

LA FONCTION EMPLOYEUR



la ligue de
l'enseignement
un avenir par l'éducation populaire



18, Pl Ch De Gaulle
29600 Morlaix
Tél. : 02 98 15 29 10
Fax : 02 98 63 95 28
Mail : d.ysnel@eetd.fr
www.seurann.fr

Dominique YSNEL

Consultant associé

Spécialité droit du travail

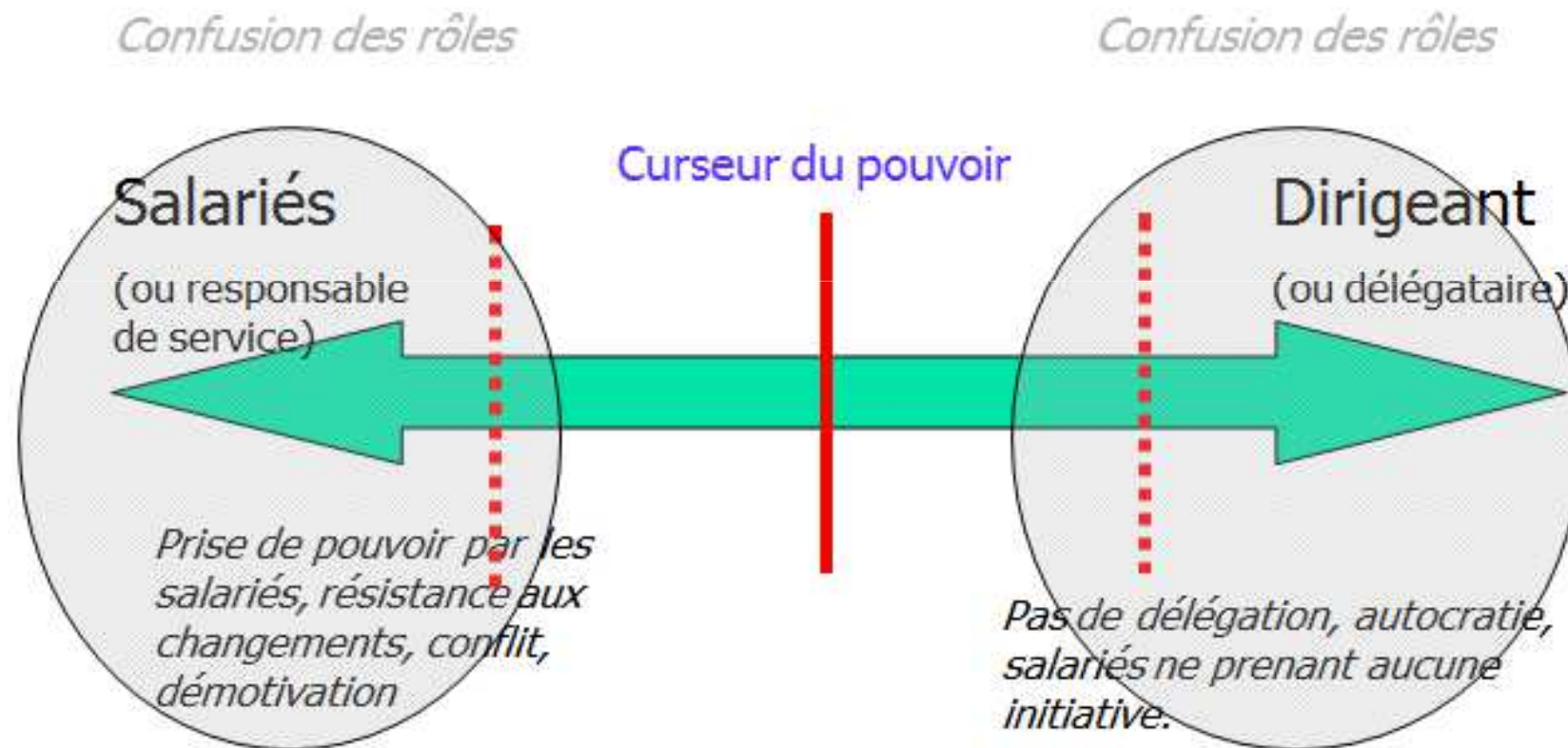
Chargé de cours en Master 2 RH

Président chambre contentieuse au Tribunal de Brest

Médiateur, membre de AMBO et ARMEGO

Employeur : une posture à assumer !

« *l'employeur doit assurer son rôle* »



Employeur :

Des responsabilités à assumer !

Etre attentif aux règles légales

*

*

- Le droit du travail s'alimente de sources multiples qu'il faut connaître
 - Loi , décret
 - Convention collective, accord d'entreprise
 - Usage
 - Contrat de travail
 - Jurisprudence

- Nécessité de connaître la réglementation applicable ou de s'appuyer sur des experts.
 - Légifrance.fr (loi, convention collective, jurisprudence)
 - Travail-emploi.gouv.fr (fiches pratiques)
 - Seurann.fr (veille droit du travail gratuite)
 - Direccte (renseignements – Médiation)
 - Réseaux ...



Principaux cas de relations de travail

Statut unique :

Une association et un individu décide de nouer des relations de travail dans le cadre d'un contrat de travail prévoyant le plus souvent que le salarié s'engage à ne pas travailler chez un autre employeur.

Il existe alors un lien de subordination entre l'employeur et l'employé.

Multi-salariat :

salarié qui met son activité à la disposition de plusieurs employeurs, sous la subordination desquels il se place, moyennant rémunération.

Un contrat de travail lie ce salarié à chaque employeur.

L'auto-entrepreneur n'est pas un statut mais un régime forfaitaire de cotisations sociales et fiscales.

CA < à 33 k€ HT pour les prestations de service (prélèvement 23.7%)

CA < à 83 k€ HT pour le négoce

Salarié/ Prestataire

Avantages - inconvénients



- Contrat de principe
- Implication du salarié
- Subordination du salarié



- Adaptabilité à un besoin ponctuel
- Cout faible
- Contractualisation simple



- Engagement de l'employeur
- Rupture contraignante
- Charges sociales



- Risque de requalification en contrat de travail
- Doit avoir une RCP
- Pas ou peu d'implication dans le projet
- Distorsion vis-à-vis des autres salariés

Employeur : de nouvelles responsabilités ! de l'employeur

*

*

■ Droits de l'employeur

- Exiger un travail bien fait en échange de la rémunération
- Organiser le travail : horaires, congés, contenu des fonctions
- Fixer les règles et les faire respecter

■ Obligations de l'employeur

- Fournir un travail correspondant au contrat
- Payer le salaire à date fixe
- Respect de la réglementation (durée du travail, hygiène et sécurité...)
en cas de non respect de ses obligations : responsabilité civile ou pénale
- Respect vie privée : pas de mesure discriminatoire

Employeur bénévole : de nouvelles responsabilités ! du salarié

*

*

■ Droits du salarié

- Obtenir chaque mois la rémunération prévue au contrat
- Respect de la vie privée sans mesure discriminatoire
- Bénéficier de son droit à la formation

■ Obligations du salarié

- Exécuter consciencieusement son travail
- Respecter les consignes fixées par l'employeur
- Être loyal (pas d'acte de concurrence)
- Être discret (ne pas divulguer des informations sensibles)

Employeur :

de nouvelles responsabilités !

Clarification des rôles

*

*

- Le Dirigeant est un employeur à part entière :
 - L'employeur ne peut se dédouaner de ses responsabilités : il reste le protagoniste en cas de prud'homme
 - La fonction employeur ne se résume à faire la paie : il faut manager l'équipe ou le salarié
- Il faut clarifier le rôle d'employeur : ce n'est pas forcément le Président.
 - Il peut déléguer ses fonctions : rôle de délégataire
 - Il peut parfois l'externaliser sur certaines tâches : cabinet comptable, consultant

Employeur : de nouvelles responsabilités !

Les questions à se poser

*

*

- Ce n'est sans doute pas une seule personne car cette question renvoie au rôle de l'employeur :
 - Embaucher
 - Faire les déclarations administratives et salaires
 - Édicter les consignes, cadrer les missions, modifier les missions
 - Rappeler à l'ordre, sanctionner, licencier
 - Collecter les informations (temps de travail ...)
 - Manager l'équipe ou le salarié
 - Faire les entretiens annuels, définir la Politique de rémunération

- La gestion de la paie et du social:
 - En interne si l'entreprise en a les compétences
 - Chèque emploi association pour les associations de moins de 20 salariés
 - Cabinet comptable
 - Tiers de confiance de l'URSSAF

Pré embauche

Choisir le type de contrat de travail

*

*

- **Contrat écrit :**
 - Certains contrats sont obligatoirement écrits (CDD, temps partiels, CDII)
 - Certaines conventions collectives imposent l'écrit pour tous les contrats.
 - Certains contrats ne peuvent exister que si un accord collectif (CCN) l'autorise : CDII
- **Clauses du contrat :**
 - Elles sont variées selon le besoin (mobilité, non concurrence, avantage en nature, exclusivité...) : liberté contractuelle dans la limite de l'ordre public.
 - L'intérêt du contrat est de mettre par écrit ce que les parties « ont dans la tête ».
- **Conséquences du défaut de contrat écrit:**
 - En cas de CDD : requalification en CDI
 - En cas de temps partiel : requalification en Temps plein

*

*

Embauche

Déclaration préalable à l'embauche

- **Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) :**
 - Par Internet sur le site de l'URSSAF
 - Obligatoire : à défaut la sanction est le constat de travail dissimulé (risque d'amende voire emprisonnement)
 - L'information est transmise automatiquement aux organismes sociaux et fiscaux
 - L'employeur doit donner copie au salarié

- **Signature du contrat de travail :**
 - Dans les 48h00 pour un CDD (à défaut risque de requalification en CDI)
 - Pas de délai pour un CDI (mais risque de ne pas pouvoir rompre la période d'essai en cas de non signature du contrat)

- **Surveillance médicale:**
 - Organiser la visite d'embauche

- **Registre unique du personnel:**
 - Inscription du salarié sur un registre consultable par l'inspection du travail

- **Divers**
 - Communication du règlement intérieur
 - Communication des consignes diverses notamment de sécurité

*

*

Embauche

Le suivi médical du salarié



SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ SOUS L'AUTORITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL À compter du 1^{er} janvier 2017

Salariés non exposés à des risques particuliers

Visite initiale

Visite d'Information et de Prévention (VIP)

Quand ?

- A l'embauche, au plus tard 3 mois après la prise de poste
- Avant l'affectation au poste si : travail de nuit, moins de 18 ans, exposition aux agents biologiques du groupe 2, aux champs électromagnétiques

Par qui ?

- Un professionnel de santé : Médecin du Travail ou infirmier

Objectifs :

- Interroger le salarié sur son état de santé
- L'informer sur les risques inhérents à son poste et les moyens de prévention
- Ouvrir le dossier médical en santé au travail
- Lui indiquer les modalités de suivi de son état de santé déterminées par le Médecin du Travail

► **Attestation de suivi**

Suivi périodique

Visite d'Information et de Prévention (VIP)

Quand ?

- Dans un délai fixé par le Médecin du Travail : 5 ans au maximum

Suivi Individuel Adapté (SIA) handicap, invalidité, travail de nuit : 3 ans maximum

Par qui ?

- Un professionnel de santé : Médecin du Travail ou infirmier

Objectif :

- Assurer le suivi de l'état de santé du salarié

► **Attestation de suivi**

SI NECESSAIRE

Orientation vers le Médecin du Travail

Salariés exposés à des risques particuliers *

Examen initial

Examen Médical d'Aptitude (EMA)

Quand ?

- A l'embauche, préalablement à l'affectation au poste

Par qui ?

- Le Médecin du Travail

Objectifs :

- S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail
- Rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres
- L'informer sur les risques inhérents à son poste et aux moyens de prévention
- Ouvrir le dossier médical en santé au travail
- Préciser les modalités du suivi médical

► **Avis d'aptitude**

Suivi périodique

Visite intermédiaire (VISIR)

- Réalisée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après l'examen médical d'aptitude

► **Attestation de suivi**

Examen Médical d'Aptitude (EMA)

Quand ?

- Dans un délai fixé par le Médecin du Travail : 4 ans maximum

Par qui ?

- Le Médecin du Travail.

Objectifs :

- S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail
- Assurer le suivi de l'état de santé du salarié

► **Avis d'aptitude**

* Voir liste des risques particuliers
Code du travail Article R. 4624-23

A
retenir

- L'employeur transmet à la STC la liste des salariés par catégorie d'exposition aux risques professionnels
- La réglementation n'est pas modifiée pour l'organisation des visites de pré-reprise et de reprise.
- A tout moment, le salarié peut bénéficier d'une visite médicale à sa demande, à celle de son employeur ou à celle de son Médecin du Travail

*

*

Embauche

Non discrimination

■ **Respect vie privée à l'embauche :**

- Interdiction des mesures discriminatoires : aucune mesure à l'embauche ne peut retenir des éléments de la vie privée.
- Le salarié n'est pas tenu de parler de son handicap
- liberté des mœurs, apparence physique, opinion religieuse, politique ou syndicale
- Le lieu de résidence devient un motif de discrimination interdite (loi du 21 février 2014)

■ **Respect pendant le travail :**

- Respect de l'intimité (courrier électronique, interdiction des systèmes de surveillance clandestins)
- Certains contrôles sont autorisés (contrôle factures de télécommunication, géolocalisation...)



Embauche

Choix définitif du contrat



- Contrat à durée déterminée ou indéterminée ?
- Contrat aidé ?
- Temps partiel ou temps plein ?
- Les clauses spécifiques ?

*

*

Embauche

contrat à durée indéterminée

- Contrat par principe (le CDD n 'est qu'un contrat d'exception)
- Fin du contrat par rupture : pas d 'échéance
- Contrat favorisant la motivation et la notion de carrière
- Contrat vivant, évoluant par avenant

Embauche

Clauses principales du contrat

*

*

Intérêt des clauses : « Mettre par écrit ce que les parties ont dans la tête »

- Période d'essai
- Durée du travail et modalité d'organisation
- Lieu de travail
- Rémunération et prime
- Contenu du poste et fiche de poste
- Confidentialité, voire clause de non concurrence

*

*

Embauche

Contrat à durée déterminée

- Contrat d 'exception (motifs limités) :
 - Tache précise et temporaire
 - Embauche dans le cadre de la politique de l 'emploi (CUI, emploi avenir...)
- Durée limitée
- Renouvellement sur un même poste limité
- Ne favorise pas l'implication du salarié dans l'association

*

*

Embauche

CDD : motifs

- Contrat d 'exception (motifs limités) :
 - Tache précise et temporaire
 - Remplacement d 'un salarié absent
 - Départ d 'un salarié avant la suppression d 'un poste
 - Attente de l 'entrée en service d 'un nouveau titulaire du poste
 - Accroissement temporaire de l 'activité
 - Emplois saisonniers
 - Emploi d 'usage
 - Embauche dans le cadre de la politique de l 'emploi
- Situations interdites
 - Tester un salarié
 - Travaux dangereux (sauf accord UT DIRECCTE)
 - Poste ayant fait l 'objet d 'un licenciement économique
 - Poste préalablement pourvu par un CDD

*

*

Embauche

CDD : durée, renouvellement

- **Terme précis ou de date à date**
 - Durée maximale : 18 mois
 - Renouvellement : 2 fois

- **Contrat sans terme précis**
 - Motifs :
 - remplacement d 'un salarié absent
 - attente du recrutement d 'un CDI
 - Emplois saisonniers ou d 'usage
 - Modalités :
 - Le contrat s'arrête à la réalisation de l 'objet (retour salarié ou recrutement CDI)
 - Pas de durée maximale applicable (remplacement pour absence)
 - Pas de délai de carence applicable

*

*

Embauche

CDD : durée, renouvellement

- Succession contrats à même poste
 - Impossible sauf à respecter un délai de carence :
 - 1/3 de la durée du contrat initial + renouvellement si cette durée > à 14 jours
 - 1/2 de la durée du contrat initial + renouvellement si cette durée < à 14 jours

- Contrats successifs conclus avec le même salarié
 - Possible pour remplacement d 'un ou plusieurs salariés absents
 - Idem pour emploi saisonnier ou d 'usage

*

*

Embauche

CDD : essai, rémunération, congés

- Période d 'essai
 - doit être expressément prévue, à défaut, pas de période d 'essai
 - durées maximales :
 - contrat initial < à 6 mois : 1 jour par semaine (maxi 2 semaines)
 - contrat initial > à 6 mois : 1 mois maxi
 - contrat sans terme précis : 1 jour par semaine (sur la base de la période garantie)
 - en cas de dépassement de la période d 'essai , requalification en CDI
- Rémunération: à travail égal, salaire égal
- congés payés : idem que CDI, sauf possibilité de bénéficier de l 'indemnité compensatrice en fin de contrat

*

*

Embauche

CDD : cessation

- Echéance du terme
 - cessation de plein droit
 - indemnité de précarité de 10% (modifiable par accord collectif), sauf :
 - emploi saisonnier
 - contrat avec un jeune pendant les vacances scolaires
 - refus du salarié d 'un CDI
 - Continuation par CDI (sur proposition écrite de l'employeur Cass Soc 3/10/07)
 - Indemnité versée à l 'issue du contrat

- Rupture anticipée
 - Faute grave ou faute lourde
 - Inaptitude constatée par le médecin du travail
 - Démission légitime : embauche dans une autre entreprise en CDI
 - Rupture par accord amiable (attention : pas de rupture conventionnelle)

Pré embauche

CDI / CDD

*

*

CDI 😊

- Contrat de principe
- Implication du salarié
- Période d'essai longue
- Flexibilité du temps de travail
- Rupture unilatérale

CDD 😊

- Adaptabilité à un besoin ponctuel
- Correspond à la politique de l'emploi (apprentissage, contrat de prof., CUI...)

CDI 😞

- Engagement de l'employeur

CDD 😞

- Formalisation contraignante
- Risque de requalification en CDI
- Période d'essai courte
- Renouvellement limité
- Rupture difficile
- Prime de fin de contrat

*

*

Embauche

Temps partiel : caractéristiques

- Mise en place
 - à l'initiative de l'employeur :
 - à l'initiative du salarié : temps partiel choisi (exemple : congé parental, assistance à personne handicapée...)

- Caractéristiques
 - Contrat écrit : minimum 24 heures (sauf dérogation prévue par la loi)
 - Répartition horaire par semaine ou mois ou aménagement sur l'année (temps partiel modulé)
 - Pas de possibilité d'heures supplémentaires
 - Heures complémentaires limitées à 10% de l'horaire contractuel hebdomadaire ou mensuel (sauf accord collectif pouvant aller jusqu'au 1/3)
 - Possibilité d'avenant complément d'heures (par accord collectif)
 - 1 seule coupure limitée à 2 heures par jour (sauf accord collectif)

*

*

Embauche

Temps partiel : heures de dépassement

- Décompte hebdomadaire
 - Sauf modulation des temps partiels, le décompte de fait à la semaine (ou au mois) :
 - Les heures en deçà de l'horaire hebdomadaire sont des heures perdues
 - Les heures au-delà de l'horaire hebdomadaire sont des heures complémentaires
- Taux de majoration
 - Dans la limite de 10% de l'horaire contractuel : majoration de 10 %.
 - Au-delà et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel (si un accord collectif l'y autorise) : majoration de 25%.
 - Régime des heures complémentaires ou supplémentaires au-delà de ces limites : infractions pénales

*

*

Embauche

Temps partiel : modification des horaires

- Modification de la répartition hebdomadaire (ou mensuelle)
 - Le contrat doit définir les cas de modification ainsi que la nature de celles-ci (art L 3123-14)
 - Délai de prévenance de 7 jours pouvant être réduit à 3 jours par accord collectif
 - Le salarié ne peut refuser la modification qu'en cas d'obligation familiales impérieuses, assistance à personne malade, garde d'un enfant pour une personne seule, suivi d'un enseignement scolaire ou incompatibilité avec un autre emploi (art L 3123-24)
 - A défaut d'indication dans le contrat le refus du salarié n'est pas une faute.

- Modification des horaires de la journée
 - Ne peut être refusée par le salarié sauf cas prévus par l'art L 3123-24

Pré embauche

Temps plein / temps partiel

*

*

Temps plein 😊

- Implication du salarié
- Flexibilité du temps de travail (modulation)
- Clause de forfait
- Clause d'exclusivité

Temps partiel 😊

- Adaptabilité au besoin
- Choix du salarié (temps partiel choisi)

Temps plein 😞

Temps partiel 😞

- Parfois subi (par l'employeur ou le salarié)
- Rigidité de l'organisation (heures complémentaires limitées)
- Heures supplémentaires interdites
- Impossibilité de faire récupérer les HC

*

*

Embauche

Contrat à durée indéterminée intermittent

■ Caractéristiques

- CDI comprenant des périodes travaillées et des périodes non travaillées
- Nécessité d'un accord collectif et d'un contrat ce travail
- Durée minimale prévue au contrat
- Fixation des périodes de travail
- Rémunération : lissage possible

■ Intérêts

- Fidéliser les salariés
- Garantir aux salariés un CDI
- Eviter les Déclarations préalable d'embauche
- Renforcer les compétences clés