LA LETTRE

JUIN 2018
N°46

LETTRE AUX EMPLOYEURS - CERFRANCE AVEYRON

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS I P. 1

- Comité social et économique: apports de la circulaire du ministère du travail

02 - RÈGLEMENTATION I P. 2

- Jobs saisonniers : quelques précautions à rappeler !

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS I P. 2

- Départ / Mise à la retraite : quelles différences ?

Chiffres clés

SMIC horaire	9,88 €
SMIC 151,67 h	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	3 311,00 €

CERFRANCE AVEYRON

aveyron.cerfrance.fr

CONSEIL & EXPERTISE COMPTABLE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Comité social et économique : apports de la circulaire du ministère du travail

Le comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance représentative du personnel qui remplace les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La Direction Générale du Travail (la DGT) a publié un document explicatif sous forme de questions réponses sur son site Internet. Voici une sélection des précisions attendues sur le sujet depuis sa création par les ordonnances Macron.

Période transitoire

Pour passer des anciennes aux nouvelles instances, l'ordonnance a prévu une période de transition, pendant laquelle l'employeur peut réduire ou proroger les mandats en cours pour une durée maximale d'un an (dans la limite du 31/12/2019).

Le ministère précise qu'il n'y a pas de limite au nombre de prorogations ou de réductions des mandats. Ainsi, une entreprise qui a prévu une prorogation de 3 mois des mandats pourra à nouveau les proroger de 6 mois par exemple, si finalement après les 3 mois, elle n'est pas encore en mesure d'organiser les élections.

PV de carence

La DGT évoque le cas de l'entreprise ayant établi un procès verbal de carence aux élections de DP et CE avant la réforme. **Ce PV est valable pour toute la durée du mandat de l'élection à laquelle il se rapporte.** Ainsi, pour un mandat de 4 ans, un PV établi en juin 2015 sera valable jusqu'en juin 2019.

En revanche, si un salarié ou un syndicat demande des élections avant cette date, l'employeur devra engager la procédure électorale sous un mois.

Seuil de mise en place du CSE

Toute entreprise employant **au moins 11 salariés** pendant 12 mois consécutifs doit mettre en place un CSE.

La DGT précise que :

- **Le décompte de 12 mois consécutifs repart à zéro si pendant un mois le seuil repasse en deçà de ce seuil**
- Le CSE ne disparaît pas au moment où l'effectif passe en dessous de ce seuil.

Représentant de proximité

Le ministère rappelle que la loi n'impose pas la mise en place de tels représentants : c'est une simple liberté. Ce sont soit des membres du CSE soit des personnes désignées par lui.

Nombre de membres et heures de délégation

Il est désormais possible de prévoir un nombre d'élus inférieur à celui fixé par le Code du travail, **à condition que le volume d'heures global des heures de délégation au sein de chaque collège ne baisse pas.**

Le nombre de sièges à pourvoir est déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise au 1er tour du scrutin.

Les heures de délégation peuvent être réparties entre les titulaires, les suppléants et les représentants de proximité.

Organiser des élections en l'absence de candidats dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information relative aux élections, l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

La DGT précise que le processus électoral s'achève alors par un procès verbal de carence.

NB : la question se pose de savoir si la DGT fait une bonne interprétation de l'article L2314-5 du Code du travail en indiquant que le processus électoral est terminé. Les tribunaux trancheront. Dans l'attente, deux solutions s'offrent aux employeurs :

- Suivre la position de la DGT et donc établir un PV de carence
- Continuer le processus électoral en établissant les modalités du scrutin par décision unilatérale.

Limitation du nombre de mandats successifs

Le nombre de mandats des élus du CSE est limité à 3. La DGT précise que cette limitation ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes instances.

Pour rappel, cette limitation ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés, ni dans les entreprises de 50 à 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral le prévoit.

Transmission de l'ordre du jour aux suppléants

Les suppléants ne seront pas présents aux réunions du CSE, contrairement aux règles applicables pour les CE. Cependant, l'ordre du jour doit leur être transmis, afin qu'ils soient en mesure de le connaître s'ils étaient amenés à remplacer un titulaire empêché.

Formation santé et sécurité

Tous les élus du CSE doivent bénéficier d'une formation en matière de sécurité, santé et conditions de travail. La durée de la formation est de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans celles de taille inférieure.

Conseil d'entreprise et délégués syndicaux

Le CSE peut devenir un conseil d'entreprise quand il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords. Pour autant, la mise en place d'un conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux. Ceux-ci perdent néanmoins la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords.

02 - RÈGLEMENTATION

Jobs saisonniers : quelques précautions à rappeler !

Les mois d'été sont pour un grand nombre d'entreprises synonymes de forte activité, et de ce fait l'occasion pour une majorité d'entre elles d'avoir recours à de la main d'œuvre « saisonnière ». Même s'il apparaît que l'attention portée par les employeurs à ces salariés occasionnels est différente de celle qu'ils ont à l'égard des salariés permanents, il n'en demeure pas moins que les relations de travail avec ces salariés sont encadrées par une réglementation stricte à laquelle il conviendra d'être attentif et vigilant.

La cohabitation entre saisonniers et permanents

Sur un plan légal, le principe fondamental qui s'applique en présence de salariés occasionnels ou saisonniers est que ces derniers ont les mêmes droits que les autres salariés présents, la seule différence portant sur le caractère temporaire de leur présence au sein de l'entreprise.

L'intégration et l'anticipation

Parfois négligée et souvent sous-estimée, la phase d'intégration d'un salarié saisonnier est sans nul doute une étape essentielle pour garantir la réussite et l'efficience de son intervention, d'autant plus que sa présence a précisément pour finalité d'aider le dirigeant ou son équipe. Accueillir un nouveau salarié demande du temps qu'il faut prévoir, et il n'est pas rare que des employeurs anticipent volontairement leurs embauches de quelques jours pour réaliser sereinement cette étape.

Saisonnier : dans quel cas ?

Le contrat de travail dit « saisonnier » est un CDD dont l'objet est de permettre à une entreprise de faire face à une variation forte de son activité en raison d'une saison (ex : cycle végétal) ou d'un « mode de vie collectif » (ex : stations balnéaires). Le contrat saisonnier se différencie du CDD pour « accroissement temporaire d'activité », par le fait qu'il répond à une variation qui sera par nature amenée à se reproduire chaque année et sur les mêmes périodes.

Durée du contrat

La durée du contrat saisonnier doit selon toute logique suivre la période de la saison. Si sa durée est relativement libre, la loi limite néanmoins à limiter celle-ci à 8 mois maximum. Le terme prévu au contrat peut être soit précis, soit imprécis, mais en garantissant une durée d'emploi minimale. Pour les étudiants de moins de 16 ans, le contrat ne peut dépasser la moitié des vacances scolaires.

Rémunération

Si les salariés saisonniers répondent aux mêmes critères d'emploi et de rémunération que ceux prévus pour les autres salariés, certains accords intègrent néanmoins parfois des dispositions en leur faveur, telles que la reprise de leur ancienneté dans le métier, au-delà de celle acquise dans l'entreprise. La rémunération des saisonniers est établie sur la base des heures réellement faites durant le mois et elle n'est pas mensualisée. Pour un salarié mineur, et sauf disposition contraire, il sera possible d'appliquer une minoration jusqu'à - 20% du SMIC, sous réserve qu'il ait moins de 6 mois de pratique dans le métier et qu'il n'ait pas un emploi équivalent à un salarié en poste.

Fin du contrat

Au terme du contrat, le travailleur saisonnier percevra le paiement de ses heures de travail ainsi que des congés payés qu'il aura acquis sur la période, mais ne bénéficiera pas, contrairement à d'autres CDD, de l'indemnité de précarité. Il en sera de même avec l'étudiant dont le contrat a été conclu pour une période correspondante à ses vacances scolaires ou universitaires. Certaines conventions (Hôtels, Cafés, Restaurants ; exploitations forestières ; centres loisirs et vacances ; hôtellerie de plein air ; jardineries…) peuvent désormais prévoir des dispositions spécifiques imposant **la reconduction d'un contrat saisonnier d'une année sur l'autre** avec, pour les salariés, une priorité d'embauche, sous réserve que ces derniers aient effectué au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives.

LE CONSEIL DU JURISTE

Réglementation propre aux mineurs
Sauf dispositions conventionnelles contraires, un salarié mineur ne peut en principe travailler plus de 35 heures par semaine et 7 heures par jour (8 heures si + de 16 ans), et doit bénéficier par ailleurs de 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche. Certaines activités spécifiques seront également interdites aux mineurs ou devront faire l'objet d'un encadrement et d'une vigilance particulière (métiers en lien avec la distribution d'alcool, utilisation de certains matériels et outils…).

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Départ / Mise à la retraite : quelles différences ?

Quelle est la différence entre le départ à la retraite et la mise à la retraite ?

Le départ à la retraite est à l'initiative du salarié : il peut décider de partir dans la mesure où il atteint l'âge ouvrant des droits à la retraite (62 ans ou à partir de 60 ans dans le cadre d'un départ anticipé).

La mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur. Vous ne pouvez l'imposer qu'à partir des 70 ans du salarié. Avant cet âge, vous devez vous assurer qu'il peut avoir une **retraite à taux plein** et obtenir son accord.

Quelles formalités à accomplir ?

Votre salarié souhaite partir à la retraite :
En amont, il doit demander la liquidation de tous ses régimes de retraite (de base et complémentaire) auprès de l'assurance retraite.

Le salarié doit prévenir son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre pour l'informer de son départ à la retraite, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Aucun formalisme particulier n'est exigé, cependant il doit respecter un préavis dont la durée dépend de l'ancienneté, et des dispositions légales ou conventionnelles.

Vous mettez votre salarié à la retraite :

- A partir de 70 ans :
L'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié, aucune procédure n'est imposée pour notifier la mise à la retraite, cependant il convient d'informer ce dernier par un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre en respectant un préavis (ce délai dépend de l'ancienneté du salarié).

S'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Si le salarié a moins de 70 ans :
Entre 65 et 70 ans, l'employeur peut interroger le salarié dans les 3 mois précédant son anniversaire, s'il envisage de faire valoir ses droits à pension vieillesse.Départ

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, vous ne pouvez pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69ème anniversaire du salarié.

Quelles indemnités verser ?

Vous verserez une indemnité compensatrice de congés payés (en fonction du solde de ses congés restants) et une indemnité de rupture calculée comme suit :

Si départ à la retraite :
- 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois 1/2 après 20 ans
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté

Sauf si la convention collective prévoit une indemnité plus favorable.

Cette indemnité est soumise à cotisations sociales.

Si mise à la retraite :
¼ mois de salaire pour les 10 premières années + 1/3 mois de salaire à partir de la 11ème année d'ancienneté.

Sauf si la convention collective prévoit une indemnité plus favorable.

Cette indemnité n'est quant à elle pas soumise à cotisations sociales.

Pour le calcul de ces indemnités, il convient de prendre en considération le salaire selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

En tant qu'employeur, vous devrez également vous acquitter d'une **contribution sur les indemnités de mise à la retraite**, que l'indemnité soit égale à l'indemnité légale ou conventionnelle ou d'un montant plus élevé. Son taux est de 50 %.

Puis-je réembaucher mon salarié retraité ?

Oui, mais les conditions de réembauche sont différentes selon qu'il est parti à l'âge légal et au taux plein ou pas.

Dans ce cas, il n'y a aucune limite de revenus et il peut reprendre une activité professionnelle chez vous de suite.

Dans le cas inverse, vous devez attendre un délai de carence de 6 mois pour le réembaucher et le salaire que vous allez lui verser cumulé à sa pension retraite ne doit pas dépasser la somme de son dernier salaire ou 160% du SMIC : il convient donc en amont que votre salarié se renseigne auprès de l'organisme de retraite afin de connaître le montant de la rémunération à ne pas dépasser pour ne pas voir sa pension retraite suspendue.

CERFRANCE AVEYRON

Association de Gestion et de Comptabilité de l'Aveyron
Association loi 1901 - Inscrite à l'ordre des Experts Comptables
Carrefour de l'Agriculture - 12 026 RODEZ CEDEX 9
Tél. 05 65 73 79 60 - Fax 05 65 73 78 78 - aveyron.cerfrance.fr
SIRET 312 613 508 00018 - APE 6920Z

La lettre aux employeurs est éditée par le Cerfrance Aveyron
Ce numéro comporte 2 pages
Crédit Photo : Pixabay