

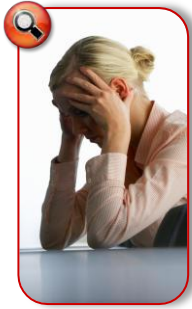
Mon expert-comptable,
je peux compter sur lui !

Le social



Le social...

- ... est une matière complexe
 - établir un bulletin de paie ne se résume pas à appuyer sur un bouton !
- ... qui nécessite
 - des compétences solides
 - avec une actualisation régulière
 - une documentation technique à jour
 - un logiciel performant



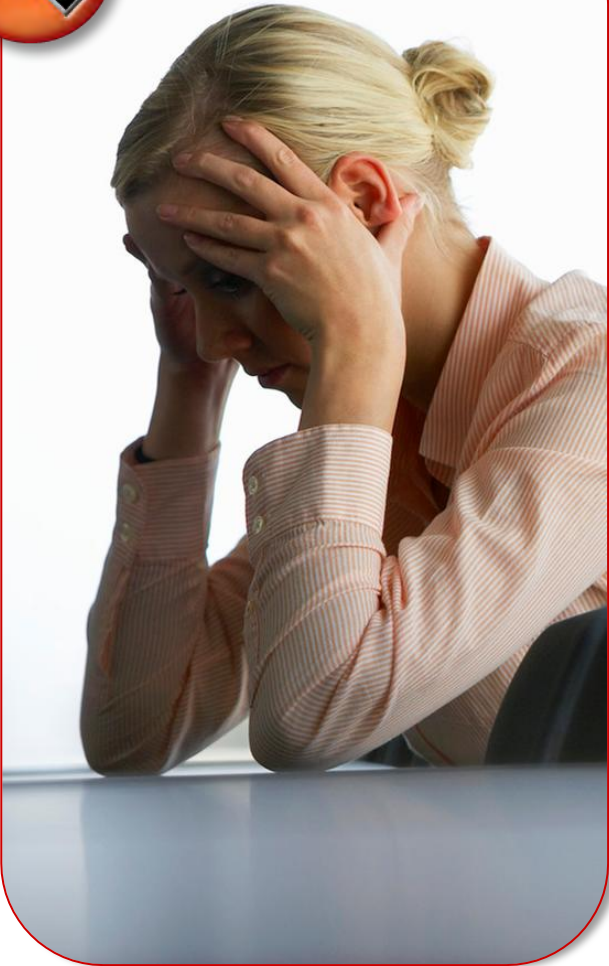
Le social en pratique !



Le social en pratique

- Le parcours d'un salarié dans l'entreprise n'est pas un long fleuve tranquille...
 - Embauche et contrat de travail
 - Bulletin de paie
 - Avantages en nature, épargne salariale
 - Rupture
- Il est alors préférable d'être guidé par un professionnel pour éviter les pièges

Quiz



- La déclaration d'embauche doit-elle avoir lieu :
 - Avant l'embauche ?
 - Le jour de l'embauche ?
 - Dans les 48H de l'embauche ?

Nos réponses



- La déclaration d'embauche doit avoir lieu **avant l'embauche**
 - Etablissement de la DUE (déclaration unique d'embauche)
 - Document dématérialisé
 - Inscription sur le registre du personnel

Les pièges à éviter



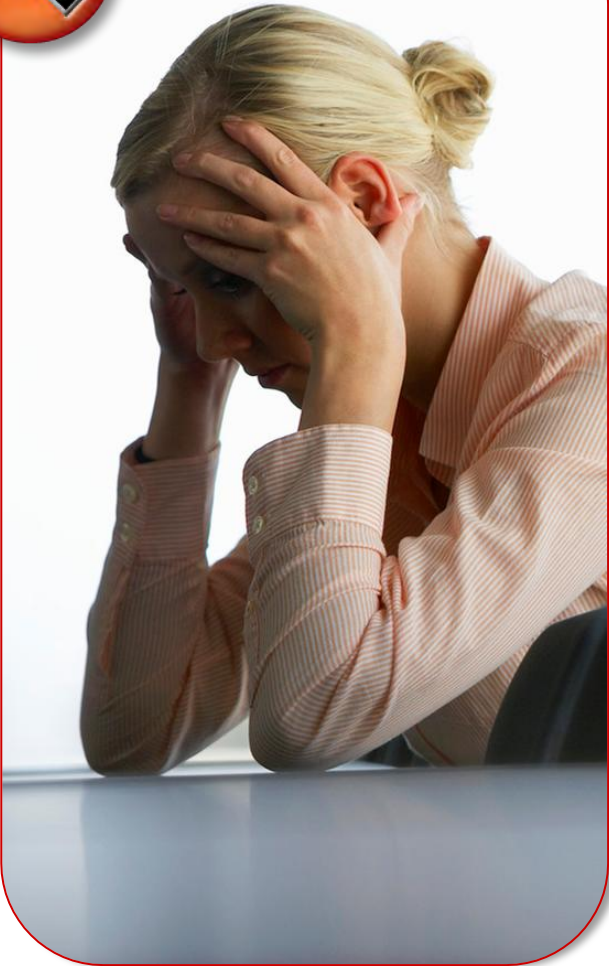
- L'absence ou le retard de déclaration unique d'embauche
 - Risque pénal
- La DUE est à renseigner avec attention
- Le non report du salarié embauché sur le registre du personnel

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet se charge de vos déclarations uniques d'embauche afin de vous libérer de cette contrainte et de vous sécuriser.
- Pensez à nous prévenir avant l'arrivée du salarié !

Quiz



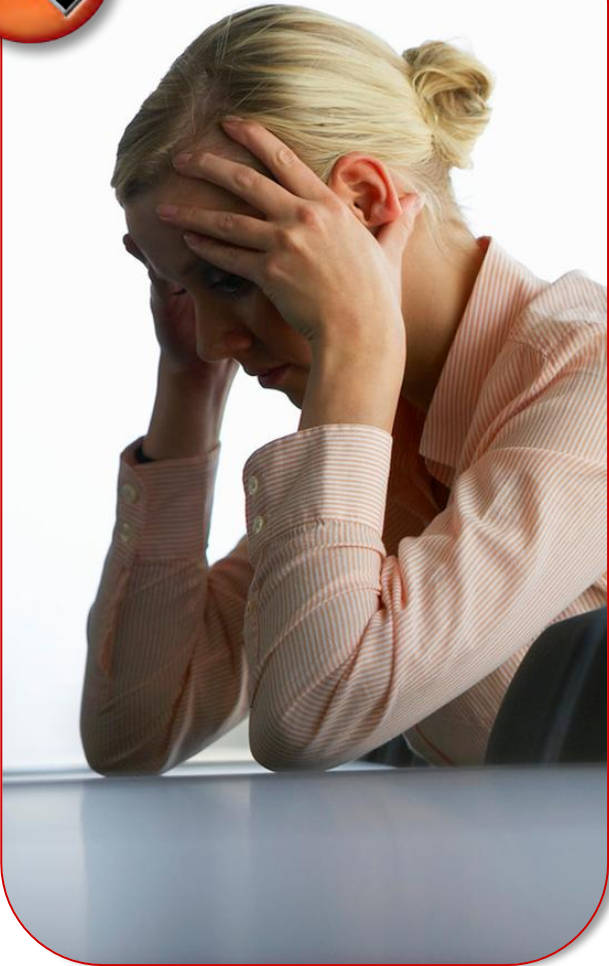
- La visite médicale est-elle :
 - Obligatoire dans les 48 heures de l'embauche ?
 - Obligatoire avant la fin de la période d'essai ?
 - Facultative ?

Nos réponses



- La visite médicale est **obligatoire avant la fin de la période d'essai**
 - Pour tous les salariés
 - Avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai
 - Examen médical à renouveler au moins une fois tous les 24 mois
 - Risque de dommages et intérêts

Quiz



- La rédaction du contrat de travail est-elle :
 - Obligatoire pour les CDI ?
 - Obligatoire pour les CDD ?
 - Facultative pour les CDI ?
 - Facultative pour les CDD ?

Nos réponses



- La rédaction du contrat de travail est
 - Obligatoire pour les CDD
 - Facultative pour les CDI (sauf disposition conventionnelle contraire)
 - CDD obligatoirement écrit et transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche
 - CDI non obligatoirement écrit... sauf si la convention collective impose un écrit ou pour un contrat à temps partiel par exemple

Les pièges à éviter



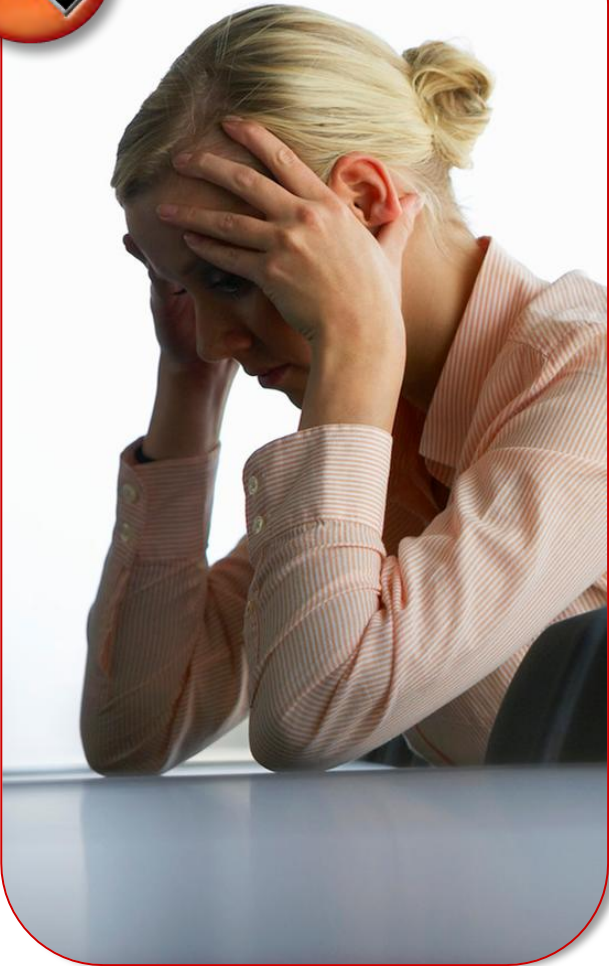
- Requalification CDD en CDI
 - Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Refus du salarié en CDD de signer son contrat sous 48H
- Contrat écrit même si CDI
 - Limite les contestations (horaires de travail,...)
 - Permet d'insérer des clauses particulières
- Clauses particulières
 - Clause de non concurrence
 - Primes

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet vous assiste dans :
 - Le choix du contrat de travail le plus adapté
 - La rédaction du contrat de travail
 - En particulier sur les clauses particulières
 - Le suivi des modifications du contrat de travail
 - Avenants
 - L'application du contrat de travail

Quiz



- L'employeur peut-il renouveler la période d'essai ?
 - Oui, sans condition
 - Oui , sous conditions
 - Non

Nos réponses



- L'employeur peut renouveler la période d'essai **sous conditions**
 - Possibilité prévue par le contrat de travail et par un accord de branche
 - Renouvellement avant l'expiration
 - Accord exprès du salarié

Les pièges à éviter



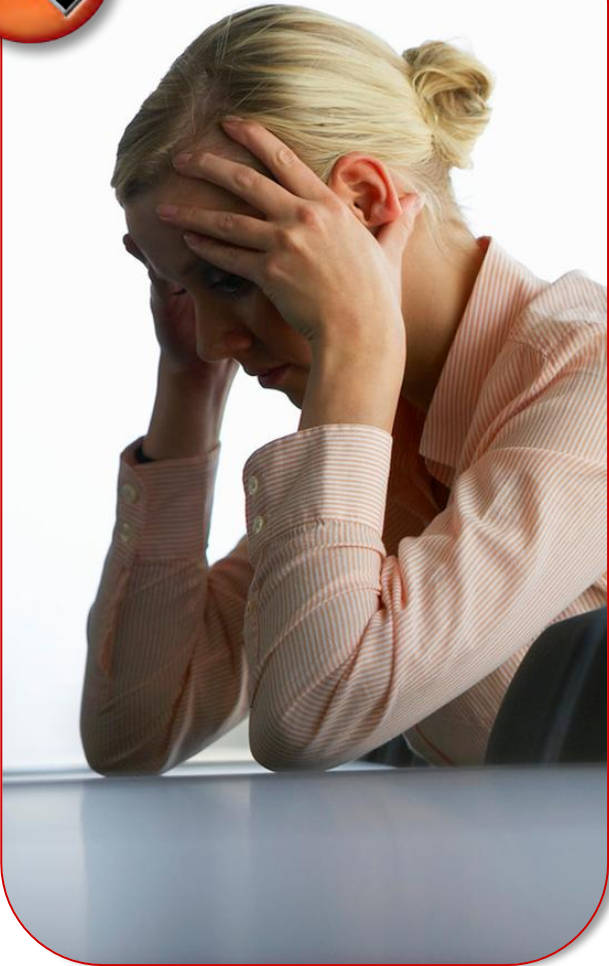
- Possibilité de renouvellement indiqué uniquement dans le contrat
- Renouvellement notifié une fois la période d'essai expirée
- Renouvellement notifié par un simple courrier unilatéralement établi par l'employeur, voire un mail...

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet vous assiste dans :
 - La rédaction de la clause de renouvellement de la période d'essai insérée dans le contrat de travail
 - Le formalisme nécessaire au renouvellement
 - Avenant par exemple

Quiz



- Peut-on rompre librement et à tout moment une période d'essai ?
 - Oui, sans condition
 - Oui, sous conditions
 - Non

Nos réponses



- Une période d'essai peut être rompue **librement et à tout moment, sous conditions**
 - Motif lié à l'évaluation des compétences du salarié
 - Expérience,...
 - Rupture possible à l'initiative du salarié
 - Formalisme à respecter
 - Délai de prévenance

Les pièges à éviter



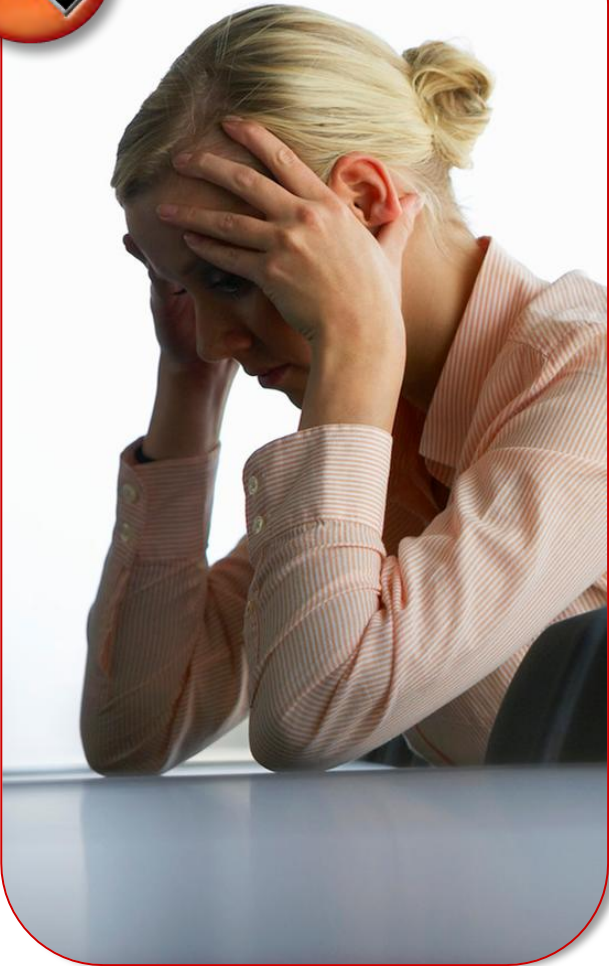
- Rupture à tout moment et sans motivation
- Rupture reposant sur une cause économique
- Rupture pour un motif disciplinaire
- Rupture reposant sur un élément discriminatoire
 - Contrat suspendu (arrêt maladie notamment)
- Non respect du délai de prévenance
- Absence de formalisme

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet vous assiste dans :
 - La rédaction liée à la motivation de la rupture de l'essai
 - Le suivi des périodes d'essai
 - Le respect du délai de prévenance obligatoire
 - Le formalisme nécessaire à cette rupture

Quiz



- La mise en place de tickets restaurant est-elle
 - Facultative, mais s'appliquant alors à tous les salariés ?
 - Facultative, mais avec des spécificités selon les salariés (temps partiel,...) ?
 - Obligatoire pour tous les salariés ?

Nos réponses



- La mise en place de tickets restaurant est **facultative**
 - Uniquement pour les salariés de l'entreprise
 - Spécificités pour :
 - Les dirigeants
 - Les stagiaires
 - Les apprentis
 - Les salariés dont le temps de travail ne comprend pas la tranche du repas
 - Les salariés à temps partiel

Les pièges à éviter



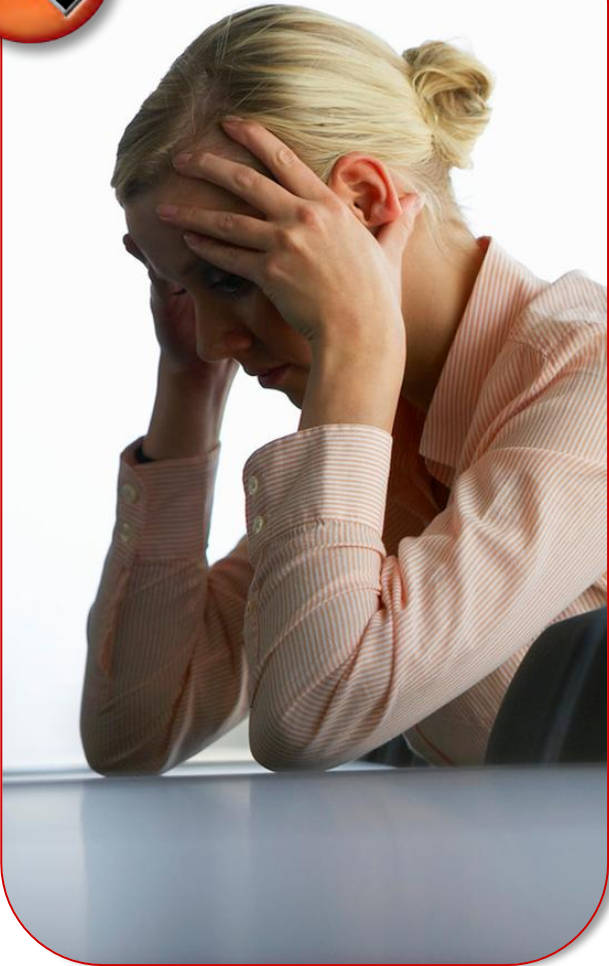
- Attribution « abusive » de titres restaurant à des personnes ne pouvant en bénéficier
- Risques de redressement en cas de contrôle
- Absence de suivi permettant de justifier les titres restaurant attribués

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet peut vous conseiller sur :
 - Les avantages sociaux attachés au dispositif des titres restaurant
 - Le suivi à mettre en place pour leur attribution
 - Les situations particulières

Quiz



- Un salarié peut-il se rétracter après avoir donné sa démission ?
 - Non
 - Oui, sans condition
 - Oui, sous conditions

Nos réponses



- Un salarié ayant donné sa démission **peut se rétracter** **mais dans des conditions assez strictes**
 - Absence de volonté claire et non équivoque de démissionner
 - Circonstances de fait
 - Moment d'humeur ou d'énervement
 - Agissements violents intimidants de la part de l'employeur
 - Contexte particulier pour le salarié
 - Délai entre la démission et la rétractation

Les pièges à éviter



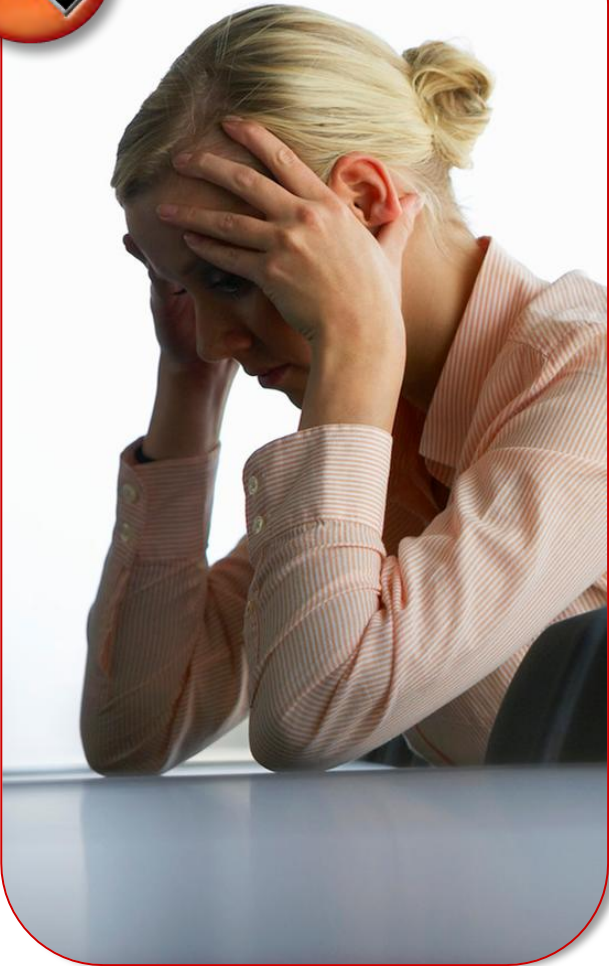
- La « fausse » démission, donnée à plusieurs reprises oralement
- La reprise de ses fonctions par le salarié ayant démissionné, sans avoir recueilli l'accord de l'employeur
- La distinction entre la démission et la prise d'acte

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet vous assiste sur :
 - La validité de la rétractation du salarié démissionnaire
 - La rédaction du courrier prenant acte de la démission donnée oralement
 - La distinction entre la démission et la prise d'acte de la rupture

Quiz



- Peut-on conclure une convention de rupture conventionnelle en présence de difficultés économiques ?
 - Non
 - Oui, sans risques
 - Oui, mais cela comporte certains risques

Nos réponses



- La conclusion d'une rupture conventionnelle est **possible**
 - Sauf si elle **prive** le salarié des **dispositions favorables** de la loi en matière de licenciement économique
 - Vigilance accrue
 - Pas de CRP (ou CTP), car réservée aux licenciements économiques
 - Risque de refus d'homologation
 - Risque de nullité de la convention

Les pièges à éviter



- La rupture conventionnelle qui permettrait de ne pas mettre en œuvre un licenciement économique
- La non-homologation
- La nullité de la convention

Les conseils et services de l'expert



- Notre cabinet vous apporte:
 - Des conseils sur la possibilité ou non de conclure une rupture conventionnelle
 - Une assistance sur la procédure d'une telle rupture
 - Le calcul des indemnités dues
 - Le suivi administratif



Mon expert-comptable, je peux compter sur lui dans tous les domaines !

- Tenue de la comptabilité
- Révision de la comptabilité
- Etablissement des comptes annuels
- ...

Comptable



- Etablissement des déclarations fiscales de la société (TVA, CVAE ...)
- Liasse fiscale annuelle
- Etablissement des déclarations des particuliers
- ...

Fiscal



- Etablissement des paies
- Etablissement des déclarations de charges sociales liées
- Préparation des contrats de travail, des DUE ...

Social



- Secrétariat ordinaire annuel
- Assistance à l'établissement du rapport de gestion
- Dépôt des comptes au greffe...

Juridique



- Mise en place de tableau de bord
- Recherche de financement
- Recherche de subventions et d'aides
- ...

Gestion



- Accompagnement dans l'acquisition, cession, transformation d'activité
- Organisation
- Optimisation

Conseil





Mon expert-comptable, je peux compter sur lui en social

- Les prestations sociales du cabinet :
 - Etablissement de la paie
 - Etablissement des déclarations liées
 - Préparation des contrats de travail, des DUE
 - Assistance et conseil



Etablissement des paies et déclarations liées

- Établissement de vos bulletins de salaire
- Etablissement de vos déclarations de cotisations sociales périodiques
- Transmission des informations en vue des paiements à effectuer
- Transmission des écritures comptables
- Tenue du journal des salaires
- Gestion administrative des entrées, des sorties, des absences, des congés payés, des RTT, ...
- Gestion des formalités relatives au DIF



Assistance et conseils

- Relation avec vos salariés
- Contrôles (Urssaf, etc.)
- Organisation
- Suivi
- Choix et mise en place de système de rémunération et de couverture sociale
- Gestion des compétences
- Gestion de la représentation du personnel

Mon expert-comptable,
je peux compter sur lui !

*N'hésitez pas à nous solliciter pour
connaître nos domaines d'intervention*