

# Le **GUIDE** de l'employeur

---



# SOMMAIRE

<b>1. La réglementation</b>	<b>  p.3</b>
<b>2. Contrat de travail, période d'essai et préavis</b>	<b>  p.4</b>
<b>3. Licenciement, départ à la retraite et rupture conventionnelle</b>	<b>  p.9</b>
<b>4. Congés et jours fériés</b>	<b>  p.12</b>
<b>5. Durée du travail</b>	<b>  p.15</b>
<b>6. Maladie, maternité, accident du travail</b>	<b>  p.17</b>
<b>7. Retraite complémentaire, régimes de prévoyance et frais de santé</b>	<b>  p.20</b>
<b>8. Classification des emplois</b>	<b>  p.22</b>
<b>9. Salaire, primes et indemnités</b>	<b>  p.23</b>
<b>10. Annexes</b>	<b>  p.25</b>
<b>11. Notes</b>	<b>  p.31</b>



## La Réglementation

# LA REGLEMENTATION

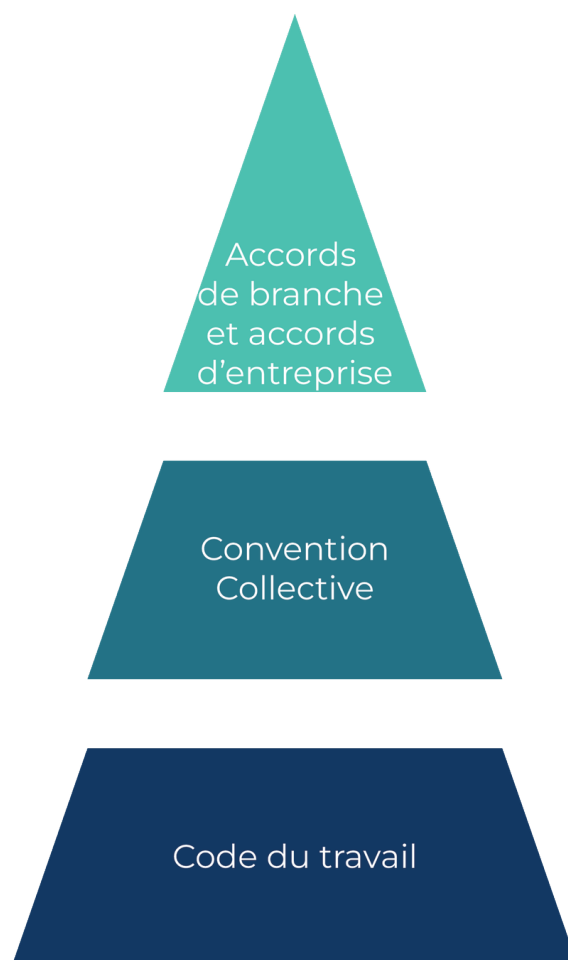
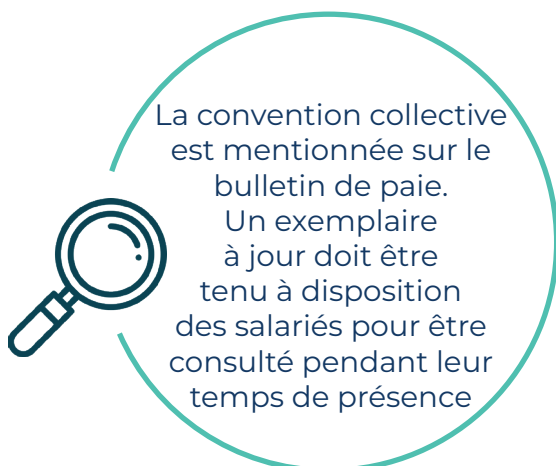
## CODE DU TRAVAIL ET CONVENTIONS COLLECTIVES

**En tant qu'employeur, vous devez suivre les règles de droit selon une hiérarchie.**

**Règle d'or :** entre deux méthodes, on applique toujours celle qui est à l'avantage du salarié.

Le code du travail énonce les dispositions légales de base qui régiront la relation entre l'employeur et ses salariés.

La convention collective qui concerne l'activité principale de l'entreprise adapte certaines de ces règles aux situations particulières liées à la branche d'activité.



**A ce jour, certains secteurs d'activité restent encore sans convention collective. Dans ce cas, le code du travail s'applique à l'entreprise et donc à ses salariés.**



## Contrat de travail, période d'essai et préavis

# CONTRAT DE TRAVAIL, PERIODE D'ESSAI ET PRÉAVIS

---

### Formalisme et durée

#### LE CDI : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Aucun écrit n'est exigé pour un CDI sauf pour certains types de contrats (ex : CDI à temps partiel) et si la convention collective le prévoit.

En pratique, et notamment pour prévenir tout conflit et pour intégrer toute clause particulière, la signature d'un contrat est fortement recommandée.

#### LE CDD : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Le CDD doit obligatoirement être écrit et signé dans un délai de 2 jours suivants l'embauche sauf si la convention collective prévoit un délai plus court.

**Attention : le salarié peut demander la requalification en CDI devant le juge, en l'absence d'écrit.**

Un CDD ne doit pas avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi (**remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité**). Il peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois pour accroissement temporaire d'activité ou de 8 mois pour un contrat saisonnier.

**⚠ Le contrat de travail doit comporter certaines mentions obligatoires (durée, rémunération, fonction etc...) notamment dans les cas suivants : contrat à temps partiel, à durée déterminée, contrat de travail intermittent, contrat de travail temporaire et contrat d'apprentissage.**



# ACQS

EXPERTISE CONSEIL



125 Avenue Saint-Vincent-de-Paul  
40100 - Dax  
05-58-74-98-01

