



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
- etc.

Contrats de travail :

Le contrat de travail peut revêtir **2 formes** :

- Le CDI (contrat à durée indéterminée) de préférence écrit
- 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 information :

- Le contrat de travail d'une personne de nationalité étrangère doit être rédigé en français et dans la langue du salarié.
- Des démarches spécifiques doivent être envisagées pour tout salarié non ressortissant de la communauté européenne.

Congés payés :

Tout salarié a droit à des congés payés, sous certaines conditions d'emploi.

Le nombre de jours de congés acquis est calculée en fonction de sa présence au cours d'une période de référence (en principe 1er juin / 31 mai).

L'employeur fixe, selon certaines règles, l'ordre des départs en congés (cf. fiche spécifique).

Cas général : Au minimum, 5 semaines par an.

Durée légale du travail :

La durée légale travail est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de travail peut aussi être organisé, sous conditions, sur une durée supérieure à la semaine (annualisation, forfait jour...) ou inférieure (temps partiel).

RTT :

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

Les avantages en nature :

L'avantage en nature est la fourniture gratuite de certains biens ou services aux salariés, par l'entreprise. Il est assujéti à charges sociales et impôt sur le revenu. A titre d'exemple, il peut s'agir de :

- Un logement mis à disposition
- Des repas
- Un véhicule d'entreprise utilisé à titre privé
- Un telephone, internet, un ordinateur
- Tout avantage personnel accordé au salarié.

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

L'obligation de délivrance d'un bulletin de salaire :

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

Les charges sociales et taxe :

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

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

Il n'y a 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 :

- De nombreuses situations bénéficient d'exonérations ou abattements de charges sociales
- Le crédit d'impôt recherche peut couvrir les dépenses salariales de vos ingénieurs et chercheurs
- Certaines dépenses de formation peuvent être remboursées par des organismes sociaux
- Le régime « gazelle » peut s'appliquer pour les entreprises en croissance (réduction d'impôts et charges sociales)
- Les jeunes entreprises innovantes bénéficient également de réductions de charges sociales et fiscales importantes.
- 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 !