

LOI / CONVENTION COLLECTIVE / CONTRAT DE TRAVAIL :

Dans la plupart des cas, une entreprise dépend d'une convention collective suivant le secteur d'activité dans lequel elle se situe.

Grâce à cette convention, il est possible de savoir :

- ▶ à quel organisme de retraite et/ou de prévoyance l'entreprise doit adhérer afin d'affilier son salarié,
- ▶ à quel salaire minimum correspond la qualification du salarié ...

Contrats de travail :

Il est préférable d'établir un contrat de travail écrit,
2 formes :

- ▶ Le CDI (contrat à durée indéterminée)
- ▶ Le CDD (contrat à durée déterminée), obligatoirement écrit.

Le CDI est le contrat de base en France. Le CDD ne peut être utilisé que pour des missions temporaires et dans **3 principaux cas :**

- ▶ Surcroît temporaire de l'activité ;
- ▶ Remplacement d'une personne temporairement absente;
- ▶ Emploi à caractère saisonnier.

Pour info :

- ▶ Un CDD est obligatoirement un contrat écrit ;
- ▶ Le contrat de travail d'une personne de nationalité étrangère doit être rédigé en français et dans la langue du salarié.

Congés payés :

Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé au moins 10 jours dans l'entreprise. La quantité de jours de congés acquis est calculée en fonction du nombre de mois de travail effectués au cours d'une période de référence (en principe 1er juin / 31 mai).

C'est l'employeur qui fixe, selon certaines règles, l'ordre des départs en congés.

Cas général :

Au minimum, 5 semaines par an.

Durée légale du travail :

La durée légale du temps de travail hebdomadaire a été fixée à minimum 35 heures pour les non cadres ou 5 jours pour les cadres (sauf contrats spécifiques, temps partiel, « au forfait »).

RTT :

Sous certaines conditions le dépassement des horaires (de travail) peut entraîner la mise en place de RTT (Récupération du temps de travail).

Les avantages en nature :

Les avantages en nature sont assujettis à charges sociales et impôt sur le revenu. Ils peuvent concerner :

- ▶ Un logement mis à disposition
- ▶ Des repas
- ▶ Un véhicule d'entreprise utilisé à titre privé
- ▶ Un téléphone
- ▶ Stock option
- ▶ Tout autre avantage personnel accordé au salarié.

N'hésitez pas à consulter votre expert-comptable pour leur évaluation

L'obligation d'un bulletin de salaire :

Votre Expert-comptable établit chaque mois le bulletin de paie destiné à vos salariés en conformité avec les réglementations de la législation en vigueur.

Les charges sociales :

Elles concernent pour partie l'employeur et pour partie le salarié mais sont payées intégralement par l'entreprise.

Les déclarations sociales et leur paiement sont mensuels, trimestriels ou annuels.

Pas de retenue à la source pour l'Impôt sur le Revenu.

Quelques idées pour atténuer vos coûts salariaux :

Nous vous signalons que certaines dépenses salariales peuvent donner lieu à des aides :

- ① Le crédit d'impôt recherche peut couvrir les dépenses salariales de vos ingénieurs et chercheurs
- ② Certaines dépenses de formation peuvent être remboursées par des organismes sociaux
- ③ Le régime « gazelle » peut s'appliquer pour les entreprises en croissance (réduction d'impôts et charges sociales)
- ④ Les jeunes entreprises innovantes bénéficient également de réductions de charges sociales et fiscales importantes.
- ⑤ L'emploi d'un travailleur handicapé et l'aménagement de son poste peuvent également ouvrir droit à des aides.



**Votre meilleur conseil est
votre Expert-Comptable.**

N'hésitez pas à le contacter !



26, 28 rue Marius Aufan
92300 LEVALLOIS
+33 (0) 1 41 49 06 66
www.afigec.com

Cette fiche contient des informations résumées qui ne couvrent pas l'intégralité des situations possibles ni des textes légaux applicables en France. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenu responsables d'une interprétation erronée de cette fiche d'information.

Edition 10/2008

**LES CONTRATS DE TRAVAIL
ET LA CONFORMITE AVEC
LES PRINCIPALES
DISPOSITIONS
DU DROIT FRANCAIS**

