

The header features a collage of overlapping geometric shapes in shades of blue, pink, and grey. A semi-transparent photograph of a man and a woman looking at a laptop is positioned on the left side. A thin white horizontal line spans across the middle of the header.

Atelier du 4 novembre 2021

**ADEX**

Ensemble, valorisons vos projets



# LES OBLIGATIONS SOCIALES

COMMENT EN FAIRE UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT POUR MON ENTREPRISE ?



# INTRODUCTION

# Le respect des obligations sociales

- ❖ **Une contrainte ?**
- ❖ Souvent réalisées pour **éviter une sanction.**
- ❖ Pourtant ces obligations peuvent également être **l'opportunité pour l'entreprise** de mettre en place des **actions** pour apporter une **véritable plus-value.**

# L'ORDRE DU JOUR

- ❖ **1. Embauche**
- ❖ **2. Registres**
- ❖ **3. Obligations liées aux seuils d'effectif**
- ❖ **4. Adaptation à l'emploi**
- ❖ **5. Santé et sécurité**



1

# Embauche

# Les obligations en cas d'embauche

- ❖ **Un travail**
- ❖ **Une rémunération**
- ❖ Effectuer la **Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)**.
- ❖ Rédiger **un contrat de travail**.
- ❖ Etablir **un bulletin de salaire**.
- ❖ **Affilier les salariés** aux différents **organismes**.

# Les risques

- ❖ **Régularisation de cotisations.**
- ❖ **Sanctions administratives.**
- ❖ **Sanctions pénales** en cas d'absence de DPAE.
- ❖ Engagement de la **responsabilité de l'employeur.**
- ❖ Prise d'acte de la **rupture du contrat de travail** à l'initiative du salarié.



# Les opportunités



- La réalisation des contrats, DPAE, accompagnement aux affiliations et démarches d'adhésion.
- La rédaction de fiches de poste et/ou d'un parcours d'intégration.
- La réalisation des bulletins de paies et d'un audit social.

- ❖ Mettre en place un **parcours d'intégration**.
- ❖ Mieux définir les **missions et les responsabilités** de chacun.
- ❖ **Proposer des avantages** à vos collaborateurs.



2

# Les registres

# Les obligations l'employeur

## Tenir à jour et à disposition les documents suivants :

- ❖ **L'affichage obligatoire, le registre unique du personnel et le registre médical.**
- ❖ **Le registre des contrôles de sécurité.**
- ❖ **Le document unique d'évaluation des risques professionnels.**

## Tenir à disposition des salariés, des instances représentatives, ... les documents suivants :

- ❖ **La convention collective.**
- ❖ **Les livres et journaux de paies, bulletins, contrats (...) pendant 5 ans en cas de contrôle.**
- ❖ **Le registre du Comité Social et Economique (CSE).**

# Les risques

## Le non respect de ces obligations peut conduire aux sanctions suivantes :

- ❖ **Amende de 3<sup>ème</sup> classe** en cas de non présentation du registre CSE.
- ❖ **Amende de 4<sup>ème</sup> classe** (750 € x 5 pour les personnes morales) par salarié manquant.
- ❖ **Amende de 5<sup>ème</sup> classe** (1500 € x 5 pour les personnes morales) si le DUERP n'est pas présenté ou tenu à jour.
- ❖ **Amende de 3750 €** et un an d'emprisonnement en cas de délit d'entrave à l'encontre du CSE.
- ❖ **Amende pouvant aller jusqu'à 37000 €** en cas de récidive si non respect de l'affichage obligatoire.

# Les opportunités



- ❑ La mise en place et la mise à jour de vos **affichages obligatoires**.
- ❑ La mise à jour de **vos registres**, la mise en place ou mise à jour d'une matrice de **DUERP**.
- ❑ Vos **communications et réponses auprès des organismes** et institutions représentatives.

## La réalisation de ces obligations peut permettre de :

- ✦ Mettre en place **une politique de prévention des risques professionnels** pour limiter les accidents / maladies professionnelles et éventuellement **baisser son taux d'accident du travail**.
- ✦ Avoir une **communication complète et transparente** pour éviter les quiproquos et assurer un climat social sain.
- ✦ **Impliquer les représentants du personnel** dans une démarche constructive.



3

# Les obligations liées aux seuils d'effectif

# Les obligations

**L'employeur est tenu de déclencher les démarches suivantes une fois que l'effectif a été atteint :**

- ❖ Organisation des **élections CSE** dès que l'effectif est **d'au moins 11 salariés**.
- ❖ Obligation d'emploi de **travailleurs handicapés** dès que l'effectif atteint **20 salariés**.
- ❖ Mise en place d'une **salle de restauration aménagée** dès que l'effectif atteint **50 salariés**.
- ❖ Rédaction d'un **règlement intérieur** dès que l'effectif atteint **50 salariés**.
- ❖ Mise en place d'un **accord de participation** dès que l'effectif atteint **50 salariés**.

Ces obligations sont applicables immédiatement ou non en fonction des effets de seuils prévus **par la loi PACTE**.

# Les risques

## Le non respect de ces obligations peut conduire à différentes sanctions :

- ❖ **Versement d'une contribution de 4192 € par unité manquante pour une entreprise de moins de 250 salariés** éventuellement majorée en cas d'inaction récurrente sur 3 ans (15720 € dans ce cas) pour l'emploi de travailleurs handicapés.
- ❖ **Amende pour délit d'entrave en cas de non organisation des élections CSE.**
- ❖ **Amende, mise en demeure voir versement de dommages et intérêts pour préjudice subi en cas de non mise en place de la salle de restauration ou d'un accord de participation.**
- ❖ **Inopposabilité du règlement intérieur** en cas de non respect de la procédure de dépôt.



# Les opportunités



- La réalisation de vos élections CSE.
- L'analyse de vos obligations, le timing de réalisation et la rédaction d'un accord de participation et/ou intéressement.
- La rédaction du règlement intérieur.

## La réalisation de ces obligations peut permettre de :

- ❖ **D'améliorer les conditions de travail de votre entreprise, votre image de marque** et d'avoir des avantages vous permettant de vous démarquer de la concurrence en terme de recrutement.
- ❖ Instaurer une **relation de confiance et de collaboration avec le CSE.**
- ❖ **Travailler sur les conditions de travail** de vos collaborateurs en terme de santé et de sécurité.



4

# Adaptation à l'emploi

# Les obligations

## L'employeur est tenu de réaliser :

- ❖ Un **accompagnement** des salariés.
- ❖ Réaliser **tous les deux ans un entretien professionnel** avec tous les six ans **un état des lieux récapitulatifs** du parcours professionnel.

## Le non respect de ces obligations peut conduire à différentes sanctions :

- ❖ **Abondement du compte personnel de formation du collaborateur** pour une somme forfaitaire de 3000 euros pour les entreprises de 50 salariés ou plus.
- ❖ **Sanction et versement de dommages et intérêts au salarié** pour ne pas lui avoir permis de se former, d'évoluer ou de garder son employabilité.

# Les opportunités



- ❑ La mise en place d'un tableau de suivi pour la réalisation des entretiens professionnels.
- ❑ La mise en place de matrice pour la réalisation des entretiens professionnels et des états des lieux récapitulatifs.

## La réalisation de ces obligations peut vous permettre de :

- ❖ D'améliorer la compétence de vos collaborateurs, construire des projets professionnels et évolutions.
- ❖ Fidéliser les salariés, travailler la transmission des compétences et préparer en amont les départs et absences.
- ❖ Améliorer l'image de marque de l'entreprise en externe.



5

# Santé et sécurité

# Les obligations

**L'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :**

- ❖ **Personnel Sauveteur Secouriste du Travail (SST).**
- ❖ **Formation incendies et évacuations.**
- ❖ **Formation habilitation électrique** obligatoire uniquement s'il existe un risque électrique et une possibilité d'intervention des collaborateurs.

## Le non respect de ces obligations peut conduire à différentes sanctions :

- ❖ **Mises en demeure** avec fermeture administrative.
- ❖ **Sanctions et amendes.**
- ❖ Mise en jeu de la **responsabilité civile et/ou pénale** de l'employeur et/ou de l'entreprise.
- ❖ **Domages et intérêts.**
- ❖ Reconnaissance d'une **faute inexcusable.**
- ❖ **Mise en danger des collaborateurs.**



# Les opportunités

## La réalisation de ces obligations peut vous permettre de :

- ❖ D'assurer à vos collaborateurs **un meilleur respect de leurs conditions de travail** pour leur santé et leur sécurité.
- ❖ De **mieux sécuriser et préserver les collaborateurs** ainsi que le matériel de l'entreprise.



# QUESTIONS / REPONSES