

LE DROIT DU TRAVAIL

Parlez-en à votre conseiller-ère

Édition 2022



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme « Initiative pour l'Emploi des Jeunes »

et les 19 communes adhérentes

Cadre légal et réglementation du travail

Travailler impose de respecter :

- ∞ Un contrat entre employeur et salarié
- ∞ La législation qui encadre le travail

Travailler, c'est d'abord un contrat

Dans le contrat de travail figurent des informations précises :

- ∞ Vos coordonnées et celles de l'entreprise,
- ∞ La nature du contrat, sa durée et la fonction occupée ainsi que les vos qualifications,
- ∞ Le lieu de votre travail et la clause de mobilité géographique,
- ∞ Le temps de travail et les horaires,
- ∞ La rémunération (fixe, variable, commissions...) et son mode de calcul,
- ∞ Les noms et coordonnées des organismes sociaux auprès desquels cotise l'employeur (retraite, mutuelle, sécurité sociale),
- ∞ La période d'essai, sa durée et les conditions de son renouvellement,
- ∞ La durée des congés et leur mode de calcul,
- ∞ La durée du préavis et les indemnités en cas de rupture de contrat...

Le CDI (*Contrat à durée indéterminé*)

L'employeur doit vous remettre un document écrit (bulletin de salaire, lettre d'engagement...) dans les deux mois qui suivent l'embauche.

La période d'essai varie de 1 à 6 mois selon votre statut, la convention collective et la clause du contrat.

Le CDD (*Contrat à durée déterminée*)

Ce contrat vous lie à l'employeur pour une durée n'excédant pas 18 mois.

La période d'essai est d'1 mois maximum.

Le CDD n'est autorisé que dans certains cas précis :

- ∞ Embauche dans le cadre de contrats aidés par l'État,
- ∞ Embauche limitée à 24 mois, pour les élèves effectuant un stage,
- ∞ Embauche limitée à 18 mois, pour faire face à une augmentation temporaire d'activité,
- ∞ Embauche pour des activités saisonnières,
- ∞ Remplacement d'un-e salarié-e absent (l'employeur doit notifier le nom et la qualification de la personne absente)

Vos obligations

- ∞ Observer les horaires de travail,
- ∞ Réaliser le travail demandé,
- ∞ Ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Les obligations de votre employeur

- ∞ Fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- ∞ Verser le salaire correspondant au travail effectué,
- ∞ Faire effectuer le travail dans le respect de la loi, de la convention collective et des accords d'entreprise.

L'univers du travail

La loi et les règlements

Le travail est régi par de nombreux textes. Code du travail, convention collective et accords de branche définissent et précisent les conditions de travail et de rémunération des salarié-es.

Ces textes peuvent être complétés par des accords d'entreprise.

Le Code du travail

Il s'agit d'un recueil organisé des textes législatifs et règlements applicables droit du travail et, qui concerne essentiellement les salarié-es sous contrat de travail de droit privé.

Le Code du travail est gratuit et propose des outils, comme des simulateurs ou des modèles de documents

www.code.travail.gouv.fr

Les salarié-es du secteur public sont généralement soumis à des dispositions réglementaires et statutaires.

La convention collective

Elle regroupe l'ensemble des accords conclus entre les organisations syndicales des employeurs et des salarié-es par branche d'activité.

L'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise est un accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel ou syndicaux, ou directement avec les salarié-es, sur la mise en application des règles du Code du travail au sein de l'entreprise.

Il vise à adapter les règles générales du Code du travail, des accords de branche ou des conventions collectives aux spécificités de l'entreprise, soit à ses activités et à son contexte.

Il encadre les conditions de travail - horaires, pénibilité, environnement de travail... - mais aussi les garanties sociales des salariées, comme le régime de prévoyance et les complémentaires de santé et de retraite.

L'accord d'entreprise n'est applicable qu'au sein de ladite entreprise. Il est par défaut valable pour une période de 4 ans, sauf si une autre durée de validité est précisée.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline.

Depuis janvier 2020, il est obligatoire à partir de 50 salarié-es.

Le règlement intérieur doit contenir les dispositions suivantes :

- ∞ Mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- ∞ Règles générales et permanentes relatives à la discipline (nature et échelle des sanctions...)
- ∞ Des dispositions relatives aux droits de la défense des salarié-es, aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes,

- ∞ Des dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise et limitant la manifestation de conviction, par exemple, religieuses, des salarié-es.

Il s'impose à tous les salarié-es, même s'ils ont été embauchés avant sa mise en application, et il doit être affiché sur le lieu de travail.

Rédigé par l'employeur, il est soumis aux représentants du personnel puis contrôlé par l'inspection du travail qui contrôle la légalité des clauses du règlement.

Il doit ensuite être déposé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Le/la salarié-e qui ne respecte pas les dispositions du règlement intérieur s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par celui-ci.

Le SMIC (*Salaire minimum de croissance*)

C'est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un-e salarié-e et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, au pourboire, ou à la commission).

Sa valeur est revalorisée régulièrement.

Un taux déduit du Smic peut être pratiqué pour :

- ∞ Les jeunes en contrat de professionnalisation et les apprentis, en fonction de leur âge et de la durée du contrat,

- ∞ Les jeunes salarié-es de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité,
- ∞ Un abattement de 10% peut être pratiqué lorsque le jeune est âgé de 17 à 18 ans,
- ∞ Un abattement de 20% lorsque le jeune est âgé de moins de 17 ans.

Sont exclus du bénéfice du Smic les salarié-es dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (*certaines VRP*).

Le bulletin de salaire

Obligation pour l'employeur de vous délivrer un bulletin de salaire que vous devez garder tout au long de votre vie.

Vous en aurez besoin pour faire valoir vos droits à la retraite.

Ce bulletin comporte des mentions obligatoires (*consulter le guide pratique*)

La durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur.

La durée légale est fixée à 35 heures par semaine ou 1607 heures par an. Les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.

La convention collective, l'accord d'entreprise peuvent fixer une durée inférieure ou supérieure à la durée légale.

Dans tous les cas, vous ne pouvez pas travailler :

- ∞ Plus de 10 heures par jour,
- ∞ Plus de 48 heures par semaine,
- ∞ Plus de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Parallèlement, la durée de travail ne peut excéder 6 heures consécutives sans une pause d'au moins 20 minutes.

La durée quotidienne du travail peut être aménagée :

- ∞ Journée continue,
- ∞ Alternance entre « plages fixes » et « plages mobiles »

Les congés

Tout salarié a droit aux congés payés, quel que soit son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.

Pour avoir droit à des congés payés, vous devez avoir travaillé au moins 1 mois chez votre employeur.

Que vous travailliez à temps plein ou à temps partiel, vous avez droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur.

Il existe d'autres types de congés :

- ∞ Compte personnel de transition (*CPF transition*)
Sous certaines conditions, vous pouvez vous absenter pour suivre la formation de son choix.
- ∞ Congé maternité
Vous avez droit à 16 semaines réparties comme suit : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après.
- ∞ Congé paternité
Droit ouvert à l'occasion de la naissance de votre enfant d'une durée de 11 jours.

- ∞ Congé sabbatique / Congé sans solde

La durée du congé sabbatique est fixe entre 6 à 11 mois maximum.

La durée du congé sans solde est définie de gré à gré entre le/la salarié-e et son employeur, sans aucune limite maximale.

Dès lors, la durée et les modalités du congé sans solde sont plus flexibles car moins encadrée par la loi

- ∞ Le congé parental d'éducation
Vous pouvez en bénéficier à la suite de la naissance de votre enfant. Cette période est non rémunérée.

La formation professionnelle

La « formation professionnelle tout au long de la vie » est inscrite dans le Code du travail.

Les objectifs sont de :

- ∞ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salarié-es,
- ∞ Permettre leur maintien dans l'emploi,
- ∞ Favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Quelle que soit l'entreprise dans laquelle vous travaillez, vous pouvez suivre des actions de formation professionnelle continue au cours de votre vie professionnelle.

Différents types de formation existent

Le plan de formation de l'entreprise

C'est un document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salarié-es, notamment :

- ∞ Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou maintien dans l'emploi,
- ∞ Les actions de développement des compétences.

Le congé individuel

- ∞ Le projet de transition professionnelle (*PTP*)
Permet au salarié de suivre la formation de son choix, en tout ou partie, pendant son temps de travail (ou à l'issue de son contrat, s'il est en CDD).
- ∞ Le Congé de bilan de compétences (*CBC*)
Permet au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation.
- ∞ Le Congé de validation des acquis de l'expérience (*CVAE*)
A pour objectif l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le Compte personnel de formation (CPF)

Permet à chaque personne, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, d'acquérir 500€ par an à temps complet ou à temps partiel, dans la limite de 5 000 €.

Pour les personnes peu ou pas qualifiées, ou en situation de handicap, 800 € sont versés chaque année dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Avec votre n° de sécurité sociale et une adresse mail valide créez votre compte et accédez au catalogue de formations mis à jour en temps réel.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Déclarer ses revenus

Que ce soit un emploi ou un job, vous devez déclarer les revenus que vous avez perçus.

Deux solutions :

- ∞ Faire votre propre déclaration,
- ∞ Rester rattaché fiscalement à vos parents.

Dans tous les cas, renseignez-vous :

- ∞ Après du centre des impôts dont vous dépendez ou sur <https://www.impots.gouv.fr/accueil>
[espace particuliers / rubrique vos préoccupations / famille]
- ∞ Après des allocations familiales de votre domicile ou sur <https://www.caf.fr/>

Attention

Votre impôt sur le revenu est prélevé à la source.

Le prélèvement à la source consiste à déduire l'impôt avant versement du revenu : le montant de l'impôt est prélevé chaque mois sur le bulletin de paie.

Ainsi, le paiement est étalé sur douze mois et le décalage d'un an supprimé. De plus, l'impôt s'adapte automatiquement au montant des revenus perçus.

Pour plus d'informations,
contactez-nous !

MISSION LOCALE DU PAYS SALONNAIS

50, rue Saint Lazare
13300 Salon-de-Provence

Tél. : 04.90.56.28.21

E-mail : contact@ml-salon.fr



/ [mlpayssalonais](#)



/ [MlpsSalon](#)



/ [ML Prod](#)

www.ml-salon.org