

LES OBLIGATIONS SOCIALES DE L'EMPLOYEUR

Remis au client le :	Remis au client par :	Date de signature du client :	Signature (précédée de la mention « Remis en main propre »)

Légende : Obligation restant à la charge de l'employeur

Les obligations générales

- Immatriculer l'entreprise, dans les 3 mois suivant la date de création, à une caisse de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC). C'est obligatoire, même s'il n'est pas prévu d'embaucher. Pour ce faire, se référer à la Convention Collective applicable dans l'entreprise, qui peut désigner une caisse de retraite particulière.
- Respecter, en toute hypothèse, la législation sociale en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité, et de salaire minimum.

Les obligations générales en cas de présence de salariés dans l'entreprise

Tenir à la disposition de l'inspection du travail, en cas de visite :

- Accusé de réception de la D.P.A.E. ;
- Registre Unique du Personnel à jour ;
- Double des bulletins de paie ;
- Registre médical ;
- Document Unique d'évaluation des risques ;
- Document permettant de comptabiliser le temps de travail (horaire collectif ou décompte individuel) ;
- Justifications de l'inscription au Registre du Commerce ou des Métiers.

Afficher dans l'entreprise :

- Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent ;
- Adresse, nom et téléphone du médecin du travail, ainsi que les coordonnées des services d'urgence ;
- Consignes de sécurité et d'incendie qui correspondent aux nouvelles normes AFNOR NFX08-070 ;
- Avis de l'existence d'une Convention Collective (un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel s'ils existent; en outre, l'employeur doit tenir un exemplaire de la convention collective à la disposition du personnel (**Art. R.2262-3 CT**) ;
- Les modalités d'accès et de consultation du document unique d'évaluation des risques ;
- Horaire collectif de travail, les durées de repos et les repos hebdomadaires ;
- Ordre des départs en congés ;
- Dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise (**Art.L3221-1 à L3221-7 CT**) ;
- Les textes des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la discrimination (**Art. L1142-6 CT**) ;
- L'interdiction de fumée dans les locaux de l'entreprise affectés à un usage collectif (**Art.R3511-6 du code de la santé publique**) ;
- Les dispositions légales et réglementaires relatifs au harcèlement moral et sexuel (**Art L1152-4 et L1153-5 CT**).

Nb : Vous pouvez commander les documents types d'affichage ci-dessus sur internet

Les obligations lors de la première embauche

- **Affilier l'entreprise et les salariés à un service de médecine du travail.**
- Immatriculer l'employeur auprès de la Sécurité Sociale et de Pole emploi (se fait par le biais de la D.P.A.E. du premier salarié embauché).
- **Acquérir et remplir un Registre Unique du Personnel.**
- **Procéder à l'évaluation des Risques Professionnels dans l'entreprise. Rédiger le Document Unique d'évaluation des risques.**

Les obligations à chaque embauche

Vis-à-vis des organismes sociaux :

- Procéder à la Déclaration Préalable à l'Embauche auprès de l'URSSAF (ou de la MSA). La D.P.A.E. permet principalement l'immatriculation de l'employeur (la 1^{ère} fois) et du salarié au régime général de la sécurité sociale, l'affiliation au régime d'assurance chômage et l'adhésion à un service de santé au travail. Elle doit être effectuée au moins 8 jours précédant l'embauche.
- Déclarer le salarié à la caisse de retraite complémentaire à laquelle l'entreprise est affiliée.
 - ✚ Les salariés non-cadres ou ETAM doivent être affiliés à une caisse de retraite fédérée au sein de l'ARRCO ;

✚ Les salariés cadres doivent être affiliés à une caisse de retraite fédérée au sein de l'ARRCO pour la tranche A de leur salaire, et une caisse fédérée au sein de l'AGIRC pour la tranche B de leur salaire.

- Déclarer et faire adhérer le salarié à un régime de prévoyance. L'adhésion à un tel régime est en particulier facultative (sauf pour les cadres). Cependant, la Convention collective peut la rendre obligatoire.
- S'assurer de la visite médicale d'embauche (au plus tard avant l'expiration de la période d'essai), après un congé maternité, ou un arrêt de travail pour maladie professionnelle (idem en cas d'arrêt maladie ou accident de travail de plus de 30 jours).

Vis-à-vis du salarié :

- Nécessité d'un contrat de travail écrit, signé par l'employeur et le salarié. Pour les C.D.D, le contrat de travail doit être signé impérativement dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche, sous peine d'être requalifié en C.D.I. Pour les C.D.I., la rédaction du contrat n'est pas obligatoire. Cependant, il est conseillé d'en rédiger un systématiquement, afin d'établir formellement l'étendue des obligations réciproques du salarié et de l'employeur. *Attention, certains contrats particuliers doivent être rédigés sur des documents officiels CERFA (C.I.E., contrat de professionnalisation, contrat « jeune en entreprise », contrat d'avenir...)*
- Pour un salarié mineur, l'autorisation des parents est requise.
- L'informer de la Convention Collective applicable dans l'entreprise, et lui indiquer le lieu de consultation.
- Lui remettre une notice d'information sur la protection sociale complémentaire applicable dans l'entreprise.

Autres obligations :

- Remplir le Registre Unique du Personnel.