

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- **Entreprises d'au moins 11 salariés : pensez à mettre en place votre CSE avant le 31 décembre 2019 !**

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- **La clause de non concurrence : quelles conditions pour être valide ?**

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- **Déménagement de l'entreprise : quelles questions se poser ?**

Chiffres clés

SMIC horaire	10,03 €
SMIC 151,67 h	1 521,22 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,54 €
SMIC horaire majoré de 50 %	15,05 €
Minimum garanti	3,62 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 377,00 €

CERFRANCE
AVEYRON

aveyron.cerfrance.fr

CONSEIL &
EXPERTISE COMPTABLE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Entreprises d'au moins 11 salariés : mettez en place votre CSE avant le 31 /12/19

L'entreprise qui dispose au sein de sa structure, de représentants du personnel doit impérativement avoir mis en place son Comité Social et Economique (CSE), au plus tard avant le 31 décembre 2019.

De quoi s'agit-il ?

Depuis le 01/01/2018, le CSE est la nouvelle instance créée dans le but de remplacer et de regrouper, en une seule et même entité, les différentes instances historiques représentatives du personnel, à savoir : les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'objectif des pouvoirs publics à travers cette réforme, est de simplifier les relations entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel, en limitant, d'une part, le nombre d'interlocuteurs et d'autre part, en uniformisant leur champ de compétences et d'intervention. Avec la mise en œuvre de cette réforme, c'est donc désormais au CSE qu'il appartient de négocier et de conclure avec l'employeur, dans les petites entreprises, les accords collectifs.

Le CSE est composé du dirigeant et d'une délégation du personnel, dont le nombre de représentants varie selon la taille et l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises concernées

Toutes les entreprises qui emploient **au moins 11 salariés**, sont concernées par l'obligation de mettre en place un CSE. Ce seuil s'apprécie sur la base des effectifs de l'entreprise en équivalent temps plein **sur une période de 12 mois consécutifs**.

NB : Une entreprise dont l'activité serait saisonnière et qui, durant quelques mois, aurait un effectif supérieur à 11 salariés, mais répété chaque année, n'est pas tenue de mettre en œuvre des élections dès lors que son effectif passe en dessous du seuil, ne serait-ce qu'un seul mois sur 12 mois glissants.

Les représentants du CSE sont élus pour une durée de 4 ans, dans la limite de 3 mandats.

Au terme des 4 ans de mandat, si l'effectif de l'entreprise est passé sous le seuil exigé pendant une période de 12 mois consécutifs, alors elle n'est plus soumise à cette obligation, et le CSE n'a pas à être renouvelé.

La période transitoire

Compte tenu de la nature de cette réforme qui touche aux institutions internes des entre-

prises, la loi a prévu que le remplacement des anciennes instances par le CSE dans les entreprises qui disposaient déjà d'instances représentatives du personnel, se ferait de manière progressive sur une période de 2 ans. **Ces entreprises ont jusqu'au 31/12/2019 pour mettre en place leur CSE.**

2 options sont possibles selon le terme des mandats des représentants du personnel :

- si ces mandats prennent fin avant le 31/12/2019 : l'entreprise procède simplement à de nouvelles élections pour le renouvellement de ces représentants, mais sous la nouvelle forme du CSE ;
- si l'échéance est prévue après le 31/12/2019 : l'entreprise doit provoquer de manière anticipée de nouvelles élections dans le but de transformer les instances existantes en CSE. Cela mettra un terme de manière anticipée aux différents mandats en cours.

PV de carence

Il est fréquent que des entreprises, bien que dépassant le seuil de 11 salariés, n'aient pas pour autant de représentant du personnel, souvent faute de candidat. Dans ce cas, l'entreprise établit un procès-verbal dit de « carence », prouvant qu'elle a néanmoins respecté son obligation d'organiser des élections du personnel. Dans le cadre de cette réforme, les pouvoirs publics ont considéré que même si l'entreprise dispose d'un PV de carence, dès lors que celui-ci a été établi avant le 22/09/2017, l'entreprise doit réorganiser des élections du personnel d'ici le 31/12/2019.

Le formalisme

L'organisation d'élections pour la mise en place ou le renouvellement des instances en CSE, nécessite pour l'entreprise et son dirigeant de respecter, comme c'était le cas auparavant, un formalisme et un calendrier strict. L'entreprise doit rechercher des candidats à l'élection auprès de son personnel ou des organisations syndicales, négocier un protocole d'accord préélectoral, organiser le scrutin...

Toutes ces étapes sont naturellement organisées par la loi et ponctuées de délais à respecter entre chaque.

Si ces délais peuvent fortement varier selon les entreprises et les situations auxquelles elles sont confrontées (absence de candidats...), il est néanmoins essentiel, dans tous les cas, d'anticiper la mise en œuvre de ces élections.

Si vous êtes concernés, veillez à vous rapprocher de votre juriste d'ici cet été.

Les risques encourus

Une entreprise dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés, et qui au 31/12/2019 n'a pas mis en place de CSE, s'expose à des risques pénaux et sociaux.

Il en est de même pour une entreprise qui disposait déjà de représentants du personnel (ex : 1 délégué du personnel), mais qui n'aurait pas organisé de nouvelles élections pour assurer la transformation en CSE. Les instances en place seront considérées comme illégitimes et donc inexistantes.

Sur le plan pénal, l'entreprise se rend coupable d'un délit d'entrave, puni par la loi d'une peine d'emprisonnement et d'une amende (jusqu'à 7 500€).

Sur le plan social, les risques auxquels l'employeur s'expose sont beaucoup plus nombreux :

- remise en cause de tous les licenciements disciplinaires, pour inaptitude ou pour motif économique,
- impossibilité de conclure un accord collectif ou nullité des accords s'ils ont été conclus avec une « ancienne » forme de représentants du personnel,
- perte des exonérations sociales et fiscales liées à l'intéressement,
- inopposabilité aux salariés du règlement intérieur de l'entreprise,
- versement de dommages et intérêts aux salariés du fait de la carence de l'employeur sur l'organisation d'élections...

02 - RÈGLEMENTATION

Clause de non concurrence : les conditions de validité

La clause de non-concurrence interdit au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, d'exercer des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte, susceptibles de nuire à son ancien employeur. La validité de la clause est conditionnée au respect de certains critères.



Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle :

- **est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise** : l'obligation de non-concurrence peut être imposée à des salariés dont les connaissances risqueraient de causer à l'employeur un préjudice important si elles étaient mises au service d'une entreprise concurrente ou si les fonctions du salarié l'ont amené à être en contact direct et suivi avec la clientèle.

- **est limitée dans le temps et dans l'espace** :

- Si la convention collective prévoit une durée maximum, la clause contractuelle ne peut fixer une durée supérieure. En l'absence de dispositions conventionnelles, aucune limite de durée n'est fixée. L'employeur a alors toute latitude pour la définir. En pratique, la durée de 2 ans est souvent retenue.
- Le secteur géographique où s'applique l'interdiction de concurrence doit être précisément défini sous peine d'entraîner la nullité de la clause. De façon générale, la clause doit être limitée aux secteurs géographiques dans lesquels le salarié est susceptible de concurrencer son employeur.

- **tient compte des spécificités de l'emploi du salarié** : la clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

- **comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière**. Les modalités de calcul, la périodicité et la durée de versement de cette contrepartie sont fixées par le contrat de travail ou, lorsque le contrat s'y réfère expressément, par la convention collective. L'indemnité est généralement proportionnelle au salaire de l'intéressé et à la durée de l'interdiction de concurrence. Elle est versée au salarié au moment de la mise en œuvre de la clause. Elle ne doit pas être dérisoire sous peine de nullité.

Mise en œuvre de la clause

En principe, la clause de non-concurrence s'applique au salarié quittant l'entreprise, quel que soit le mode de la cessation du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, rupture d'essai...). Il en est toutefois autrement lorsque la clause exclut elle-même expressément son application dans tel ou tel cas de rupture.

La clause de non-concurrence s'applique soit :

- à la date effective de la fin du contrat (à l'issue de la période de préavis),
- lors du départ du salarié (en cas de dispense de préavis).

Régime social et fiscal de l'indemnité de non-concurrence

L'indemnité de non-concurrence a un caractère salarial et est donc assujettie aux cotisations sociales et au PAS, ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

Autres conséquences :

- elle ouvre droit à congés payés,
- elle est soumise à l'impôt sur le revenu,
- elle est saisissable et cessible dans les mêmes proportions que le salaire,
- elle est soumise au délai de prescription des salaires,
- elle doit figurer sur le bulletin de paie.

Renonciation de l'employeur : attention au délai !

L'employeur ne peut renoncer à la clause de non-concurrence que si cette possibilité est expressément prévue par le contrat de travail ou la convention collective. Si ce n'est pas le cas, il ne peut y renoncer qu'avec l'accord du salarié.

Cette renonciation doit être claire et non équivoque.

Dans le silence du contrat de travail ou de la convention collective, la renonciation doit intervenir au moment de la rupture du contrat. Mais un délai peut être prévu. Dans ce cas, il doit être précis et raisonnable (en général, 15 jours maximum).

En cas de non-respect du délai de renonciation, celle-ci est inopérante. L'employeur reste redevable de l'intégralité de la contrepartie financière.

La date de renonciation étant différente selon le motif de rupture du contrat de travail, rapprochez-vous de votre conseiller Cerfrance pour vous aider dans sa détermination.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Déménagement de l'entreprise : quelles questions se poser ?

Vous pouvez être amené, au cours de la vie de votre entreprise, à changer de locaux. Le changement de lieu ne se limite pas à un changement d'adresse et peut avoir des répercussions dans la gestion de votre personnel.

Un salarié doit-il suivre son entreprise si elle déménage ?

Le salarié ne peut pas refuser un changement de lieu de travail si ce changement s'effectue dans le même secteur géographique que celui prévu au contrat ou s'il a signé une clause de mobilité.

Dans les autres cas, l'accord du salarié est nécessaire.

Quelle est cette notion de secteur géographique ?

La loi ne donne pas de définition précise du secteur géographique. Elle s'apparente au bassin d'emploi.

Ce sont donc les juges, en cas de contentieux, qui apprécient les caractéristiques du secteur géographique, au cas par cas, en tenant compte, par exemple, de la distance entre le site initial et le nouveau site, de l'accès aux transports collectifs, de l'allongement de la durée de temps de trajet.

Selon les situations, la notion de secteur géographique sera perçue différemment :

- Un salarié travaillant à Paris ne pourrait pas se voir imposer un transfert du lieu de travail à Marseille, mais peut, en revanche, être contraint d'aller travailler en proche banlieue.
- Nîmes et Montpellier, distantes de 50 km, ne sont pas considérées comme étant dans le même secteur géographique, alors que Montpellier et Sète (30 km) le sont, ainsi que Droitcourt et Cergy-Pontoise, distantes de 50 km.

Que faire si mon salarié refuse le changement ?

Tout dépend...

1. Si l'entreprise déménage dans le secteur géographique du lieu de travail initial, il s'agit d'une simple modification des conditions de travail qui s'impose au salarié. L'accord du salarié n'est donc pas nécessaire. S'il refuse de changer de lieu de travail, il peut être licencié pour motif personnel.
2. En dehors du secteur, si le salarié n'a pas de clause de mobilité dans son contrat, le salarié ne peut pas être contraint de suivre l'entreprise qui l'emploie : son accord est obligatoire, car il s'agit d'une modification de son contrat de travail. Vous



ne pourrez donc pas rompre le contrat, sauf si le transfert du lieu de travail est lié à des difficultés économiques, auquel cas, vous pourrez licencier pour motif économique.

3. En dehors du secteur, si le salarié a une clause de mobilité qui délimite une zone précise (département, région, France entière) dans son contrat de travail, la mutation pourra être envisagée et le refus du salarié peut, dans ce cas, engendrer son licenciement pour motif personnel.

N'oubliez pas de consulter les représentants du personnel, s'ils existent.

Dois-je payer le déménagement au salarié ?

Rien n'est écrit dans la loi. Le déménagement est parfois prévu dans la convention collective. Si rien n'est prévu, il s'agit d'une négociation entre vous et le salarié, vous êtes libre.

Vous pouvez participer aux frais de déménagement, ou octroyer un jour de repos exceptionnel rémunéré.

Quelles sont les conséquences sur ma gestion de la paie ?

En changeant d'adresse, vous allez avoir un nouveau numéro SIRET, de ce fait, vous devez anticiper vos démarches auprès de votre service paie car vous devrez refaire un certain nombre de formalités sous ce nouveau numéro telles que :

- Les déclarations d'embauche (DPAE),
- Avenant au contrat de travail (éventuellement),
- Affiliation aux caisses de retraite et de prévoyance,
- Récupérer le taux du PAS auprès du service Topaze (à défaut, vos salariés se verront appliquer un taux non personnalisé sur les 2 premiers mois).

