

Le TESE : Regard critique sur ce dispositif

N°5 | oct. 2018

M. DARMANIN met en avant ce dispositif dans le cadre de l'arrivée du prélèvement à la source, en l'indiquant comme solution simple et gratuite.

Toutefois il n'exonère pas l'employeur de ses obligations.



1. Vous entendez : outil de simplification administrative ? Nous répondons qu'il ne décharge pas l'employeur de toutes les tâches administratives.

En effet, l'employeur doit toujours **rédiger le contrat de travail**, ne serait-ce qu'informer le salarié de l'existence d'une période d'essai.

En cas de contentieux, l'employeur pourrait se voir imposer de verser une indemnité au salarié.

Chaque mois l'employeur doit également **calculer le salaire à verser**. Le dispositif TESE n'alerte pas l'employeur sur la valorisation des congés payés, le maintien de salaire à appliquer en cas de maladie, le traitement des heures supplémentaires, la prime conventionnelle à verser (13ème mois par exemple), etc. Ce travail de détermination du salaire brut relève de la seule responsabilité de l'employeur.

Et que dire du **calcul de l'indemnité à verser en fin de contrat** (licenciement par exemple) ? Ce calcul complexe n'est en aucun cas confirmé par le centre de traitement du TESE. Enfin ? toutes les déclarations sociales ne sont pas gérées par le TESE, alors que la DSN les prend en charge. Prenons pour exemples **la déclaration d'un arrêt de travail pour maladie et l'attestation destinée à pôle emploi, dans le cadre de la fin d'un contrat de travail**. Dans ces deux situations l'employeur utilisant le dispositif TESE doit compléter ses travaux par l'émission d'autres déclarations sur des plateformes internet différentes.

> Il n'y a donc pas de simplification de la gestion sociale pour les employeurs.



2. Le TESE est une source d'insécurité juridique

Pour l'employeur :

Régulièrement les tribunaux condamnent les employeurs dans le cadre de contentieux au sein desquels nous lisons que le dispositif TESE est utilisé :

- Requalification de CDD en CDI à cause d'un délai de transmission tarif du volet social (équivalent du bulletin de paie) au TESE pour un salarié sous contrat d'extra. Versement de dommages et intérêts au salarié, complété d'une indemnité de préavis et congés payés sur préavis, pour licenciement sans motif ;
- Requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein : le temps de travail ne figurait pas sur le volet social. Cette indication est pourtant obligatoire. L'employeur a du verser un rappel de salaire de 13 000 € ;
- Non-respect de la procédure de fin de contrat de travail : absence de respect de la procédure de fin de CDD et non versement de l'indemnité. L'employeur a payé des dommages et intérêts pour rupture sans motif réel et sérieux.

Pour le salarié :

Dans bien des cas, les employeurs faisant appel au TESE ne respectent pas l'intégralité de la convention collective : omission de primes conventionnelles, rémunération erronée, absence de couverture prévoyance et/ou mutuelle...

Rappelons qu'en utilisant le dispositif TESE géré par l'URSSAF certains employeurs se croient, de bonne foi, dispensés d'appliquer la convention collective.

Les salariés sont donc moins bien protégés.

> **Cela créé un droit du travail à deux vitesses et un préjudice pour les salariés « bénéficiaires » du dispositif TESE.**

