

CM 4 – Contrat de travail et fiche de paie



Fin du recrutement, début du contrat

- Dès l'annonce de recrutement, on connaît le type de contrat auquel on sera soumis : Intérim, CDD, CDI...
- C'est un facteur important dans le choix de l'emploi que vous occuperez,
- La signature du contrat entraîne une cascade d'information vers divers organismes sociaux (URSSAF, CRAM, Inspection du travail...) via la DUE,
- Les contrats de travail ne sont pas les mêmes en France et à l'étranger, et même en France, les conditions de contractualisation peuvent varier d'un secteur à l'autre (public / privé).





Contrat de travail



Le contrat de travail

- Trois éléments constitutifs :
 - la prestation de travail,
 - la rémunération,
 - le lien de subordination juridique.
- L'absence d'un de ces éléments génère un autre contrat et peut amener les contractants devant un tribunal.
- Les contrats de travail existent depuis la fin du 19^{ème} siècle, avec une méfiance du législateur pour la durée indéterminée (crainte d'un retour au servage, l'esclavage ou la vassalité), préférence pour le CDD,
- Le CDI est la norme depuis seulement 1973, il faut attendre 1999 pour le voir dans la législation européenne.



Différents types de contrats

- Contrat à durée indéterminée (CDI, contrat de droit commun, cf. art. L.121-5 du Code du travail)
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat nouvelle embauche (CNE)
- Travail temporaire (Intérim)
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- Contrat jeune en entreprise (CJE)



Le contenu essentiel

- Tous les contrats de travail doivent contenir les éléments suivants :
 - la fonction qu'occupera l'employé,
 - sa qualification professionnelle,
 - la rémunération (salaire et primes (en argent ou en nature), à l'exclusion des notes de frais) ; le salaire minimal est fixé par la loi (SMIC), la convention collective (grille des salaires en fonction de la qualification), un accord d'entreprise (on applique le plus favorable à l'employé),
 - la convention collective dont relève éventuellement l'activité,
 - la nature du contrat (durée indéterminée ou déterminée) ;
- Un contrat peut contenir des clauses non-impératives :
 - le lieu de travail (voir aussi clause de mobilité),
 - le dédit-formation,
 - la clause d'objectif à réaliser.



Les autres clauses

- La clause par laquelle le futur employé se déclare libre de tout engagement,
- La clause d'exclusivité,
- La période d'essai (parfois incluse dans la convention) collective,
- La clause de mobilité,
- La clause de non-concurrence.



Les annexes au contrat

- Le salarié conserve un exemplaire de :
 - La convention collective, présentée à la signature,
 - Le règlement intérieur, signé par le salarié en deux exemplaires.



La déclaration unique d'embauche (DUE)

- Après de l'URSSAF
- Précise :
 - la date d'embauche,
 - les références de l'organisme de Sécurité sociale,
 - les coordonnées de l'entreprise,
 - le lieu de travail
 - et le type de contrat (CDI, CDD).



La période d'essai

- Art. L1221-21 de la loi du 25 juin 2008
- Renouvellement compris, elle ne peut pas dépasser
 - 4 mois pour les ouvriers et employés,
 - 6 mois pour les agents de maîtrise et technicien
 - 8 mois pour les cadres.
- Le renouvellement est conditionné par :
 - La prévision du renouvellement dans l'accord de branche étendu,
 - Une indication claire de la possibilité dans le contrat de travail (ou la lettre d'engagement),
 - L'accord du salarié pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel.



Modifier le contrat de travail

- En général, d'un accord entre le salarié et l'employeur :
 - Rémunération,
 - Nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle,
 - Modification des horaires (durée, passage fixe à variable, continu à horaire discontinu, de jour à nuit ou inversement),
 - Changement de lieu de travail ou mutation.
- Ce qui relève des conditions de travail peut être modifié unilatéralement par l'employeur :
 - Un déménagement sans allongement du temps de trajet (ou de moins de 20 km en région parisienne),
 - L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail,
 - Aménagement des horaires,



Modifier le contrat de travail

- Pour ce qui relève du contrat :
 - L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).
 - L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion.
 - L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).
- Pour ce qui relève des conditions de travail
 - Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).
 - En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :
 - soit renoncer à modifier le contrat
 - soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).



Fin du contrat de travail

- Démission,
- Prise d'acte (par le salarié exclusivement) ou résiliation judiciaire aux torts de l'employeur,
- Départ ou mise à la retraite,
- Licenciement,
- Décès du salarié,
- Rupture conventionnelle.



Démission

- Implique de prévenir l'employeur, par oral ou par écrit, et être sans équivoque,
- De réaliser le préavis prévu dans la convention collective,
- Sauf en cas de grossesse pour élever l'enfant à venir, ou suite à un congé de création d'entreprise,
- L'employeur ou le salarié peuvent proposer une dispense de préavis, amenant le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.
- La rétractation est possible si la démission est posée :
 - soit sous l'emprise de la colère ou sous le coup de l'émotion,
 - soit sous l'emprise de troubles psychiques,
 - soit suite à des pressions (menace d'un licenciement pour faute, par exemple).



Licenciement

- Motif Personnel : cause réelle et sérieuse (existe réellement dans les faits, est précise et vérifiable, est suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail) :
 - disciplinaire (en cas de faute du salarié) : faute simple (erreur ou négligence), faute grave (absences injustifiées, indiscipline, harcèlement, vol, état d'ivresse...), faute lourde (intention de nuire à l'employeur),
 - non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail...),
- Procédure :
 - Convocation à un entretien préalable par une LRAR contenant l'objet de l'entretien, les Date, heure et lieu de l'entretien, et la possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien,
 - Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable,
 - Le salarié peut demander des précisions dans les 15 jours qui suivent, et l'employeur répondre sous 15 jours,
 - Le préavis est effectué, sauf dans certains cas.
 - En cas de faute, les indemnités peuvent ne pas être versées.



Licenciement

- Motif économique
- Procédure :
 - Consultation du CSE,
 - Information de la DIRECCTE,
 - Obligation d'adaptation, de reclassement, d'information du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou du congé de reclassement,
 - Convocation à un entretien préalable par une LRAR contenant l'objet de l'entretien, les Date, heure et lieu de l'entretien, et la possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien,
 - Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au moins 7 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable,
 - Le salarié effectue son préavis, sauf exceptions,
 - La contestation est possible pendant 12 mois après le licenciement, de même que la priorité de réembauche.



Rupture conventionnelle

- Obligation d'un accord entre les parties
- Conclusion d'un contrat signé, contrôlé par un juge, interdit :
 - dans un contexte de harcèlement_moral,
 - en cas de pressions exercées par l'employeur pour inciter le salarié à choisir la voie de la rupture conventionnelle,
 - Dans le cadre d'un PSE ou d'une GPEC,
 - Dans le cadre d'un accord collectif,
 - Si cela vise à contourner les garanties liées à un licenciement.
- Convocation à un ou plusieurs entretiens, les parties pouvant être assistées,
- Cette convention de rupture, remise au salarié et signée par les deux parties, prévoit notamment la date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- Droit de rétractation pendant 15 jours suivant la signature.



Abandon de poste

- Sortie non autorisée par l'employeur ou par des absences injustifiées et répétées pendant les heures de travail.
- l'employeur peut adresser au salarié une mise en demeure de reprendre le travail, puis peut déclencher une procédure disciplinaire, débouchant sur :
 - Soit un licenciement pour faute réelle et sérieuse (qui ouvre droit aux indemnités de licenciement)
 - Soit un licenciement pour faute grave (qui prive le salarié de ses droits à indemnités de licenciement)



Fin du contrat de travail

- Certificat de travail : atteste la durée de votre présence et vos postes dans l'entreprise,
- Attestation Pôle emploi : utile pour votre inscription au Pôle emploi,
- Solde de tout compte : votre dernière fiche de paie, qui peut aboutir à un solde en votre faveur, ou en faveur de votre employeur,
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées



Le CDD

- Le CDD doit être Écrit, Rédigé en français, Signé par le salarié
- Motif de CDD
 - remplacement d'un salarié (pour maladie, accident, maternité, congé parental, temps partiel, dans l'attente de l'entrée en fonction d'un CDI),
 - accroissement temporaire d'activité,
 - emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ce type d'emploi.
 - réalisation d'un objet défini (mission particulière)
- Durée : en général, 18 mois, renouvelable. Pour certains cas, de 9 à 24 mois, renouvelables.
- Autres éléments identiques au CDI.
- L'absence d'un élément peut amener un juge à requalifier le CDD en CDI.



Le CDD

- Versement d'une prime de précarité en fin de contrat : 10% de la rémunération totale brute.





Fiche de paie



000474
SOCIETE GERARD CONTE
9 BLD DE PICPUS

BULLETIN DE SALAIRE

Période : Janvier 2016
Paiement le : 31/01/2016
Du : 01/01/2016 Au : 31/01/2016

75012 PARIS
Siret : 30986893300032 Code NAF : 9524Z
Urssaf : 965 3201879330010119 MONTREUIL CEDEX

CP N-1 CP N
Acquis : 30.00 / 20.00 /
Total pris : 30.00 / 0.00 /
Solde : 0.00 / 20.00 /

MR MARQUES MICHEL
2 SQUARE ROCAMADOUR

75016 PARIS

Matricule : 4 NoGécu : 173037511532431

Entré(e) le : 01/04/2009 Ancienneté : 01/10/1999
Emploi : EMPLOYE
Qualif : NON CADRE Classif : Coeff : 0 SMIc horaire : 9.67 Plafond Gécu : 3218.00

Rubriques	Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot.Patronales	
SALAIRE DE BASE	151.67	11.6217	1762.67			
H. supp majorées à 25 %	17.33	14.5272	251.76			
SOUS TOTAL SALAIRE DE BASE	169.00		2014.43			
BP02 PRIME ANCIENNETE / SAL BASE	2014.43	15.0000	302.16			
SALAIRE BRUT			2316.59			
EP01 URSSAF-Maladie-Matern.-Inval..	2316.59	0.7500	17.37	12.8400	297.45	
EP02 URSSAF SOLIDARITE	2316.59			0.3000	6.95	
EP03 URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL	2316.59			4.0000	92.66	
EP11 URSSAF ALLOC FAMILIALES 2015	2316.59			3.4600	79.92	
EP05 URSSAF ASS. VIEILLESSE PLAF.	2316.59	6.9000	159.84	8.5500	198.07	
EP06 URSSAF ASS. VIEILLESSE DEPLAF	2316.59	0.3500	8.11	1.8500	42.86	
EP07 URSSAF FNAL	2316.59			0.1000	2.32	
EP16 URSSAF FINANC. ORG. PRO. SYND.	2316.59			0.0160	0.37	
EFG2 REDUCTION FILLON 2015				-100.0000	-139.23	
EP12 ASSEDEC Tr. A	2316.59	2.4000	55.80	4.0000	92.66	
EP19 FONDS DE GARANTIE (AGS)	2316.59			0.2500	5.79	
EP20 RETRAITE MIRCO NC T1	2316.59	3.1000	71.81	4.6500	107.72	
EP41 AGFF NC TRANCHE 1	2316.59	0.8000	18.53	1.2000	27.80	
E900 PREVOYANCE NON CADRE TA	2316.59	0.4880	11.30	0.7320	16.96	
EP28 TAXE APPRENTISSAGE	2316.59			0.6800	15.75	
EP29 FORMATION CONTINUE	2316.59			0.7000	16.22	
EP37 CSG DEDUCTIBLE	2293.01	5.1000	116.94			
EM2B REDUCT HEURES SUPPL. P.P.-> 20	17.33			-1.5000	-26.00	
TOTAL DES RETENUES			459.50		838.27	
NET IMPOSABLE			1857.09			
SP01 URSSAF CSG NON DEDUCTIBLE	2293.01	2.4000	55.03			
SP02 URSSAF CRDS	2293.01	0.5000	11.47			
SP00 REMBOURSEMENT TRANSPORT	35.00		35.00			
NET A PAYER			1825.59			
Heures période	169.00	Cumul bases	2316.59	Paiement	Total cot.patronales	838.27
Cumul heures	169.00	Cumul bruts	2316.59	par Chèque	Total des retenues	1364.27
Cumul h.sup	17.33	Cumul imposable	1857.09		Coût global période	3154.86
Solde rep.remp.		Cum H.Majorées	0.00			
Solde rep.récup.						

Ameublement (fabrication)

NET A PAYER

1825.59 Euros

*A défaut de Convention Collective : Code du travail - Durée des congés payés : art.L.3141-3,6,7,11,12 - Durée prévus : art.L1237-1 et L1234-1
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.*



Généralités

- Tout salarié doit recevoir une fiche de paie lors du paiement du salaire, quel que soit :
 - le nombre de ses employeurs,
 - le montant et la nature de ses rémunérations,
 - la forme du contrat de travail.
- Fiche de paie simplifiée dans les structures de 300- personnes
- Dématérialisation possible
- Conservation
 - Sans date limite pour le salarié, possibilité de demander un double,
 - Au moins 5 ans pour l'employeur, pas d'obligation de transmettre un double
- Contestation du montant ou de l'exactitude, jusqu'à 3 ans après remise



Mentions interdites

- Exercice du droit de grève,
- Fonctions de représentant du personnel. La nature et le montant de la rémunération liée à l'activité de représentant du personnel doivent figurer sur une fiche annexée à la fiche de paie. C'est à l'employeur de l'établir et de la fournir au salarié.



000474
SOCIETE GERARD CONTE
9 BLD DE PICPUS

75012 PARIS
Siret : 30986893300032 Code NAF : 9524Z
Urssaf : 965 3201879330010119 MONTREUIL CEDEX

BULLETIN DE SALAIRE

Période : Janvier 2016
Paiement le : 31/01/2016
Du : 01/01/2016 Au : 31/01/2016

	CP N-1		CP N	
Acquis :	30.00	/	20.00	/
Total pris :	30.00	/	0.00	/
Solde :	0.00	/	20.00	/

Matricule : 4 NoSécu.: 173037511532431

Entré(e) le : 01/04/2009

Emploi : EMPLOYE

Qualif: NON CADRE

Ancienneté : 01/10/1999

Classif: Coeff: 0 SMIC horaire : 9.67 Plafond Sécu : 3218.00

MR MARQUES MICHEL
2 SQUARE ROCAMADOUR

75016 PARIS

Ameublement (fabrication)

NET A PAYER

1825.59 Euros

*A défaut de Convention Collective : Code du travail - Durée des congés payés : art.L.3141-3,6,7,11,12 - Durée préavis : art.L.1237-1 et L.1234-1
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.*



Mentions obligatoires

- Nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié)
- Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (code APE ou code NAF) et numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements (numéro Siret)
- Convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail
- Nom et emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (le niveau ou le coefficient hiérarchique)
- Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes)
- Nature et volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés au forfait (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours)
- Nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail



Rubriques		Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot.Patronales
	SALAIRE DE BASE	151.67	11.6217	1762.67		
	H. supp majorées à 25 %	17.33	14.5272	251.76		
	SOUS TOTAL SALAIRE DE BASE	169.00		2014.43		
BP02	PRIME ANCIENNETE / SAL BASE	2014.43	15.0000	302.16		
	SALAIRE BRUT			2316.59		
EP01	URSSAF-Maladie-Matern.-Inval..	2316.59	0.7500	17.37	12.8400	297.45
EP02	URSSAF SOLIDARITE	2316.59			0.3000	6.95
EP03	URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL	2316.59			4.0000	92.66
EP11	URSSAF ALLOC FAMILIALES 2015	2316.59			3.4500	79.92
EP05	URSSAF ASS. VIEILLESSE PLAF.	2316.59	6.9000	159.84	8.5500	198.07
EP06	URSSAF ASS. VIEILLESSE DEPLAF	2316.59	0.3500	8.11	1.8500	42.86
EP07	URSSAF FNAL	2316.59			0.1000	2.32
EP16	URSSAF FINANC. ORG. PRO. SYND.	2316.59			0.0160	0.37
EFG2	REDUCTION FILLON 2015				-100.0000	-139.23
EP12	ASSEDIC Tr. A	2316.59	2.4000	55.60	4.0000	92.66
EP19	FONDS DE GARANTIE (AGS)	2316.59			0.2500	5.79
EP20	RETRAITE ARRCO NC T1	2316.59	3.1000	71.81	4.6500	107.72
EPR1	AGFF NC TRANCHE 1	2316.59	0.8000	18.53	1.2000	27.80
E900	PREVOYANCE NON CADRE TA	2316.59	0.4880	11.30	0.7320	16.96
EP28	TAXE APPRENTISSAGE	2316.59			0.6800	15.75
EP29	FORMATION CONTINUE	2316.59			0.7000	16.22
EP37	CSG DEDUCTIBLE	2293.01	5.1000	116.94		
EWZB	REDUCT HEURES SUPPL. P.P.<= 20	17.33			-1.5000	-26.00
	TOTAL DES RETENUES			459.50		838.27
	NET IMPOSABLE			1857.09		
SP01	URSSAF CSG NON DEDUCTIBLE	2293.01	2.4000	55.03		
SP02	URSSAF CRDS	2293.01	0.5000	11.47		
SP00	REMBOURSEMENT TRANSPORT	35.00		35.00		
	NET A PAYER			1825.59		
Heures période	169.00	Cumul bases	2316.59	Paiement	Total cot.patronales	838.27
Cumul heures	169.00	Cumul bruts	2316.59	par Chèque	Total des retenues	1364.27
Cumul h.sup	17.33	Cumul imposable	1857.09		Coût global période	3154.86
Solde rep.remp.		Cum H.Majorées	0.00			
Solde rep.récup.						



Mentions obligatoires

- Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales
- Rémunération brute du salarié
- Montant et assiette des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Nature et montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail)
- Montant effectivement reçu par le salarié,
- Date de paiement
- Dates de congé et montant de l'indemnité de congés payés, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée
- Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques : santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage
- Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales
- Montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allègements de charges sociales)
- Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômages et maladie
- Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source



Cotisations

- <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-etapes-de-calcul.html>
- Plafond de la Sécu : Le plafond de Sécurité sociale est le montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations
(<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/plafonds.html>)

