



NUMÉRO SPÉCIAL

## BRÈVE SOCIALE

Le recours aux TESA et aux TESE :  
le mirage de la simplification administrative

### PRINCIPE

Mis à disposition par la MSA (TESA) ou par les Urssaf (TESE) pour faciliter la gestion des salariés, l'utilisation du TESA ou TESE comporte des risques non négligeables pour les employeurs.

## PAS D'EXONÉRATION DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL NI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La simplification des démarches administratives lors du recrutement d'un salarié ne signifie pas qu'aucune obligation n'est mise à la charge des employeurs. Bien au contraire, les employeurs sont soumis au code du travail mais également à la convention collective applicable au sein de leur entreprise.

Ainsi, l'employeur doit s'assurer de la preuve de la signature du contrat même si ce dernier a été régularisé sur le site de la MSA ou de l'Urssaf pour le TESE. Il est conseillé de formaliser la relation de travail dans **un contrat de travail écrit**.

C'est d'autant plus le cas pour **un contrat à temps partiel**. Dans ce cas précis, la répartition

de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les horaires de travail ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires doivent faire l'objet de mentions dans un contrat. A défaut, le contrat de travail pourra être requalifié en contrat de travail à temps plein.

C'est le cas également pour **le contrat de travail à durée déterminée qui doit être écrit** et doit respecter certaines règles, notamment sur la durée du contrat (maximum 18 mois), le nombre de renouvellement (maximum 2), le délai de carence entre les contrats.

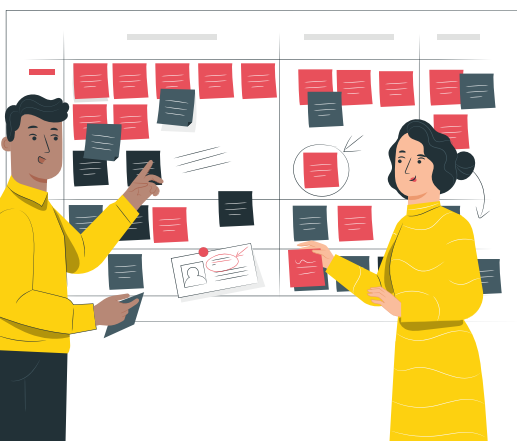
## MINIMUM CONVENTIONNEL À RESPECTER ET CLASSIFICATION À VÉRIFIER

**Attention également au montant du salaire.** Même si le site de la MSA ou celui de l'Urssaf ne permettent pas de saisir un salaire inférieur au SMIC en vigueur, l'employeur doit vérifier dans la convention collective applicable le montant minimum du salaire. A défaut, il s'expose à des demandes de rappels de salaires en cas de contentieux.

L'employeur doit également s'assurer que le choix de la classification de son salarié

correspond bien à celle prévue par la convention collective en fonction des diplômes obtenus par le salarié ainsi que les tâches réellement accomplies.

De même, l'employeur doit veiller à affilier les salariés auprès de la caisse de prévoyance puis de la renseigner sur le site de la MSA ou de l'Urssaf.



## LA LÉGISLATION SUR LES SALARIÉS ÉTRANGERS

Tout employeur doit vérifier que le salarié étranger qu'il souhaite embaucher est bien en situation régulière sur le territoire français en sollicitant avant la régularisation du contrat de travail l'authentification du titre de séjour auprès des services de la Préfecture.

## DES CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE PAIE

L'utilisateur d'un TESA ou d'un TESE doit posséder une solide connaissance en paie pour établir sans erreur la fiche de paie de ses salariés.

Par exemple, il doit être capable de décomposer correctement les heures supplémentaires (à 25 % ou à 50 %) et/ou les heures complémentaires en cas de contrat à temps partiel. Il doit savoir gérer les arrêts maladie, connaître la réglementation en matière de saisies sur les salaires, et même déterminer si une prime de précarité est due au salarié.

En cas d'erreur sur un bulletin de paie, l'employeur s'expose à un litige devant le conseil de prud'hommes et des condamnations pour des rappels de salaires et des dommages et intérêts. Dans des cas extrêmes, un risque de condamnation pénale existe notamment pour travail dissimulé si les heures supplémentaires ne sont pas mentionnées sur le bulletin de paie.

**Le système du TESA ou du TESE n'est qu'un mode déclaratif du salaire. Son utilisation ne dispense pas les employeurs de respecter le code du travail et la convention collective ainsi qu'un certain formalisme dans l'établissement du contrat de travail et de la fiche de paie.**



AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

Le Service Social