

TS2E

La lettre Travail, Solidarités,
Économie, Emploi

Comment ça marche ?

Généralisation de la facturation électronique

Déjà abordée dans notre numéro de mai 2022, la réforme de la facturation a connu quelques avancées pendant l'été. Explications et calendrier.

La loi de finances rectificative pour 2022 a confirmé le calendrier et les modalités de mise en œuvre de cette réforme.

Pour s'acquitter de ces obligations, les entreprises pourront librement choisir de recourir soit à une plateforme de dématérialisation dite « partenaire » de l'administration, soit directement au portail public de facturation qui s'appuiera sur la plateforme Chorus Pro, qui assure déjà depuis 2017 l'échange dématérialisé des factures pour les transactions avec le secteur public.

Le portail public mis à disposition des entreprises tiendra compte de leur degré de maturité numérique et permettra notamment aux plus petites d'entre elles un passage à la facturation électronique à coût réduit en offrant un socle minimum de services. Il sera aussi garant du bon fonctionnement du dispositif d'ensemble en permettant aux plateformes partenaires de développer et d'offrir aux entreprises qui le souhaitent une gamme de services de facturation dématérialisée plus complète.

Les travaux de construction du portail public de facturation sont engagés pour permettre le déploiement d'une expérimentation dès le 3 janvier 2024, avant l'entrée en vigueur du dispositif.

Le calendrier

La facturation électronique s'appliquera :

- ▶ à compter du 1er juillet 2024 en réception à l'ensemble des assujettis et, pour l'émission, aux grandes entreprises ;
- ▶ aux entreprises de taille intermédiaire à compter du 1er janvier 2025 ;
- ▶ aux petites et moyennes entreprises et microentreprises à compter du 1er janvier 2026 ;

Le déploiement de l'obligation de transmission des données à l'administration suivra le même calendrier.

Ma boîte à outils



Prêt transformation numérique : qui peut en bénéficier ?

Bpifrance a lancé en juillet dernier un produit entièrement dédié à la transformation digitale des petites entreprises françaises : le prêt transformation numérique. Il s'adresse exclusivement aux TPE/PME qui ont un projet de transformation numérique et de digitalisation. Cette initiative, lancée par France Num, reçoit le soutien de la DGE (Direction générale des entreprises) et du FEI (Fonds européen d'investissement).

Ce prêt sans garantie s'étend de 5.000 à 50.000 euros et vise à financer des projets d'accélération et de sécurisation liés à la transformation numérique des entreprises.

Les dépenses éligibles sont les suivantes : matériel et équipement dans la limite de 40 % du projet global, logiciels, prestations externes de conseil, prestations de formation ou d'accompagnement pour la mise en place de tout projet de transformation numérique.

[Comment en bénéficier et les conditions d'éligibilité](#)



À la recherche de solutions innovantes : Quelle organisation de l'entreprise de demain ?

Réponses aux enjeux sociaux et environnementaux

Ateliers créatifs et collaboratifs, ouverts aux salariés, dirigeants d'entreprises, retraités, étudiants, consultants, acteurs socio-économiques du territoire.

Participez à la journée des Défis de l'Innovation Sociale en Bourgogne-Franche-Comté, **le 18 octobre 2022 de 9h30 à 17h** à Besançon Espace Grammont - Centre Diocésain.

Cette journée permettra de développer des actions au service des entreprises de toutes formes, à partir de 2023.

Quel contenu ?

1 Séquence d'inspiration au travers d'une conférence

9 ateliers créatifs et collaboratifs sur des défis que les entreprises ont à relever

Quelques thématiques de défis :

- Management
- Attractivité / fidélisation
- Parcours professionnels
- Transition numérique

- ...

Restitutions des idées retenues travaillées en partenariat avec des étudiants de l'école DN Made en graphisme du Lycée Jules Haag

Inscription GRATUITE mais OBLIGATOIRE (Choisir 2 ateliers sur le bulletin d'inscription, la répartition par atelier sera effective le jour J) avant le 4 octobre 2022. Déjeuner offert sur place.

[S'inscrire](#)

[Découvrir Rally'nov](#)

Action co-financée par l'Etat et la Région animée par l'Aract BFC.

Registre unique du personnel : quelles sont vos obligations ?

Le registre unique du personnel est un document qui permet l'identification des emplois dans chaque établissement de l'entreprise.

Quelles indications sont obligatoires ? Sur quel type de support faut-il le tenir ? Explications.

Quels sont les employeurs concernés par le registre unique du personnel ?

Tous les employeurs sont concernés par la tenue du registre unique du personnel, sauf deux exceptions :

- les associations ayant recours au chèque emploi associatif ;
- les particuliers employeurs.

Quels salariés enregistrer sur le registre unique du personnel ?

L'obligation d'enregistrement au registre unique du personnel intervient dès l'embauche du premier salarié et constitue une obligation pour l'employeur. Il est nécessaire d'enregistrer les salariés suivants :

- les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée

- les salariés de nationalité étrangère
- les stagiaires
- les jeunes apprentis ou en contrat de professionnalisation
- les personnes volontaires en service civique
- les salariés envoyés dans l'entreprise par des agences de travail temporaire
- les travailleurs à domicile.

Registre unique du personnel : quelles sont les informations obligatoires ?

L'employeur doit faire figurer sur le registre unique du personnel les noms et prénoms de tous les salariés, de manière indélébile et par ordre chronologique d'embauche.

En plus des noms et prénoms, plusieurs informations sur le salarié doivent être indiquées dans le registre :

- l'identité du salarié
- la nationalité
- la date de naissance
- le sexe

Les informations sur les fonctions exercées

- l'emploi
- la qualification
- les dates d'entrée et de sortie de l'établissement
- lorsqu'une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de la demande d'autorisation

Des mentions spécifiques pour certaines situations

- pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre autorisant l'exercice d'une activité salariée : mention du type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail
- pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée : mention « contrat à durée déterminée »
- pour les salariés temporaires : mention « salarié temporaire » ainsi que le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire
- pour les travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs : mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » ainsi que la dénomination et l'adresse de ce dernier
- pour les salariés à temps partiel : mention « salarié à temps partiel »
- pour les jeunes apprentis ou en contrat de professionnalisation : mention « apprenti » ou « contrat de professionnalisation ».

Si un salarié effectue plusieurs contrats dans l'entreprise, chacun de ses contrats devra faire l'objet d'une ligne propre dans le registre unique du personnel.

À noter que les informations sur les salariés doivent être conservées pendant au moins cinq ans à partir du départ du salarié ou du stagiaire de votre entreprise.

Le registre du personnel est-il obligatoirement papier ?

Aucune forme particulière n'est stipulée concernant la tenue du registre unique du personnel.

Le support utilisé doit offrir des garanties de contrôle équivalentes au support papier.

Quelles sanctions en cas de non-respect ?

Il doit être tenu à disposition des membres du comité social et économique, et des fonctionnaires ou agents chargés de veiller à l'application du code du travail et du code de la sécurité sociale.

Si vous n'avez pas de registre unique du personnel, ou bien s'il est erroné ou incomplet, vous risquez une amende de 750 € pour chaque salarié concerné par ce manquement.