

A network of human silhouettes in various colors (teal, orange, white, red) connected by dashed white lines on a dark grey background. The silhouettes are scattered across the page, with some overlapping the text.

# LES OFFRES DU SERVICE SOCIAL

Prestations juridiques

Ressources et relations humaines

**Idée reçue**  
« Le service social ne gère que la paie ! »



**Cerfrance est votre interlocuteur privilégié pour vous aider à assurer le respect de vos obligations sociales et optimiser le traitement de vos paies.**

**Mais pas seulement !**

**Il peut aussi vous accompagner au quotidien sur toutes vos problématiques sociales !**

La législation sociale est complexe et influence la gestion de vos salariés. C'est pourquoi **Cerfrance vous accompagne sur l'ensemble des aspects réglementaires liés à votre entreprise**. En particulier vos obligations sociales et celles liées à la paie.

**Votre interlocuteur paie** maîtrise les spécificités réglementaires et conventionnelles de votre secteur d'activité. Il prend en main les paies, la gestion administrative, l'affiliation aux caisses de retraite et de prévoyance, les déclarations sociales...

Mais savez vous que vous disposez également d'une **équipe de juristes spécialisés en droit social** pour vous aider dans la gestion quotidienne de vos problématiques salariées ? Elle est à votre écoute pour vous conseiller tout au long de la relation contractuelle avec vos salariés, de leurs embauches jusqu'à la rupture de leurs contrats de travail.

Cette **dimension pluridisciplinaire** est au cœur du service social : elle vous permet d'échanger avec des experts et ainsi, opérer vos choix de gestion de manière optimale. Alors n'hésitez plus ! Sollicitez le service social et bénéficiez de sa richesse de compétences !

A chaque étape de votre projet d'entreprise, le service social vous accompagne !



# 1

CONSEIL &  
EXPERTISE  
COMPTABLE

## RECRUTER

### J'embauche du personnel

- Où, quand et comment passer mon offre d'emploi ?
- Comment trouver le salarié idéal ?
- Que dire lors de l'entretien d'embauche ?
- Quel type de contrat de travail choisir ?
- Quelles sont les informations à donner à mon personnel ?
- Reprise de personnel : comment la réussir ?
- Existe-t-il des formalités particulières pour un salarié étranger ?
- C'est quoi, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?



Découvrez vos obligations essentielles en tant qu'employeur

## NOS SOLUTIONS

### RECRUTEMENT

Faites-vous aider pour définir au mieux le profil et les compétences recherchés. Nos experts vous accompagnent à chaque étape, de la rédaction de l'offre d'emploi à l'entretien de recrutement.

### FORMALITES D'EMBAUCHE

Finissez en avec les papiers et démarches administratives ! Cerfrance rédige pour vous le contrat de travail de votre salarié, le déclare auprès des organismes et réalise toutes les formalités d'embauche.

### AFFICHAGE ET DUER

Sous peine d'amendes, vous devez identifier les risques professionnels et indiquer vos moyens de prévention. Cerfrance réalise votre DUER ou vous forme pour que vous puissiez le réaliser en autonomie. Le détail de la formation, c'est par ici.

### SALARIE ETRANGER

L'embauche d'un salarié étranger est soumise à un régime d'autorisation administrative préalable. S'il réside déjà en France, il vous suffit de lui demander la copie de son titre de séjour valant autorisation de travail. S'il est domicilié à l'étranger, vous devez accomplir les formalités liées à sa procédure d'introduction : Cerfrance vous conseille et vous accompagne dans la réalisation des démarches.



### AUDIT DE REPRISE

Vous rachetez une structure et reprenez son personnel : anticipez les risques de cette opération en vérifiant si les obligations sociales envers vos futurs salariés ont été respectées. Pas de mauvaises surprises au moment de leur intégration !



# ZOOM SUR LE RECRUTEMENT

## Un accompagnement sur mesure au service de votre réussite

### CREATION D'UNE FICHE DE POSTE

Avant même de commencer à rechercher des candidats, étudiez avec l'un de nos experts RH les raisons qui suscitent votre besoin de recruter ainsi que l'**environnement** et les **missions** du poste à pourvoir.

La fiche de poste peut également être mise en place, en dehors du processus de recrutement, pour **cadrer le rôle de chaque salarié** au sein de votre entreprise.

### REDIGEZ UNE OFFRE D'EMPLOI

**Savoir se vendre** n'est pas une qualité réservée aux candidats.

Dans le monde du recrutement, rédiger une offre d'emploi attractive est un art qu'il faut savoir maîtriser : laissez nos experts RH vous rédiger une offre percutante et **attrayante**.

### MENEZ LES ENTRETIENS D'EMBAUCHE

L'entretien d'embauche est une étape cruciale d'un recrutement réussi. Vous devez vous assurer que les **compétences professionnelles** et **comportementales** du candidat lui permettront d'assurer ses missions de manière optimale.

Comment le préparer ? Comment le mener de manière à obtenir toutes les informations nécessaires pour bien cerner le candidat et **prendre la bonne décision** ?

Nos experts RH vous apportent leur savoir-faire !

### ANALYSEZ LE PROFIL DES CANDIDATS

A l'aide d'une méthode certifiée, identifiez le profil de chaque candidat en découvrant ses **motivations et aspirations profondes**.

Puis jugez, avec nos experts RH, la **pertinence de la candidature** par rapport au poste à pourvoir.

### INTÉGRATION DU SALARIÉ

L'arrivée de votre nouvelle recrue se compose d'un ensemble de pratiques consistant à lui présenter son quotidien en détail ainsi que les **valeurs et le mode de fonctionnement de l'entreprise**. Construisez avec nos experts RH un parcours d'intégration efficace pour créer un sentiment d'appartenance rapidement !

# 2

## OPTIMISER L'ACTIVITÉ

### VOUS VOULEZ :

- Adapter la durée de travail de votre salarié aux variations de votre activité ?
- Eviter le paiement des heures supplémentaires ?
- Ne plus compter les heures réalisées par votre cadre ?
- Prêter votre salarié à un autre employeur ?
- Prévoir les sanctions en cas d'état d'ébriété ou de non port des équipements obligatoires ?

### LAISSEZ VOUS GUIDER !

Cerfrance vous propose les solutions adaptées à chacun de vos besoins.

- Rédaction d'un contrat de travail intermittent
- Mise en œuvre d'un forfait cadre
- Mise en place d'une modulation du temps de travail
- Mise à disposition d'un salarié
- Elaboration du règlement intérieur

### FOCUS

#### Création d'un groupement d'employeur

Optimiser votre activité peut aussi passer par votre association avec un autre employeur dans le but de mutualiser la main d'œuvre et son coût ! Pensez – y !

# FIDÉLISER LE PERSONNEL



## CHOISISSEZ LES AVANTAGES A METTRE EN PLACE

- Prime de fin d'année
- Titres CESU
- Retraite supplémentaire
- Treizième mois
- Participation
- Intéressement
- Compte-épargne temps
- Congés supplémentaires
- Télétravail
- Repos compensateur
- Jour férié et pont
- Titres restaurants
- Chèques vacances
- Chèques cadeau
- Chèques culture

### COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

A partir de 11 salariés, vous devez organiser l'élection d'un CSE : pour éviter l'annulation du vote, faites vous aider par Cerfrance !

### D'autres idées ?

**ET CONFIEZ LEUR MISE EN PLACE A NOS EXPERTS !**

Cerfrance vous informe sur l'ensemble des **thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise**, rédige votre **accord d'entreprise** et vous accompagne dans tout le processus de mise en place. Il vous accompagne même dans la présentation de l'accord à votre personnel et vous fournit tout le nécessaire pour procéder au vote : évitez ainsi tout vice de fond ou de forme !

Vous souhaitez accorder un avantage supplémentaire par rapport à ce que prévoient la loi, votre convention collective ou les contrats de travail, et ce, sans l'accord de vos salariés ? Cerfrance borne vos souhaits à travers une **décision unilatérale**.

## GÉRER VOS ENJEUX SOCIAUX

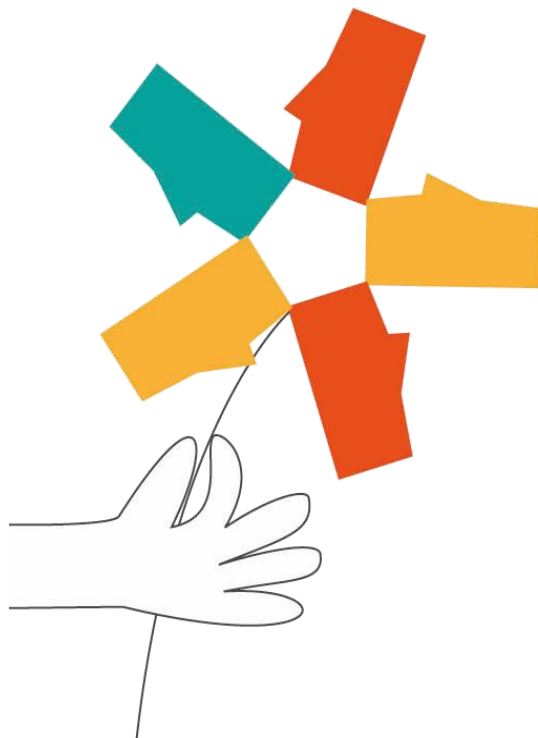
Et si un document unique vous permettez d'analyser la situation de votre entreprise en matière sociale ?

**VOTRE REMISE ANNUELLE SOCIALE :  
Analysez votre activité pour la faire fleurir !**

### Anticiper vos risques

- ✓ Etre un employeur attractif
- ✓ Analyser ses effectifs
- ✓ Étudier les entrées / sorties
- ✓ Gérer les carrières
- ✓ Ajuster la rémunération
- ✓ Lutter contre l'absentéisme
- ✓ Former le personnel
- ✓ Prévoir les départs en retraite
- ✓ Contrer le turnover
- ✓ Prévenir les risques financiers
- ✓ Comprendre les conflits

### Piloter vos enjeux salariaux





# 5

## SE SÉPARER D'UN SALARIÉ

### VOS QUESTIONS

Mon CDD veut partir avant la date de fin : que faire ?  
Comment gérer la démission de mon salarié ?  
Combien coûte un licenciement ?  
Puis-je rompre le contrat de ma salariée inapte ?  
Existe-il un mode de rupture amiable ?  
A quel montant s'élève les indemnités à verser ?

### NOS RÉPONSES

La rupture d'un contrat de travail peut prendre **plusieurs formes** (départ en retraite, rupture négociée, démission, licenciement...). Initiée par le salarié, vous-même ou par les deux, chaque rupture répond à une **procédure stricte, tant sur le fond que sur la forme.**

**Ne commettez aucun impair : attention aux Prud'hommes !**

#### **Le saviez-vous ?**

*On entend souvent dire qu'un licenciement n'est pas fondé s'il n'est pas précédé d'un avertissement.*

*Si un salarié a déjà été sanctionné d'un avertissement et que les faits fautifs se poursuivent ou bien que la situation incriminée ne s'améliore pas, le licenciement sera moins risqué car il reposera sur des antécédents disciplinaires.*

*Mais un fait isolé peut tout à fait être suffisamment sérieux en lui-même pour fonder un licenciement sans qu'il soit besoin d'un avertissement préalable.*

**Analysez chaque situation avec nos experts !**

# AMÉLIORER SON RELATIONNEL

## AVEC VOTRE PERSONNEL

Savez vous instaurer une cohésion d'équipe pour booster votre chiffre d'affaires et limiter le turnover ?

Développer la performance collective à travers la reconnaissance du rôle de chacun ?

Fidéliser vos salariés en les félicitant pour leurs qualités tout en leur faisant prendre conscience de leurs défauts ?

Gérer les conflits ?

Mener les entretiens professionnels et annuels en faisant passer vos attentes ?

Parce que le **MANAGEMENT** ne s'improvise pas et qu'il est au cœur du développement de votre entreprise...

**PASSEZ NOTRE TEST  
POUR CONNAITRE  
VOTRE PROFIL  
MANAGERIAL !**

Apprenez à vous connaître, analysez votre style de communication et optimisez votre potentiel relationnel.



*Découvrez  
notre formation  
en scannant ce QR CODE*



*Un accompagnement  
individuel est  
également possible.*

# ET AVEC VOS ASSOCIÉS ?

## Lors de la création de l'entreprise

Pour vous donner toutes les **chances de réussir** dans ce beau projet, il est important d'imaginer le projet sociétaire et de **construire le fonctionnement** de la société entre associés pour que chacun trouve sa place dans la gouvernance de la société. Cette anticipation vous permet d'éviter les litiges en échangeant et clarifiant dès le début les **valeurs, objectifs et attentes de chacun** pour que le collectif fonctionne. Notre accompagnement vous permet de sécuriser le relationnel entre associés et de favoriser une **prise de décision commune**.



## Le développement de l'entreprise

Le fonctionnement d'une entreprise doit **s'adapter aux évolutions et transitions** qui sont le chemin naturel d'une entreprise. Un projet de développement, une évolution de la gouvernance, une diversification, impactent le projet commun qui doit être adapté dans une **intelligence collective** afin de valoriser les compétences de chacun et de trouver des **leviers de croissance**. Conduire le changement devient plus facile avec nos conseillers spécialisés.

## La cession / transmission de l'entreprise

C'est une grande page qui se tourne : il est important de **préparer l'avenir**. Nous vous accompagnons dans la phase de transition pour **anticiper les évolutions** d'organisation.



### Prévenez les risques de conflits :

- ❖ Rancœurs non exprimées
- ❖ Sentiment d'injustice
- ❖ Différences de styles
- ❖ Méthodes de travail divergentes
- ❖ Désaccords sur la stratégie
- ❖ Priorités personnelles
- ❖ Angoisses
- ❖ Jeux de pouvoir

### Bâissez votre relation :

- ❖ Echanges
- ❖ Dynamisme
- ❖ Projets communs
- ❖ Convivialité
- ❖ Confiance
- ❖ Solidarité
- ❖ Sérénité

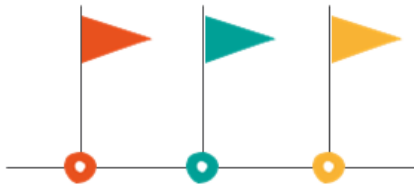
# 7

## GÉRER UNE BAISSÉ D'ACTIVITÉ

### SI VOUS VOUS POSEZ LES QUESTIONS SUIVANTES :

- Mon nombre de commandes dégringole : comment occuper mes salariés ?
- Par quels moyens puis-je sauver mon activité face à la concurrence très rude ?
- Je vais automatiser une partie de mon activité : que faire du personnel ?
- Je n'y arrive plus et envisage de vendre : que devient mon salarié ?

### N'ATTENDEZ PAS LE DRAPEAU ROUGE : AGISSEZ RAPIDEMENT !



#### Licenciement économique

- Votre activité doit faire face à des difficultés économiques importantes (baisse de votre chiffre d'affaires...), une mutation technologique (mise en place d'un robot de traite...) ou à un marché concurrentiel implacable, il va falloir envisager un licenciement économique.
- Votre salarié licencié peut bénéficier d'une prise en charge privilégiée auprès de Pole Emploi.

#### Activité partielle

- Ce dispositif vous permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité de vos salariés durant 6 mois renouvelable.
- Vous versez une indemnité au salarié placé en activité partielle et l'État prend en charge l'indemnisation des heures chômées.
- Il est nécessaire d'engager des démarches auprès de la Direccte avant la mise en activité partielle de votre personnel.

#### Transfert de contrats de travail

- Vous cédez une partie ou toute votre activité à un repreneur : il faut organiser le transfert des contrats de travail de votre personnel.
- Le repreneur ne peut pas s'y opposer mais rien ne l'empêchera toutefois de procéder à des ajustements d'effectifs ou d'organisation à condition de respecter les règles prévues par le Code du travail.

# CESSER VOTRE ACTIVITÉ

## C'est la fin de votre activité ?

Qu'il s'agisse d'une cessation d'activité **volontaire** (départ en retraite, vente de l'entreprise) ou **contrainte** en cas de difficultés financières vous plaçant en situation de cessation de paiements, Cerfrance préserve **vos intérêts** et se charge de la sortie de vos salariés.

**Clôturez l'entreprise en ayant l'esprit tranquille !**

### Licenciement économique pour cessation d'activité

La cessation d'activité constitue en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement économique, lorsqu'elle est définitive, totale et qu'elle ne vous est pas imputable. Avant de vous engager dans la procédure de rupture du contrat de travail, consultez les experts du service social pour être certain de respecter les conditions prévues par les textes légaux. En effet, une suspension temporaire de l'activité pour cause de travaux n'est pas admise. De même, la reprise de l'activité après la cessation n'est pas non plus envisageable.

### Dissolution - liquidation d'un groupement d'employeurs

Les membres peuvent prendre la décision de dissoudre et de mettre en liquidation le groupement d'employeur. Ils nomment le commissaire à la liquidation et précisent le siège de celle-ci. Toutes ces décisions se matérialisent par la rédaction d'un procès-verbal. La liquidation est réalisée par le commissaire à la liquidation qui mène à bonne fin les opérations en cours, reçoit toute somme due, paye les dettes... sans prendre de nouveaux engagements. Pour terminer la procédure, il réalise un bilan de clôture.

# UNE EQUIPE D'EXPERTS À VOTRE ÉCOUTE

## PRESTATIONS JURIDIQUES



**Marie- Cécile BOUCHET**

mcbouchet.servicesocial14@no.cerfrance.fr  
06 07 87 42 02

## RESSOURCES ET RELATIONS HUMAINES



**Edith GAUTIER**

egautier@no.cerfrance.fr  
02 33 06 93 79



**Sophie LESECQ**

slesecq.servicesocial14@no.cerfrance.fr  
06 74 55 29 77



**Sophie LESECQ**

slesecq.servicesocial14@no.cerfrance.fr  
06 74 55 29 77



**Virginie MOREL**

vmorel.servicesocial14@no.cerfrance.fr  
06 33 66 33 45



**Brice BOUREAU**

bbureau.servicesocial14@no.cerfrance.fr  
06 81 11 50 86

**CONTACTEZ-NOUS !**