

À PARTIR DE 20 SALARIÉS



Le **règlement intérieur**, déposé auprès de l'inspecteur du travail et du greffe du conseil des Prud'hommes, doit être consultable par les salariés. Il fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, les mesures et l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Sanction : le défaut d'affichage est sanctionné par une contravention de 750 €. Mais surtout, un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur, et a fortiori en l'absence de règlement intérieur, peut saisir le conseil des Prud'hommes pour annuler la sanction ou, le cas échéant, obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.



La **Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)** doit obligatoirement être établie.

L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé dans sa société. L'entreprise doit légalement employer des salariés en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif. Pour autant, la société bénéficie d'un délai de 3 ans après le franchissement du seuil des 20 salariés pour se mettre en conformité. Possibilité de satisfaire à l'obligation par la sous-traitance, la passation de contrats de fournitures ou de prestations de services conclus avec des ateliers protégés (exonération partielle de l'obligation d'emploi).

Sanctions : pénalité pour défaut de déclaration de 1 875 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé. Si l'entreprise n'a mené aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées durant les 3 années précédentes (même pendant la période d'exonération), elle s'expose désormais à une majoration du montant de la contribution de 1500 fois le Smic horaire par unité manquante.



GMBA

53 avenue Hoche - 75008 Paris
+33 (0)1 48 74 28 18
paris8@gmba.fr

GMBA SELECO

5 rue Lespagnol - 75020 Paris
+33 (0)1 44 93 10 30
paris20@gmba.fr

GMBA ESSONNE

6 boulevard Dubreuil - 91400 Orsay
+33 (0)1 69 07 60 18
orsay@gmba.fr

www.gmba-allinial.com



MÉMO TECHNIQUE SOCIAL



LES OBLIGATIONS SOCIALES DE L'EMPLOYEUR

Obligations légales, hors dispositions conventionnelles particulières
2018

À PARTIR D'1 SALARIÉ

La **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** auprès des organismes de protection sociale compétents est obligatoire lors de l'embauche d'un salarié, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagées.

Sanctions : infractions pénales et administratives pour travail dissimulé.

Une **couverture prévoyance** est obligatoire pour les salariés cadres (part patronale au minimum égale à 1,5 % de la tranche A), sous peine de payer des dommages et intérêts importants en cas de sinistre.

Sanction : aucune mais risque prud'homal

Une **complémentaire santé** est obligatoire pour tous les salariés, dont la cotisation est prise en charge au minimum à 50 % par l'employeur. L'employeur peut bénéficier d'exonérations fiscales et sociales sous certaines conditions.

Sanction : aucune mais risque prud'homal

Le **registre unique du personnel** : il doit comporter des mentions obligatoires concernant notamment l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, les contrats de travail. Il peut être tenu sous format électronique après consultation des IRP, information de l'inspecteur du travail et déclaration CNIL simplifiée.

Sanctions : registre absent ou mentions erronées ou incomplètes = Amende de 750 € pour les personnes physiques, 3750 € pour les personnes morales, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Affichages obligatoires sur le lieu de travail :

- La convention collective (ou le lieu où elle est consultable)
- La durée du travail et les horaires collectifs de travail
- Les textes de loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la lutte contre les discriminations et la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel)
- Le lieu où est consultable le document unique des risques (DUER)
- Les coordonnées du médecin du travail et de l'inspection du travail compétents pour le lieu de travail
- L'interdiction de fumer/vapoter (textes + logo)
- Les numéros des services d'urgence (Pompiers, SAMU)
- Consignes de sécurité et d'incendie (dans chaque local de travail)

- Les résultats des élections des représentants du personnel (ou procès-verbal de carence le cas échéant)
- Les accords d'entreprise (aménagement du temps de travail, participation, intéressement, égalité hommes-femmes, etc.)
- Le règlement intérieur (obligatoire à partir de 20 salariés)

Sanctions : amendes pouvant aller jusqu'à 750 €. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Adhésion auprès d'un centre de Santé au travail et suivi médical obligatoire

- Visite d'information et de prévention qui remplace la visite médicale d'embauche (3 mois maximum après l'embauche sauf dérogation)
- Visite médicale individuelle renforcée (1 fois par an) réservée aux salariés exposés à certains risques
- Visite médicale périodique (tous les 2 à 5 ans) pour les salariés non exposés à un risque professionnel
- Visite de pré-reprise (elle est facultative et se déroule pendant l'arrêt de travail dont la durée est supérieure à 3 mois)
- Visite de reprise du travail (dans les 8 jours max.) :
 - Après arrêt pour accident de travail ou maladie d'au moins 30 jours,
 - Après arrêt consécutif à un congé maternité ou une maladie professionnelle (sans durée minimum).

Sanctions : la première infraction est punie d'une amende de 1500 € (art R.4745-1 du code du travail). En cas de récidive dans le délai de 3 ans, les peines sont portées jusqu'à 4 mois de prison et une amende jusqu'à 3750 €. Suite à un arrêt-accident du travail de 30 jours au moins, seule la visite de reprise met fin à la protection spéciale du salarié (interdiction de licenciement sans autorisation préalable, ...).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

Quelles que soient la taille de l'entreprise et ses activités, l'employeur doit retranscrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels. Le DUER doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et les mesures prises pour y remédier. Il doit être mis à jour minimum une fois par an et après chaque accident du travail.

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit également faire contrôler tous les ans, par un organisme agréé par le ministère du travail, les installations électriques du lieu de travail. Les salariés doivent enfin être formés aux risques incendies (évacuations, utilisation des extincteurs, etc.).

Sanctions : l'absence de document est sanctionnée par une amende de 1500 € ; 3000 € si récidive. Si le document n'est pas mis à la disposition des salariés et des représentants du personnel (s'ils existent), amende de 3750 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. En cas de récidive, la sanction passe à 1 an d'emprisonnement et une amende de 9000 €, également multipliée par le nombre de salariés concernés. Mais surtout, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle notamment, la responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée si la faute inexcusable est reconnue.

À PARTIR DE 11 SALARIÉS

Les membres du Comité Social et Economique (CSE) doivent être élus

La mise en place des élections est impérative dès que l'entreprise atteint le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ; ces élections doivent être renouvelées en principe tous les 4 ans. Le fait d'être en infraction et de ne pas avoir organisé d'élections expose l'entreprise au risque d'être mise en demeure à tout moment, par l'Inspection du Travail, un syndicat ou un salarié, d'organiser des élections dans un délai d'un mois.

Obligation d'organiser des réunions d'information et de consultation avec les élus selon des règles fixées par la loi.

Sanctions :

- Possibilité de poursuites pour délit d'entrave (pénal)
- Paiement de dommages et intérêts pour préjudice subi
- Impossibilité de déposer un accord d'intéressement
- Inopposabilité de la dénonciation d'un usage
- Défaut d'information/consultation d'une institution du personnel en cas de licenciements économiques collectifs ou inaptitude : versement d'une indemnité de 12 mois de salaire