

ASSISTANCE
PERMANENTE
EN RELATION
DU TRAVAIL

LES OBLIGATIONS SOCIALES DE L'EMPLOYEUR

VEILLE JURIDIQUE

DEFENSE DE
L'ENTREPRISE

FORMATION EN
DROIT SOCIAL

ASSISTANCE
DU CABINET
D'EXPERTISE
COMPTABLE

DROIT SOCIAL
DU SPORT

EXPERTISE & STRATEGIE
DROIT SOCIAL

B

Selon l'importance de son effectif, l'entreprise doit respecter un certain nombre d'obligations.

Ces obligations s'imposent à l'employeur à partir du premier salarié. Elles s'inscrivent dans différents domaines, notamment :

- > Hygiène et sécurité
- > représentation du personnel et représentation syndicale
- > Rupture du contrat de travail

EFFECTIF	OBLIGATION DE L'ENTREPRISE	SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE NON-RESPECT	SERVICES PROPOSES PAR BLOHORN AVOCATS
A partir de 1 salarié	Affichage obligatoire	Amende prévue pour les contraventions de 4e classe (750 € pour les personnes physiques et 3750 € pour les personnes morales), autant de fois qu'il y a de salariés concernés	Elaboration de l'affichage obligatoire en fonction de l'entreprise concernée et de ses particularités.
	Document unique d'évaluation des risques	Responsabilité pénale et civile de l'employeur en cas d'accident du travail + amende prévue pour les contraventions de 5e classe (1500 € d'amende, 3000 € en cas de récidive pour les personnes physiques, 7500 € pour les personnes morales) + dommages et intérêts par salarié	Rédaction et mise à jour du document unique d'évaluation
	Pénibilité : évaluation et déclaration des expositions via la DSN	Pénalité CARSAT égale à 50 % du PMSS par déclaration erronée + dommages et intérêts par salarié	Assistance à l'évaluation des postes, métiers ou situations de travail exposés à des facteurs de pénibilité
	Prévoyance (acte fondateur)	Remise en cause des exonérations sociales et fiscales + dommages et intérêts par salarié	Audit et procédure de régularisation + rédaction et mise en place de l'acte fondateur
	Complémentaire frais de santé (acte fondateur et gestion des demandes de dispenses d'adhésion)	Remise en cause des exonérations sociales et fiscales + dommages et intérêts par salarié	Audit et procédure de régularisation + rédaction et mise en place de l'acte fondateur
	Procédure en cas de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, licenciement...)	Annulation de la sanction + dommages et intérêts	Assistance de la société durant tout le déroulement de la procédure
	Procédure en cas de licenciement (personnel, économique...)	Dommages et intérêts d'au maximum un mois de salaire non cumulable avec les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul	Assistance de la Société durant tout le déroulement de la procédure (stratégie, calendrier de procédure, rédaction des
	Respect de la réglementation sur les avantages en nature	Réintégration dans l'assiette des cotisations sociales et redressement fiscal	Audit et procédure de régularisation + stratégie

EFFECTIF	OBLIGATION DE L'ENTREPRISE	SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE NON-RESPECT	SERVICES PROPOSES PAR BLOHORN AVOCATS
A partir de 1 salarié	Mise en conformité avec les dispositions de la convention collective (ex : prime d'ancienneté)	Rappel de salaires sur trois ans, dommages et intérêts sanctionnant la méconnaissance d'une disposition particulière	Audit des contrats de travail et des fiches de paie
	Uniformisation du statut des salariés (rémunération, remboursement de frais)	Rappel de salaires sur trois ans, dommages et intérêts pour rupture de l'égalité de traitement	Audit des contrats de travail et des fiches de paie
	Vérifications périodiques (Caces, visite médicale, secourisme, incendie, etc.)	Amende prévue pour les contraventions de 5ème classe (1500€ pour les personnes physiques et 7500€ pour les personnes morales)	Elaboration d'un tableau récapitulatif des vérifications périodiques à effectuer
	Entretien professionnel biannuel et après toute longue période d'absence (congé maternité, etc.) et entretien bilan tous les 6 ans	Sanction pour les entreprises d'au moins 50 salariés : abondement du CPF de 3 000 euros pour le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens périodiques requis et d'une formation non obligatoire au cours des 6 dernières années. Le montant est doublé en cas de refus de versement de l'abondement. Le versement s'effectue auprès de la caisse de dépôt et de consignations	Elaboration de trames pour le déroulement des entretiens
	Désignation d'un référent santé sécurité	Motif sérieux pour une qualification en circonstance aggravante en cas d'accident grave ou mortel + risque de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité	Assistance de la société durant tout le déroulement de la procédure
	Mentions obligatoires du contrat de travail (fonctions, rémunération, durée du travail...)	Requalification du contrat (en CDI ou en contrat à temps plein, etc.) avec les conséquences qui en découlent	Rédaction de tout type de contrats de travail (CDI, CDD, contrats aidés, etc.) adaptés à la société ainsi qu'à la réglementation en vigueur

EFFECTIF	OBLIGATION DE L'ENTREPRISE	SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE NON-RESPECT	SERVICES PROPOSES PAR BLOHORN AVOCATS
A partir de 11 salariés	Conseil social et économique (CSE) : instance unique représentative du personnel mise en place si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs	Délit d'entrave à la mise en place du CSE (un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende) et dommages et intérêts	Prise en charge de toute la procédure (calendrier, actes, affichage, PV...)
	Périodicité et typologie des réunions du CSE. Tout CSE doit nommer parmi ses membres un référent CSE qui intervient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions et au fonctionnement régulier du CSE (un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende)	Consultation juridique + possibilité de formations adaptées sur les attributions et les pouvoirs du CSE + proposition d'accord collectif
	De 11 à 49 salariés, obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur si le bénéfice net fiscal est au moins égal à 1 % du CA pendant trois ans consécutifs, sauf s'il existe déjà un dispositif de partage.	Pas de sanction spécifique mais possible demande de dommages et intérêts.	
A partir de 20 salariés	Handicapés : tout employeur dont l'entreprise comprend 20 salariés et plus est tenu d'embaucher des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de son effectif total.	Pénalité financière : entre 400 et 600 fois le smic horaire par bénéficiaire manquant. Sur contribution de 1500 fois le smic horaire si non-respect pendant 3 années. Exclusion des marchés publics et d'une délégation de service public.	

EFFECTIF	OBLIGATION DE L'ENTREPRISE	SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE NON-RESPECT	SERVICES PROPOSES PAR BLOHORN AVOCATS
A partir de 50 salariés	<p>CSE : prérogatives étendues du CSE (notamment en matière d'hygiène et des conditions de travail et en matière économique)</p> <p>Obligations de consultations périodiques et récurrentes</p> <p>Mise en place de la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE)</p> <p>Obligation d'établir un règlement intérieur du CSE et d'allouer un budget de fonctionnement et un budget alloué aux activités sociales et culturelles</p> <p>Désignation au sein du CSE d'un référent harcèlement.</p>	<p>Délit d'entrave à la mise en place du CSE (un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende)</p> <p>Les avis rendus par le CSE durant la période pendant laquelle la BDESE n'existe pas, peuvent être annulés</p> <p>Délit d'entrave au bon fonctionnement du CSE (un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende)</p> <p>En cas de contentieux, le salarié victime d'acte de harcèlement peut solliciter une réparation indemnitaire.</p> <p>Risque de condamnation au versement de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention.</p>	<p>Prise en charge de toute la procédure (calendrier, actes, affichage, PV...)</p> <p>Accompagnement dans la mise en place, suivi des informations à communiquer au CSE</p>
	<p>Égalité hommes/femmes :</p> <p>Obligation annuelle de calculer un index de l'égalité comportant 4 ou 5 indicateurs et de publier sur le site internet de l'entreprise.</p> <p>Obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pour améliorer les résultats</p>	<p>Assimilation au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (1 an d'emprisonnement et 7500 € d'amende)</p> <p>Pénalité financière dans la limite de 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés au cours de la période de défaillance</p>	<p>Assistance de la Société durant tout le déroulement de la procédure (protocole d'accord...)</p>
	<p>Accord ou charte sur le droit à la déconnexion</p>	<p>Remise en cause des conventions individuelles de forfaits jour/dommages et intérêts en fonction du préjudice subi</p>	

EFFECTIF

OBLIGATION DE L'ENTREPRISE

SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE
NON-RESPECTSERVICES PROPOSES PAR
BLOHORN AVOCATSA partir de
50 salariés

Négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, la QVT (uniquement dans les entreprises dans lesquelles il y a un délégué syndical)

Assimilation au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (1 an d'emprisonnement et 3750 € d'amende)
Le montant de certains allègements de charges sociales peut être diminué de 10 % (totalement supprimé lorsque l'employeur ne remplit pas son obligation depuis 6 années consécutives)

Assistance de la Société durant tout le déroulement de la procédure (protocole d'accord...)

Participation aux résultats de l'entreprise : la mise en place de la participation est obligatoire pour toute entreprise qui a employé sans interruption au moins 50 salariés par mois au cours des 5 dernières années.

Astreintes prononcées par les juridictions civiles
Mise en place d'un régime d'autorité par l'inspection du travail, régime moins avantageux pour l'entreprise

Rédaction d'un accord de participation + mise en place

Pénibilité : obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action si l'indice de sinistralité dépasse 0,25 ou que 25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus

Pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale versée au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou au plan d'action.

Assistance de la Société durant tout le déroulement de la procédure (protocole d'accord...)

Négociation sur les lanceurs d'alerte

Domages et intérêts en fonction du préjudice subi
Nullité des sanctions prises à l'égard du lanceur d'alerte
Abondement du CPF pour le salarié lanceur d'alerte qui n'a pas bénéficié de la protection le cas échéant

EFFECTIF

OBLIGATION DE L'ENTREPRISE

SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE
NON-RESPECT

SERVICES PROPOSES PAR
BLOHORN AVOCATS

A partir de
50 salariés

Règlement intérieur

Contravention de 4ème classe (750 euros pour les personnes physiques et 3750 € pour les personnes morales).
Risque de délit d'entrave : un an d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende.
Nullité de la sanction prononcée en son absence.

Négociation d'un accord ou d'un plan sur la mobilité (négociation incluse dans les NAO – volet égalité professionnelle/QVT le cas échéant)

Entrave à l'exercice du droit syndical puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 €, 7500 € en cas de récidive

Assistance de la Société durant tout le déroulement de la procédure (protocole d'accord...)

Etablissement de la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN)

Pénalité de 19,63 € par salarié.

Des obligations complémentaires existent pour les entreprises dont l'effectif dépasse 250, 300 ou 1000 salariés.

www.blohorn-avocats.fr

—
Bayonne

—
Bordeaux

—
Grenoble

—
Montpellier

—
Paris

—
Toulouse