



## CAPEC RH VOUS INFORME

Septembre 2018

# RECOURS AU TESE (TITRE EMPLOI SERVICE ENTREPRISE) : POINTS DE VIGILANCE

Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent, à titre facultatif, adhérer au titre emploi-service entreprise (TESE) afin de remplir différentes obligations sociales qui leur incombent. Présenté comme un outil de simplification de la gestion sociale des salariés, le TESE est source d'une grande insécurité juridique pour les employeurs qui y recourent en raison, notamment du fait qu'il ne les exonère pas de leurs obligations en droit du travail.

### ■ MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU TESE

Le TESE permet à l'employeur qui y adhère de remplir diverses obligations :

- lors de l'embauche d'un salarié, il permet d'établir la déclaration préalable à l'embauche et le contrat de travail ;
- chaque mois, il permet de calculer les cotisations et de réaliser le bulletin de paie et les déclarations sociales ;
- en fin de contrat, il permet d'établir le certificat de travail.

### ■ SUBSISTANCE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur qui a recours au TESE doit continuer à remplir un certain nombre d'obligations notamment :

- **rédaction du contrat de travail** : si le TESE fait office de contrat de travail, il ne comporte pas toutes les mentions obligatoires spécifiques à certaines situations (temps partiel, travail intermittent, etc.). De ce fait, l'employeur s'expose à la requalification du contrat et/ou au paiement de dommages et intérêts ; le TESE ne comporte pas non plus les clauses protectrices de l'intérêt de l'employeur telles qu'une obligation de non concurrence ou une clause de mobilité ;
- **calcul de la rémunération** : pour le calcul de la rémunération, l'employeur doit communiquer un certain nombre de données, qui nécessitent une bonne connaissance du droit du travail et de la convention collective applicable (calcul d'absences, de primes, congés payés, etc.). Ces données relèvent de la responsabilité exclusive de l'employeur ;
- **calcul des cotisations** : le TESE ne permet pas de calculer les cotisations dans certaines situations (taux réduits, VRP multcartes, stagiaires, exonérations spécifiques, etc.) ;
- **déclarations sociales** : à ce jour, le TESE ne gère pas toutes les déclarations sociales. Certaines formalités, qui sont normalement intégrées à la DSN, doivent être effectuées par l'employeur qui utilise le TESE. Ainsi, par exemple, en cas d'arrêt maladie d'un salarié, l'employeur doit transmettre l'attestation de salaire à l'Assurance maladie pour le paiement des indemnités journalières.

## ■ RISQUES ENCOURUS

Le recours au TESE est source d'une grande insécurité juridique en raison de la méconnaissance des dispositions légales et conventionnelles ou de leur mauvaise application. Ce qui engendre de nombreux contentieux ayant pour conséquence la condamnation des employeurs à verser des dommages-intérêts.

**Le recours au TESE n'exonère pas l'employeur de ses obligations vis-à-vis des salariés et ne le dispense pas d'appliquer les dispositions légales et conventionnelles. En outre, la complexité du droit social et ses évolutions sont sources de contentieux avec les salariés. N'hésitez pas à solliciter l'équipe de CAPEC RH pour un diagnostic personnalisé !**