

# ECHOS 109

## DOSSIER

### Employeurs ou futurs employeurs : Les étapes à ne pas manquer lors d'une embauche !



POUR EN SAVOIR + SUR  
**LA FACTURATION ÉLECTRONIQUE**  
RENDEZ-VOUS P.3

JUILLET 2023

2

#### ESPACE CLIENT CERFRANCE CONNECT

Espace Cerfrance Connect • Interview de M. Vautrin • Un pas de + vers la facturation électronique

6

#### QUE FAIRE LORS DE L'EMBAUCHE ?

Registre du personnel • Informations • Entretiens • Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

## DOSSIER

4

#### LES FORMALITÉS AVANT L'EMBAUCHE

Déclaration préalable à l'embauche • Visites médicales pour les salariés et les apprentis

7

#### FOCUS ENVIRONNEMENTAL

"Et si j'investissais dans le photovoltaïque pour mon entreprise ?" • Nos offres d'accompagnements environnementales

5

#### CONNAÎTRE LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

Caractéristiques du CDI • Caractéristiques du CDD

8

#### ZOOM SUR NOTRE ACCOMPAGNEMENT NUMÉRIQUE

Offre DEMAT'BOX • Le class@dheo • Offre coffre-fort numérique



CONSEIL &  
EXPERTISE COMPTABLE



# ESPACE CLIENT CERFRANCE CONNECT

## SAVIEZ-VOUS QUE CERFRANCE ADHEO SIMPLIFIE **DÉJÀ** VOTRE TRANSITION NUMÉRIQUE ?

D'ores et déjà, CERFRANCE Adheo met à disposition à l'ensemble de ses clients l'espace CERFRANCE Connect qui dispose des fonctionnalités suivantes :



Des outils de facturation. Disponibles également en applications Smartphone



Un coffre-fort numérique pour stocker vos documents dématérialisés



L'outil qui fait un lien direct avec vos comptes fournisseurs



L'espace interconnecté avec notre future plateforme PDP

*Ensemble, osons le numérique !*

## TÉMOIGNAGE DE LAURENT VAUTRIN, ADHÉRENT CERFRANCE ADHEO

### LE DEVIS FACTURIER, UN MODULE DE CERFRANCE CONNECT À CONNAÎTRE !

*Laurent Vautrin, adhérent Cerfrance Adheo et agriculteur à Erneville-aux-Bois, utilise le module "Devis facturier" de Cerfrance Connect. Depuis plus d'un an, cet outil dont il a un usage presque quotidien lui facilite le traitement de ses factures client. Il nous en parle...*

#### POUVEZ-VOUS NOUS PARLER DE VOTRE ENTREPRISE ? DEPUIS COMBIEN DE TEMPS ÊTES-VOUS ADHÉRENT CHEZ CERFRANCE ADHEO ?

Je suis **agriculteur sur une exploitation céréalière**. J'ai repris l'exploitation de mes parents à leur départ en retraite en 2002. Ils étaient **adhérents chez Adheo depuis les années 80** et étaient **satisfaits** donc je suis aussi adhérent depuis mon installation. Dans un premier temps en EARL, j'ai ensuite été **aiguillé par mon conseiller en gestion de patrimoine pour la création d'une SCEA** pour mon activité de production de céréales. Ensuite, pour la commercialisation de mes fourrages, j'ai pu compter sur un **conseiller fiscal** pour la création de ma **SARL** et pour finir le montage de ma **holding**.

#### VOUS ÊTES UTILISATEUR DE CERFRANCE CONNECT. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS ? COMMENT AVEZ-VOUS VÉCU LES MISES À JOUR DE LA NOUVELLE VERSION EN NOVEMBRE DERNIER ?

Oui, j'utilise **l'application depuis plus d'un an et demi**. J'utilise principalement le **devis facturier** et la **gestion des salariés**. Au moment des dernières mises à jour ça n'a pas été évident. Mais globalement ce n'était que le temps de prendre en main la nouvelle interface. Une fois qu'on a saisi quelques fois ces données, **grâce aux informations que l'on a pré remplies on gagne beaucoup de temps**. J'utilise aussi **l'outil trésorerie** et les **tableaux de bord** me servent beaucoup. J'aime les différents **modules** que je trouve **agréables**.

#### VOUS ÊTES PARTICULIÈREMENT SATISFAIT DU MODULE DEVIS FACTURIER ? POUVEZ-VOUS NOUS EN EXPLIQUER LES BÉNÉFICES ?

J'ai **beaucoup de clients** et pour suivre ma comptabilité ça commençait à devenir compliqué donc **ma comptable m'a montré ce module sur Cerfrance Connect**. La prise en main et la personnalisation, notamment renseigner tous ses clients, sont un peu compliquées. Finalement, c'est comme avec tous les logiciels de facturation. En revanche, une fois que cela est fait, on découvre un **outil très utile et efficace**. On obtient des **factures conformes, dématérialisées et professionnelles**. Elles arrivent directement chez le comptable. C'est vraiment très pratique.

#### RECOMMANDERIEZ-VOUS CERFRANCE ADHEO À VOS CONFRÈRES ?

Oui **complètement**. J'ai longtemps été au format papier mais maintenant que j'ai cet outil, je peux faire des factures conformes et professionnelles très facilement. **Faire des avoirs, éditer des factures proforma et même, profiter du calcul automatique de la TVA.**

# UN PAS DE + VERS LA FACTURATION ÉLECTRONIQUE



À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024,  
toutes les entreprises devront

**obligatoirement adhérer à  
une plateforme agréée par  
l'état** pour recevoir des **factures  
électroniques**.



Cerfrance Adheo développe en  
partenariat avec le réseau National  
Cerfrance **une plateforme**

(appelée PDP : Plateforme de Dématérialisation

Partenaire) **conforme et sécurisée.** ✓

Notre plateforme "candidate" sera parmi

**les premières à être agréées\*.**



Elle sera **prochainement à**

**votre disposition !** Nos équipes

reviendront vers vous.



Pour **anticiper tous ces  
changements et mieux structurer  
notre accompagnement**, nous avons

besoin de connaître vos habitudes.

Ainsi, **nous vous invitons à remplir le  
questionnaire spécialement conçu sur  
notre site >>> cerfrance-adheo.fr**



## VIGILANCE



Nous vous invitons à être **prudent** vis-à-vis des prestataires (banques, éditeurs de logiciel,...) qui vous proposeraient dès aujourd'hui une adhésion à une plateforme. À ce jour **aucune plateforme n'est encore certifiée et agréée par l'administration fiscale**. De plus, il sera important de choisir **une plateforme garantissant la sécurité et l'intégrité de vos données**. Notamment, **aucun usage commercial** ne devra en être fait.

\* Cette plateforme sera souveraine, indépendante des réseaux bancaires, conforme aux exigences du RGPD et sécurisée (ISO 27001, SECNUM Cloud).

## EMPLOYEURS OU FUTURS EMPLOYEURS : LES ÉTAPES À NE PAS MANQUER LORS D'UNE EMBAUCHE !

### Les Formalités avant l'embauche

#### Déclaration Préalable À l'Embauche

L'embauche d'un salarié intervient après avoir effectué une **déclaration nominative** auprès des **organismes de protection sociale, la DPAE** : Déclaration Préalable À l'Embauche. Elle doit être **adressée par l'employeur**, à l'**URSSAF** ou à la **MSA**, selon le régime, au plus tôt **8 jours avant** la date prévisible de l'embauche, et au plus tard au moment de l'entrée en fonctions du salarié.

Elle comporte certaines **mentions obligatoires relatives à l'entreprise** (dénomination sociale, code NAF / APE, numéro de SIRET notamment), au **salarié** (identité, numéro de sécurité sociale notamment) et au **contrat de travail** (date et heure d'embauche, type de contrat, durée du contrat notamment). Elle doit être faite **en ligne**, par l'employeur, sur les sites de l'URSSAF ou de la MSA.

€ En cas de défaut de déclaration d'embauche, l'employeur est passible d'une amende administrative (1 000 € environ) et d'une amende pénale de 1 500 € par DPAE manquante. L'entreprise peut également être sanctionnée au titre du travail dissimulé.

#### La DPAE permet d'accomplir d'autres formalités



Affiliation à l'assurance chômage de l'employeur.



Demande d'adhésion à un service de santé au travail.



Pour les salariés agricoles : l'affiliation aux institutions de retraite et de prévoyance complémentaires.

#### Visites médicales

##### POUR LES SALARIÉS

Tout nouvel embauché **doit effectuer une visite médicale**, qui peut être de **2 types** :

- Le salarié affecté à un poste sans risque doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention. Celle-ci permet au professionnel de santé d'interroger le travailleur sur son état de santé, de l'informer sur son suivi médical et d'identifier si sa situation nécessite d'être réorientée vers le médecin du travail. Elle doit être effectuée **dans les 3 mois** suivant le début du contrat de travail.

- Le salarié affecté à un poste à risque bénéficie d'un autre type de visite, appelé le "suivi individuel renforcé".

Ce suivi particulier comprend un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail, qui doit être réalisé **avant l'affectation sur le poste**. Il permet de vérifier que le salarié est médicalement apte au poste.

##### POUR LES APPRENTIS

- Une visite d'information et de prévention est réalisée dans un délai qui **n'excède pas 2 mois à partir de la date d'embauche**. Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu **avant son embauche** ;

- Il doit aussi réaliser **avant son embauche, l'examen médical d'aptitude obligatoirement** réalisé par le médecin du travail si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés.



## Caractéristiques du Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI)



**Obligation d'un contrat écrit**

La loi exige un **écrit si une convention collective l'impose** dans les cas où une période d'essai est prévue, en cas de Contrat à Durée Déterminée et en cas d'embauche à temps partiel.



**Contenu du contrat**

Diverses clauses sont présentes selon la spécificité de l'emploi et de l'entreprise. Un **socle "commun"** à tous les contrats est généralement prévu, avec notamment la date d'embauche, la durée du travail et la période d'essai éventuelle.



**Nombre d'exemplaires**

Il est nécessaire d'avoir **2 exemplaires datés et signés** par les parties, dont un exemplaire remis au salarié.

## Caractéristiques du Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD)



**QUELLE DURÉE ?**

Le contrat s'arrête soit à une **date de fin précisée**, soit à la **réalisation de l'objet** pour lequel il a été conclu. La **durée maximale est de 18 mois renouvellement inclus**, sauf pour deux cas :  
 - limitée à **9 mois** lorsque le CDD est conclu en attente de l'arrivée d'un salarié recruté en Contrat à Durée Indéterminée, ou de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.  
 - à **8 mois** quand on conclut un CDD saisonnier.



**QUAND PEUT-ON CONCLURE UN CDD ?**

Les cas les plus fréquents pour conclure un CDD sont :  
 - Lors d'un remplacement d'un salarié absent  
 - Lors de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise  
 - Pour des emplois saisonniers



**QUAND DOIT-IL ÊTRE TRANSMIS ?**

Il est transmis par écrit au salarié au plus tard dans les **2 jours ouvrables** suivant son embauche.

**QUELS DROITS POUR LE SALARIÉ ?**

Le salarié détient tous les avantages accordés aux salariés en CDI.



**QUELLE RÉMUNÉRATION ?**

Elle ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié en CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.



**QUELLE EST LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?**

Le CDD peut comporter une période d'essai qui ne peut pas dépasser un jour par semaine, dans la limite de deux semaines pour un CDD d'une durée initiale de six mois ou moins et d'un mois pour une durée initiale de plus de six mois. Cette période se calcule en fonction de la durée initiale du CDD, et pour les CDD sans terme précis sur la durée minimale du contrat.

L'employeur peut, sauf abus de droit, mettre fin au CDD sans livrer ses motifs, mais il doit respecter un délai de prévenance.



**PEUT-ON CONCLURE PLUSIEURS CDD À LA SUITE ?**

Il n'est **pas possible de réembaucher le même salarié** sur le même poste par le biais d'un nouveau CDD directement après l'expiration du CDD précédent. En effet, lorsque plusieurs CDD sont conclus successivement, un **décalage de carence**, doit être respecté par l'employeur. La **durée du délai de carence** entre deux CDD dépend de la durée du CDD, renouvellement éventuel inclus.

Durée du CDD	Durée du délai de carence
Inférieure à 14 jours	la moitié de la durée du CDD
Supérieure ou égale à 14 jours	1/3 de la durée du CDD

Le calcul du délai de carence entre 2 CDD se fait en **jours ouvrés** (= jours d'activité normale de l'entreprise). La durée du CDD est calculée en **jours calendaires** (= tous les jours de l'année, jours fériés et jours non travaillés inclus).

## Que faire lors de l'embauche ?

### T enir un registre du personnel

Dès l'embauche du premier salarié, l'employeur doit tenir un registre du personnel avec :



Les noms et prénoms des salariés embauchés, des stagiaires et des volontaires en service civique.



La mention "apprenti", "contrat de professionnalisation", "contrat à durée déterminée", "salarié à temps partiel" ou "salarié temporaire".



Les éventuels événements postérieurs à l'embauche (par exemple un salarié à temps partiel qui passe à temps complet)



Pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre de travail : le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail (les copies de ces documents doivent être annexées au registre unique du personnel)

Les informations indiquées dans le registre doivent être conservées pendant 5 ans à compter de la date de départ des salariés concernés. Il est nécessaire de le tenir à la disposition du Comité Social économique si vous êtes concerné et des agents de contrôle de l'Inspection du travail.

### I nformer le salarié

L'employeur est tenu de communiquer plusieurs informations au salarié. Cette communication est effectuée par le biais d'un **affichage**, sur le **lieu de travail**. Le type et le nombre d'informations à communiquer varient selon l'effectif de votre entreprise. Vous pouvez prendre connaissance de toutes ces obligations d'affichage sur **Service-public.fr** avec en détail les obligations pour les entreprises, soit pour celles de - **de 10 salariés**, soit pour celles entre **11 et 49 salariés** ou/et pour celles à **partir de 50 salariés**.

### O rganiser des entretiens professionnels

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel périodique avec son employeur. Il s'organise **tous les deux ans** et est consacré à l'**examen des perspectives d'évolution du salarié**, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Lors de cet entretien, doivent notamment être abordés : **la validation des acquis de l'expérience, l'activation du compte personnel de formation, les abondements de l'employeur à ce compte et le conseil en évolution professionnelle**. Cet entretien est également proposé au salarié, de façon systématique, **à son retour après certains types d'absences** et peut être proposé également avant les 2 ans. Il fait ensuite l'objet d'un **compte-rendu écrit, partagé avec le salarié**. Enfin, tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, l'entretien doit permettre de faire un **état des lieux** récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé.

### É tablir le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Le Code du travail impose à chaque employeur d'évaluer, dans chaque unité de travail, les risques pour la santé et la sécurité des salariés afin de disposer d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

La **mise à jour** de ce document se fait **annuellement pour les entreprises de plus de 11 salariés**, celles inférieures au nombre de 11 en sont **exonérées**. À noter, si un **changement** modifie les conditions du salarié, le registre doit être directement **mis à jour**.

Le **Document Unique** est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs, ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès pendant 40 ans.

**À noter** : à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2024** au plus tard, tous les employeurs de moins de 150 salariés devront déposer leurs DUERP (et ses mises à jour) sur un portail numérique.



**Spécifiquement pour les employeurs du secteur agricole** : La conditionnalité sociale a été introduite au titre de la politique agricole commune 2023. Désormais, les entreprises relevant du secteur agricole devront pouvoir justifier de l'existence du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels afin de bénéficier des aides PAC.

#### SANCTIONS APPLICABLES

- L'absence de rédaction du document unique est passible d'une **contravention de 5<sup>ème</sup> classe (1 500 €)**.
- En cas d'**accident du travail ou de maladie professionnelle**, l'employeur qui n'a pas élaboré le document unique peut se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité de résultat. Celui-ci constitue une faute inexcusable qui permet à la victime d'**engager la responsabilité civile de l'employeur**. Elle peut également être engagée lorsqu'un tiers subit un accident sur le lieu de travail.

# ET SI J'INVESTISSAIS DANS LE PHOTOVOLTAÏQUE POUR MON ENTREPRISE ?

## FOCUS SUR NOTRE ACCOMPAGNEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le sujet de l'énergie et des énergies dites renouvelables est d'actualité. Le coût de l'énergie pour les particuliers et les entreprises est souvent à la hausse, et l'approvisionnement en énergie est un sujet médiatique récurrent tout particulièrement depuis le début de la guerre en Ukraine. L'énergie électrique ne déroge pas à cette actualité.

La production d'électricité d'origine photovoltaïque est en croissance constante et linéaire depuis 2009 en France. Elle reste marginale et son développement national ne couvrira en aucun cas les besoins croissants, dont ceux du parc automobile électrique. Et pourtant, beaucoup d'entreprises où Cerfrance Adheo intervient en comptabilité et en conseil font le choix d'installer des panneaux photovoltaïques. Ce développement est corrélé à plusieurs facteurs :



Amélioration de la performance des panneaux et de la fiabilité du matériel



Évolution fin 2021 vers un tarif réglementé non plus limité aux installations d'une capacité inférieure à 100 kWc, mais désormais 500 kWc



Accroissement du prix de rachat de l'électricité (+31% entre début 2022 et début 2023 sur le tarif réglementé entre 100 et 500 kWc)

### POUR SE LANCER DANS UN PROJET PHOTOVOLTAÏQUE, LES QUESTIONS À SE POSER SONT NOMBREUSES :

#### Quelle est la faisabilité technique d'un investissement photovoltaïque sur l'entreprise ?

Quelle sera la rentabilité d'une telle installation photovoltaïque ?

Ai-je un intérêt à créer une société dédiée pour cette nouvelle activité ?

Quels seront les coûts et recettes à venir de cette installation et quelle sera la trésorerie prévisionnelle dans la durée après prise en compte de l'impôt et des cotisations sociales ?

La construction d'un nouveau bâtiment peut-elle être rentabilisée par la production d'électricité photovoltaïque ?

#### Photovoltaïque sur bâtiment ou photovoltaïque au sol ?



Mon entreprise a-t-elle économiquement la capacité d'engager un tel nouvel investissement ?

La nécessité de rénover une toiture est-elle l'occasion d'investir dans une installation photovoltaïque ?

La réglementation fiscale et juridique me permet-elle de réaliser l'installation sur l'entreprise en place ?

Vente ou autoconsommation de l'électricité produite ?

### MAIS AVANT CELA, QUEL EST L'OBJECTIF RECHERCHÉ PAR LE CHEF D'ENTREPRISE ?

Complément de revenu ou non, trésorerie équilibrée ou non, développement d'une énergie locale, transmission de l'entreprise en projet ? Des **objectifs en adéquation avec les enjeux du chef d'entreprise**, de l'exploitation, et avec les simulations chiffrées sont **indispensables** pour avoir toutes les cartes en main avant d'investir. Car ceux qui souhaitent un complément de revenu rapide pourront être déçus dans certaines situations de constater une **rentabilité sur le long terme**. Et la concrétisation d'un tel projet ne doit pas inhiber la réalisation des futurs investissements nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Un **investissement photovoltaïque dans une entreprise représente un budget conséquent**.

### DÉCOUVREZ NOS OFFRES D'ACCOMPAGNEMENTS ENVIRONNEMENTALES

Nos experts Cerfrance Adheo vous accompagnent dans la mise en place de pratiques plus respectueuses de l'environnement répondant aux exigences actuelles et futures.

Découvrez notamment nos prestations **Conseil Stratégique Phytosanitaire**, **diagnostic carbone**, **étude de faisabilité méthanisation** ou encore notre accompagnement vers la **certification Haute Valeur Environnementale**...

Contactez vite nos conseillers !



## ZOOM SUR NOTRE ACCOMPAGNEMENT NUMÉRIQUE

## CERFRANCE ADHEO SIMPLIFIE DÉJÀ LA VIE DE VOTRE ENTREPRISE !

Avec Cerfrance Adheo profitez dès à présent de solutions et d'offres innovantes pour vous accompagner dans la digitalisation de votre entreprise : dématérialisation et stockage de vos documents, transmission rapide et facile à votre comptable, applications mobiles, solutions en ligne,...

### DÉCOUVREZ NOS OFFRES

Vous êtes à la recherche d'une solution simplifiée pour transmettre vos documents ?



### DÉCOUVREZ LA DEMAT'BOX

Grâce à cette formule, bénéficiez d'un scanner pour numériser vos documents comptables et les stocker directement sur votre espace client Cerfrance Connect !  
+++ Profitez du collecteur de factures. Grâce à cet outil plus besoin d'envoyer les factures de vos comptes fournisseurs (ex : EDF, Orange, SFR...) à votre comptable ! L'outil le fait automatiquement une fois paramétré.

### STOCKEZ ET CONSULTEZ VOS DOCUMENTS

Tous nos clients bénéficient d'un accès à Cerfrance Connect et peuvent consulter leurs documents scannés, télécharger leurs factures et suivre en temps réel le traitement de leur dossier.

### NOUVEAU

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, le class@dheo numérique, notre coffre-fort en ligne est ouvert gratuitement à tous.



Vous êtes employeur de main d'œuvre ?

### DÉMATÉRIALISEZ LES BULLETINS DE PAIE DE VOS SALARIÉS

Cette offre permet d'accompagner les employeurs de main d'œuvre dans la mise en place d'une solution de dématérialisation des bulletins de paie via un outil sécurisé et certifié. Celui-ci vous permet de :

- dématérialiser ;
- distribuer ;
- et archiver les bulletins de paie de chacun de vos employés.



 Vous êtes intéressé par nos offres ? Contactez votre interlocuteur habituel.

La revue ECHOS 109 est éditée par l'Association de Gestion et de Comptabilité ADHEO 109

Siège social : 5 rue de la Vologne, 54520 LAXOU

Tél. 03 83 96 32 82

[www.cerfrance-adheo.fr](http://www.cerfrance-adheo.fr)

Directeur de la publication : Jean-René LENNE

Rédaction : service communication, direction de l'expertise

Mise en page : service communication

Crédits photographiques : Freepik / Pixabay / Adobe Stock

Impression en 500 exemplaires par l'imprimerie AGM (55) certifiée Imprim'vert

- Papier 100 % recyclé

ISSN 2264-4458

## AGENDA

### FOIRE NATIONALE VERDUN EXPO

DU 14 AU 18

SEPTEMBRE

2023

### WEBINAIRES & RÉUNIONS D'INFORMATION

#### À LA RENTRÉE

- Patrimoine immobilier
  - Facturation électronique
  - Focus social employeur
- Dates & infos à venir

### REVOIR NOTRE DERNIER WEBINAIRE

Tout savoir sur le Pacte  
Dutreil et faciliter  
sa transmission  
d'entreprise !

### REPLAY



Retrouvez nos  
précédents webinaires  
en vidéo sur notre  
chaîne Youtube !



CONSEIL ET EXPERTISE COMPTABLE

CERFRANCE  
ADHEO