

## FAQ RH N°1 - Matinale RH du 26/08/2021

### Vos questions RH :

1. Quels sont les différents seuils d'effectifs à respecter au sein de l'entreprise ?.....	1
2. Point d'actualité .....	2
Concernant la crise sanitaire.....	2
Concernant la mobilité des salariés .....	3
Concernant le départ à la retraite des salariés faisant l'objet d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail qui partent à la retraite .....	3
Concernant la loi Macron V3.....	3

### 1. [Quels sont les différents seuils d'effectifs ayant un impact au niveau de l'entreprise ?](#)

De nombreux seuils d'effectifs s'appliquent en droit social selon différents sujets. Depuis 2020, ils ont été rationalisés suite à la loi Pacte de mai 2019 et leur mode de calcul précisé. Désormais, 3 seuils s'appliquent :

- 11 salariés équivalent temps plein (ETP)
- Plus de 50 salariés ETP
- Plus de 250 salariés ETP (des exceptions sont prévues telles que le seuil des 300 salariés en matière de représentation du personnel ou celui de 1000).

Au niveau du mode de calcul, c'est désormais la règle retenue par le code de Sécurité Sociale qui s'applique à savoir que l'effectif salarié annuel d'une entreprise correspond à « *la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente* » .

Il convient donc de prendre en référence l'année passée, et d'effectuer un décompte des salariés présents dans l'entreprise à chaque fin de mois. Il faut ensuite calculer la moyenne sur les 12 mois de N-1.

Ces seuils conditionnent un certain nombre d'obligations sociales et fiscales qui s'appliquent à l'employeur. Compte tenu de la configuration actuelle des entreprises et le développement de la visioconférence, deux seuils paraissent particulièrement importants.

Le seuil des 11 salariés est déterminant dans la mise en œuvre de la représentation du personnel : l'entreprise a l'obligation de mettre en place un Comité social et économique (CSE) dès lors qu'elle franchit ce seuil sur plus de 12 mois consécutifs. L'employeur aura ainsi l'obligation d'organiser des élections professionnelles, auquel cas il s'expose à des sanctions prévues par le droit pénal.

Le seuil des 50 salariés doit également être surveillé dans la mesure où son franchissement entraîne le renforcement de différentes obligations qui s'imposent à l'employeur (rôle du CSE, règlement intérieur, sanctions différentes en matière d'entretien professionnel...).

➤ **Ne pas oublier**

Les attributions du CSE évoluent en même temps que l'effectif de l'entreprise et dépendent du seuil franchi.

Les élections professionnelles doivent avoir lieu tous les 4 ans. Il est possible de réduire la durée des mandats par le biais de la négociation relative au protocole préélectoral avec les organisations syndicales.

Le conseil de Laure : Conserver la durée des 4 ans permet de laisser le temps aux élus d'agir (et de limiter les coûts liés à l'organisation des élections professionnels).

Si aucun candidat (syndiqué, libre) ne se présente aux élections professionnelles organisées, un PV de carence doit être dressé. Ce PV valable 4 ans, est demandé dans la plupart des démarches administratives, sauf si un salarié réclame l'organisation des élections professionnelles pendant ce délai.

## 2. Point d'actualité

### Concernant la crise sanitaire

Le décret du 7 août 2021 a instauré deux obligations : le pass sanitaire et l'obligation vaccinale, qui ne s'appliquent pas à toutes les entreprises.

- Le pass sanitaire est aussi obligatoire lorsque les salariés sont amenés à se déplacer sur de longues distances (train, bateau, avion) par transports publics interrégionaux (sauf cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis).

Attention, la responsabilité de contrôler le respect de cette disposition relève de l'employeur. Des dérogations ont été prises pour lui permettre de le faire : l'employeur est autorisé à consulter l'application *Tous anti-covid* ou à conserver un double du pass sanitaire le temps de la crise sanitaire (certificat de vaccination ou test PCR). Attention, ces informations doivent être centralisées par une seule personne qui doit être clairement identifiée comme ayant accès à ces données. Si l'employeur n'effectue pas ce contrôle, il s'expose à des pénalités administratives et financières.

Le conseil de Laure : Attirer l'attention des salariés qui pourraient être concernés par cette obligation de présentation du pass en leur adressant un courrier à remettre en main propre ou à adresser en LRAR. Leur indiquer quelles sont les sanctions auxquelles ils s'exposent en cas de non-respect de cette obligation. Il est d'autant plus important de tracer le fait qu'ils ont été informés car seuls les écrits restent en droit social.

### Que faire si le salarié ne présente pas les justificatifs requis ?

Son contrat de travail doit être suspendu (impossible de le licencier) et l'employeur a l'obligation de le rencontrer dans les trois jours pour trouver un mode d'organisation du travail alternatif (comme le distanciel). Il est possible de proposer au salarié d'être placé en congés

payés lors de sa période de suspension pour éviter de perdre sa rémunération. L'employeur peut enfin rappeler au salarié qu'il peut se faire vacciner sur son temps de travail.

Attention : si le salarié ne se présente pas à son poste de travail, il sera d'abord considéré comme étant en absence injustifiée.

#### Concernant la mobilité des salariés

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50% des frais liés aux abonnements de transports en commun. Cette obligation peut s'accompagner du forfait mobilité durable, une allocation versée par l'employeur pour couvrir les frais éventuels de transport personnel lors de l'utilisation d'une trottinette ou d'un vélo électrique par exemple.

Son montant est passé de 500 à 600 € par an sur présentation d'un justificatif par le salarié (attestation sur l'honneur, facture d'achat...).

- Le conseil de Laure : Totalemment exonérée de charge pour l'employeur et le salarié, cette allocation peut faire partie des avantages pour fidéliser ses salariés dans le cadre de la politique de rémunération de l'entreprise.

#### Concernant le départ à la retraite des salariés faisant l'objet d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail qui partent à la retraite

Un récent décret impose pour tous les salariés qui partent à la retraite et qui font l'objet d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail (ceux particulièrement exposés à des risques comme l'amiante par exemple) de passer une visite médicale avant leur départ.

#### Concernant la prime Macron V3 2021

Les entreprises ont la possibilité de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'en mars 2022. Pour rappel, cette prime est totalement exonérée de charge pour les salariés dont le salaire est inférieur à 3 fois le SMIC.

Elle peut être mise en place soit par voie d'accord collectif soit par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce dernier cas, il conviendra de formaliser les dispositions applicables dans un document.

La nouveauté introduite par la loi de finance est la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de verser jusqu'à 2 000 euros de prime sous deux conditions :

- La prime ne doit pas se substituer à un autre élément de rémunération (sous peine d'être requalifiée par l'URSSAF en salaire)
- La prime ne peut être modulée que selon 4 critères légaux : durée de présence effective, classification, rémunération et temps de travail. Elle ne peut pas être liée au mérite des salariés.

Il s'agit d'un dispositif avantageux pour l'employeur.