

Réunion du 27 février 2025



Yann HERVE – Expert comptable
Natacha PIETROWSKI – Consultante Droit Social



**OUVRIR
DES TERRITOIRES
D'OPPORTUNITÉS**

ORCOM vous ouvre des territoires d'opportunités et éclaire vos choix

Axé sur le conseil au dirigeant, ORCOM développe ses marques dans un écosystème qui conjugue expertise métier et innovation pour accompagner la croissance et créer de la valeur dans un monde ouvert.

”

Travailler dans un monde ouvert, c'est gagner des opportunités de développement et de croissance que l'on soit une entreprise, une association ou une collectivité. Mais c'est aussi se confronter à la nécessité d'adapter son organisation et de transformer ses pratiques.



La complémentarité de nos équipes

Compétence de haut niveau et pluridisciplinarité à votre service

ORCOM se construit
autour de valeurs
humaines fortes :

- ▶ L'attention
- ▶ La réactivité
- ▶ L'indépendance
- ▶ La sécurité
- ▶ La solidarité
- ▶ Le pragmatisme



1500
collaborateurs



94
associés



52
sites en France
+ 10 à l'international

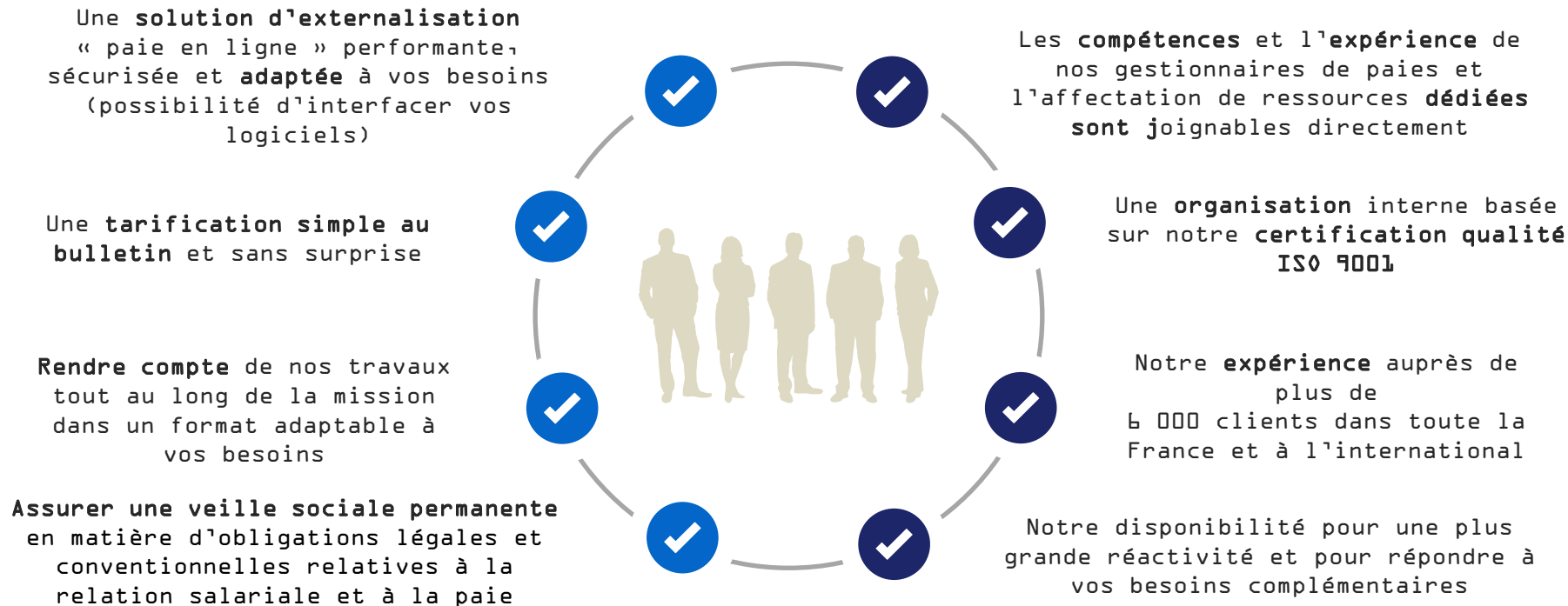


26 650
clients



150 M€
chiffre d'affaires

Le service Paie Orcom | Les points clés | Nos engagements



Le service paie ORCOM



174

Gestionnaires de
paie



56 000

Bulletins de paie
mensuels



30

Sites en France



6 600

Clients



300

Conventions
Collectives



Objectifs



- Remplir l'ensemble des formalités liées à l'embauche d'un salarié
- Savoir choisir le contrat de travail le plus adapté au besoin de l'entreprise
- Acquérir les bons réflexes pour garantir la sécurité juridique de la relation contractuelle
- Anticiper les conflits, Mesurer les risques

Les formalités liées à l'embauche



Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF (DPAE) – *Avant l'embauche*

Contrat de travail – Remise au salarié au + tard le jour de l'embauche (*CDD : dans les 2 jours suivants l'embauche*)

Médecine du travail – Visite d'information et de prévention – *Dans les 3 mois suivants la prise effective du poste*

-Prévoyance et Frais de santé - Affiliation du salarié

Les formalités liées à l'embauche

Points d'alerte

Salariés étrangers hors UE

- Nécessité d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail « salarié » en cours de validité
- Vérifier la validité des titres auprès de la préfecture dans les 48 heures précédant l'embauche

Aides à l'embauche

- Identifier avant l'embauche si une aide ne pourrait pas être envisagée (*France Travail, CAP Emploi, Agefiph, ...*)

Salarié ayant également un mandat social, des parts, et/ou ayant un lien de famille proche du dirigeant

Etablissement d'un dossier de participation à l'assurance chômage pour valider le droit au chômage en cas de rupture du contrat

- Eviter les surprises en cas de rupture du contrat
- Ne pas verser des cotisations patronales chômage à tort

Le contrat de travail

Principe
=
CDI

Exception
=
CDD

Accroissement temporaire
d'activité

Remplacement d'un salarié
temporairement absent

Remplacement du chef
d'entreprise

Saison

Le CDD

A remettre au salarié dans les 2 jours suivants l'embauche – A défaut CDD = CDI

Accroissement temporaire d'activité : Durée maximale de 18 mois dont 2 renouvellements maximum

Remplacement : Fin de l'absence du salarié remplacé. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 18 mois (dont 2 renouvellements)

Fin du contrat : Terme du contrat

Fin du contrat : Indemnité de précarité à verser (sauf cas d'exception)

-Fin de contrat anticipée :

- Commun accord (à matérialiser par avenant)
- Initiative salarié : Embauche sous CDI
- Initiative employeur : Faute grave (procédure à observer)
- Initiative employeur : Inaptitude constatée par le médecin du travail

Période d'essai

CDI ou CDD : La période d'essai doit être prévue au contrat
Pas de période d'essai dans le contrat => Pas de période d'essai

CDI



- Durée : Articulation des dispositions légales et conventionnelles
- Renouvellement :
 - Uniquement si la convention collective le prévoit
 - La possibilité de renouvellement est indiquée dans le contrat
 - Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai avant le terme de la période d'essai initiale

CDD



- CDD de 6 mois maximum : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines (14 jours)
- CDD > 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite d'1 mois

La durée du travail

Temps complet 35h ou +

Aménagements particuliers de la durée du travail = Mise en place spécifique (accord collectif, décision unilatérale, ...)

- Forfait annuel en jours
- Remplacement du paiement des heures supplémentaires par du repos
- Aménagement de la durée du travail travail à l'année

-...

Temps partiel < 35h

Respect de la durée minimale légale (24h) ou conventionnelle

Clauses spécifiques du contrat

- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires
- Mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée
- Cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification

Encadrement des heures complémentaires

La durée du travail

Obligation de l'employeur de **décompter de la durée du travail**

Temps complet

-Majoration de 25 % de 35h à 43h puis de 50 % à compter de la 44^{ème} heure (sauf dispositions conventionnelles)

-Possibilité de remplacer en tout ou partie le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur (RCR), sous réserve d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale (même rémunérées en repos, les heures supplémentaires sont majorées : 1 HS = 1h15 de repos)

Temps partiel

Heures complémentaires limitées au 10^{ème} de la durée contractuelle du travail (sauf dispositions conventionnelles pouvant porter ce quota au 1/3)

Majoration :

- **10 %** pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé dans le contrat
- **25 %** pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10^e (et dans la limite de 1/3) => si les dispositions conventionnelles permettent de porter le quota au-delà du 1/10^{ème}

Attention : Impossibilité de remplacer le paiement des HC par du repos

Durées maximales et repos minimum

- 10 h par jours sauf accord dérogation
- 44h par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives avec 48h maximum sur une semaine isolée
- repos quotidien de 11h
- repos hebdomadaire de 35h (par principe le dimanche)

Forfait annuel en jours

Possibilité de décompter la durée du travail en jours sur l'année (et non plus en heures) pour les salariés autonomes dans l'organisation de leur durée du travail

Attention : Il faut un accord collectif (la convention collective ou un accord d'entreprise) pour recourir au forfait jours + contrat de travail/avenant prévoyant le recours à cet aménagement

Obligations générales

**Affichages
obligatoires**

DUERP

Document unique
d'évaluation des
risques
professionnels

**Registre du
personnel**

**Entretiens
annuels
Et
Entretien
professionnel
(tous les 6 ans)**

**Affichages
obligatoires**

**Transports
publics et
Abonnements**

Obligation de
prendre en
charge 50 % du
coût de
l'abonnement

**Convention
collective**

Mise à disposition
des salariés

**Accident du
travail et
Déclaration**

Dans les 48h

-
Attention aux
réserves si
nécessaire

Le règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises d'au – 50 salariés

Possibilité de le mettre en place dès le 1^{er} salarié

Contenu obligatoire et limité (discipline, hygiène et sécurité)

-Formalités de dépôt et de publicité (conseil de prud'hommes et inspection du travail)

La mise en place facultative peut être intéressante face à des difficultés disciplinaires avec un salarié (non respect des consignes de sécurité, problème de discipline, problème d'alcool, de drogue ...)

Seul le règlement intérieur, en bonne et due forme, permet de recourir à l'alcootest et au test salivaire (dépistage drogue)

Optimisation de la rémunération

Titres restaurant

Prise en charge patronale
plafonné à 60 % de la valeur du
titre est à 7,26 € pour 2025

Intéressement

Chèques vacances

Possibilité que le chef
d'entreprise puisse également
en bénéficier (- 50 salariés)

PPV

Chèques cadeaux

- Evènements particuliers et listés
- 196 € max par an (2025) par salarié et par évènement

Tous ces dispositifs nécessitent une **procédure de mise en place** (accord collectif ou décision unilatérale selon les cas) et sont soumis à des **conditions** et ce, pour permettre une exonération des cotisations

CDI et modes de rupture

Démission

Licenciement

- Pour motif **économique**
- Pour motif **personnel**
 - Disciplinaire (*faute simple, grave, lourde*)
 - Non disciplinaire (*insuffisance professionnelle, inaptitude et impossibilité de reclassement, ...*)

Rupture conventionnelle

- Rupture d'un commun accord entre les parties
- Procédure à respecter avec des délais légaux
- Rupture homologuée par la Direction du travail
- Indemnité de rupture à verser au salarié
- Droit au chômage si le salarié remplit les conditions classiques de droit au chômage

Merci pour votre écoute !



Associé
Expert-Comptable
Commissaire aux Comptes

yherve@orcom.fr
03 27 30 10 33



Consultante Droit Social

npietrowski@orcom.fr
03 27 30 52 44