

ACTUALITES SOCIALES

Vos principales responsabilités en tant qu'employeur.

Obligations légales, hors dispositions conventionnelles particulières

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail.

En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

A partir de 1 salarié

LA DÉCLARATION PRÉALABLE A L'EMBAUCHE

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) aux 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. Elle doit être effectuée dans les 8 jours précédant toute embauche.

Sanctions :
Sanction administrative (300 fois le taux horaire du SMIC) et risque de poursuites pénales pour délit de travail dissimulé par salarié concerné.

LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

(ARTICLE L1221-13 A L1221-15 DU CODE DU TRAVAIL)

Il doit comporter des mentions concernant l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, les contrats de travail. Il peut être tenu en version informatique après consultation du CSE, s'il existe, 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 concernés

AFFICHAGES OBLIGATOIRES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Dès l'embauche du premier salarié ou du premier stagiaire, la loi impose des affichages obligatoires dont :

- la convention collective ou le lieu où elle est consultable
- les informations relatives à l'organisation de l'entreprise (horaires, congés, repos collectif, ...)
- les textes relatifs et réglementations relatives à la protection des droits des salariés (harcèlement, discrimination, ...)
- les coordonnées des autorités compétentes (médecin du travail, inspection du travail et les services d'urgence)

Sanctions :
Le code du travail et le code pénal prévoient des peines de 450 € à 1 500 € en cas d'absence d'affichage obligatoire

OBLIGATION D'ADHÉSION AUPRÈS D'UN ORGANISME DE SANTÉ DU TRAVAIL DE VOTRE CHOIX

(ARTICLE L4622-1 A L4622-15 5 DU CODE DU TRAVAIL)

Visites médicales obligatoirement organisées par l'employeur depuis le 31/03/2023

- Visite d'information et de prévention à réaliser dans le délai de 3 mois suivant l'embauche
- Possibilité de visite de pré-reprise à l'initiative du salarié ou du médecin (avant la fin de tout arrêt de travail dont la durée est supérieure à 30 jours)
- Visite de reprise de travail (dans les 8 jours maximum)
 - après absence maladie à partir de 60 jours d'arrêt
 - après absence AT à partir de 30 jours d'arrêt
 - après absence consécutive à une maladie professionnelle ou congé de maternité sans durée minimum

La visite périodique n'est plus biennale, son organisation dépend désormais de l'état de santé du salarié et les exigences du poste.

Sanctions :
La première infraction est punie d'une amende ou d'une peine de sanction-réparation pouvant aller jusqu'à 1 500 € pour les personnes physiques ou 7 500 € pour les personnes morales (Art. R 4745-1 du Code du Travail). 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 SOCIAUX

OBLIGATIONS LÉGALES, HORS DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Un dispositif de frais de santé doit obligatoirement être proposé à l'ensemble du personnel depuis 2016. La prévoyance est obligatoire pour les cadres (part patronale au minimum = à 1,5 % de la TA).

A NOTER

- La convention collective applicable à l'entreprise prévoit dans la majorité des cas une prévoyance pour l'ensemble du personnel.
- L'absence de mise en place des régimes sociaux obligatoires entraîne d'importants risques prud'hommes et financiers (particulièrement en cas de décès et d'invalidité).

LE DOCUMENT UNIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ARTICLE 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 au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur. Ce document doit faire l'objet d'une consultation préalable du CSE et être affiché dans l'entreprise.

Sanctions :
L'absence de document est sanctionnée par une amende de 1 500 € pour une personne physique : 3 000 € si récidive (et de 7 500 € pour une personne morale : 15 000 € 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 et la faute inexcusable peut être reconnue.

LE +

- 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. Ces élections doivent être renouvelées en principe tous les 4 ans.

Sanctions :

- Possibilité de poursuite pour délit d'entrave
- Le salarié peut 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 ; sanctionnée d'au minimum 6 mois de salaire (Art. L1226-15 du Code du Travail)

L'absence d'organisation des élections professionnelles peut également entraîner une 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.

A partir de 20 salariés

LA DÉCLARATION ANNUELLE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH)

Tout employeur (même moins de 20 salariés) doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'il emploie. L'employeur de plus de 20 salariés doit toutefois employer des salariés en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif. L'entreprise ne remplissant pas cette obligation d'emploi doit verser une contribution financière aux organismes de sécurité sociale concernés. L'employeur bénéficie d'un délai de 5 ans après le franchissement du seuil des 20 salariés pour se mettre en conformité. Il est possible de satisfaire pour partie à l'obligation par la sous-traitance, la passation de contrats de fournitures et/ou de prestations de services avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile agréés (Article L 5212-1 et suivants du Code du Travail).

Sanctions :

Pénalité pour défaut de déclaration pouvant atteindre 16 905 €, majoré de 25 % par salarié manquant. Pénalité pour défaut d'emploi de travailleurs handicapés allant de 400 à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant. Si l'employeur n'a mené aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées durant les 3 années précédentes, une sur contribution prévoit une pénalité à hauteur de 1 500 fois le SMIC horaire par unité manquante.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le non-respect de cette obligation prive l'accès aux marchés publics et aux délégations de service public.

A partir de 50 salariés

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Déposé auprès de l'inspecteur du travail et du greffe du conseil des Prud'hommes (après consultation du CSE s'il existe) 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 4ème classe de 750 € pour une personne physique et de 3 750 € pour une personne morale. Mais surtout, un salarié 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.

ACCORD DE PARTICIPATION

Un accord de participation doit être conclu au sein de l'entreprise afin de prévoir les modalités de redistribution d'une partie des bénéfices aux salariés.

Sanctions :

Régime d'autorité mis en place à l'initiative de l'inspection du Travail.

MISSIONS DU CSE

Les attributions du CSE sont étendues :

- assurer l'expression collective des salariés
- assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ou de l'association
- disposer de prérogatives spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- exercer un droit d'alerte (en matière sociale, économique, ...)

LA BDESE (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES)

Doit être mise à disposition du CSE. Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

Sanctions :

Délit d'entrave (jusqu'à 7 500 € d'amende et 1 an de prison) et risque d'invalidation des consultations du CSE pour défaut de BDESE ou de sa mise à jour.

L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Avant le 1er mars de chaque année, il doit être calculé et chacun des indicateurs doit être publié sur le site internet de l'entreprise. Les résultats de cet index doivent également être transmis aux services du ministère du Travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr et au CSE. Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces différences sont injustifiées.

Si la note obtenue est inférieure à 85 : des objectifs de progression de chacun des indicateurs doivent être publiés sur la même page que le résultat de l'index et de ses indicateurs.

Si la note obtenue est inférieure à 75 : des mesures de correction et de rattrapage doivent être mises en place.

Les mesures de correction envisagées ou mises en oeuvre, les objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que leurs modalités de publication sont transmis à la DREETS par télédéclaration.

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Sanctions :

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en oeuvre des mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.