

#05 Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur ?



Une fois le salarié recruté

L'employeur doit :

- effectuer la **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE) auprès de la MSA dont il dépend.
- inscrire le salarié sur le **registre unique du personnel** où sont recensés chronologiquement tous les salariés depuis la création de l'entreprise. Doivent figurer : nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité, type de contrat (CDD/CDI/*temps complet/temps partiel/apprentissage/professionnalisation*), emploi, qualification, date d'entrée, date de sortie, pour les étrangers : type et n° du titre valant autorisation de séjour.
- rédiger le **contrat de travail**, obligatoire notamment pour les contrats à temps partiels, les CDD (à remettre dans les 48 heures suivant l'embauche), les intermittents...
- demander la visite d'information et de prévention (ancienne visite médicale d'embauche) auprès de la médecine du travail.
- remettre au salarié la **notice du contrat de prévoyance**.

Public particulier

Vérifier le titre de séjour autorisant le salarié à travailler si celui-ci est étranger (hors communauté européenne).

Demander l'autorisation préalable à l'Inspection du travail si le salarié a entre 14 et 16 ans.

Il s'agit d'une 1^{ère} embauche

L'employeur doit également :

- informer par courrier la **DIRECCTE** (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) qu'il commence à embaucher du personnel.
- souscrire un contrat de mutuelle frais de santé, obligatoire pour tous les salariés dès l'embauche (sauf cas de dispense). Souvent les accords locaux ont conseillé un partenaire mais chaque employeur est libre de négocier avec l'assureur de son choix.
- rédiger le **DUER** (Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels) et le porter à la connaissance du salarié (cf fiche 6).
- procéder aux **affichage obligatoires** (coordonnées de l'inspection du travail, de la médecine du travail, lieu de consultation de la convention collective, du DUER, interdiction de fumer, égalité professionnelle homme/femme...).
- mettre à disposition du salarié la **convention collective applicable**.

Si l'employeur a plus de 11 salariés, il doit procéder aux élections du comité social et économique¹.



Le contrat de travail

Pendant la vie du contrat

L'employeur doit :

- **fournir du travail** au salarié et les outils nécessaires à sa réalisation.
- **rémunérer** le salarié dans le respect de la législation (heures supplémentaires, repos, classification, rémunérations conventionnelles...).
- établir les **bulletins de salaire**, les **déclarations sociales obligatoires** (DSN) et payer les cotisations afférentes.
- veiller à la **sécurité** de ses salariés.
- fournir les **équipements de protection individuelle** (EPI) et veiller à leur bon usage.
- **former** ses salariés, avec ou sans financement de l'**Organisme Paritaire Collecteur Agréé** (OPCA).
- réaliser les **entretiens professionnels** tous les 2 ans minimum.

Pour tout licenciement

Il est intéressant de se faire accompagner pour éviter les erreurs de procédure et les dégâts humains.

La fin du contrat

L'employeur doit :

- **respecter la procédure** (sauf si le salarié est démissionnaire) :
 - de **licenciement** : convocation à un entretien préalable, envoi de la notification de licenciement selon les délais légaux.
 - de **rupture conventionnelle** : signature du bordereau Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs (CERFA), respect du délai de réflexion de 15 jours calendaires, envoi à la DIRECCTE qui a 15 jours ouvrables pour l'homologuer.
- Sauf démission ou faute lourde ou grave, une indemnité de départ doit être versée au salarié, soit au minimum 25 % d'un mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 33 % au delà.
- **remettre** les documents de fin de contrat au salarié : **certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle Emploi.**
- **informer** le salarié de son droit à portabilité prévoyance et mutuelle frais de santé (sauf en cas de démission).
- mettre à jour le **registre du personnel**.

¹ Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les sanctions encourues

Les peines peuvent être très lourdes

L'**absence de DUER** peut être sanctionnée par une amende de 1500 € en cas de contrôle de l'inspection du travail et la sanction peut être encore plus lourde en cas d'accident du travail (*faute inexcusable de l'employeur*).

Exemple de sanctions pénales :

- **non respect du temps de pause** des salariés mineurs : amende de 1500 € maximum.
- **travail dissimulé** : emprisonnement de 3 ans et amende de 45 000 € (personne morale : amende 225 000 €).
- **emploi irrégulier d'étrangers** : emprisonnement de 5 ans et amende de 15 000 € (personne morale : amende 75 000 €).

Cas particulier de l'adhésion à un groupement d'employeurs : une opportunité

Le groupement d'employeurs

Il a pour vocation de permettre le partage de la main-d'œuvre salariée entre ses membres. Il s'agit donc d'employeurs qui s'associent et dont le but exclusif est de recruter de la main-d'œuvre et de partager les compétences et les frais à due proportion de l'utilisation du salarié.

Avantages

- Permet de stabiliser et fidéliser les salariés surtout ceux à temps partiel ou saisonnier en assurant un contrat à temps plein plutôt que de cumuler plusieurs temps partiels chez différents employeurs.
- Chaque structure dispose de salarié(s) sans avoir besoin de recruter à l'extérieur.
- Le membre du groupement n'est pas l'employeur du salarié, par conséquent pas de déclaration aux organismes sociaux, pas de bulletin de paie ni de contrat de travail à réaliser individuellement, tout est centralisé au niveau du groupement.
- Amélioration de la productivité : utilisation du salarié selon les besoins de chaque adhérent en fonction des compétences, des saisons...
- Les salariés sont couverts sur tous les sites des membres.
- Convention collective unique.



Il est impératif

De respecter ces obligations car cela évite de nombreux contentieux (convocation au Conseil des Prud'Hommes, redressement, amendes...).

Exemple de sanctions administratives en cas de travail dissimulé :

- **refus** de l'Administration (Pôle Emploi, Conseil Général...) d'accorder les aides publiques, ou demande du remboursement, correspondant aux dispositifs prévus au titre des contrats d'apprentissage, de professionnalisation, des contrats unique d'insertion...
- **annulation** par la MSA (ou l'URSSAF) des réductions ou exonérations de cotisations (type Réduction Fillon ZRR²).



Le GE peut être créé sous la forme d'une association loi 1901 ou d'une coopérative.

Inconvénients

- Nécessite une bonne entente entre les adhérents, notamment pour établir les plannings.
- L'entreprise est un membre solidairement responsable du groupement, par conséquent en cas de défaillance d'un des membres, tous les autres doivent payer pour lui.
- Formalités de fonctionnement :
 - Création d'une nouvelle structure de forme associative (ou coopérative).
 - Tenue d'une comptabilité pour cette structure.
 - Tenue d'un registre des heures (*obligatoire*) afin d'assurer la refacturation à chaque adhérent.
 - Tenue d'une assemblée générale annuelle.
 - Compte bancaire.
 - Assurance.
 - Contrats de prévoyance et mutuelle.

²Zone de Revitalisation Rurale

Fiche rédigée par Marie-Cécile Bouchet, CERFRANCE Normandie Ouest
Dans le cadre d'un programme d'actions sur l'évolution des exploitations financé par le Cniel



en partenariat avec
APCA, Chambre d'Agriculture d'Indre-et-Loire, GAEC & Sociétés, BTPL, CERFRANCE,
MSA, France Conseil Elevage, Service de Remplacement France et Occitanie, ANEFA, CUMA France,
RMT Travail, VIVEA, ANACT

