

# ► Ressources

La lettre de votre cabinet d'expertise comptable Wirion

## En attendant la rentrée

**Finie l'époque où la France s'endormait administrativement du 15 juillet au 15 août. Désormais, textes, circulaires et directives ignorent somptueusement les vacances d'été. C'est pourquoi le Cabinet Wirion a décidé de rester à vos côtés en vous présentant ce numéro spécial de sa lettre où sont répertoriés les textes sociaux qu'il vous faut absolument connaître et les déclarations que vous devez impérativement effectuer.**

**Artisans, commerçants, professions libérales et chefs d'entreprises sont quotidiennement flattés par vos gouvernants. Sauf quand il s'agit de se conformer aux textes. C'est ainsi. Passez néanmoins un bel été.**

**Marie-Laurence  
Joly-Wirion  
Responsable du  
Service social**

La Lettre **Ressources** est une publication du Cabinet Wirion :

731 route d'Annemasse 74440 Taninges - 04 50 34 20 59 - wirion@cabinetwirion.fr

**Directeur de la publication :**

Bertrand Wirion

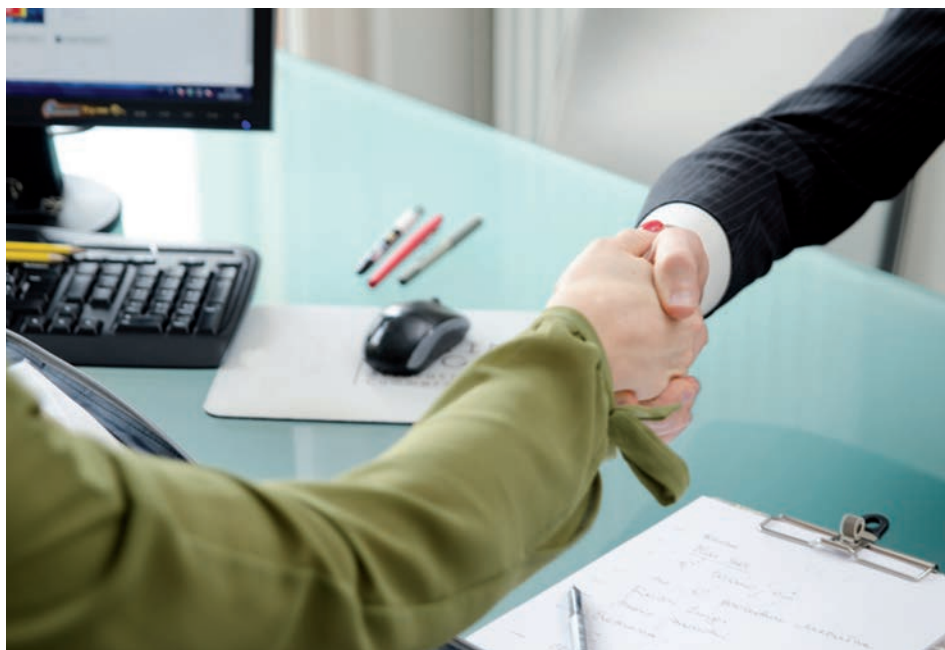
**Conception, rédaction, réalisation :**

Patrick Breuzé Consultant et Quadra-Com

**Photo :** Fotolia.

Dépôts légaux à parution.

## Durant l'été, la vie continue



**Même si vous avez tout prévu, il n'est pas impossible qu'en urgence il vous faille engager un salarié ou recourir à un extra durant l'été. Le Cabinet Wirion étant fermé du 5 au 26 août, nous avons réalisé à votre attention cette feuille de route afin d'être en conformité avec les textes en vigueur. Voici donc ce qu'il faut faire :**

### TOUT D'ABORD, L'URSSAF :

Si vous embauchez un salarié, vous devez le déclarer auprès de l'URSSAF en suivant la procédure suivante:

Tout d'abord, allez sur le site de l'URSSAF : <https://www.due.urssaf.fr/>. Puis :

**1)** Rentrez votre n° SIRET + validez. Veillez à bien remplir la case SIRET située dans le cadre gris au milieu de la page et non celle située en haut à droite de la page.

**2)** Remplissez les coordonnées du futur salarié.

**3)** Dans le cadre contrat : s'il s'agit d'un contrat de saison ou d'un Extra, cochez la case CDD.

Rentrez la date d'embauche et la date de fin de contrat

Période d'essai : calculez 1 jour par semaine de contrat (dans la limite de 12 jours).

Santé au travail : ASMI Bonneville, Scionzier (selon l'organisme où vous payez la Médecine du travail).

**4)** Editez et envoyez le document.

### POUR UN ACCIDENT DU TRAVAIL :

En cas d'accident de travail, une déclaration doit être effectuée dans les 48 heures. Pour ce faire, allez sur le site suivant :

[www.ameli.fr/fileadmin/userupload/formulaires/S6200.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/userupload/formulaires/S6200.pdf)

Une fois la déclaration remplie, imprimez-la en trois exemplaires :

- Un exemplaire pour le salarié ;
- Un exemplaire que vous allez envoyer en Recommandé avec AR à l'adresse suivante : CPAM HAUTE SAVOIE Service accident du travail 2 Rue Robert Schuman 74000 ANNECY
- Un exemplaire que vous remettrez au Cabinet Wirion.

Notre service social se chargera ensuite de votre dossier dès le 26 août.

## Pénibilité au travail : êtes-vous bien en règle ?



**Depuis quatre ans, toutes les entreprises ont l'obligation de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels et de prendre en compte la pénibilité au travail. Malheureusement la prise de conscience tarde à se faire.**

Le 26 mai dernier, le gouvernement a pourtant annoncé des changements importants qu'il faut connaître. Et de lourdes amendes sont prévues contre les retardataires ou les négligents. Voici donc ce qu'il vous faut savoir et ce qu'il faut faire.

Au 1er janvier prochain, toutes les entreprises devront déclarer les comptes personnels de prévention de la pénibilité, appelés C3P pour chaque salarié et cela, au titre de l'année 2015. D'où la nécessité de s'y mettre dès à présent. Ce compte pénibilité figure dans la loi de réforme des retraites de janvier 2014 et son entrée en vigueur était initialement fixée au 1er janvier 2015. Le C3P porte sur 10 facteurs de pénibilité, mais seuls 4 sont retenus pour l'année 2015 :

- le travail de nuit ;
- le travail répétitif ;
- le travail en équipes alternantes ;
- le travail en milieu hyperbare.

Les 6 autres critères (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, contact avec des agents chimiques dangereux, températures extrêmes et expo-

sition au bruit) ne seront, quant à eux, évalués qu'à partir de janvier 2016.

La mise en place du C3P implique la rédaction d'un Document Unique pour l'entreprise et une fiche de pénibilité propre à chaque salarié (art L4161-1 du code du travail). Ces deux documents constituent les preuves des actions mises en place par la société dans le cadre de la prévention des risques et de la pénibilité et pourront être demandés lors de contrôles.

### LE DOCUMENT UNIQUE : OBLIGATOIRE POUR TOUS

Le Document Unique est une obligation légale (art R4121-1 du code du travail) à laquelle toutes les entreprises sont soumises. Il repose essentiellement sur un travail d'analyse des différents risques auxquels les salariés peuvent être exposés : dangers liés à un équipement, utilisation d'une substance dangereuse ou conditions de travail particulières. Même si l'administration n'a imposé aucune forme particulière à respecter, il est conseillé de le présenter sous forme de tableau. D'un côté sont listés les risques et de l'autre les actions mises en place pour les limiter. Sur le fond, l'administration exige néanmoins trois critères : il ne doit y avoir qu'un seul support pour toutes les données, il doit permettre de suivre la démarche de l'entreprise dans le temps et les résultats des actions mises en place doivent y figurer.

Le Document Unique est ensuite mis à la disposition des salariés, mais aussi des Institutions représentatives du personnel, du CHSCT (s'il existe), du médecin du travail, des agents de l'Inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité Sociale.

### De sévères amendes

*En cas de défaut de présentation de ce document, le chef d'entreprise encoure une amende 1500 euros (3000 en cas de récidive) à laquelle peuvent s'ajouter une amende de 3750 euros pour délit d'entrave à l'action des représentants du personnel ainsi qu'une seconde de 450 euros pour délit d'entrave à l'action de l'Inspection du travail.*

*Mais au-delà des amendes, c'est le risque de responsabilité de l'entreprise, en cas d'accident, qui est en jeu. Le Document Unique constitue en effet la seule preuve tangible que l'entreprise a évalué les risques liés à son activité ou à un poste de travail précis et a mis en place des solutions visant à en diminuer les impacts sur les salariés.*

### ET POUR LA PÉNIBILITÉ ?

Conjointement au Document Unique, l'employeur doit lister pour chacun de ses salariés les conditions de la pénibilité, la période pendant laquelle le salarié est exposé et les mesures prises pour la réduire ou la faire disparaître. Cette fiche personnelle de pénibilité est communiquée au service de santé au travail, au médecin du travail ainsi qu'au salarié à la fin de chaque année civile.

A noter qu'en cas d'arrêt de travail supérieur à 30 jours, l'entreprise doit également remettre une copie de la fiche personnelle de pénibilité.

Ces deux documents ont une importance capitale. Il est donc recommandé de les remplir avec le plus grand soin. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter le service social du Cabinet Wirion qui vous conseillera sur la procédure à mettre en place et les organismes (organisations patronales) à contacter, ceci afin de vous garantir une parfaite légalité.

### Cabinet Wirion :

731 route d'Annemasse 74440 Taninges - 6 Av. Alsace Lorraine 74100 Annemasse

T. 04 50 34 20 59 - wirion@cabinetwirion.fr

Retrouvez plus d'infos sur : [www.cabinet-wirion.com](http://www.cabinet-wirion.com)