

A partir de 20 salariés\*

## Le règlement intérieur

Déposé auprès de l'inspecteur du travail et du greffe du conseil des Prud'hommes est 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.

### Sanctions :

Le défaut d'affichage est sanctionné par une contravention de 4<sup>ème</sup> classe de 750 €. Mais surtout, un salariés sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur et à 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.



Obligation d'employer 6% de l'effectif total de la société et d'effectuer lors du franchissement du seuil **une déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés.**

Au moment du franchissement du seuil, la société sera exonérée de la pénalité pendant 3 ans. Possibilité de satisfaire pour partie à l'obligation par la sous-traitance, la passation de contrats de fournitures, ou de prestations de services conclus avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile agréés (Article L.5212-1 à L.5212-4 du Code du Travail).

### Sanctions :

Pénalité pour défaut de déclaration : 1 875 € SMIC horaire par bénéficiaire non employé. Si votre entreprise n'a mené aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées durant les 3 années précédentes (même penant la période d'exonération) : elle s'expose désormais à une majoration du montant de la contribution de 1 500 fois le SMIC horaire par unité manquante.

Le pôle Social et RH est à votre disposition pour vous aider à respecter vos obligations. Il est animé par Estelle TRICHET.  
Pour tout contact :

02 51 85 28 30



contact@lba-walterfrance.com

2 rue de l'Hôtellerie - 44470 CARQUEFOU  
www.lba-walterfrance.com

Mise à jour le 06/2018

## VOS PRINCIPALES RESPONSABILITÉS EN TANT QU'EMPLOYEUR

Obligations légales, hors dispositions  
conventionnelles particulières



## A partir de 1 salarié

### LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

(Article L. 1221-13 à L. 1221-15 du Code du Travail)

Il doit comporter des mentions concernant notamment l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, les contrats de travail. Il peut être tenu en version informatique après consultation des DP, information de l'inspecteur du travail et déclaration CNIL simplifiée.

#### Sanctions :

Registre absent, mentions erronées ou incomplètes, la sanction est une amende de 750 € au plus pour les personnes physiques, 3 750 € au plus pour les personnes morales, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernées.

### 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 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Les textes relatifs à la lutte contre les discriminations
- Les textes relatifs à la lutte contre le harcèlement
- Le lieu où est consultable le document unique des risques
- L'interdiction de fumer (texte + logo)
- Les coordonnées du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et les numéros des services d'urgence

#### Sanctions :

Amende allant de la 3ème à la 5ème classe en fonction de l'élément manquant, soit de 450 € à 1 500 €. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.



### Obligation d'adhésion auprès d'un organisme de santé du travail de votre choix

(Article L. 4622-1 à L. 4622-15 du Code du Travail)

Visites médicales obligatoires depuis le 1er juillet 2012

- Visite de pré-reprise (avant la fin de tout arrêt de travail dont la durée est supérieure à 3 mois)
- Visite de reprise de travail (dans les 8 jours maximum)
  - après absence AT et maladie à partir de 30 jours d'arrêt
  - après absence consécutive à une maladie professionnelle ou congé de maternité sans durée minimum.

La visite d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention à organiser dans le délai de 3 mois suivant l'embauche. La visite périodique n'est plus biennale, son organisation dépend désormais de l'état de santé du salarié et des exigences du poste.

#### Sanctions :

La première infraction est punie d'une amende de 1 500 € (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 3 750 €. 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, ...).

### LES RÉGIMES SPÉCIAUX

Obligations légales, hors dispositions conventionnelles

Proposer un dispositif de frais de santé à l'ensemble du personnel est obligatoire depuis 2016. Prévoyance est obligatoire pour les cadres (part patronale au minimum = à 1,5% de la TA), sous peine de payer des dommages et intérêts importants en cas de poursuite.

### LE DOCUMENT UNIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(Articles L 4141-1 du Code du Travail)

Quelles que soient la taille de l'entreprise et ses activités, l'employeur doit transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels. Le document unique 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 1 fois par an.

#### Sanctions :

L'absence de document est sanctionnée par une amende de 1 500 € ; 3 000 € si récidive. S'il n'est pas à la disposition des salariés, amende de 3 750 € appliquée autant de fois qu'il n'y a de salariés concernés. En cas de récidive, la sanction passe à 1 an d'emprisonnement et une amende de 9 000 €, elle aussi multipliée par le nombre de salariés concernés.

Mais surtout, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle notamment, la responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée, notamment si la fraude inexcusable est reconnue.



LBA  
WALTER FRANCE



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.

En plus de ce document, au-delà d'un certain seuil, l'employeur doit déclarer chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.



## A partir de 11 salariés

### Le comité social et économique doit être élu

La mise en place des élections des représentants du personnel est impérative dès que l'établissement atteint le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

#### Sanctions :

- Possibilité de poursuite pour délit d'entrave
- Une jurisprudence implique que le salarié peut désormais obtenir des dommages et intérêts uniquement en raison du préjudice subi par l'absence fautive de représentants du personnel
- Impossibilité de déposer un accord d'intéressement
- Manquement à une obligation d'information et/ou de consultation d'une institution du personnel en cas de licenciements économiques collectifs (procédures irrégulières) ou licenciement pour inaptitude : sanctionné d'au minimum 12 mois de salaire (Art. 1226-15 du Code du Travail)

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.

