole d'accord préélectoral en décide autrement.

Cette règle est nouvelle et n'existe pas aujourd'hui.

Elle ne vaut pas pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Zoom sur le taux du prochain prélèvement à la source (janvier 2019)

L'administration fiscale calculera, selon les revenus 2017 déclarés au printemps 2018, le taux de prélèvement qui sera appliqué au salaire. Ce taux de prélèvement sera mentionné sur l'avis d'imposition du contribuable.

Trois options s'offriront alors au contribuable ;

- conserver ce taux : ce taux sera transmis à chaque employeur du couple et servira de prélèvement sur le bulletin de paie
- demander l'individualisation du taux en fonction des revenus de chaque membre du couple (taux différenciés)
- opter pour le taux non personnalisé (taux neutre) : le taux du salarié ne sera pas communiqué à l'employeur et l'employeur utilisera un taux neutre déterminé sur la base du montant de la seule rémunération qu'il verse.

La prochaine Lettre aux Employeurs reviendra plus en détails sur ce dispositif.

Réglementation



Par
Kevin TORTIL

L'entraide et le prêt de main-d'œuvre entre entreprises : des solutions encadrées

Il est fréquent, dans certains secteurs d'activités, que les petites entreprises aient parfois recours à l'échange ou au prêt de main-d'œuvre entre elles.

Cela est généralement motivé par 3 grandes raisons distinctes :

- besoins ponctuels dans un contexte où les recrutements sont difficiles
- partage des salariés en cas de baisse d'activité
- aide à un voisin ou ami qui rencontrerait des difficultés momentanées (maladie...).

S'il s'agit d'une pratique répandue, il apparaît néanmoins que ces échanges de personnel s'inscrivent dans un cadre légal et réglementaire très strict. Dans l'hypothèse où ce cadre ne serait pas respecté, l'entreprise prêteuse ou utilisatrice s'exposerait alors à des sanctions pénales et financières lourdes.

Voyons ensemble quels dispositifs légaux autorisent les échanges de main-d'œuvre entre entreprises.

Le prêt de main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre est une opération juridique qui consiste pour une entreprise « prêteuse » à mettre à la disposition d'une entreprise « utilisatrice » un ou plusieurs salariés durant une période précise et définie.

Cette opération doit obligatoirement être réalisée dans un but non lucratif, de sorte que l'entreprise prêteuse ne pourra uniquement facturer à l'entreprise bénéficiaire les salaires versés aux salariés, les charges sociales associées et les éventuels frais professionnels remboursés à ces salariés à l'occasion de leur intervention.

Pour le salarié concerné, celui-ci devra impérativement donner son accord préalable et un **avenant à son contrat de travail** devra être établi.

Les 2 entreprises, quant à elles, devront signer une **convention dite de « mise à disposition »** pour chacun des salariés concernés.

Le bénévolat et l'entraide familiale

Le principe est qu'une entreprise ne peut pas légalement avoir recours à de la main-d'œuvre bénévole, représentée par des personnes qui travailleraient sans aucune contrepartie (argent ou avantage en nature).

La loi admet néanmoins une exception à ce principe pour le cas d'une personne du cadre familial (ou éventuellement amical) qui interviendrait **de manière très exceptionnelle et ponctuelle** dans une entreprise. On parle, dans ce cas, d'une entraide « familiale ».

L'appréciation de cette entraide par les services publics est **très restrictive**, de sorte que cette aide apportée **ne doit pas intervenir pour se substituer à un emploi normalement salarié** et nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise, et très régulièrement remise en cause par l'administration.

L'entraide agricole

Il s'agit d'une forme de coopération spécifique aux entreprises du secteur agricole et **exclusivement réservée aux exploitants eux-mêmes, et non à leur personnel**.

Ce système repose sur un principe d'entraide et d'échange de services réciproques entre agriculteurs ; il peut prendre la forme soit d'une aide à la réalisation de travaux, soit de la mise à disposition de matériels d'exploitation.

L'entraide agricole implique nécessairement la gratuité dans le service, la réciprocité et l'équivalence dans les échanges.

A la différence des autres formes d'entraide, l'entraide agricole peut être occasionnelle (et non exceptionnelle) et plus ou moins régulière, sous réserve de ne pas être abusive.

Les risques

Tous ces dispositifs sont extrêmement normés et encadrés par la loi car compte tenu de leur gratuité, ils permettent de s'exonérer de tout ou partie du coût social normalement associé à l'emploi d'un salarié.

Le non-respect des conditions liées à ces dispositifs expose l'entreprise prête-

teuse comme l'entreprise utilisatrice à des sanctions pénales, financières et même administratives lourdes (suppression des aides à l'embauche), notamment et principalement au titre du travail dissimulé.

Ex : le prêt de main-d'œuvre illicite est sanctionné d'une amende pouvant aller jusqu'à 150 000 €.

Au-delà du risque de sanction pour travail dissimulé, il convient également de prendre en considération le risque de requalification de la relation en CDI, ainsi que les risques liés à l'éventuelle survenance d'un accident à l'occasion de l'intervention qui pourrait se traduire par la non couverture de cet accident par les organismes de prévoyance et la nécessité pour l'entreprise de devoir supporter financièrement l'ensemble des conséquences d'un tel événement.

Le conseil du juriste :

Renseignez-vous pour savoir dans quel cadre vous pourriez éventuellement vous situer face à un besoin ponctuel de ressource ou de prêt de main-d'œuvre, et **soyez vigilant quant à la formalisation de ces échanges** (conventions de mise à disposition).

Pour ceux d'entre vous dont le besoin d'échange et de partage de main-d'œuvre ne serait pas que ponctuel, sachez qu'il existe aussi des solutions, notamment par la constitution de Groupements d'Employeurs entre plusieurs entreprises distinctes ou appartenant à un même « groupe » de sociétés.

Réponses à vos questions



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Contrôle URSSAF ou MSA : à quoi dois-je m'attendre ?

Vous pouvez à tout moment faire l'objet d'un contrôle URSSAF ou MSA. L'objectif de celui-ci est de **vérifier que toutes les cotisations sociales dues sont bien payées**.

Néanmoins, les contrôleurs se concentrent sur des points précis tels que le calcul des allègements Fillon, les frais professionnels, les avantages en nature ou encore les dispositifs de prévoyance et mutuelle.

Faisons un tour des points de vigilance de vos dossiers paye.

Les frais de transport

Vos salariés peuvent être amenés à utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur un chantier, une parcelle ou chez un client.

L'étude stricte et pointilleuse des **remboursements de frais** est un incontournable du contrôleur. N'étant pas soumis aux charges sociales, les remboursements de frais font l'objet d'une attention toute particulière des contrôleurs qui pourraient par exemple s'étonner de frais de restaurant le dimanche ou de remboursements kilométriques importants en période de vacances.

Sur ce point, la réglementation est claire : pour ne pas être soumis aux cotisations sociales, chaque remboursement de frais doit faire l'objet d'un justificatif (facture + note de frais et tableau de suivi).

Vous devez avoir dans chaque dossier la copie de la carte grise du véhicule du salarié afin de connaître les « chevaux fiscaux » du véhicule. En utilisant le barème kilométrique de l'administration fiscale, vous devez être vigilant à la formule de calcul et au nombre total de kilomètres parcourus sur l'année. Ainsi, si vous remboursez au prix de la base de moins de 5000 km par an et qu'il s'avère que votre

salarié en a fait 25 000, les contrôleurs réajusteront les montants.

Les repas

Les remboursements de frais de restauration devront quant à eux être liés à une mission professionnelle et préciser, le cas échéant, l'identité des personnes invitées.

Si le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (*ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé*), le montant non soumis à cotisation est de 6.50 €.

Dans le cas d'un salarié en situation de déplacement, s'il est contraint de prendre son repas au restaurant, la limite d'exonération est de 18.80 € et 9.10 € dans le cas inverse.

Particularités dans les entreprises du bâtiment dont la convention collective prévoit des indemnités de trajet, des indemnités de transport et des paniers : décryptage !

L'indemnité de trajet n'indemnise pas le temps passé par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier mais bien la **gêne occasionnée par le déplacement**, la contrainte de devoir aller sur un chantier. **Cette indemnité est donc toujours due dès qu'il y a déplacement sur chantier.**

L'indemnité de transport indemnise forfaitairement les frais de transport engagés par le salarié pour se rendre sur le chantier et en revenir.

L'indemnité de repas dont le montant est différent si l'ouvrier prend ses repas sur le chantier ou au restaurant : En pratique, si vous payez un repas à un salarié, c'est forcément qu'il est en déplacement et donc vous devez lui verser une indemnité de trajet.

Elle est calculée en fonction de zones concentriques qui permettent d'adap-

ter le montant des indemnités de trajet et de transport à l'éloignement du chantier.

Vous devez justifier tous les trajets pour chaque salarié (kilométrage/siège social) par la tenue d'un registre. L'URSSAF considère que l'indemnité de trajet est due de manière forfaitaire pour tous les salariés en situation de déplacement.

Les avantages en nature

Tout avantage en nature accordé aux salariés (et aux mandataires sociaux salariés !) est considéré comme un élément de salaire. Il doit par conséquent être déclaré comme tel sur la fiche de paie et être soumis aux charges sociales en vigueur. En cas de contrôle URSSAF, les avantages en nature sous-évalués ou oubliés (logement, voiture de fonction,...) feront l'objet d'une réintégration dans les charges sociales ainsi que d'un redressement.

Prenons l'exemple du téléphone : si votre salarié l'utilise à titre professionnel et privé : il constitue un avantage en nature que vous devez évaluer soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait (10 % du coût achat public TTC).

Les contrôleurs prouvent l'utilisation privée en étudiant le contrat de travail, le règlement intérieur, les accords d'entreprise, les factures détaillées permettant d'établir l'utilisation privée.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :
Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction :
Agnès QUERNE-CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais
Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre
Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance Midi-Méditerranée
et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :
Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes
2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES
Cedex
Tél : 05 46 93 81 10
Source image : Fotolia