



VOS QUESTIONS
NOS RÉPONSES

QUESTIONS-RÉPONSES N°78 - 3/12/2019

Vous pouvez aussi télécharger l'intégralité des Questions et des Réponses au format PDF [en cliquant ici](#).

Attention cependant, ces informations ne sont garanties qu'au jour de la publication de cette newsletter.

L'Unep sera fermée du lundi 23 décembre au vendredi 27 décembre 2019.

QUESTION N° 1 : Nous sommes 15 salariés dans l'entreprise, un titulaire et un suppléant viennent d'être élus au CSE. À qui dois-je transmettre le procès-verbal ?**REPONSE :**

Les résultats des élections sont proclamés par le bureau de vote et doivent donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Avec un formulaire pour l'élection du titulaire et un autre pour l'élection du suppléant.

Ils doivent comporter toutes les informations liées au scrutin et être signés par tous les membres du bureau de vote.

Ensuite, l'employeur est tenu de transmettre les procès-verbaux dans un délai de 15 jours :

- à l'inspection du travail en deux exemplaires ;
- à l'organisme chargé de collecter les résultats des élections pour mesurer la représentativité syndicale (le CTEP) ;
- et le cas échéant à chacune des organisations syndicales ayant présenté une liste et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral.

QUESTION N° 2 : Nous échangeons régulièrement avec nos salariés sur les formations qu'ils pourraient être amenés à suivre. Puis-je considérer ces discussions comme faisant partie des entretiens professionnels ?**REPONSE :**

L'employeur a l'obligation de recevoir chacun de ses salariés lors d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, de qualification et d'emploi. L'information doit également porter sur le CPF et la validation des acquis d'expérience (Article L 6315-1 du Code du travail). Cet entretien doit avoir lieu :

- au moins tous les deux ans ;
- et à la reprise d'activité suite à une absence pour congé parental d'éducation, maternité, de proche aidant, d'adoption, sabbatique, d'une période de mobilité volontaire, d'un arrêt pour longue maladie, ou encore après une période à temps partiel suite à une naissance.

Mais cet entretien ne peut pas être uniquement oral, il doit être retranscrit par écrit, dont une copie est remise au salarié.

Et au moins tous les six ans, cet entretien professionnel doit donner lieu, toujours par écrit, à un récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Le fait de discuter oralement des projets de formation n'exonère donc pas l'employeur de son obligation de réaliser tous les deux ans un entretien professionnel. Et l'échange doit obligatoirement être formalisé par écrit.

QUESTION N° 3 : L'un de mes anciens salariés, aujourd'hui retraité et âgé de 68 ans, souhaiterait revenir travailler. Je suis d'accord pour l'embaucher quelques semaines en CDD. Peut-il cumuler cet emploi avec sa pension retraite ?

REPONSE : OUI

Le cumul emploi retraite est permis aux retraités qui remplissent les deux conditions suivantes :

- la cessation de toute activité professionnelle et la liquidation de l'ensemble des droits auprès de tous des régimes de base et complémentaires auxquels ils ont cotisé ;
- et l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite à taux plein (fixé actuellement à 62 ans s'il justifie de l'obtention de tous ses trimestres ou à défaut à partir de 67 ans).

Lorsque le retraité remplit ces deux conditions, il peut reprendre une activité professionnelle chez son ancien employeur, ou chez un autre employeur, dès la date d'effet de sa retraite, sans délai minimum.

Si toutefois l'une de ces conditions fait défaut, le retraité ne peut reprendre l'activité professionnelle chez son ancien employeur qu'après un délai minimum de 6 mois. Et dans ce cas, le cumul de son salaire avec la pension de retraite sera plafonné.

QUESTION N° 4 : Je prépare mes plannings pour 2020, à combien de jours de repos les cadres au forfait jours auront-ils droit ?

REPONSE :

Pour l'année 2020, les salariés en forfait en jours présents toute l'année disposeront de 10 jours de repos.

Ce nombre est déterminé de la manière suivante :

366 jours en 2019 :

- 9 jours fériés tombant un jour travaillé
- 104 samedis et dimanches
- 25 jours de congés payés

Soit un total de : **228 jours ouvrés – 218 jours travaillés au titre du forfait = 10 jours de RTT.**

QUESTION N° 5 : L'un de mes ouvriers refuse systématiquement de porter ses chaussures de sécurité. Je lui rappelle pourtant régulièrement que le règlement intérieur et le DUER rendent obligatoire le port des chaussures. Que dois-je faire ?

REPONSE :

L'employeur est tenu par une obligation de sécurité de résultat. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés. Il doit s'assurer que les salariés ont à leur disposition et **utilisent effectivement** tous les équipements de protection individuels (EPI) nécessaires à l'activité.

De leur côté, les salariés ont également des obligations. Ils doivent respecter impérativement les instructions données en la matière et prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celle

des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions.

Lorsque l'employeur est informé des manquements du salarié, en l'occurrence le refus de porter ses chaussures de sécurité, il doit réagir vigoureusement en allant jusqu'à sanctionner ce comportement. Car il s'agit alors d'une faute disciplinaire.

QUESTION N° 6 : Dans le calcul de mon effectif pour la mise en place du CSE, dois-je intégrer tous les salariés en CDD présents, quel qu'en soit le motif, au cours des 12 derniers mois ?

REPONSE : NON

Pour rappel, dans le cadre du décompte de l'effectif pour la mise en place du CSE, l'article L 1111-2 du Code du travail énonce que sont comptabilisés :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les salariés à temps partiel ;
- les travailleurs à domicile ;
- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- les salariés titulaires d'un contrat à intermittent ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins un an ;
- les salariés temporaires.

Néanmoins, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés mis à disposition ainsi que les salariés temporaires sont exclus du décompte des effectifs s'ils ont été embauchés au motif du **remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation, maternité, ou encore, adoption**. C'est donc bien le motif du recours au CDD qui détermine sa prise en compte ou non dans le calcul de l'effectif.

QUESTION N° 7 : J'ai suivi le [Webinaire du 21 octobre](#) dernier et je finalise mon projet d'accord d'entreprise. La date d'entrée en vigueur de mon accord est bien le 1^{er} janvier 2020 ?

REPONSE :

La rédaction du nouvel article 6 de la convention collective sur les petits déplacements prévoit bien une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 (l'arrêté d'extension du 18 novembre 2019 a été publié au JO du 23 novembre 2019).

Les accords d'entreprise doivent donc en principe être conclus et déposés au plus tard à cette date.

Toutefois, si l'accord ne peut pas être finalisé avant le 31 décembre 2019 et qu'il est conclu en début d'année 2020, les signataires peuvent toujours prévoir une entrée en vigueur rétroactive au 1^{er} janvier 2020 avec le cas échéant une régularisation de paie.

QUESTION N° 1 : Pour être dirigeant d'une entreprise de paysage en Services à la Personne, faut-il être titulaire d'un diplôme en particulier ?

REPONSE :

Dans le cadre des Services à la Personne et spécifiquement pour les activités relevant du régime de la déclaration, comme les petits travaux de jardinage, aucun diplôme particulier n'est demandé.

Comme pour une entreprise du Paysage classique, aucun diplôme n'est exigé pour le dirigeant ou le gérant d'une entreprise de paysage en SAP.

QUESTION N° 2 : Peut-on me retirer ma déclaration si je ne renseigne pas la déclaration Nova annuelle (TSA) et le bilan annuel ?

REPONSE : OUI

Si l'état trimestriel de l'activité et/ou le bilan annuel (TSA) n'est pas saisi en ligne sur votre extranet Nova votre entreprise peut perdre le bénéfice de la déclaration.

Une mise en demeure motivée est d'abord envoyée par votre DIRECCTE, vous disposez de 15 jours pour régulariser la situation. Un contrôle est ensuite effectué pour vérifier la fin des dysfonctionnements ou, à défaut, prononcer le retrait de la déclaration par arrêté Préfectoral.

Vous en êtes informé par lettre recommandée avec avis de réception. La décision de retrait de la déclaration est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture et communiquée aux services des impôts.

Attention ! Après un retrait, vous ne pouvez pas faire de nouvelle déclaration d'une activité de SAP avant le délai d'un an à compter de la date de notification de la décision de la DIRECCTE.

QUESTION N° 1 : BPU, DQE et DPGF : quelles différences ?

REPONSE :

Ces trois documents ne sont pas utilisés dans le même type de marchés :

- le bordereau des prix unitaires (BPU) est utilisé dans les marchés à prix unitaires : il s'agit d'une liste de références assorties du prix de chacune d'elles. Le BPU a une valeur contractuelle ;
- le détail estimatif (DE) ou le détail quantitatif estimatif (DQE) est un document non contractuel, permettant la notation de l'offre financière. Ce document présente les mêmes références et au même prix que le BPU, mais avec les quantités estimatives. Ce document permet à l'acheteur de comparer les offres entre elle ;
- la décomposition du prix global et forfaitaire (DPGF) est utilisée dans les marchés à prix forfaitaires et précise le prix par poste ou par mission.

Dans un marché à prix forfaitaire, s'il y a une différence entre le total de la DPGF et le prix indiqué sur l'acte d'engagement, c'est le prix figurant sur l'acte d'engagement qui fait foi.

Dans le marché à prix unitaire (marché à bon de commande), au contraire, s'il y a une différence entre les prix indiqués dans le BPU et celui indiqué sur l'acte d'engagement, c'est le prix indiqué sur le BPU qui fait foi. C'est sur la base du BPU qu'est jugée l'offre. La comparaison financière des offres s'effectue sur le DQE qui n'a pas de valeur contractuelle.

Dans un marché à prix mixte, l'acheteur peut demander un BPU pour la partie unitaire et une DPGF pour la partie forfaitaire (les deux pouvant être réunis dans un seul et même document), l'essentiel étant d'identifier clairement les prestations relevant de chacune de ces catégories.

QUESTION N° 2 : Quelles sont les conditions de révision des prix ?

REPONSE :

Un marché public peut être conclu à prix ferme ou à prix révisable.

Dans les deux cas, le prix peut être actualisé :

- si un délai supérieur à 3 mois s'écoule entre la date à laquelle le candidat a rendu son offre et la date de début d'exécution des prestations ;
- si le contrat prévoit qu'une actualisation peut avoir lieu à une date antérieure de 3 mois à la date de début d'exécution des prestations.

Dans le cas d'un marché à prix révisable, la révision du prix permet de tenir compte des variations économiques au cours de l'exécution du contrat. Le cahier des charges doit alors fixer les conditions de révision du prix, c'est à dire :

- la date d'établissement du prix initial : est-ce la date de remise de l'offre initiale ou la date de remise des offres négociées (s'il y a eu négociation pendant la passation du marché) ;
- la périodicité de sa mise en œuvre : quand est-ce que les prix doivent/peuvent-ils être révisés ;
- les modalités de calcul de la révision :

- Les prix peuvent être révisés en fonction d'une référence, d'un indice ;

- Les prix peuvent être révisés par application d'une formule de révision qui doit être prévue au cahier des charges ;
- Les prix peuvent être révisés en combinant les deux modalités mentionnées ci-dessus.

QUESTION N° 1 : Un véhicule loué par mon entreprise a été flashé par un radar. Qui est redevable de l'amende si le conducteur n'est pas identifié ?

REPONSE :

Vous-même en tant que représentant légal.

En effet, c'est au locataire d'un véhicule de location de payer les éventuelles amendes, que ce locataire soit une société ou une entreprise individuelle.

Pour autant, lorsque le locataire est une société, l'amende n'est pas imputée à la société mais pèse toujours sur le gérant lui-même si le conducteur n'est pas identifié. Ceci vaut pour toutes les infractions repérées par les radars et caméras (notamment les excès de vitesse, le franchissement d'un feu rouge, le non-respect de la priorité de passage à l'égard d'un piéton...).

Il est donc nécessaire, en cas de réception d'un avis de contravention, de désigner le conducteur réel afin d'éviter au gérant d'avoir à acquitter l'amende. Cette désignation est d'autant plus importante qu'il existe en outre une infraction spécifique de non-dénonciation de conducteur dans le cas où l'entreprise paie directement une amende (d'excès de vitesse par exemple) sans désigner le conducteur du véhicule de société.

Sources juridiques :

Article L 121-3 du code de la route

Article L 121-6 du code de la route

Chambre criminelle de la cour de cassation, 15 octobre 2019, pourvoi n° 18-86644

QUESTION N° 2 : Pendant combien de temps doit-on conserver les documents commerciaux de l'entreprise ?

REPONSE :

Comme toute entreprise, les documents que vous produisez ou recevez dans l'exercice de votre activité doivent être conservés pendant un certain délai.

Cette obligation de conservation permet notamment d'être à même de produire ces documents à titre de preuve, pour établir l'existence d'un droit ou d'une obligation.

D'une manière générale, les délais de conservation sont liés aux délais de prescription.

Plusieurs délais de conservations existent donc en fonction de la nature des documents.

- Documents comptables (bilan, compte de résultat) : 10 ans ;
- Bons de commande, bons de livraison : 10 ans ;
- Factures clients et fournisseurs : 10 ans ;
- Contrats conclus avec un professionnel et un non professionnel : 5 ans ;
- Dossiers clients et correspondances : 5 ans.

Bon à savoir : les contrats conclus sous format électronique pour une valeur excédant 120 euros

doivent être conservés pendant 10 ans.

Les modalités d'archivage de ces documents ne sont réglementées que pour les factures. En effet les factures pour lesquelles vous bénéficiez d'un droit à déduction de la TVA doivent être conservées :

- Pour les factures établies ou reçues sur support informatique : sur le support original pendant le délai de reprise de l'administration fiscale (3 ans) puis sur tout support de votre choix ;
- Pour les factures établies ou reçues sur support papier : sur un support informatique ou papier.

Pour les autres documents, c'est l'original ou une copie fiable qui peuvent être conservés. L'archivage sous format électronique qui consiste à enregistrer et stocker sur un support électronique, un document établi sous format papier ou format électronique est ainsi admis.

La non conservation des documents n'est en tant que telle pas sanctionnée. Certaines sanctions peuvent être prononcées au niveau fiscal ou pénal.

Passé le délai de conservation, vous n'avez aucune obligation de procéder à la destruction des documents qui peuvent tout à fait être conservés plus longtemps.

Sources juridiques :

Articles L110-4 et L123-22 du code de commerce

Articles L213-1 et D213-2 du code de la consommation

Article 1379 du code civil

QUESTION N° 3 : Quel est le sort d'un devis de travaux accepté si la commune rejette la demande de permis de construire ?

REPONSE :

Lorsqu'un devis est accepté par le client, le contrat est formé. Or il arrive que la réalisation des travaux prévus soit subordonnée à l'obtention d'un permis de construire. Cette demande est parfois rejetée.

En l'absence de clause du devis prévoyant le sort du devis dans ce cas de figure, les parties demeurent tenues par contrat, puisqu'une telle situation, non imprévisible, ne constitue pas un cas de force majeure. Pour autant, le projet n'est pas réalisable.

Dans ce cas, l'entrepreneur peut proposer un nouveau devis adapté aux contraintes d'urbanisme. Le prix de ce devis peut être différent du premier puisqu'il s'agit d'un nouvel accord à conclure sur des travaux différents.

Deux cas de figures peuvent se produire :

- les parties s'entendent pour établir le nouveau devis. L'ancien devis est annulé et remplacé par le nouveau ;
- en l'absence d'un tel accord, il existe un risque de litige : le client peut reprocher à l'entreprise d'avoir proposé des travaux irréalisables, faisant perdre du temps au client. Ce dernier peut être tenté de demander des dommages et intérêts. À l'inverse, si le devis initial a été établi en fonction des instructions précises du client, l'entreprise pourrait considérer que c'est ce dernier qui est fautif, et être tenté de conserver l'acompte à titre d'indemnité pour le temps passé et les

efforts déployés dans la conception du projet.

Précaution : Lorsque la réalisation des travaux est subordonnée à l'obtention d'un permis de construire, ou à un autre événement que les parties ne maîtrisent pas parce qu'il fait intervenir un organisme extérieur (par exemple, l'obtention d'un financement bancaire par le client), il est donc conseillé d'introduire dans le devis une clause de « condition suspensive » par laquelle les parties précisent que le devis ne sera définitif qu'en cas de survenance de l'événement en question.

Sources utiles :

Article 1193 du Code civil

Article 1304 du Code civil

QUESTION N° 1 : Un de mes conducteurs de travaux utilise son véhicule personnel pour aller sur les chantiers. Y a-t-il des précautions à prendre en termes d'assurance ?

REPONSE : OUI

L'usage « déplacements privés et trajet » de son contrat ne lui permet pas d'effectuer cette mission ; en cas d'accident il pourrait y avoir une nullité du contrat ou une indemnisation limitée.

D'autre part, s'agissant d'un déplacement professionnel, la responsabilité de l'entreprise peut être engagée en cas d'accident sans que le contrat « flotte » ou « responsabilité entreprise » ne puissent intervenir.

- Soit l'entreprise doit souscrire un contrat « mission » : cette assurance va garantir le véhicule tant pour les responsabilités que pour les dommages propres lors de déplacements professionnels effectués occasionnellement au moyen d'un véhicule personnel. Le collaborateur ne déclare alors pas le sinistre à son assureur, excepté pour les contrats venant en seconde ligne et intervenant pour couvrir la franchise ou un complément sur les garanties inexistantes.
- Soit le collaborateur va souscrire un usage professionnel pour son véhicule personnel. Il vous appartient alors de vérifier qu'il est bien assuré pour l'usage professionnel.

QUESTION N° 1 : À l'occasion des fêtes de fin d'année, nous offrons un cadeau à nos principaux clients afin de les remercier pour leur fidélité. Les règles de déductibilité fiscale ont-elles changé cette année ?

REPONSE : NON

Les dépenses de cadeaux clients sont considérées comme des charges déductibles du résultat fiscal à la double condition d'être effectuées dans le cadre d'une gestion normale, c'est-à-dire réalisées dans l'intérêt de l'entreprise, et que les clients soient clairement identifiés.

La loi ne prévoit pas de seuil, cependant la dépense ne doit pas être exagérée au regard de certains critères tels que les usages de la profession, l'activité de l'entreprise, son développement... Un montant de dépenses excessif et non justifié pourra être réintégré au résultat imposable de l'entreprise en cas de contrôle fiscal.

Lorsque le montant global des cadeaux effectués par l'entreprise dépasse **3 000 €** sur un exercice, le montant devra être porté sur le relevé de frais généraux dans la liasse fiscale (imprimé n° 2067).

Cette obligation ne concerne que les cadeaux clients et non pas les cadeaux publicitaires qui sont des objets conçus spécialement pour la publicité et dont la valeur unitaire ne dépasse pas 69 € TTC par bénéficiaire (une inscription publicitaire apparente et indélébile du nom et de la raison sociale de l'entreprise doit figurer sur les objets).

En matière de TVA, celle-ci ne sera récupérable pour la société qu'à condition que la valeur unitaire du cadeau ne dépasse pas **69 € TTC** par an et par bénéficiaire ([Article 28-00 A annexe 4 du CGI](#)).

QUESTION N° 2 : Nous offrons également chaque fin d'année des bons d'achat à nos salariés. Quel est le montant à ne pas dépasser afin que cet avantage ne soit pas imposable chez les bénéficiaires ?

REPONSE :

Les bons d'achat remis aux salariés à l'occasion d'événements particuliers tels que les fêtes de fin d'année ne sont pas imposables s'ils affichent une valeur modique.

Cette valeur est considérée comme modique lorsqu'elle n'excède pas, par événement et par année civile, 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale soit **169 €** pour 2019.

L'avantage en nature non imposable chez le salarié constitué par ce cadeau est déductible du résultat fiscal de votre société.

De tels cadeaux peuvent être attribués à l'occasion d'autres événements tels que mariages, anniversaires, naissances...

