

# CONTRATS DE TRAVAIL

## MODE D'EMPLOI

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

## ET MOI



Fonds social européen  
Investir pour votre avenir



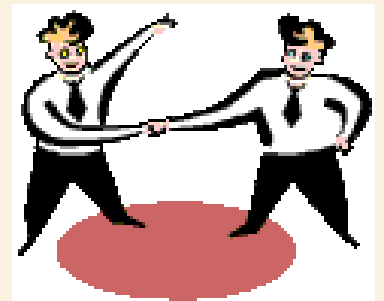
Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

PRÉFET DE LA  
RÉGION AUVERGNE



# QUAND Y A T-IL CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Le contrat de travail existe dès l'instant où le salarié s'engage à **travailler en échange d'une rémunération déclarée**, sous la direction d'un **l'employeur**.
- Son exécution entraîne des obligations tant pour le salarié que pour l'employeur.



# LA DECLARATION DE MON EMBAUCHE EST ELLE OBLIGATOIRE?

**OUI**

La DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) auprès des services de l'Urssaf ou de la MSA  
Au plus tôt, 8 jours avant l'embauche.

- **Documents à remettre au salarié :**

Copie de la DPAE ou accusé de réception (*document à conserver!*)



# QUI PEUT TRAVAILLER SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS ?

- **Age d'admission**

Les jeunes ne sont pas autorisés à travailler avant **16 ans**.

- **Nationalité française**, ou ayant une autorisation de travail



# VISITE EMBAUCHE EST-ELLE OBLIGATOIRE?

**OUI**

- **Visite médicale**

- Effectuée auprès des Services de Santé au Travail (Médecine du travail)
- Avant l'embauche et au plus tard avant expiration de la période d'essai
- Avis d'aptitude à remettre à l'employeur, copie à conserver par le salarié.

## **Information et formation à la sécurité**

En lien avec le poste de travail du salarié, dispensée par l'employeur lors de toute embauche



# PERIODE D'ESSAI

## EST ELLE OBLIGATOIRE?

**NON**

- En règle générale :

**Elle est prévue dans le contrat de travail**

Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience

Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle peut aller **de 1 à 3 mois** selon la convention collective et la qualification du salarié

Le renouvellement est exceptionnel, il doit être motivé et signifié par écrit.

peut, sauf abus, être rompu librement sous réserve du respect d'un **délai de prévenance**

**Au terme de la période d'essai,  
le salarié est définitivement embauché.**

# QUELS SONT LES TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL ?

## Le CDI

- Contrat à Durée Indéterminée: forme normale et générale de la relation de travail. LE CDI peut être **non écrit si il est à temps plein.**

## Le CDD

- Contrat à Durée Déterminée: n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il doit être écrit.

## Le Contrat de travail temporaire (Intérim)

- Conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission. Il doit être écrit. Le salarié est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice

# CONNAISSEZ-VOUS D'AUTRES TYPES DE CONTRATS ?

- **Contrats en alternance**
  - Contrat d'apprentissage
  - Contrat de professionnalisation
- **Contrats aidés financés par état et CG(Si RSA)**
  - CUI/CAE
  - CUI/CIE
  - CUI/CAE/EMPLOI D'AVENIR
  - CUI/CIE/EMPLOI D'AVENIR



# LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION QUI EST CONCERNÉ ?

- Bénéficiaires:

Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

- Employeurs:

Tout employeur

*sauf les services de l'Etat*



# Les Emplois d'Avenir

- **Publics éligibles :**

- **Les jeunes âgés de 16 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans** pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont sans emploi
- **Les jeunes peu ou pas qualifiés, soit :**

**Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI et Vbis)**

**Les jeunes peu qualifiés** (de niveau V, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois

**Dans les zones prioritaires** (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale), à titre dérogatoire\*, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir **jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur** s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

# Les Emplois d'Avenir

- **Secteur non Marchand :** les collectivités, les associations, les bailleurs sociaux, les hôpitaux, etc.
- **Secteur Marchand :** entreprises dans des secteurs définis
- **Durée du travail :** cas général : temps plein , SMIC

**Les employeurs doivent être en capacité de :**

**Prévoir un encadrement suffisant** pour accueillir un jeune non expérimenté.

**Proposer des offres d'emploi adaptées** (mise en place d'un tutorat, définition du contenu du poste et des compétences).

**Mettre en place des actions de formation** permettant d'améliorer les compétences et qualifications des jeunes en lien avec son projet professionnel, en mobilisant des financements dans ce sens .

**De maintenir l'activité pendant la durée de l'aide**

# Engagements de la Mission Locale et de Cap Emploi en cours de contrat et avant la sortie du jeune

**Mobilisation de l'offre de service de la Mission locale en cours d'exécution du contrat** ( Ateliers, évaluations, accompagnement social et professionnel

**Le jeune sera suivi dans le cadre** d'un accompagnement personnalisé social et professionnel **pendant tout son contrat.**

**Pour formaliser cet accompagnement,** un dossier d'engagement et de suivi dans le cadre de l'EA est mis en œuvre :

**Il est constitué :**

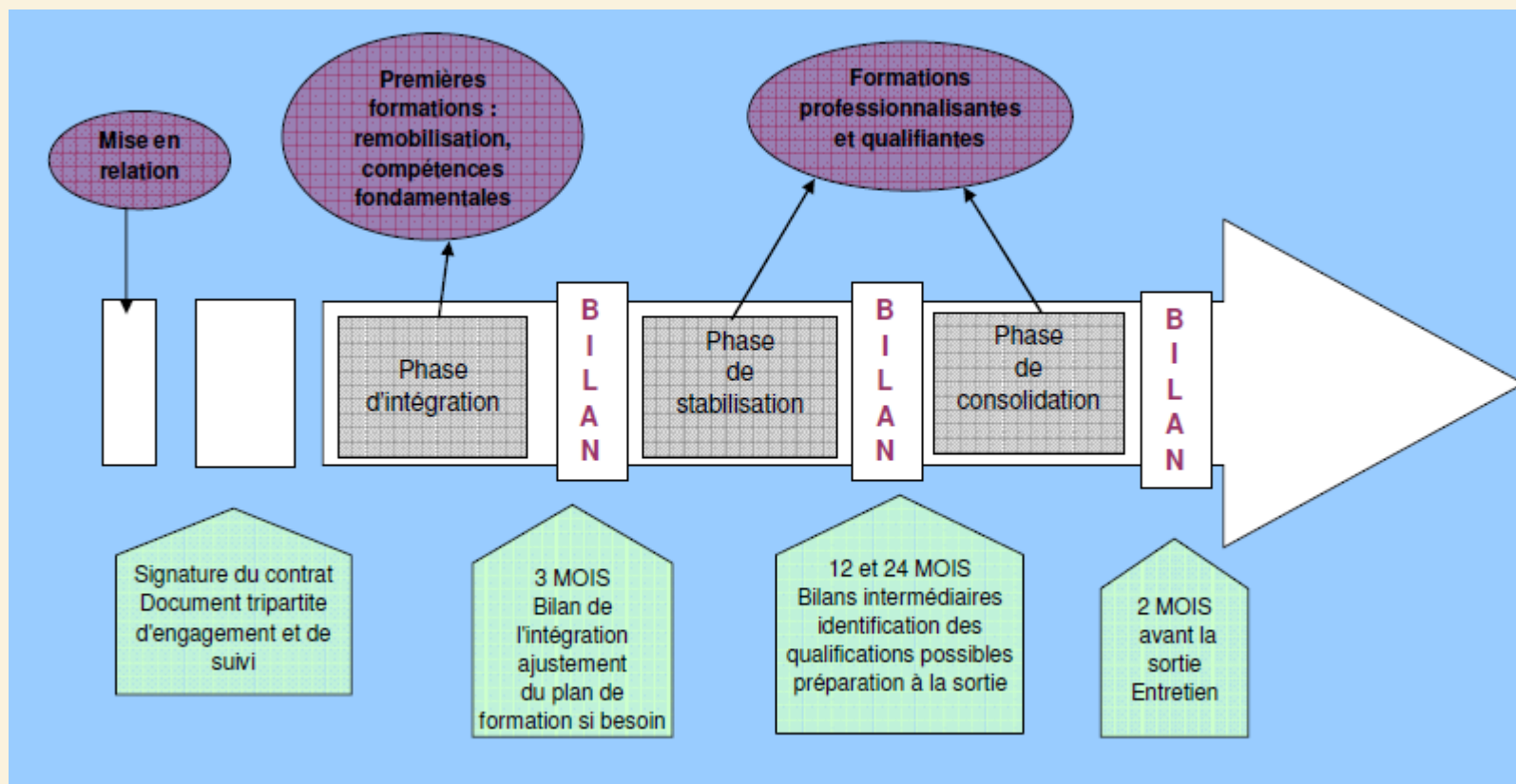
Des engagements tripartites initiaux  
Du livret de suivi de l'emploi d'avenir

**L'EA va être suivi par la ML et soumis à plusieurs phases .**

Des entretiens réguliers **seront organisés par le référent ML avec le jeune, l'employeur et son tuteur .**

Chaque document est signé par le salarié, l'employeur et le référent ML

# Schéma type d'un emploi d'avenir



# LES CONTRATS EN ALTERNANCE

- **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**
- **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

**Contrats de travail particuliers combinant :**

- **des périodes de travail en entreprise**
- **des périodes de formation**



Fonds social européen  
Investir pour l'avenir



# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : QUELLES DIFFÉRENCES ?

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Public concerné	Jeunes de 16 à 25 ans inclus	Jeunes de 16 à 25 ans inclus et adultes
Type de contrat	CDD	CDD ou CDI
Durée	de 1 an à 3 ans  (en général 24 mois pour un diplôme d'enseignement secondaire)	Pour un CDD : - de 6 à 12 mois - 24 mois à titre dérogatoire

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : QUELLES DIFFÉRENCES ?

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre certifié (du CAP au diplôme d'ingénieur)	Compléter la formation initiale, acquérir une qualification reconnue et favoriser l'insertion professionnelle
Date de signature du contrat	Jusqu'à 3 mois avant et 3 mois après le démarrage de la formation en CFA (généralement entre le 1 <sup>er</sup> juillet et le 31 décembre)	Démarrage possible toute l'année, voir avec l'organisme de formation (en particulier pour la formation qualifiante)
Période d'essai	2 mois	1 mois renouvelable une fois



# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : QUELLES DIFFÉRENCES ?

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Rémunération	De 25 à 78 % du SMIC en fonction de l'âge et de l'année en apprentissage	De 55 à 100 % du SMIC en fonction de l'âge et du niveau de qualification
Formation	Formation diplômante <u>Durée</u> : 400 heures min. / an <u>Lieu</u> : CFA <u>Tutorat dans l'entreprise</u> : obligatoire (maître d'apprentissage)	Formation qualifiante ou diplômante <u>Durée</u> : 15 à 25 % du temps de travail <u>Lieu</u> : OF <u>Tutorat dans l'entreprise</u> : facultatif

# LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION

- **Rémunération minimale en contrat d'apprentissage** \*

	Moins 18 ans	18 à – 21 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année	25 % Smic	41 % Smic	53 % Smic
2 <sup>ème</sup> année	37 % Smic	49 % Smic	61 % Smic
3 <sup>ème</sup> année	53 % Smic	65 % Smic	78 % Smic

- **Rémunération en contrat de professionnalisation** \*

	Moins 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
Sans Bac Pro	55 % Smic	70 % Smic	100 % Smic
Avec Bac Pro	65 % Smic	80 % Smic	

\* (hors accord de branches)

# L'EMPLOI PUBLIC : 5,3 M DE PERSONNES

## 3 VERSANTS

### La Fonction Publique d'Etat

2,4 M d'agents(militaires compris)

Les services centraux (les ministères) qui ont en charge la conception et la coordination des actions de l'Etat au niveau national.

les services déconcentrés mènent les actions de l'Etat au niveau de la région et du département (préfectures, rectorats, directions départementales, etc..., établissements publics d'enseignements : universités, lycées, collèges), établissements publics administratifs rattachés aux différents ministères.

### La Fonction Publique Hospitalière

1,1 M d'agents

les établissements d'hospitalisations publics

- les maisons de retraite publiques
- les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance
- les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés
- les centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics ou à caractère public

### La Fonction Publique Territoriale

1,8 M d'agents travaillent dans les collectivités et leurs établissements publics.

1/3 des effectifs de la fonction publique

57 000 employeurs locaux

+ 9 % de la population active

#### La Commune

#### Le Département

#### La Région

**Les Etablissements Publics :**  
**EPCI (communauté urbaines d'agglomérations, de Communes)... (eau/SIVOM....) CNFPT – CDG – CCAS**

### Trois catégories : A, B, C

**Au sein de chaque fonction publique, il existe une classification de la nature des responsabilités exercées :**

- la catégorie A (fonctions de direction et de conception)
- la catégorie B (fonction d'application et de maîtrise)
- la catégorie C (fonction d'exécution)

# ACCÈS – PROGRESSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## 1 - concours (interne, externe, 3<sup>ème</sup> voie)

Conditions : 16 ans minimum, Nationalité française ou européenne et diplômes

A – BAC + 3 minimum - B – BAC minimum - C – Pas de diplômes exigés

Organisés par Centre de gestion et le CNFPT

Les examens professionnels réservés aux Fonctionnaires

## 2 - Contrat de droit public

CDD ou CDI

## 3 - Contrat de droit privé

Contrat d'apprentissage et Contrats aidés

**Particularité de la FPT :**  
**Le lauréat** est inscrit sur une liste d'aptitude pendant un an renouvelable 2 fois sur sa demande – Son inscription ne vaut pas recrutement

# LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

**La discrimination est interdite**

**dans les annonces  
de recrutement**

**pendant toute la durée du contrat  
et au moment de la rupture**

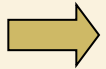
**La discrimination est un délit.**

# LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

**Il est interdit dans une offre d'emploi de faire référence aux critères suivants**

- · l'origine,
- · le sexe,
- · les mœurs,
- · la situation familiale,
- · la grossesse,
- · la race, l'ethnie ou la nation,
- · les opinions politiques,
- · les activités syndicales ou mutualistes,
- · les convictions religieuses,
- · l'état de santé,
- · le handicap,
- · l'orientation sexuelle,
- · l'âge,
- · l'apparence physique,
- · le nom de famille,
- · les caractéristiques génétiques.

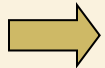
# LES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



## INSPECTION DU TRAVAIL (DIRECCTE)

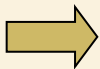
Apprécie l'opportunité d'un **contrôle**

- Peut adresser une lettre d'observation à l'entreprise pour lui rappeler ses obligations
- Peut dresser un procès verbal et le transmettre au Procureur de la République



## DÉFENSEUR DES DROITS

- Reçoit et traite les **réclamations**
- Peut demander des informations (à l'employeur ou à Pole Emploi)
- Peut engager une médiation
- Peut saisir le Procureur de la République



## POLICE OU GENDARMERIE

- Peut établir un **procès verbal**

# LES CONTRATS DE TRAVAIL

## MODE D'EMPLOI

# LA RUPTURE DE MON CONTRAT DE TRAVAIL



Fonds social européen  
Investir pour le futur





# À L'INITIATIVE DU SALARIE

## ◆ **Démission** (seulement pour les CDI)

Conditions :

- manifester clairement sa volonté de démissionner
- respecter le délai de préavis éventuellement prévu.

## ◆ **CDD : rupture anticipée du contrat**

Condition :

- justifier d'une embauche en CDI.

→ En dehors de ce cas, à la demande du salarié, l'employeur peut donner son accord à l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une **rupture anticipée d'un commun accord**.

# À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- ◆ Licenciement pour **motif personnel** :
- ◆ Licenciement pour **motif économique** :
- Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse

**PROCEDURE à RESPECTER**

# RUPTURE CONVENTIONNELLE

- **Commun accord** entre l'employeur et le salarié : ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- **procédure spécifique** : entretien(s) entre les deux parties, rétractation possible de l'une ou l'autre partie, homologation de la convention, ...
- **garanties pour le salarié**
- **bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.**

La rupture conventionnelle ne concerne que les **contrats de travail à durée indéterminée.**

# DOCUMENTS REMIS AU SALARIE

À la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit l'origine (licenciement, démission...), l'employeur remet obligatoirement au salarié :

- **un certificat de travail** qui atteste, notamment, de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise
- **un reçu pour solde de tout compte**: inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du CT
- **une attestation pour Pôle Emploi** indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à l'allocation chômage

• Vous devez

**conserver ces documents**

**pour faire valoir vos droits tout au long de votre vie (chômage, retraite...)**

# OBLIGATIONS DU SALARIÉS DURANT LE CONTRAT DE TRAVAIL?

# DUREE DU TRAVAIL

---

- **Durée légale**

35 heures hebdomadaires, soit 151.67 heures mensuelles.

- **Durées maximales**

- Quotidienne: **10** heures
- Hebdomadaire absolue : 48 heures
- Hebdomadaire moyenne: 44 heures sur 12 semaines consécutives



## Particularités pour les mineurs

# CONGES PAYES

---

- ❖ Tout salarié a **droit** chaque année à **un congé payé** à la charge de l'employeur quel que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.
- ❖ Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de **2,5 jours** ouvrables → 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail.

**Le salarié à temps partiel a les mêmes droits  
que le salarié à temps complet**

# REMUNERATION

- Les minima :

- SMIC (9,40€ brut / 7,41€ net)
- minimum conventionnel



- Mensualisation

Le salaire est payé mensuellement, à échéance régulière, soit par virement, soit par chèque ou espèces remis en main propre



- La remise d'un **bulletin de salaire** est obligatoire, à chaque versement de salaire



- La remise du bulletin de salaire ne prouve pas le versement du salaire
- Le salarié dispose de 5 ans pour réclamer le paiement de son salaire devant le Conseil des Prud'hommes





# REMUNERATION (2)

---

## Différence entre salaire brut et salaire net:

- le salaire net correspond au salaire brut auquel sont déduites les cotisations salariales (Sécu, assurance chômage, retraite, CSG, CRDS...)
- Le « net à payer » correspond au salaire net auquel sont ajoutées des sommes non soumises à cotisations (remboursement de frais, indemnités de licenciement...) = salaire versé au salarié

# ACCIDENT DU TRAVAIL

---

- Notion
- Déclaration
- Rémunération

# OBLIGATIONS DU SALARIE

## Le salarié est porteur de l'image de l'entreprise

- Se présenter en tenue adaptée au poste de travail
- Respecter les horaires de travail
- Respecter les consignes données, notamment les consignes de sécurité
- Respecter les outils et matériel mis à disposition par l'employeur
- Prévenir l'employeur en cas d'absences et/ou de retards et faire parvenir les justificatifs de ces absences dans les 48h00
- Devoir de discrétion sur les informations divulguées par l'entreprise