

Réunion information 28 Mars 2013

Animateur : Benoît BOUMARD



Les obligations sociales des employeurs

- Les formalités incontournables de l'embauche
- Le formalisme des contrats particuliers
- Les obligations contractuelles, légales et conventionnelles liées au salarié
- Les changements sociaux prévus d'ici la fin de l'année

➤ Des mécanismes à mettre en place

- Informer Pole Emploi du poste vacant : une aide financière peut être accordée dans certains cas (personne handicapée, contrats spécifiques) si la convention est signée **avant** l'embauche effective du salarié
- Déclarer l'embauche à l'URSSAF par **tout moyen** : **au plus tôt** 8 jrs avant l'embauche, **au plus tard** le jour de l'embauche
- Etablir et remettre un contrat de travail écrit au salarié (dans les 2 jrs ouvrables pour un CDD)

Les formalités incontournables de l'embauche d'un salarié



- Vous affilier auprès des organismes sociaux en tant qu'employeur (si premier salarié)
- Affilier votre personnel salarié aux caisses sociales
- Remettre au salarié la notice d'information se rapportant aux dispositifs collectifs en vigueur dans l'entreprise (ex : épargne salariale, contrats de prévoyance, retraite, santé)
- Prévoir la visite d'embauche à la Médecine du Travail avant le terme de la période d'essai

Les formalités incontournables de l'embauche d'un salarié



- Etablir une fiche de prévention des expositions pour chaque salarié exposé à des facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées (*ex : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques...*), à un environnement physique agressif (*ex: températures extrêmes, bruit*) ou à certains rythmes de travail (*ex : travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes*) susceptibles de laisser des traces indélébiles et irréversibles sur la santé du salarié
- Demander au salarié le certificat de travail de son ancien employeur et connaître les droits DIF portables pendant 2 ans

Les registres obligatoires....



- Registre unique du personnel
- Registre dédié uniquement à l'accueil de stagiaires
- Tableau d'affichage comportant :
 - ✓ *Les horaires de travail et les jours de repos hebdomadaires*
 - ✓ *Les consignes d'incendie*
 - ✓ *Extrait des textes légaux sur la non-discrimination, égalité de rémunération hommes/femmes, harcèlement*
 - ✓ *Coordonnées complètes de l'Inspection du travail, Médecine du travail, N° des secours d'urgence*
 - ✓ *L'ordre des départs en congés*
 - ✓ *En cas de sous traitance : coordonnées complètes de l'entrepreneur principal*
 - ✓ *En cas de prêt de main d'œuvre : coordonnées des salariés mis à disposition, caractéristiques des postes, de l'emploi et la durée*
- Convention Collective de l'entreprise tenue à jour
- Document unique sur l'évaluation des risques
- Registre des accidents du travail bénins
- Règlement intérieur (+ 20 salariés)
- Registres consacrés aux institutions représentatives du personnel

Liste non
exhaustive

✓ L'emploi d'un travailleur étranger

- Vérifier la régularité du titre de travail
- Faire une demande auprès du Préfet du Département

(2 jrs ouvrables avant la date d'embauche – retour de réponse dans les 2 jours ouvrables la date de réception)



- Si le salarié ne réside pas sur le territoire français, des demandes d'introduction et de changement de statut sont à effectuer et sont soumises à condition
- Si le salarié est un ressortissant de l'UE, pas d'autorisation nécessaire

✓ Le recours à la sous-traitance

→ Votre prestataire emploie des salariés

- Demander à votre prestataire une attestation relative aux obligations déclaratives comprenant l'identification de l'entreprise, le nombre de salariés employés et l'assiette des rémunérations déclarée sur le dernier BR des URSSAF
- Attestation sur l'honneur du prestataire précisant s'il a ou non l'intention de recourir à de la main d'œuvre étrangère et que le ou les salariés étrangers sont autorisés à exercer une activité professionnelle sur le territoire français.

- ✓ Prêt de votre personnel salarié
 - Rédaction obligatoire d'une convention de mise à disposition définissant les modalités de prêt
- Obtention de l'accord du salarié et rédaction d'un avenant au contrat de travail précisant les tâches confiées, les horaires, le lieu et les caractéristiques particulières du poste de travail
- Réintégration du salarié à son poste de travail à la fin de la mission
- Information auprès des institutions représentatives du personnel

Le formalisme des contrats particuliers



- ✓ Les contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation
 - Les conventions doivent être signées avant l'embauche du salarié. Nouveaux formulaires depuis Juillet 2012.

- ✓ L'embauche d'un travailleur handicapé
 - Aides possibles mais soumises à conditions. Se rapprocher de l'AGEFIPH ou de la DIRECCTE

- ✓ L'embauche d'un ancien stagiaire
 - La durée de la période d'essai est réduite

✓ L'accueil d'un stagiaire

- Une convention tripartite doit être signée pour ouvrir droit à exonération de charges
- Gratification obligatoire dès 2 mois de présence consécutifs ou non au cours d'une même année d'enseignement

Les obligations contractuelles, légales et conventionnelles liées au salarié



- Le salarié doit être rattaché à la classification conventionnelle de l'entreprise
- Son salaire ne doit pas être inférieur à la grille conventionnelle
- L'absence ou la soustraction d'heures supplémentaires, voire remplacée par une prime équivaut à du travail dissimulé
- L'employeur se doit de déclarer un accident du travail ou de trajet dans les 48 heures à la CPAM de rattachement du salarié

Les obligations contractuelles, légales et conventionnelles liées au salarié



- En cas d'arrêt maladie, votre convention collective peut prévoir un maintien de salaire. Toutefois, en cas d'absence de disposition conventionnelle, des dispositions légales sont applicables et obligatoires
- L'employeur fixe l'ordre et la date des départs en congés payés en fonction de certains critères
- Le salarié doit avoir solder ses congés payés en fin de période de prise et l'employeur doit s'en assurer
- Aucune indemnisation des congés payés non pris ne peut se pratiquer en cas de manquement à cette obligation

- ✓ ANI du 11 Janvier 2013 en cours de validation
- **Contrat de travail**
 - CDD de courte durée : majoration de la cotisation patronale d'assurance chômage
 - Temps partiel : 24 heures hebdomadaires minimum, majoration du paiement des heures complémentaires, recours à un complément d'heures temporaire
 - Possibilité d'une période de mobilité externe à l'initiative du salarié
- **Formation**
 - Création d'un compte personnel de formation améliorant la portabilité de la formation

- **Négociation collective**
 - Mobilité interne : négociation obligatoire
 - Généralisation d'une couverture prévoyance « frais de santé » minimale au 1^{er} Janvier 2016
 - Amélioration de la portabilité de prévoyance
- **Accords de maintien dans l'emploi**
 - En cas de graves difficultés, conclusion d'un accord d'entreprise sur l'arbitrage global temps de travail/salaire/emploi
- **Chômage et chômage partiel**
 - Remise à plat et simplification du chômage partiel
 - Régime d'assurance chômage : mise en place d'un dispositif de droits rechargeables pour les demandeurs d'emploi