

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Une rentrée avec des nouveautés

02 - RÉGLEMENTATION | P. 2

- Temps partiel : les heures complémentaires sont-elles un bon outil de flexibilité ?

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Dois-je réaliser des entretiens annuels ?

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 €

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Une rentrée avec des nouveautés

COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE), IL VOUS RESTE MOINS DE 3 MOIS

Si votre entreprise compte au moins 11 salariés, alors vous êtes très probablement concerné par la mise en place du CSE.

En effet, à partir de 2020 au plus tard, le CSE remplace les DP, le CE et le CHSCT.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, il doit être mis en place lorsque le seuil de 11 salariés est franchi.

Ce seuil devra être dépassé pendant 12 mois consécutifs pour entraîner la mise en place du CSE. Dans les entreprises déjà pourvues des institutions mentionnées ci-dessus, le CSE doit être mis en place lors de leur renouvellement et au plus tard le 31 décembre 2019.

Les sanctions, à défaut de mise en place, peuvent être les suivantes :

- Remise en cause des exonérations de cotisations sociales de l'accord d'intéressement ;
- Versement de 6 mois de salaire au salarié pour non consultation des représentants du personnel en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle ;



- Versement d'un mois de salaire aux salariés licenciés pour non consultation des représentants du personnel en cas de licenciement économique collectif ;
- La dénonciation d'un usage n'est pas opposable aux salariés en cas d'absence de consultation des représentants du personnel ;

- Versement de dommages et intérêts aux salariés en cas d'action en justice.

Vos juristes en droit social peuvent vous accompagner dans vos démarches.

AUTRES SUBVENTIONS POUR LES TPE

Afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'Assurance maladie - Risques professionnels propose des subventions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise peut percevoir jusqu'à 25 000 € si elle investit dans des équipements conformes aux normes en vigueur.

Exemple : échafaudage à pied dans le bâtiment, matériels manuels dans la propreté comme les balais, les aspirateurs....

Les subventions peuvent également permettre de financer un diagnostic des risques ainsi que des formations en prévention.

Afin de pouvoir en bénéficier, les entreprises doivent compléter un dossier disponible en ligne sur le site ameli.fr.

Ce dossier devra être déposé auprès de la caisse régionale de rattachement dont dépend l'entreprise (CARSAT, CRAM...).

Ces subventions sont ouvertes à toutes les entreprises. Cependant, certains secteurs sont plus visés que d'autres, compte tenu de leur taux élevé d'accidents du travail et de maladies

professionnelles.

Il s'agit notamment du BTP, de la métallurgie, de l'industrie agro-alimentaire, de la propreté, du transport et de la logistique, de l'hôtellerie restauration.

Ainsi, les subventions ont pour but d'investir afin d'éviter les risques les plus courants et les plus graves comme les troubles musculo-squelettiques, les chutes en hauteur ou les risques chimiques.



02 - RÉGLEMENTATION

Temps partiel : les heures complémentaires sont-elles un bon outil de flexibilité ?

En cas de besoin, un salarié à temps partiel peut travailler plus que le minimum prévu dans son contrat de travail. On dit alors qu'il réalise des heures complémentaires, qui se différencient des heures supplémentaires d'un salarié à temps plein.

Limites des heures complémentaires

La réalisation d'heures complémentaires (HC) est limitée à :

- **1/10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle** de travail prévue dans le contrat, à défaut d'accord collectif ;
- **1/3 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel** prévu au contrat, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit.

Exemple : un salarié dont le contrat de travail fixe la durée du travail à 18 heures par semaine ne pourra pas travailler plus de 1,8 HC par semaine selon la règle du 1/10ème, et 6 HC si une convention autorise d'aller jusqu'au 1/3.

Attention : l'accomplissement d'heures complémentaires **ne doit jamais amener le salarié à travailler à temps complet**, sous peine d'une requalification en contrat à temps complet avec le rappel de salaire correspondant (même en cas d'avenant pour compléments d'heures).

Rémunération des heures complémentaires

Les HC sont obligatoirement payées avec majoration. Elles ne peuvent en aucun cas être remplacées par un repos.

À défaut de stipulation conventionnelle, le taux de majoration des HC est de 10 % pour chacune des HC accomplies dans la limite d'1/10 des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le 1/10 et le 1/3 des heures prévues au contrat de travail.

Accomplissement régulier d'heures complémentaires

L'employeur est rarement conscient de cette règle : lorsque, pendant 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié dépasse l'horaire contractuel de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée), le **contrat doit être modifié** pour ajouter à l'horaire contractuel initialement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Ce réajustement est porté à la connaissance du salarié, qui a 7 jours pour éventuellement s'y opposer. Passé ce délai, en cas de silence de l'intéressé, l'horaire

contractuel est automatiquement modifié.

Il convient donc d'être attentif à ne pas faire exécuter trop d'heures complémentaires aux salariés pour éviter la réévaluation automatique du temps de travail.

Pour éviter cela, l'employeur peut recourir aux avenants pour compléments d'heures, sous certaines conditions.

Avenants pour complément d'heures

Un avenant pour complément d'heures permet d'augmenter **temporairement** la durée de travail du salarié à temps partiel.

Cette possibilité n'est ouverte que si les deux conditions suivantes sont remplies :

- d'une part, une convention ou un accord de branche étendu doit l'autoriser ;
- d'autre part, un avenant au contrat de travail à temps partiel initial doit être signé par le salarié, ce qui implique par définition d'obtenir son accord.

En pratique, le principal intérêt de l'avenant pour complément d'heures est de s'affranchir des limites applicables aux HC et des majorations de salaire qui y sont attachées.

Exemples de conventions collectives :

- Automobile : autorisé, dans la limite de 4 par an, majoration des heures effectuées dans le cadre d'un avenant complément d'heures (10%)
- Coiffure : autorisé, dans la limite de 8 avenants par an, majoration des heures effectuées dans le cadre d'un avenant complément d'heures (15%)
- Accords nationaux agricoles : autorisé, dans la limite de 8 avenants par an, sans majoration
- BTP / Hôtels Cafés Restaurants / Fleuristes : non prévu.



03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Dois-je réaliser des entretiens annuels ?



avec chacun de ses salariés pour s'assurer qu'ils ont effectivement bénéficié des entretiens professionnels aux échéances prévues, et surtout qu'ils ont, durant les 6 années passées, pu suivre au moins une formation, valider des acquis ou obtenir de nouvelles certifications professionnelles, et qu'ils ont pu également bénéficier d'une progression de leur rémunération ou d'une évolution de leur poste.

Afin de pouvoir justifier, en cas de demande, de la réalisation effective de ces entretiens, le chef d'entreprise devra réaliser **un compte-rendu écrit** et en remettre une copie au salarié.

Ces entretiens professionnels étant obligatoires, leur non réalisation peut donner lieu à des sanctions, notamment en cas de contrôle de l'inspection du travail ou plus directement en cas de contestation d'un salarié.

Ces sanctions pourront prendre différentes formes selon la taille des entreprises, comme un abondement de 3 000 € sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié pour les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, et de dommages et intérêts en cas de conflits porté devant les juges.

Oui.

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 a rendu obligatoire pour toutes les entreprises, et ce quelle que soit leur taille, le fait de réaliser à l'égard de l'ensemble de leurs salariés **des entretiens dits « professionnels »**.

Ces entretiens se différencient des entretiens communément appelés « entretiens annuels », en ce sens qu'ils sont destinés, non pas à évaluer le travail réalisé l'année passée par le collaborateur ni à lui fixer ses objectifs futurs, mais à envisager les **perspectives d'évolution professionnelle de celui-ci et d'identifier les actions de formations** qui pourraient l'aider dans son développement.

Ces entretiens professionnels doivent être réalisés **au moins tous les 2 ans** (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent) avec l'ensemble des salariés, et proposés systématiquement aux salariés qui reprennent leur poste après une période longue d'interruption, comme par exemple suite à un congé maternité, un arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée CDD, et dont la durée de présence serait inférieure au délai de 2 ans, l'entreprise n'est pas tenue de mettre en œuvre cet entretien professionnel. A noter toutefois que si le contrat vient à se transformer en CDI, l'ancienneté acquise sous le CDD devra alors être retenue pour apprécier la période des 2 ans.

En plus des échanges autour des perspectives d'évolution et des besoins du collaborateur, le chef d'entreprise devra procéder **au moins tous les 6 ans à un état des lieux récapitulatif**

LE CONSEIL DU JURISTE

Au-delà de l'aspect réglementaire, il est souvent opportun pour les employeurs de mener des entretiens dans une démarche qualitative et de fidélisation, dans une période où recruter et conserver ses salariés peut parfois être difficile.

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 : pressfoto, freepik, senipetrol/ freepik.com