



VOTRE ACCOMPAGNEMENT  
RH PERSONNALISÉ

# SERVICE JURIDIQUE SOCIAL RH AFIGEC

[juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

01 41 49 06 66

# Je suis dirigeant, quelles sont mes obligations ?

## J'EMBAUCHE

- Je m'assure du choix de la convention collective.
- Je rédige un contrat de travail qui respecte le code du travail et la convention collective.
- Je m'assure au quotidien de la sécurité de mes salariés (affichage obligatoire, DUERP, règlement intérieur, etc.).
- Je veille à mes obligations de santé au travail (mutuelle, prévoyance, médecine du travail, etc.).

## JE FAIS VIVRE LA RELATION DE TRAVAIL

- Je suis régulièrement mes effectifs : obligation de mettre en place mon CSE, accord de participation, négociation de chartes ou accords collectifs.
- Je négocie les modalités de travail en accord avec mon activité (télétravail, forfait jours, accord d'intéressement, etc.).
- J'organise le bon déroulement des entretiens annuels obligatoires.
- Je m'assure du suivi régulier de la prise des CP, RTT, par mes salariés.

## JE ROMPS LA RELATION DE TRAVAIL

- Je sécurise mon entreprise lors des ruptures des contrats de travail (choix de la sanction, respect de la procédure, rédaction des courriers conformément aux exigences légales et conventionnelles).

EN CAS DE **NÉGLIGENCE**, JE RISQUE UN **CONSEIL DE PRUD'HOMMES**.

NE RISQUEZ PAS **LA SANTÉ FINANCIÈRE** DE VOTRE ENTREPRISE.

## EDITO

Les dirigeants d'entreprise font aujourd'hui face à une multiplication et une complexification des normes en matière sociale.

La compréhension difficile et la mise en pratique contraignante de ces dispositions peuvent facilement engager la responsabilité civile, voire pénale des dirigeants.

Toutes les entreprises peuvent donc avoir un intérêt à externaliser la gestion de leurs ressources humaines. Les petites structures y ont même un intérêt particulier, car elles n'ont pas nécessairement de départements RH ou d'employés destinés à cette mission. L'employeur a donc tout intérêt à se faire accompagner.

Notre service juridique social/RH est composé de juristes spécialisés en droit du travail, d'assistantes administratives ainsi que de la responsable juridique.

## Notre accompagnement personnalisé\*

L'équipe RH Afigec est spécialisée tant dans les relations individuelles que collectives de travail.

Ses missions : sécuriser de manière efficace et efficiente vos process RH et vous accompagner pour toutes les problématiques afférentes à la gestion de vos salariés.

Notre accompagnement s'effectue de l'embauche (dès l'embauche du 1er salarié) jusqu'à la rupture du contrat de travail en passant par la gestion de vos obligations sociales en tant que dirigeant (obligations notamment lors du dépassement de certains seuils d'effectifs).

# SOMMAIRE

## L'EMBAUCHE

Détermination Convention collective applicable .....	Page 5
Affichage obligatoire .....	Page 6
Rédaction du contrat de travail .....	Page 7
Avenant au contrat de travail .....	Page 8
Prévoyance / mutuelle en entreprise .....	Page 9

## L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Dénonciation CCN applicable .....	Page 10
Mise en place CSE .....	Page 11
Conclusion accord collectif / charte .....	Page 12
Règlement intérieur .....	Page 13
Dénonciation usage d'entreprise .....	Page 14
Epargne salariale .....	Page 15
Audit social (contrôle interne, conformité, paie, stratégique) .....	Page 16

## LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement pour faute .....	Page 17
Licenciement pour motif économique .....	Page 18
Licenciement pour abandon de poste .....	Page 19
Rupture conventionnelle .....	Page 20
Rupture anticipée CDD pour faute grave .....	Page 21
Rupture anticipée CDD d'un commun accord .....	Page 22
Renouvellement / Rupture période d'essai .....	Page 23

## CE QUE PENSENT NOS CLIENTS

..... Page 24

# L'EMBAUCHE DES SALARIÉS

## DÉTERMINATION CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Vérification tableau de concordance code NAF/APE
- Etude des champs d'application des CCN correspondantes au code APE/NAF
- Consultation juridique client sur les impacts du choix de la CCN applicable
- Le cas échéant, informations sur les risques à ne pas appliquer la CCN correspondant à l'activité

### ▶ NOS OBJECTIFS

Déterminer la convention collective qui se rapproche au plus près de l'activité réelle de l'entreprise et ainsi éviter un contentieux prud'homal pour mauvaise application de la convention choisie.

### ▶ NOTRE PLUS

Une étude personnalisée de l'activité et un échange client pour déterminer au mieux le choix de la convention et les impacts en matière sociale.



[juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

# L'EMBAUCHE DES SALARIÉS

## AFFICHAGE OBLIGATOIRE

### ▶ LES ETAPES

- Recueil des informations avec un juriste
- Rédaction de l'affichage
- Plastification des affichages
- Envoi par courrier

### ▶ NOS OBJECTIFS

Etablir un affichage obligatoire complet correspondant aux normes en vigueur et éviter une amende administrative (jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 10 000€ d'amende).

### ▶ NOTRE PLUS

Un affichage obligatoire complet, plastifié et personnalisé.



EMERGENCY EXIT &  
SECURITY LAYOUT

LEGEND

EMERGENCY EXIT

STAIRWELL

ELEVATOR

[juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

# L'EMBAUCHE DES SALARIÉS

## RÉDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Conseil et réponses aux questions
- Vérification dispositions conventionnelles et/ou légales
- Rédaction du contrat de travail et des clauses particulières

### ▶ NOS OBJECTIFS

Etablir un contrat de travail respectant les exigences légales et conventionnelles et adapté aux contraintes de l'entreprise et ainsi éviter un contentieux prud'homal.

### ▶ NOTRE PLUS

Un contrat de travail personnalisé et rédigé par un juriste spécialisé en droit social.



[juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

# L'EMBAUCHE DES SALARIÉS

## AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Rédaction avenant au contrat de travail

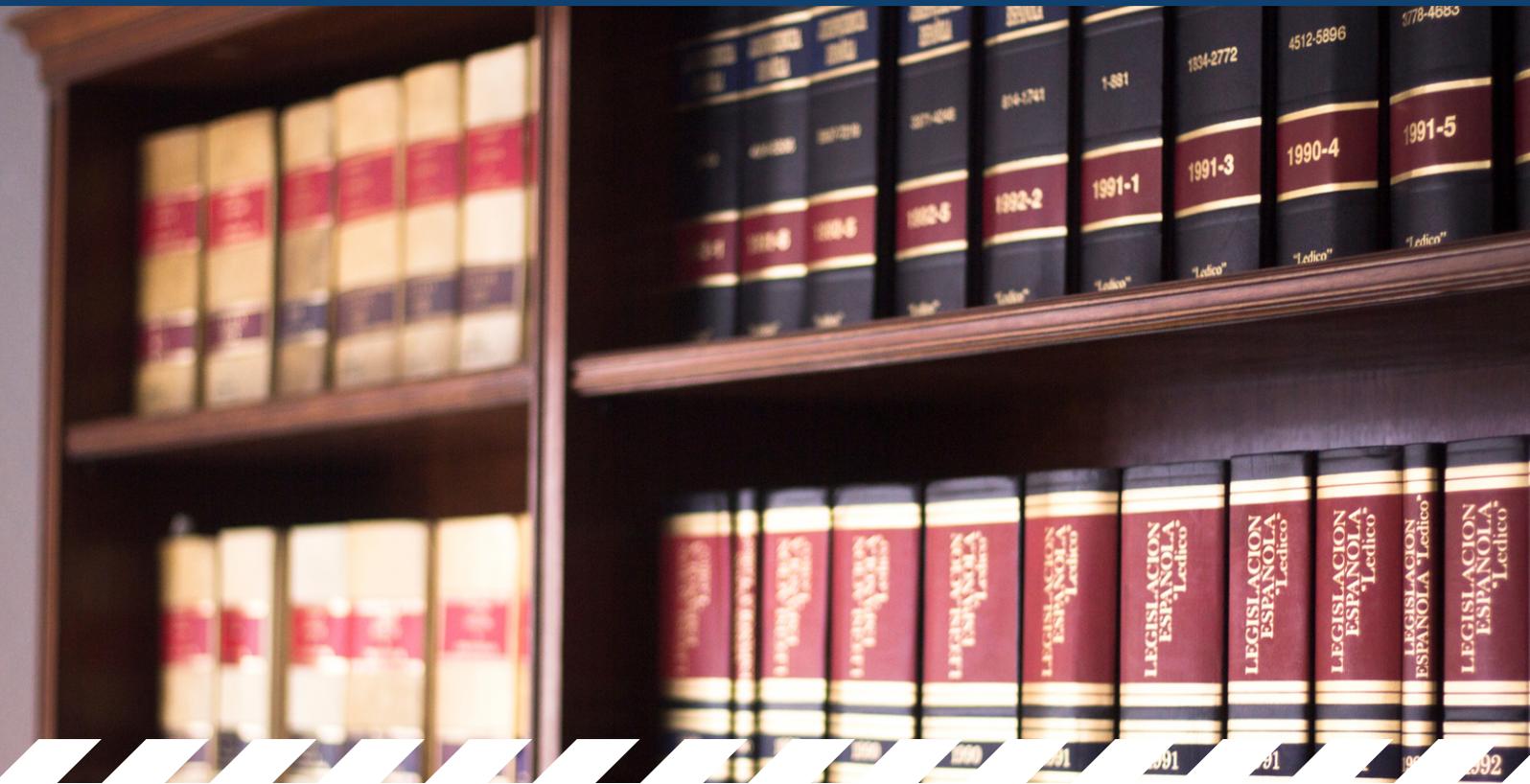
### ▶ NOS OBJECTIFS

Etablir un avenant au contrat de travail correspondant effectivement aux changements de la relation de travail avec le salarié et ainsi éviter un contentieux prud'homal.

### ▶ NOTRE PLUS

Un avenant personnalisé et rédigé par un juriste spécialisé en droit social.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# L'EMBAUCHE DES SALARIÉS

PRÉVOYANCE / MUTUELLE EN ENTREPRISE

## ▶ LES ETAPES

- Recueil des informations avec un juriste
- Adhésion aux caisses

## ▶ NOS OBJECTIFS

Faciliter les démarches d'adhésion et les accomplir dans les délais impartis.

## ▶ NOTRE PLUS

Une adhésion sans délai dès l'embauche d'un salarié.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## DÉNONCIATION CCN APPLICABLE

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Elaboration du calendrier de procédure prévisionnel
- Le cas échéant, étude comparative CCN et étude d'impacts
- Information des parties signataires
- Dépôt de la dénonciation
- Courrier DREETS / Télécords Courrier CPH
- Courrier information du personnel

### ▶ NOS OBJECTIFS

Eviter de faire perdurer une situation conventionnelle erronée qui ne correspond pas à l'activité principale de l'entreprise et ainsi éviter un contentieux prud'homal.

### ▶ NOTRE PLUS

Une dénonciation clé en mains et un accompagnement personnalisé tout au long du process.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## MISE EN PLACE CSE

### ▶ LES ETAPES

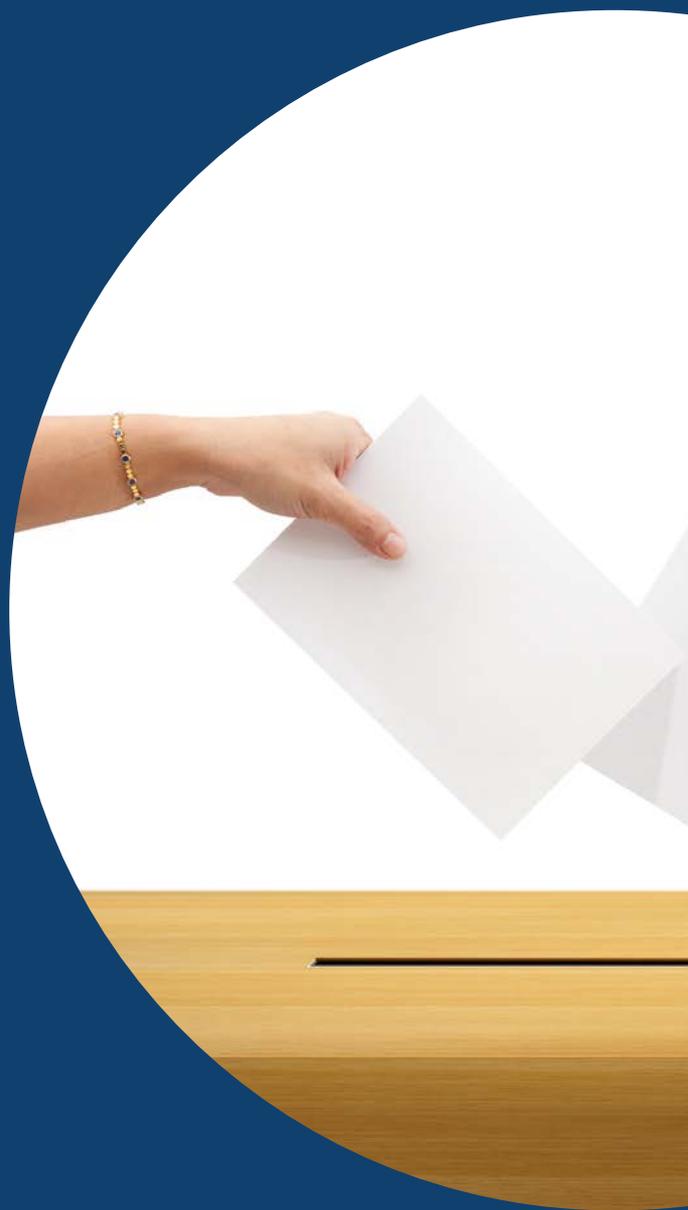
- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Point sur la mise en oeuvre de la procédure
- Tableau des effectifs
- Elaboration du calendrier de procédure
- Recherche des OSR dans la branche
- Recherche des adresses des OSR
- Invitation des OSR à négocier le PAP
- Rédaction note d'information au personnel
- Rédaction note d'information aux OSR
- Rédaction PAP ou Note unilatérale
- Rédaction note du déroulement des élections
- Aide à la préparation matérielle du scrutin
- Etablissement listes électorales par collège
- Etablissement liste d'émargement 1ER tour
- Etablissement procès-verbaux des élections
- Rédaction note résultat du 1ER tour
- Rédaction courriers aux OSR 2ND tour
- Etablissement listes électorales par collège
- Etablissement liste d'émargement 2ND tour
- Procès-verbaux des élections 2ND tour
- Rédaction note résultat du 2ND tour
- Assistance et accompagnement tout au long de la procédure sur une période de 3 mois

### ▶ NOS OBJECTIFS

Organiser les élections en respectant les étapes légales obligatoires et simplifier les démarches juridiques et administratives du dirigeant et éviter une condamnation civile et pénale du dirigeant.

### ▶ NOTRE PLUS

L'organisation des élections clé en mains avec des documents personnalisés respectant le planning de l'entreprise et les spécificités de l'activité.



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## CONCLUSION ACCORD COLLECTIF / CHARTE

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Elaboration du calendrier de procédure prévisionnel
- Invitation des OSR / ou membres CSE / ou salariés mandatés à négocier
- Rédaction projet d'accord préalable (télétravail, forfait jours, etc.)
- Accompagnement client pour la négociation de l'accord (RDV de négociation avec OSR)
- Accompagnement client pour la mise en place de l'accord (cse/référendum)
- Le cas échéant, rédaction procès-verbal de désaccord
- Le cas échéant, publication de l'accord:
- Dépôt DREETS via la plateforme Téléaccords
- Dépôt auprès du CPH - CourrierLRAR
- Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche
- Publicité au sein de l'entreprise
- Rédaction note information des salariés

### ▶ NOS OBJECTIFS

Favoriser la négociation d'entreprise et répondre aux besoins internes dans la bienveillance.

### ▶ NOTRE PLUS

Un document personnalisé répondant aux besoins de l'entreprise.



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Recueil des informations
- Elaboration projet d'acte
- Echanges avec client pour adoption définitive de l'acte
- Dépôt de l'acte auprès des autorités administratives compétentes

### ▶ NOS OBJECTIFS

Un règlement intérieur répondant aux exigences légales et réglementaires en vigueur et éviter à l'employeur de prononcer des sanctions illégales et donc inapplicables.

### ▶ NOTRE PLUS

Un document mis à jour régulièrement et un accompagnement pour le dépôt du document auprès de l'Administration.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

# RUULES



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## DÉNONCIATION USAGE D'ENTREPRISE

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Recueil des informations
- Vérification des caractéristiques de l'usage
- Information préalable et individuelle des salariés
- Information des membres du CSE
- Assistance du client tout au long de la procédure

### ▶ NOS OBJECTIFS

Dénoncer valablement l'usage d'entreprise en respectant les exigences légales et établir un calendrier conforme afin d'éviter de faire perdurer une situation à risque mettant en péril l'activité de l'entreprise (ex : report des congés payés).

### ▶ NOTRE PLUS

Des recommandations personnalisées et un accompagnement tout au long de la procédure.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## ÉPARGNE SALARIALE

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Recueil des informations
- Etablissement projet d'accord collectif (participation ou intéressement)
- Accompagnement client adoption du projet d'accord collectif
- Suivi de l'accord et accompagnement client dépôt en ligne

### ▶ NOS OBJECTIFS

Etablir un accord d'épargne salariale répondant aux exigences légales et conventionnelles en vigueur et ainsi éviter un contentieux prud'homal (en plus d'un contôle URSSAF).

### ▶ NOTRE PLUS

La rédaction d'un accord personnalisé et adapté aux spécificités de l'entreprise.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# L'EXÉCUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## AUDIT SOCIAL (CONTRÔLE INTERNE, CONFORMITÉ, PAIE, STRATÉGIQUE)

### ▶ LES ETAPES

- Réunion des différentes pièces
- Prise de connaissance du dossier et analyse approfondie de la situation sociale existante et de ses risques éventuels
- Réalisation d'une synthèse et élaboration des conseils
- Restitution des conclusions de l'audit

### ▶ NOS OBJECTIFS

Étudier les écarts avec des référentiels d'ordre normatif, légal, réglementaire ou conventionnel et évaluer les risques.

Analyser les données sociales et pratiques RH et évaluer la politique et l'organisation sociale de l'entreprise.

Mesurer l'impact de la politique RH d'une entreprise sur sa valeur financière.

Prévenir les conflits sociaux et anticiper les risques stratégiques.

Optimiser le coût des charges sociales.

Évaluer les risques (individuels ou collectifs), concernant la rémunération, la santé, la sécurité ou les risques de contentieux (ex. : éviter le risque de redressement de l'URSSAF).

### ▶ NOTRE PLUS

Un questionnaire personnalisé pour appréhender au mieux les pratiques sociales et identifier les risques. Une restitution personnalisée avec la fourniture d'un plan d'actions.



[juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## LICENCIEMENT POUR FAUTE

### ▶ LES ETAPES

- Recueil des manquements commis avec un juriste
- Qualification de la faute
- Etablissement d'un calendrier de procédure
- Rédaction des actes de procédure (mise à pied conservatoire, mise en demeure, convocation entretien préalable, notification licenciement pour faute)

### ▶ NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de licenciement et éviter tous risques de contentieux prud'homal (paiement d'indemnités, de dommages et intérêts et réintégration du salarié).

### ▶ NOTRE PLUS

Un accompagnement client tout au long de la procédure avec des courriers personnalisés.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

### ▶ LES ETAPES

- Elaboration du calendrier de procédure
- Vérification de vos obligations conventionnelles
- Elaboration des critères d'ordre de licenciement
- Saisine de la commission rogatoire (le cas échéant)
- Rédaction du courrier informant les salariés de l'impossibilité de reclassement
- Rédaction de la convocation à un entretien préalable à licenciement
- Rédaction du courrier de notification du motif économique
- Proposition du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Rédaction du courrier de notification du licenciement
- Rédaction du courrier d'information à la DREETS
- Rédaction du courrier de réponse à la demande de communication des critères de licenciement

### ▶ NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de licenciement et éviter tous risques de contentieux prud'homal (paiement d'indemnités, de dommages et intérêts).

### ▶ NOTRE PLUS

En tant qu'expert comptable, nous sommes les plus qualifiés pour évaluer la santé financière de votre entreprise et engager valablement la procédure de licenciement économique.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## LICENCIEMENT POUR ABANDON DE POSTE

### ► LES ETAPES

- Elaboration du calendrier de procédure
- Rédaction de la mise en demeure de justifier l'absence
- Rédaction de l'invitation à entretien préalable
- Rédaction de la notification du licenciement pour faute grave

### ► NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de licenciement pour faute grave et éviter tous risques de contentieux prud'homal (paiement d'indemnités, de dommages et intérêts et réintégration du salarié).

### ► NOTRE PLUS

Un accompagnement client tout au long de la procédure avec des courriers personnalisés.

► [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- explications étapes procédure
- Elaboration du calendrier de procédure
- Préparation du courrier pour l'entretien préalable
- Calcul de l'IRC
- Préparation courrier remise CERFA
- Echanges avec le client pour l'élaboration du Cerfa
- Etablissement du CERFA en ligne sur teleaccords
- Suivi du dossier et vérification homologation de l'autorité administrative

### ▶ NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de rupture conventionnelle et éviter tous risques de contentieux prud'homal.

### ▶ NOTRE PLUS

Une procédure clé en main avec un accompagnement auprès de l'Administration.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## RUPTURE ANTICIPÉE CDD POUR FAUTE GRAVE

### ▶ LES ETAPES

- Recueil des informations avec un juriste
- Choix du motif
- Rédaction du courrier de rupture anticipée

### ▶ NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de rupture anticipée et éviter tous risques de contentieux prud'homal (paiement d'indemnités, de dommages et intérêts).

### ▶ NOTRE PLUS

Un accompagnement client tout au long de la procédure avec des courriers personnalisés et le respect des exigences légales et conventionnelles en vigueur.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## RUPTURE ANTICIPÉE CDD D'UN COMMUN ACCORD

### ▶ LES ETAPES

- Entretiens téléphoniques avec un juriste
- Recueil informations (écrit du salarié s'il est à l'initiative de la rupture)
- Rédaction document de rupture

### ▶ NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de rupture anticipée et éviter tous risques de contentieux prud'homal (paiement d'indemnités, de dommages et intérêts).

### ▶ NOTRE PLUS

Un accompagnement client tout au long de la procédure avec des courriers personnalisés.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## RENOUVELLEMENT / RUPTURE PÉRIODE D'ESSAI

### ▶ LES ETAPES

- Echange client pour savoir s'il souhaite ou non le renouvellement/rupture de la période d'essai de son salarié
- Elaboration document de renouvellement/rupture

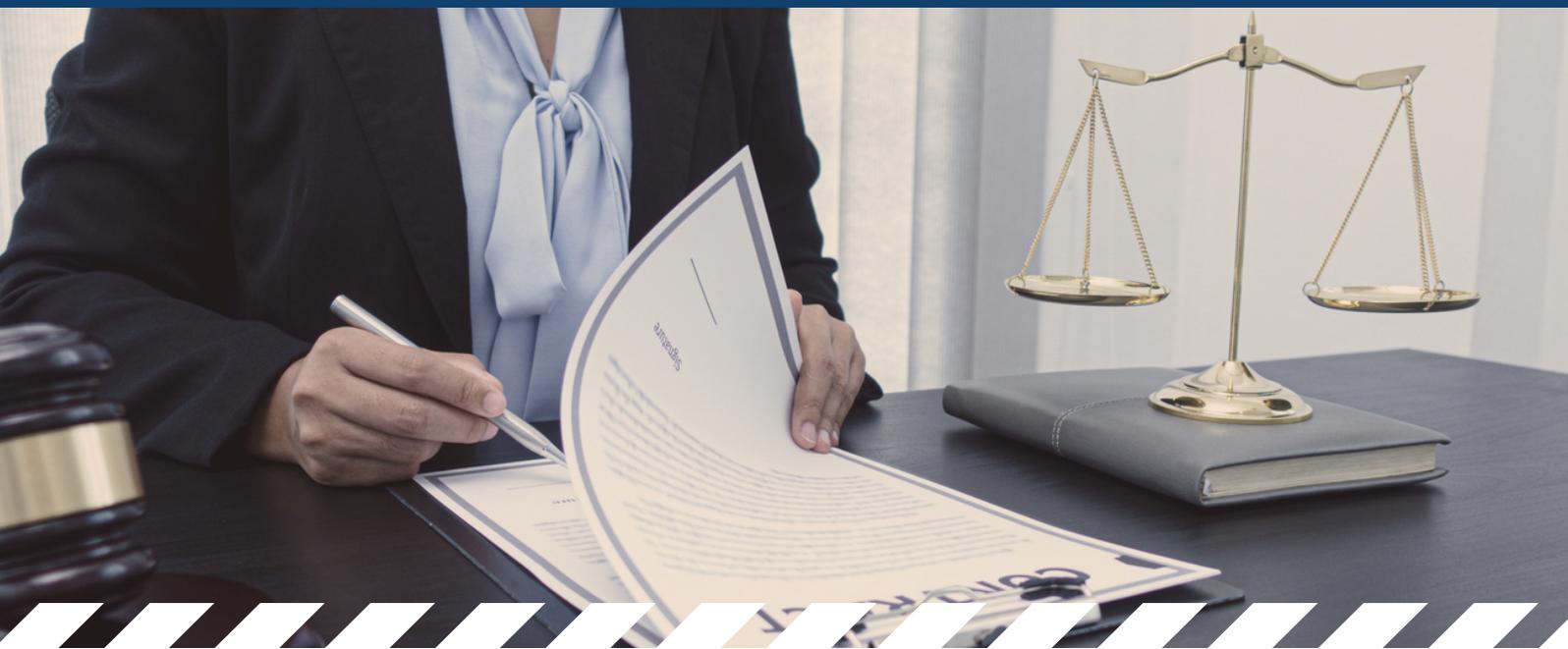
### ▶ NOS OBJECTIFS

Sécuriser la procédure de rupture anticipée et éviter tous risques de contentieux prud'homal (paiement d'indemnités, de dommages et intérêts).

### ▶ NOTRE PLUS

Un accompagnement client tout au long de la procédure avec des courriers personnalisés.

▶ [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)



## ILS TRAVAILLENT AVEC NOUS



ALBENA S.

"Une équipe professionnelle et efficace, vous pouvez leur faire confiance pour chaque question juridique sociale. En tant que petite structure, inscrite dans un environnement de travail Européen, nous avons souvent des questions sortant du cadre classique des contrats de travail. Sophia et son équipe sont toujours là pour nous apporter leur expertise et nous accompagner dans toutes les démarches nécessaires. La qualité de leur service, leur disponibilité et les excellentes relations humaines font de l'AFIGEC un partenaire indispensable dans notre travail de tous les jours."

BARBARA G.

Nous travaillons avec le Département juridique social Afigec depuis plus de 2 ans. C'est une équipe très professionnelle et compétente, toujours à l'écoute de nos besoins.

Nous apprécions tout particulièrement leur accompagnement et leurs conseils dans le domaine social. Mais également les fiches conseil mise à disposition sur leur site internet, ainsi que les Webinaires, qui sont une vraie source d'information et de veille juridique.

Pour une petite structure, comme la nôtre, c'est un précieux partenaire de confiance.

 [juri.social@afigec.com](mailto:juri.social@afigec.com)

G R O U P E  
  
Expert Comptable & Conseil