|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mission 7 – Gérer les IRT (entrainement épreuve e52) | | Une image contenant capture d’écran, Graphique, graphisme, Bleu électrique  Description générée automatiquement |
| Durée : 50’ | Homme avec un remplissage uni | Source |

### Contexte professionnel

La société SI-Tech est spécialisée dans la création, la vente et la maintenance de solutions informatiques professionnelles. Créée à Bordeaux en 2017, elle est dirigée par M. Larrieux et emploie une quinzaine de salariés.

Une image contenant Appareils électroniques, capture d’écran, musique, intérieur

Description générée automatiquementElle a développé une solution d’optimisation de la relation clients qui utilise une IA générative (**OptimAI)** qui offre un meilleur ciblage des clients et permet de faire des propositions plus personnalisées. La solution peut être implémentée sur toutes les progiciels de CRM existants (SAP, Hubspot, Salesforce, Creation, Piperdrive…). L’application améliore les ventes dans 90 % des cas

L’effectif de l’entreprise a augmenté sur les deux derniers exercices et M. Larrieux a appris que la loi rend obligatoire la constitution d’une CSE lorsque l’effectif atteint 11 salariés sur une période de douze mois consécutifs.

### Travail à faire

1. Calculez l’effectif de l’entreprise sur les douze mois de l’année 2024 et faites part de votre constat en ce qui concerne la mise en place d’un CSE (**documents 1 à 4**).
2. M. Larieux a reçu une information du syndicat interprofessionnel concernant les élections dans les TPE. Il vous demande ce qu’il doit faire de cette information (**document 5**).
3. M. Larieux s’interroge sur la charge financière des recrutements réalisés en 2024. Il vous demande de calculer l’accroissement de la masse salariale induite par ces recrutements (**document 2**).

#### **Doc. 1**  **Effectif de l’entreprise au 31/12/2023**



#### **Doc. 2**  **Récapitulatif du fichier du personnel au 31/12/2024**



**CDD(1)** : en remplacement du congé de maternité de Mme Terraz

Les cotisations salariales représentent 20 % du salaire but et les cotisation patronales 45 % du brut également.

#### **Doc. 3**  **Règlementation pour déterminer l’effectif (Article L1111-2 et 3 du code du travail)**

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
2. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
3. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

* Les apprentis ;
* Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière […]
* Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière […]
* Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Doc. 4**  **Article L2311-2 du code du travail**

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d’au moins onze salariés. Sa mise en place n’est obligatoire que si l’effectif d’au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. […]

#### **Doc. 5**  **Élections TPE**

Les élections des très petites entreprises (TPE) sont un moment crucial pour mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés en France. Elles permettent de désigner des représentants au sein des conseils de prud’hommes et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

**L’UDES, partenaire social engagé, tient à vous informer des enjeux et des échéances pour que vous puissiez exercer votre responsabilité d’employeur en connaissance de cause.**

Ces élections, qui se déroulent tous les quatre ans, concernent près de 5 millions de salariés travaillant dans des entreprises de moins de 11 salariés. L'édition 2024 revêt une importance particulière, notamment en raison des enjeux liés à l'amélioration de la participation des salariés.

**Contexte et objectifs des élections TPE**

Les élections TPE ont pour but principal de déterminer la représentativité des organisations syndicales de salariés. Cette représentativité leur permet de négocier et conclure des accords collectifs de travail étendus, de participer à des instances paritaires en matière sociale, et de bénéficier des fonds du paritarisme.

Un autre objectif clé est la désignation des représentants des salariés au sein des CPRI, des instances qui jouent un rôle crucial dans la défense des intérêts des travailleurs des TPE, en fournissant des conseils sur les dispositions légales et conventionnelles applicables, en facilitant la résolution de conflits, et en proposant des améliorations dans les conditions de travail.

**Obligations des employeurs**

Les employeurs ont plusieurs obligations pour garantir le bon déroulement des élections. Ils doivent permettre aux salariés de voter sur leur lieu de travail, et le temps consacré à ce vote est considéré comme du temps de travail effectif. Les employeurs doivent également respecter la neutralité pendant la campagne électorale et ne peuvent pas favoriser un syndicat au détriment d’un autre.