

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>10 Les droits et les devoirs</b> 10.5 Le droit du travail	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

un employé pour un montant supérieur à 1 500 **Euros** ne peut se faire en espèces. Le salaire est insaisissable par un tiers dans la limite du **Revenu Minimum d'Insertion (RMI)**.

- **Intéressement.**  
Dès que l'entreprise a décidé de mettre en oeuvre un plan d'intéressement, elle doit s'y tenir, en vertu de l'article **L. 441-1** du **Code du travail**.
- **Participation.**  
Dès que l'entreprise a plus de 50 employés et qu'elle dégage un résultat supérieur au coût du capital, elle doit constituer une réserve de participation. L'usage de cette réserve est défini par un accord entre l'entreprise et les employés, en vertu de l'article **L. 442-10** du **Code du travail**.
- **Règlement intérieur.**  
Dès lors que l'entreprise comporte au moins 20 employés, en vertu de la loi du 4 août 1982.

### 10.5.2.2 Les obligations sociales

Voici les obligations sociales lors de l'embauche d'un nouveau collaborateur:

Temps	Etape	Action
t <sub>0</sub>	Signature du contrat de travail.	Le contrat de travail doit être signé par le responsable de l'établissement et par le nouveau collaborateur avant le premier jour de travail.
t <sub>0</sub>	Inscription de l'employé.	Le nouveau collaborateur est inscrit sur le registre du personnel.
t <sub>0</sub> +7	Déclaration à la sécurité sociale.	Le nouveau collaborateur doit être déclaré auprès de la caisse de sécurité sociale.
t <sub>0</sub> +7	Visite médicale.	Le nouveau collaborateur doit suivre une visite médicale auprès de la médecine du travail.
t <sub>0</sub> +7	Information de l'inspecteur du travail.	Une copie du contrat de travail doit être envoyée à l'inspecteur du travail.
t <sub>0</sub> +60	Déclaration auprès des caisses de retraite.	Selon la catégorie de l'employé, le service du personnel doit déclarer l'employé auprès de l' <b>AGIRC</b> ou de l' <b>ARRCO</b> .

### 10.5.2.3 La responsabilité des dirigeants

Les dirigeants sont responsables de :

- **Les actes et les dommages causés par leurs employés à des tiers ou à leurs biens.**  
En vertu de l'article **L. 1384** du **Code civil**, dans le cadre de l'exercice de leur contrat de travail, i.e. dès lors qu'ils sont à la disponibilité de l'employeur.
- **La sécurité des employés.**  
En vertu de l'article **L. 263-2** du **Code du travail**. En vertu de l'article **L. 121-2** du **Code pénal**, la faute d'imprudence et de négligence peut être également retenue à l'encontre de la personne morale.
- **Le respect des réglementations en vigueur.**  
Nul n'est censé ignorer la loi, encore moins les dirigeants.

Cette responsabilité s'étend à tout le personnel externe mis à la disposition de l'entreprise pour lequel il existe un lien de subordination avec les dirigeants. Un exemple est la conduite de projet en régie pour lequel l'encadrement est salarié de l'entreprise. Un contre-