



# GUIDE DES JEUNES TRAVAILLEUR-EUSES

# 2023



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>LE CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>6</b>
Le contrat de Travail.....	6
Quelques clés pour décrypter ton contrat de travail.....	7
<b>LES CONTRATS SPÉCIAUX.....</b>	<b>9</b>
Contrat à Durée Déterminée (CDD).....	9
CDD saisonnier .....	9
L'alternance.....	10
Stage .....	11
<b>LE SALAIRE ET LE BULLETIN DE PAIE .....</b>	<b>13</b>
IMPORTANT .....	14
<b>LES DURÉES DE TRAVAIL .....</b>	<b>15</b>
<b>LES TEMPS DE REPOS.....</b>	<b>16</b>
Le temps de repos minimal entre deux journées .....	16
Pause quotidienne.....	16
Repos hebdomadaire.....	17
Adaptation pour les jeunes travailleur-euses.....	17
<b>LES CONGÉS PAYÉS .....</b>	<b>18</b>
Acquisition des congés payés .....	18
Prise des congés payés.....	19
<b>LES ARRÊTS DE TRAVAIL .....</b>	<b>20</b>
Arrêts de travail liés à une maladie professionnelle ou un accident du travail .....	20
Arrêts de travail liés à une maladie non professionnelle.....	20

<b>LA FIN DU CONTRAT .....</b>	<b>23</b>
Contrats CDD .....	23
Contrats CDI .....	24
<b>L'IMPORTANT DU COLLECTIF .....</b>	<b>26</b>
Liberté syndicale.....	26
Représentant-es du personnel .....	27
Droit de grève.....	28
<b>ANNEXE / LE CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>29</b>
Les 15 informations sur la relation de travail à fournir aux salarié-es.....	29
<b>ANNEXE / LES CONTRATS SPÉCIAUX .....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE / BULLETIN DE SALAIRE .....</b>	<b>33</b>
LÉGENDE DU BULLETIN DE SALAIRE .....	33
<b>ANNEXE / LE DROIT DE GRÈVE .....</b>	<b>36</b>
Le droit de grève dans les établissements de droit privé.....	36
Qu'est-ce qu'une grève ? .....	36
Quelles sont les formalités préalables à la grève ?.....	37
Quel effet sur le contrat de travail ? .....	38
Attention à l'abus du droit de grève et aux actes illicites.....	38



# INTRODUCTION

Nous, jeunes, avons grandi de crise en crise, la précarité est la seule réalité que nous connaissons : petits salaires, emplois sans contrats, licenciements, inégalités salariales, etc. Ces dernières années, les incessantes réformes du travail et des retraites vont dans ce sens, et engendrent la dégradation et la précarisation des conditions de travail et de vie des nouvelles générations.

Nous voulons construire un autre modèle. Un modèle qui mettra la vie des jeunes au centre des priorités. Il nous faut un système construit en fonction des besoins de tou.tes les jeunes, migrant-es, femmes, minorités de genres, élèves/étudiant-es et autres personnes précaires ; un Pays Basque qui se basera sur le partage du travail, du soin et des biens. Pour cela, nous, jeunes, devons être maître-sses de nous-mêmes, et devons saisir notre capacité à décider de nos conditions de vie et de travail , d'aujourd'hui et de demain, ici, au Pays Basque.

Pour atteindre ces objectifs, il est indispensable de se battre dès maintenant pour nos droits au travail. Même si nous voulons renverser le système mis en place, nous sommes conscient-es que différents droits fondamentaux que nous prenons pour acquis ne sont pas encore respectés, et encore moins dans notre situation en tant que jeunes. Le patronat et les institutions savent que nous ne connaissons pas nos droits du travail, et ils utilisent cette situation au profit de leurs intérêts.



C'est pour faire face à cette violation des droits que nous présentons ce guide. Nous avons répertorié un ensemble de clés à prendre en compte, qui peuvent nous aider au moment d'entrer dans le monde du travail ou de signer un nouveau contrat.

En effet, en plongeant dans le monde du travail, la solitude est le sentiment de la plupart des jeunes, nous nous trouvons seules face au système du travail. Nous sommes des milliers dans cette même situation. C'est aussi pour cela que nous présentons ce guide, pour que nous tou-ttes, jeunes travailleurs et travailleuses, ayons un outil commun pour répondre aux violations de nos droits. Pour mettre fin à cette situation, il est indispensable de raviver la lutte contre toutes les précarités, mais aussi de participer à la lutte syndicale en tant que jeunes, pour revendiquer nos droits du travail et pour créer, ensemble, avec les autres travailleurs et travailleuses, un nouveau système.

#### **⚠ Attention !**

Ce guide porte uniquement sur les règles de droit privé, il ne s'applique donc pas aux agent.es et fonctionnaires travaillant dans le secteur public.



Certaines d'entre nous serons un jour salariées d'une entreprise. Cette activité peut permettre, entre autres, de financer une partie de nos études ou d'accéder à une indépendance économique. Cependant, nous, jeunes travailleur-euses, sommes souvent peu ou mal informées sur nos droits. Trop souvent, cela donne lieu à un non-respect de nos droits prévus notamment par le Code du travail.

Ce guide a pour but de nous donner quelques notions de base pour faire respecter nos droits.

Si tu as des doutes sur la légalité de ta situation de travail ou si tu es en litige avec ton employeur-euse, n'hésite pas à nous contacter, nous te conseillerons et t'aiderons.

## Le contrat de Travail :

Le contrat de travail est un type de contrat par lequel une personne s'engage à effectuer un travail pour un employeur-euse, moyennant une rémunération. Trois éléments caractérisent le contrat de travail :

-  La fourniture d'un travail
-  Le paiement d'une rémunération
-  L'existence d'un lien de subordination



S'agissant du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein, la loi ne prévoit pas expressément l'obligation d'un écrit. Cependant, lorsque le contrat est un contrat à durée déterminée (CDD) par exemple, le contrat doit être écrit et l'employeur-euse doit te le transmettre au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

De plus, l'Union Européenne contraint les employeur-euses à fournir par écrit 15 éléments essentiels du contrat de travail dans un délai maximum de 7 jours.

**Voir première annexe**  
à la fin du guide >>

## Quelques clés pour décrypter ton contrat de travail :

 La première chose qui devra figurer dans ton contrat de travail est l'identification des parties signataires :

- › les éléments sur l'entreprise qui t'embauche d'une part (numéro Siret, siège social, représentant légal)
- › les éléments te concernant d'autre part.

 Puis, les éléments à vérifier en priorité sont :

- › **L'emploi et la qualification** : ces éléments dépendent de la convention collective applicable dans l'entreprise et vont directement impacter ton salaire.
- › **La date de début du contrat** et celle de fin s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.
- › **Période d'essai** : ce n'est pas automatique ; si le contrat ne le prévoit pas il n'y aura pas de période d'essai et l'engagement sera définitif !
- › **Le lieu d'exécution du travail** : il s'agira d'une simple information, puisque, sauf exception, ton employeur-euse pourra modifier sans ton accord le lieu de travail dans un même secteur géographique.

- › **Le temps de travail** : cet élément sera renseigné à la semaine ou au mois. A titre d'exemple, 35h hebdomadaires équivalent à 151.67 heures mensuelles.
- › **La rémunération** : sera indiqué soit le taux horaire soit le montant mensuel. Il s'agira du minimum que tu percevras mais il est possible que ta rémunération soit finalement plus élevée si tu réalises des heures supplémentaires par exemple.
- › **Convention(s) collective(s) applicable(s)** : en droit du travail la norme négociée occupe une grande place puisque ces accords peuvent déroger à la loi de manière plus favorable mais moins favorable aussi ! Il est donc très important d'aller voir ce que prévoient les conventions. Ton contrat devra mentionner la convention collective de branche et d'entreprise applicables, si elles existent.

Il est possible que ton employeur-euse insère d'autres clauses au contrat, le contenu est libre. Mais, il faut être vigilant-e car souvent ces clauses supplémentaires créent des obligations à ta charge : clause de mobilité, clause de non-concurrence...

Dans tous les cas, si ton contrat contient une clause qui ne respecterait pas la loi, les règlements ou les conventions, elle sera considérée comme non écrite et elle ne pourra pas t'être opposable ! Si tu as des questions n'hésite pas à te rapprocher de nous !

Enfin, le contrat devra être daté et signé par toi et ton employeur-euse. N'oublie pas de conserver un exemplaire signé.

L'employeur-euse doit déclarer l'embauche de tou-te salarié-e auprès de l'Urssaf, cela s'appelle la Déclaration Préalable A Embauche (DPAE).



En saison ou dans le cadre de tes études, tu pourras rencontrer des contrats spéciaux, dérogeant au CDI. **Plus précaires, ils bénéficient d'un encadrement législatif plus important ; ils doivent être écrits et comporter des mentions obligatoires!**

## Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée sera à terme précis ou imprécis (cas du remplacement d'une salariée absente, par exemple) et conclu pour **l'exécution d'une tâche précise et temporaire**, et seulement dans les cas énumérés par l'article L1242-2 du Code du travail.

-  Le contrat devra être écrit et comporter certaines mentions dont l'objet du CDD (article L1242-12) ;
-  Le contrat pourra faire l'objet de 2 renouvellements pour une durée max de 18 mois (sauf accord de branche prévoyant une durée différente) ;
-  Sauf exception, tu bénéficieras d'une indemnité de fin de contrat d'un montant de 10% de la rémunération brute totale versée. Voir le chapitre 8.

## CDD saisonnier

Il porte sur des emplois saisonniers, c'est-à-dire sur des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (secteurs agricole et touristique principalement).



A la différence d'un CDD classique :

- 📄 La durée maximale est de **8 mois** ;
- 📄 Il n'y a **pas de prime de fin de contrat** sauf convention collective plus favorable ;
- 📄 Des droits supplémentaires par rapport à la **reprise de l'ancienneté et reconduction du contrat** les saisons suivantes. Voir la convention collective de branche applicable à ton contrat.

## 🔗 L'alternance

Les formations en alternance associent des phases de formation théorique au sein de l'organisme de formation et des phases de formation pratique en entreprise.

Il existe deux types de contrats :

- 📄 le **contrat d'apprentissage** en formation initiale qui vise l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel,
- 📄 le **contrat de professionnalisation**, généralement en formation continue qui vise l'obtention d'une qualification professionnelle.

Ton employeur-euse devra assurer ta formation pratique et te fournir un emploi en relation avec la formation.

Ces deux contrats répondent à des régimes différents (que nous ne détaillerons pas ici). Pour plus d'infos

🔗 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N11240>

Dans les deux cas, tu seras considérée comme une salariée de l'entreprise mais avec un statut différent s'agissant :

€ **du salaire** : la rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC en fonction du type de contrat, de ton âge et du niveau de formation. Le minimum étant pour le contrat de professionnalisation 55% du SMIC et pour un contrat d'apprentissage 27 % du SMIC (jeune de < 18ans en 1ère année).

Dans les deux cas, à compter de 26 ans le salaire minimum est le SMIC.

**Ce sont des minimas, la convention collective de branche applicable ou l'accord d'entreprise sont, peut-être, plus favorables !**

⚖ **de la prise en compte dans l'effectif** : tu ne seras pas comptée dans l'effectif de l'entreprise, pour autant, tu as la possibilité de **voter et de te présenter dans les élections professionnelles de ton entreprise** si tu remplis les critères d'ancienneté et d'âge requis.

🕒 **du temps de travail** : si tu es mineur-e tu bénéficies d'une protection particulière s'agissant de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, ainsi qu'une interdiction de principe de travailler de nuit et les jours fériés (avec des dérogations possibles les jours fériés). Voir le chapitre 5.

📄 **de la fin de contrat** s'agissant du contrat d'apprentissage.

**Voir deuxième annexe**  
à la fin du guide >>

## 🌱 Stage

Longtemps, aucune règle n'encadrerait le statut de stagiaire. Depuis une loi de 2009, quelques mesures protectrices ont été instaurées, mais, tu le verras, cela reste un statut très précaire !

En effet, en tant que stagiaire tu n'es pas pas considérée comme une salariée de l'entreprise, néanmoins, tu peux bénéficier de certaines garanties :

- 🏠 **Obligation de conclure une convention de stage** : les stages en milieu professionnel sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et doivent faire l'objet d'une convention tripartite.
- 🏠 Si ton stage dure plus de 2 mois, tu devras bénéficier d'une **gratification (et non d'un salaire) minimum** d'un montant égal à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 4,05 €/heure au 1er janvier 2023. Mais rien n'empêche ton entreprise d'accueil de rémunérer un stage de moins de 2 mois.
- 🏠 Si ton stage dure plus de deux mois, la convention devra prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence.
- 🏠 Tu bénéficies des **mêmes avantages de l'entreprise que les autres salariés** en matière de : titres-restaurant ou d'accès au restaurant de l'entreprise ; de la prise en charge de l'abonnement aux transports publics ; des activités sociales et culturelles du CSE.



# LE SALAIRE ET LE BULLETIN DE PAIE

Le salaire est fixé par le contrat de travail, en principe, d'un commun accord entre l'employeur-euse et le-la salarié-e.

Mais cette liberté de principe s'exerce, en fait, dans un cadre limité. Les parties au contrat doivent respecter un certain nombre d'éléments :

- 🗂️ le **SMIC** et les avantages résultant des accords collectifs ; les usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur-euse ;
- 🗂️ les salaires minima conventionnels ;
- 🗂️ le principe de non-discrimination.

Mineur-e, le salaire minimum est en principe égal au montant du Smic. Toutefois, sauf convention ou accord collectif plus favorable, l'article D 3231-3 du code du travail prévoit :

- 📊 Un SMIC minoré de 20% pour les mineur-es de moins de 17 ans.
- 📊 Un SMIC minoré de 10% pour les mineur-es entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les travailleur-es mineur-es justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils-elles relèvent.

Les mineur-es salarié-es n'ont pas droit à la prime d'activité, qui est réservée aux plus de 18 ans. La Caf rejettera automatiquement nos demandes de primes d'activité.



Lorsque employeur-euse te rémunère, il-elle doit te remettre une « pièce justificative », c'est le fameux bulletin de salaire ou bulletin de paie. Il doit être remis à chaque paie, avec la même périodicité (mois, quinzaine, etc.), il n'est soumis à aucune condition de forme (papier ou électronique sous condition) dès lors qu'il comporte les éléments exigés par le Code du travail.

Si tu es absent-e du lieu de travail, l'employeur-euse est tenu-e de te faire parvenir le bulletin de paie par tout moyen. Il-elle ne peut se contenter de le tenir à ta disposition, et de te laisser venir le chercher.

S'agissant de son contenu, plusieurs mentions sont obligatoires :

-  les informations te concernant ;
-  l'identification de ton employeur-euse ;
-  la classification conventionnelle ;
-  la durée du travail ;
-  la rémunération ;
-  les cotisations ;
-  les exonérations.

**Voir troisième annexe**  
à la fin du guide >>

### IMPORTANT :

tu dois **conserver soigneusement tes bulletins de paie** car en cas de contestation ou de litige, les nombreuses informations qu'elles contiennent sont indispensables.

Article L. 3231-2 et suivants du code du travail

# LES DURÉES DE TRAVAIL

La durée légale hebdomadaire de travail effectif des salariées à temps complet est, en principe, **de 35 heures par semaine**.

Le législateur a également défini une **durée annuelle de travail de 1 607 heures** pour les entreprises ayant conclu un accord collectif prévoyant un aménagement annuel du temps de travail.

La durée légale ne constitue ni un maximum absolu ni une valeur impérative : il est donc possible d'y déroger conventionnellement en prévoyant une durée moindre ou au contraire plus importante, sous réserve de respecter les durées maximales.

La durée légale constitue **le seuil de déclenchement des heures supplémentaires**.

Si la durée du travail peut être adaptée conventionnellement ou contractuellement, elle n'en reste pas moins soumise à certaines limites. Ainsi, **la durée quotidienne de travail effectif ne peut, sauf dérogation, dépasser 10 heures**.

La durée maximale hebdomadaire du travail, en principe et sauf dérogation, est soumise aux limites suivantes :

- ☒ Elle ne peut excéder **48 heures sur une même semaine de travail**, sauf autorisation par l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles.
- ☒ Elle ne peut excéder **44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives**, sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement

Articles L.3231-2 et suivants du Code du Travail



# LES TEMPS DE REPOS

## 📅 Le temps de repos minimal entre deux journées

Le code du travail prévoit que tu bénéficies en principe d'un repos quotidien d'une durée minimale de **11 heures consécutives**, sur une période de 24 heures glissantes.

L'employeur-euse peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspection du travail, déroger au repos quotidien en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

- 🚑 Organiser des mesures de sauvetage ;
- ⚠️ Prévenir des accidents imminents ;
- 🔧 Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Des contreparties doivent être accordées en compensation : périodes de repos au moins équivalentes ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente pouvant prendre la forme d'une contrepartie financière.

Il est possible de déroger à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures, par convention ou accord collectif, sous réserve de respecter une durée de repos quotidien de 9 heures.

## 📅 Pause quotidienne

Dès que ton temps de travail quotidien atteint 6 heures, tu bénéficies d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes consécutives**. Une convention ou un accord collectif peut fixer un temps de pause **supérieur uniquement**.



Ces 20 minutes peuvent donc t'être accordées à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé. Sauf dispositions légales ou réglementaires contraires, la pause de 20 minutes ne se fractionne pas. Deux pauses de 15 minutes séparées ne peuvent pas se substituer à l'obligation légale d'une pause continue de 20 minutes.

## Repos hebdomadaire

L'employeur-euse ne peut te faire travailler **plus de 6 jours par semaine**. Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit une **durée totale minimale de 35 heures**.

## Adaptation pour les jeunes travailleur-euses

### Durée maximale de travail pour les apprenti-es et autres jeunes travailleur-euses mineur-es

Si tu es jeune salarié-e, apprenti-e ou stagiaire âgée de moins de 18 ans ton temps de travail effectif, temps de formation compris, ne peut en principe excéder :

-  8 heures par jour
-  35 heures par semaine.

### Temps de pause

Si tu as moins de 18 ans, aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder **4 heures et demie**. Lorsque ton temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, tu dois impérativement bénéficier **d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives**.

### Repos quotidien

Si tu as moins de 18 ans, tu dois bénéficier d'un repos quotidien d'une **durée minimale de 12 heures consécutives**. Cette durée est portée à **14 heures si tu as moins de 16 ans**.

### Repos hebdomadaire

Si tu as moins de 18 ans tu dois bénéficier en principe d'un repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs**.

Article L. 3131-1 et suivants et D3131-1 et suivants du code du travail

# LES CONGÉS PAYÉS

## 🏠 Acquisition des congés payés

Tu bénéficies :

📅 De 2,5 jours ouvrables par mois de travail ;

📅 De 30 jours ouvrables de congés, au total, pour une année de travail complète soit du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le décompte des jours de congé s'effectue en principe en **jours ouvrables**.

**Jours ouvrables** : Tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et les jours fériés légaux habituellement chômés dans l'entreprise.

Une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables.

Tes congés payés peuvent être décomptés en **jours ouvrés**, à condition que ce régime ne soit pas moins favorable pour toi que celui découlant du calcul en jours ouvrables. Dans les entreprises comptant 2 jours de fermeture hebdomadaire, les semaines comptent donc 5 jours ouvrés.

Dans ce cas, **30 jours ouvrables** de congés payés annuels = **25 jours ouvrés**.

Si tu es salarié-e de moins 18 ans ou que tu es apprenti-es de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, tu peux demander, quelle que soit ton ancienneté dans l'entreprise, à bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables même si tu n'as pas acquis la totalité de ces jours. Toutefois, les jours de congé en suppléments des jours acquis ne te sont pas rémunérés.



Il s'agit de congé sans solde, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

## **Prise des congés payés**

L'organisation des congés payés revient à ton employeur·euse. Dans le cadre de son pouvoir de direction, il·elle a le droit de déterminer tes dates de congés, même si en pratique, il·elle tient compte de tes souhaits. L'employeur·euse doit faire en sorte que tu puisses bénéficier de ton congé annuel, faute de quoi il·elle engage sa responsabilité civile et encourt des sanctions pénales.

La période de prise des congés doit comprendre dans tous les cas la période du **1er mai au 31 octobre** de chaque année. Cette règle est d'ordre public. Il n'est pas possible d'y déroger. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, fixe la période de prise des congés, mais comprend obligatoirement la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année

Les congés payés constituent non seulement **un droit annuel au repos** mais il s'agit également d'une obligation. Lorsque tu es en congés annuels, tu as l'interdiction d'exercer une autre activité salariée pendant ton temps de congé. Cela pourrait constituer une faute grave pouvant entraîner ton licenciement.

**Depuis 2016, un·e salarié·e nouvellement embauché·e peut prendre ses congés au fur et à mesure qu'il·elle les acquiert, sous réserve que la période de prise des congés soit ouverte.** (Article L. 3141-12 du Code du Travail)

Article L. 3141-1 et suivants du code du travail



## 🔒 Arrêts de travail liés à une maladie professionnelle ou un accident du travail

Il est possible qu'un arrêt de travail soit causé par l'activité professionnelle : à la suite d'un **accident** survenu à l'occasion du travail ou à la suite d'une **maladie** causée directement par le travail.

Les conséquences sur le contrat de travail sont les mêmes qu'un arrêt classique, mais dans ces cas-là le-la salarié-e bénéficie d'une meilleure indemnisation : le délai de carence n'est pas appliqué et les frais médicaux engagés sont remboursés.

En cas d'accident du travail, ton employeur-euse a l'obligation de déclarer cet accident à la Sécurité sociale dans les 48 heures, même s'il-elle conteste le caractère professionnel !

## 📄 Arrêts de travail liés à une maladie non professionnelle

L'arrêt de travail est une prescription du médecin, attestant que l'état de santé de la personne ne lui permet pas d'exécuter son contrat de travail ou de continuer son activité.

L'arrêt est matérialisé par un document **CERFA** complété par le médecin et constitué de 3 feuillets :

- 📄 le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> feuillets sont à adresser à l'organisme de Sécurité sociale (CPAM ou MSA) dans les 48h ;
- 📄 le 3<sup>ème</sup> feuillets est à envoyer à l'employeur-euse, le plus rapidement possible afin de justifier l'absence et généralement sous 48 heures également.



L'avis d'arrêt de travail va suspendre ton contrat de travail, ce qui te libère temporairement de ton obligation de fournir la prestation de travail auprès de ton employeur·euse. Toutefois, tu devras veiller à respecter les prescriptions inscrites par ton médecin dans l'avis et notamment respecter les éventuelles restrictions de sorties. De plus, sauf exception, tu ne peux exercer aucune autre activité puisque l'objectif de cet arrêt est de te rétablir.

Durant cette période d'arrêt, **sous certaines conditions et après une période de carence**, tu pourras bénéficier d'une indemnisation, qui pourra être composée :

- 📄 d'une part, d'une indemnité versée par la Sécurité sociale appelée Indemnité Journalière de Sécurité Sociale (IJSS) à hauteur de 50 % de ton salaire net journalier ;
- 📄 d'autre part, d'un complément versé par l'employeur à hauteur de 90% ou 66% de ton salaire brut journalier.

Il est fréquent que des conventions collectives ou des accords d'entreprise prévoient des conditions plus favorables pour pouvoir bénéficier de ces prestations.



A défaut, la loi prévoit les conditions suivantes :

Condition préalable à remplir par le/la salarié(e)	<p>Indemnités de la Sécurité sociale</p> <p>150 heures de travail dans les 3 mois précédant l'arrêt de travail, Ou avoir cotisé sur au moins 1015 fois le SMIC horaire dans les 6 mois civils précédents.</p>	<p>Complément de l'employeur-euse (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)</p> <p>1 an d'ancienneté dans l'entreprise</p>																								
Point de départ de l'indemnisation	Le 4ème jour d'arrêt (délai de carence de 3 jours)	Le 8ème jour d'arrêt maladie																								
Durée maximale et montant	<p>360 jours sur 3 ans consécutifs (sauf affection de longue durée)</p> <p>À 50% du gain journalier de bas plafonné</p>	<p>Selon ancienneté et par période de 12 mois</p> <table border="1" data-bbox="717 472 992 1145"> <tr> <td>1-6 ans</td> <td>30 premiers jours</td> <td>30 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>6-11 ans</td> <td>40 premiers jours</td> <td>40 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>11-16 ans</td> <td>50 premiers jours</td> <td>50 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>16-21 ans</td> <td>60 premiers jours</td> <td>60 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>21-26 ans</td> <td>70 premiers jours</td> <td>70 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>26-31 ans</td> <td>80 premiers jours</td> <td>80 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>Plus de 31 ans</td> <td>90 premiers jours</td> <td>90 jours suivants</td> </tr> <tr> <td>% du salaire brut (compte tenu des indemnités journalières de la Sécurité sociale)</td> <td>90%</td> <td>66%</td> </tr> </table>	1-6 ans	30 premiers jours	30 jours suivants	6-11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants	11-16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants	16-21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants	21-26 ans	70 premiers jours	70 jours suivants	26-31 ans	80 premiers jours	80 jours suivants	Plus de 31 ans	90 premiers jours	90 jours suivants	% du salaire brut (compte tenu des indemnités journalières de la Sécurité sociale)	90%	66%
1-6 ans	30 premiers jours	30 jours suivants																								
6-11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants																								
11-16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants																								
16-21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants																								
21-26 ans	70 premiers jours	70 jours suivants																								
26-31 ans	80 premiers jours	80 jours suivants																								
Plus de 31 ans	90 premiers jours	90 jours suivants																								
% du salaire brut (compte tenu des indemnités journalières de la Sécurité sociale)	90%	66%																								
Formalités spécifiques	<p>Envoi par le/la salarié(e) de l'avis d'arrêt de travail à la Caisse primaire d'assurance maladie et à l'employeur-euse</p> <p>Envoi par l'employeur-euse de l'attestation de reprise d'activité à la Caisse primaire d'assurance maladie</p>																									

## Contrats CDD

### Cessation de plein droit

Les contrats à durée déterminée cessent de plein droit lors de l'échéance de leur terme sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de prévenance, sauf indication contraire prévue au contrat de travail.

### Indemnité de fin de contrat

A l'issue de ton contrat à durée déterminée, tu as droit en principe à une indemnité « destinée à compenser la précarité du contrat » dès l'instant où tu ne poursuis pas une relation contractuelle en CDI. Toutefois, cette indemnité n'a pas à être versée pour certains CDD (saisonniers, d'usage...) ou dans certaines circonstances.

L'indemnité de fin de contrat est en principe égale à 10 % de la rémunération totale brute (primes et accessoires divers compris) due au à la salariée pendant la durée du contrat et s'ajoute à cette rémunération. Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % par convention ou accord collectif moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle.

### Indemnité compensatrice de congés payés

Par dérogation aux dispositions applicables aux contrats à durée indéterminée, si tu es embauché-e par contrat de travail à durée déterminée tu as droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail



effectivement accompli durant ce contrat quelle qu'ait été la durée de celui-ci, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne te permet pas de les prendre effectivement.

## Situation du-de la salarié-e à l'issu du CDD

En fin de CDD tu peux bénéficier des allocations de chômage à l'expiration de ton contrat. La durée d'indemnisation est en fonction de la durée d'activité préalable. Cependant, la loi Marché du travail modifie le code du travail en prévoyant la suppression du droit à l'assurance chômage pour les salariées qui auront refusé deux fois un CDD sur un poste équivalent ou similaire en contrat à durée indéterminée.

## Contrats dans le cadre du travail temporaire ou « intérim »

En principe, les dispositions sur les fins des contrats concernant les salariées intérimaires sont alignées à celles des contrats CDD.

## Contrats CDI

### Rupture à l'initiative de l'employeur-euse

L'employeur-euse peut rompre le contrat de travail qui vous lie, entre autres :

- › Pendant ta période d'essai sans motif particulier ;
- › Dans le cadre du licenciement économique ;
- › Dans le cadre du licenciement pour motif personnel.

### Rupture à l'initiative du-de la salarié-e

Tu peux mettre fin à ton contrat de travail notamment

- › Dans le cadre d'une rupture volontaire du contrat de travail (démission)
- › Pendant ta période d'essai sans motif particulier

## Rupture d'un commun accord

L'employeur-euse et toi pouvez convenir ensemble de mettre fin au contrat de travail en signant une rupture conventionnelle.

## Situation du-de la salarié-e à l'issu du CDI

S'agissant du chômage, tu peux, notamment, prétendre à un revenu de remplacement si tu es involontairement privé-e d'emploi, et si la cessation du contrat de travail résulte notamment :

- › D'un licenciement, quel que soit son motif : pour une cause réelle et sérieuse, pour faute grave, pour faute lourde, pour inaptitude ;
- › D'une rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail.

A contrario, tu ne bénéficies pas en principe de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) si tu démissionnes. Toutefois, dans certains cas précis, ta démission peut être considérée comme légitime par Pôle emploi.

## Documents de fins de contrat :

Lors d'une rupture du contrat de travail, l'employeur-euse est tenu de te délivrer :

- › Un certificat de travail ;
- › Une attestation Pôle Emploi destinée à te permettre de faire valoir tes droits au chômage.
- › Un reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte est un document établi par l'employeur-euse et dont tu devras donner reçu. Il fait l'inventaire des sommes qui te sont versées lors de la rupture de ton contrat de travail.

Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature ; passé ce délai, l'employeur-euse est libérée de ses obligations concernant les sommes qui y sont mentionnées. Si l'employeur-euse a l'obligation de te remettre un reçu pour solde de tout compte, tu es libre de signer ou non ce document.

Article L. 1231-1 et suivants du code du travail

# L'IMPORTANCE DU COLLECTIF

En tant que salarié·es, vous disposez de droits collectifs vous permettant de vous unir afin de faire respecter vos droits en entreprise et défendre vos intérêts.

## Liberté syndicale

Tu as le droit d'adhérer au syndicat de ton choix et d'exercer des activités syndicales dans l'entreprise. Il s'agit d'une liberté inscrite dans les traités internationaux et européens (Convention de l'OIT, Convention européenne des Droits de l'homme...), dans le préambule de la Constitution de l'Etat Français et dans le Code du travail (Articles L.2141-1 et suivants).

Les syndicats ont pour objet l'étude et la **défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des travailleur·euses**. Ils permettent à des salarié·es des mêmes secteurs de se réunir, d'échanger sur leurs problématiques communes et de coconstruire des luttes et des alternatives. Un syndicat apportera également un soutien juridique et technique aux travailleur·euses.

Ils ont également pour vocation de **négocier** avec les employeur·euses ou organisations patronales des Conventions et Accords collectifs de travail au niveau interprofessionnel, des branches ou dans l'entreprise **afin d'améliorer les conditions de travail des salarié·es**.

A partir du moment où il y a deux adhérent·es d'un même syndicat dans l'entreprise, une section syndicale est créée. Celle-ci est l'expression du syndicat dans l'entreprise et permet à ses membres de se réunir, s'organiser, de pouvoir diffuser de l'information syndicale... (les moyens varient en fonction de la taille de l'entreprise).



Dans l'entreprise, l'organisation syndicale accompagne, conseille et forme les délégués et les membres des sections syndicales, afin de mieux venir en aide à leurs collègues.

Enfin, la liberté de se syndiquer et d'exercer des activités syndicales **est garantie par le code du travail** qui prévoit que l'employeur-euse ne peut prendre en considération l'appartenance syndicale d'une salariée pour prendre des décisions en matière notamment de recrutement, avancement, rémunération ou pour motiver une sanction ou un licenciement.

## Représentant-es du personnel

Dans les entreprises de plus de 11 salariées (cet effectif doit être atteint durant 12 mois consécutifs et s'apprécie conformément aux articles L1111-2 du code du travail) l'employeur-euse a l'obligation d'organiser les élections afin d'élire les représentant-es du personnel qui siègeront dans une instance appelée Comité Social et Economique (CSE).

Les attributions du CSE sont différentes en fonction du nombre de salariées dans l'entreprise, le seuil le plus marquant étant celui de 50 salariées : à compter de cet effectif, le CSE dispose d'attributions supplémentaires, notamment concernant les consultations, et d'un budget consacré aux œuvres sociales (activités sociales et culturelles).

Le Comité Social et Economique a pour mission de :

- ☆ veiller aux droits des salariées (selon convention collective, accord d'entreprise, code du travail...);
- ☆ veiller à la santé et à la sécurité des salariées ;
- ☆ porter les réclamations professionnelles individuelles ou collectives auprès de la direction ;
- ☆ dans les entreprises de plus de 50 salariées, assurer une expression collective des salariées permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail.

Ces élections doivent avoir lieu **tous les 4 ans**. L'employeur-euse doit engager le processus électoral et informer les salariées de l'organisation des élections. Il-elle doit inviter les syndicats à venir négocier le Protocole d'Accord Préélectoral qui viendra fixer les modalités de l'élection.

En l'absence de CSE dans une entreprise de plus de 11 salariées, chaque salariée dispose de la faculté de demander à son employeur·euse d'organiser les élections du CSE.

Si lors des dernières élections, faute de candidat·es, un PV de carence a été établi, cette demande ne pourra intervenir qu'à l'issue du délai de 6 mois.

## Droit de grève

La grève se définit comme **une cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles**. Pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève, il faut :

-  Une cessation totale du travail,
-  Une cessation collective et concertée du travail,
-  Une cessation qui soit à l'appui des revendications professionnelles.

Si le mouvement de grève répond aux critères, **il suspend le contrat de travail et donc le lien de subordination**. Concrètement, tu ne seras plus tenue·e de fournir le travail demandé et de répondre aux demandes de ton employeur·euse, mais tu bénéficieras d'une protection légale.

Il s'agit d'un véritable droit à l'insubordination et à la révolte !

En effet, tu ne pourras subir **aucune sanction ou toute autre mesure de discrimination** en raison de l'exercice normal du droit de grève ! (Articles L1132-2 et L 2511-1 du code du travail). Seule une retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée de l'interruption pourra t'être appliquée par l'employeur·euse.

Toutefois, ce droit est encadré et l'arrêt de travail devra répondre à la définition légale pour pouvoir bénéficier de la protection. A défaut, **un mouvement de grève illicite peut donner lieu à des sanctions**. C'est pourquoi, il convient d'être vigilant·e et de bien réfléchir à ton action.

Si tu envisages de faire grève, nous t'invitons à lire notre fiche détaillée concernant la grève dans le secteur privé.

**Voir quatrième annexe**  
à la fin du guide >>

La loi du 9 mars 2023 transpose dans le Code du travail la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

Ainsi le nouvel article L.1221-5-1 du Code du travail prévoit que l'employeur-euse doit remettre au-à la salarié-e un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Toutefois le décret d'application détaillant les informations à transmettre n'a pas encore été adopté par le Conseil d'Etat.

En attendant nous pouvons nous référer au contenu de la directive européenne.

### Les 15 informations sur la relation de travail à fournir aux salarié-es

La directive de 2019 prévoit la délivrance de 15 informations contre 10 auparavant en application de la directive de 1991. Les informations visées sont les suivantes :

1. l'identité des parties à la relation de travail ;
2. le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le-la travailleur-euse est employé-e à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur-euse ;
3. le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le-la travailleur-euse est employé-e ou la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
4. la date de début de la relation de travail ;
5. dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;



6. dans le cas des travailleur-euses intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
7. la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant ;
8. le droit à la formation octroyé par l'employeur-euse le cas échéant ;
9. la durée du congé payé auquel le-la travailleur-euse a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
10. en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur-euse et le-la travailleur-euse, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
11. la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le-la travailleur-euse a droit ;
12. si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, la durée de la journée ou semaine de travail normale du-de la travailleur-euse et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe ;
13. si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur-euse informe le-la travailleur-euse de ce qui suit : le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; les heures et jours de référence durant lesquels le-la travailleur-euse peut être appelée à travailler ; le délai de prévenance minimal auquel le-la travailleur-euse a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche ;
14. toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du-de la travailleur-euse ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ;
15. lorsque cela incombe à l'employeur.euse, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.

## Rémunération minimale des contrats d'apprentissages :

Age du bénéficiaire	Rémunération minimale depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023					
	Première année		Deuxième année		Troisième année	
	En % du SMIC	En € pour 151,67 h	En % du SMIC	En € pour 151,67 h	En % du SMIC	En € pour 151,67 h
< 18 ans	27	471,75	39	681,42	55	960,67
de 18 à 20 ans	43	751,31	51	891,09	67	1 170,65
de 21 à 26 ans	53 (1)	926,04	61 (1)	1 065,82	78 (1)	1 362,85
26 ans et plus	100 (1)	1 747,24	100 (1)	1 747,24	100 (1)	1 747,24

(Nb) Le salaire minimum est déterminé en fonction de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, non en fonction de l'année du cycle de formation théorique.

(1) Ou en % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution, s'il est plus favorable.



## Rémunération minimale des contrats de professionnalisation :

Age du bénéficiaire	Rémunération minimale depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023 (1)			
	Si qualification < bac professionnel (2)		Si qualification M bac professionnel (3)	
	En % du SMIC	Base 151,67 h/mois (en €)	En % du SMIC	Base 151,67 h/mois (en €)
âge < 21 ans	55	960,98	65	1 135,70
21 ans m âge < 26 ans (4)	70	1 223,07	80	1 397,79
26 ans et plus	100	1 747,24	100	1 747,24

(1) Rémunération applicable à défaut de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif ou par le contrat de travail. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, le-la salarié-e est rémunéré dans les conditions de droit commun après l'achèvement de l'action de professionnalisation.

(2) Sont concernés les diplômes inférieurs au niveau IV et les baccalauréats généraux.

(3) Au moins le baccalauréat professionnel ou un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

(4) Lorsque le jeune atteint 21 ans en cours de contrat, le salaire minimum est relevé à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son anniversaire (selon sa formation initiale, son salaire passe donc de 55 % à 70 % du SMIC, ou de 65 % à 80 % du SMIC). En revanche, s'il atteint 26 ans en cours de contrat, le salaire minimum reste fixé à 70 % ou 80 % du SMIC.

## 📁 LÉGENDE DU BULLETIN DE SALAIRE

### 1. Les informations de l'entreprise :

Nom de l'entreprise, adresse du siège social de l'entreprise, code APE indiquant son secteur d'activité, numéro SIREN ou SIRET

### 2. Les informations du/de la salarié-e :

Nom, prénom, adresse postale, numéro de Sécurité Sociale.

### 3. Qualification du/de la salarié-e :

Emploi du/de la salarié-e, position dans la classification conventionnelle (niveau ou coefficient hiérarchique attribué) et son ancienneté dans l'entreprise.

### 4. Convention collective de branche applicable :

La convention collective est le texte de référence pour ta branche professionnelle.

Tu pourras la retrouver sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)

### 5. Nombre d'heures rémunérées :

Le nombre d'heures rémunérées sur la période de paie concernée.

### 6. Taux horaire brut :

Il s'agit du taux appliqué aux heures inscrites dans le bulletin, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause.

### 7. Primes :

Elles peuvent être perçues en qualités personnelles (assiduité, ponctualité, ancienneté...), en raison de conditions de travail difficiles (responsabilité, dangerosité...) ou elles peuvent être des primes hors-salaires (remboursement de frais, tickets restaurants...).



## 8. Salaire brut :

Le salaire brut constitue la rémunération totale du salarié comprenant les cotisations versées aux organismes sociaux en plus du montant net perçu à la fin du mois.

## 9. Cotisations et autres prélèvements obligatoires :

Basé sur le principe de solidarité, les cotisations sociales obligatoires ont pour objet de financer le système de protection sociale (CAF, CPAM, MSA, Pôle Emploi).

Ce système te permet de bénéficier d'une protection contre les différents risques ou événements susceptibles d'affecter le niveau de vie, comme la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, l'accident du travail, la maladie professionnelle, le décès, les charges de famille, le chômage.

## 10. Net à payer avant impôt sur le revenu :

Montant du salaire net, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Tes impôts sont directement prélevés par ton employeur-euse qui les reverse au trésor public. Sur ton bulletin de salaire, cela se traduit par l'affichage d'une rubrique avec le taux d'imposition s'appliquant à ton salaire net et, en dessous, le montant qui t'est effectivement versé : le salaire net perçu.

## 11. Salaire net perçu

C'est la somme qui va arriver sur ton compte en banque ! Depuis le 1er janvier 2019, le « net à payer » correspond au montant versé après prélèvement à la source du montant mensuel de l'impôt dû. Il n'y aura donc plus d'impôt sur le revenu à payer sur ce montant.

## 12. Congés payés

Les congés payés doivent figurer sur la fiche de paie pour te permettre de visionner le décompte obligatoire des jours acquis et disponibles.

# BULLETIN DE SALAIRE \*

PERIODE DU - AU 01/07/AAAA - 31/07/AAAA

**SOCIETE UDA**  
1 RUE DU SOLEIL  
64100 BAIONA

1

**JON LAN**

123 rue des montagnes  
64100 BAIONA

2

N. DE SIRET : 123 568 941 00056  
N. APE : 9329Z  
URSSAF : BAIONA  
CONVENTION COLLECTIVE :  
ANIMATION

N. DE SECURITE SOCIALE  
1 53 12 45 0007 231 48  
EMPLOI : ANIMATEUR  
QUALIFICATION : EMPLOYÉ  
DATE D'ANCIENNETÉ : 01/07/AAAA  
DATE DE PAIEMENT : 31/07/AAAA

3

## REMUNERATION ET INDEMNITES

	BASE	TAUX SALARIE	PART SALARIE	TAUX EMPLOYEUR	PART EMPLOYEUR
SALAIRE DE BASE	151,67	11,52€	1747,20€		
PRIME					
REMUNERATION BRUTE			1747,20€		

REMUNERATION BRUTE ET PRIMES

## COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

	BASE	TAUX SALARIE	PART SALARIE	TAUX EMPLOYEUR	PART EMPLOYEUR
SANTÉ SECURITE SOCIALE - MALADIE MATERNITE INVALIDITE DECES	1747,20€	-	-	7%	122,30€
COMPLEMENTAIRE INCAPACITE, INVALIDITE, DECES	-	0,750%	-	0,750%	-
COMPLEMENTAIRE SANTÉ					
ACCIDENT DU TRAVAIL MALADIE PROFESSIONNELLES	1747,20€	-	-	1,200%	20,97€
RETRAITE					
SECURITE SOCIALE PLAFONNEE	1747,20€	6,900%	41,93€	8,550%	140,99€
SECURITE SOCIALE DEPLAFONNEE	1747,20€	0,400%	6,99	1,900%	
FAMILLE					
ASSURANCE CHOMAGE	1747,20€	-	-	3,450%	
COTISATION PREVUES PAR CONVENTION COLLECTIVE	1747,20€	-	-	4,050%	70,76€
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					
CSG NON IMPOSABLE A L'IMPOT SUR LE REVENU	1747,20€	2,400%	36,66€		
CSG/CRDS IMPOSABLE A L'IMPOT SUR LE REVENU	1747,20€	0,500%	8,74€		
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>			364,12€		580,73€

COTISATIONS ET AUTRES PRELEVEMENTS OBLIGATOIRES

	BASE	TAUX SALARIE	PART SALARIE	
<b>SALAIRE NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>			1383,08€	
IMPOT SUR LE REVENU : TAUX NON PERSONNALISE	-	0,0€	-	
SALAIRE NET A PAYER	1383,08€			
		TOTAL VERSE PAR L'EMPLOYEUR	2197,65€	ALLEGEMENT DES COTISATIONS
				756,90€

PRELEVEMENT A LA SOURCE

	ACQUIS	PRIS	RESTE
<b>CONGES PAYS</b>			
EN COURS D'ACQUISITION	15	4	11
ACQUIS N-1	25	25	0

\*LES MONTANTS CI-DESSOUS SONT FICTIFS

## ⚠ Le droit de grève dans les établissements de droit privé

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu dans le Préambule de la Constitution de 1958.

Salarié.e, tu bénéficieras d'une protection te permettant d'exercer ton droit de grève.

L'article L 2511-1 du code du travail prévoit **que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.**

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

## ⚠ Qu'est-ce qu'une grève ?

Une cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève, il faut la réunion des éléments suivants :

- ✚ **Une cessation totale du travail** : un arrêt total du travail durant le temps de travail effectif, peu important la durée de l'arrêt. L'arrêt doit être complet, aussi les mouvements se traduisant par un ralentissement d'activité ou une exécution de l'activité dans des conditions différentes des conditions habituelles ne constituent pas une grève mais une exécution fautive du contrat de travail pouvant être sanctionnée par l'employeur.euse.



✂ **Une cessation collective du travail** : le grève ne peut être le fait d'une salariée agissant seule en entreprise, il faut à minima être deux dans l'entreprise (sauf si l'entreprise ne comporte qu'une seule salariée).

Par exception à cette règle, lorsqu'il s'agit d'une grève avec un mot d'ordre national (grève pour protester contre une réforme du gouvernement d'ordre social et professionnel, par exemple les retraites), le/la salariée pourra être seule gréviste dans son entreprise.

✂ **Une cessation concertée du travail** : La grève implique une décision préalable concertée des salarié-es. Cette concertation n'implique pas que la grève ait été longuement et minutieusement préparée à l'avance : elle peut être déclenchée spontanément, mais elle doit traduire une décision commune des salarié-es d'entamer un mouvement revendicatif.

✂ **A l'appui des revendications professionnelles** : l'arrêt de travail doit être motivé par des revendications à caractère professionnel. Par exemple, le salaire, les conditions de travail, le droit syndical...

## △ Quelles sont les formalités préalables à la grève ?

### ✂ Absence de préavis

Le principe est que, dans le secteur privé, les grévistes peuvent déclencher un mouvement de grève à n'importe quel moment. Ils-elles n'ont pas à respecter un préavis et à prévenir l'employeur-euse en amont de l'arrêt de travail.

Par exception, dans les entreprises privées chargées de la gestion d'un service public, la grève doit être précédée d'un préavis mentionnant le début et la durée de la grève envisagée.

Article L. 2512-1 et suivants du code du travail.

### ✂ Mais connaissance par l'employeur-euse des revendications professionnelles

La seule condition préalable à la grève est de communiquer à l'employeur-euse les revendications professionnelles qui motivent la grève. L'essentiel étant qu'il-elle ait connaissance de ces revendications au plus tard au moment de l'arrêt de travail. Aucun formalisme particulier n'est à respecter.

## ⚠ Quel effet sur le contrat de travail ?

La grève suspend le contrat de travail du-de la salarié-e gréviste, ce qui a pour conséquence de libérer le-la salarié-la de son obligation de fournir le travail et de se soumettre aux directives de l'employeur-euse.

En contrepartie, le-la salarié-e gréviste se verra appliquer une retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée de l'interruption du travail.

## ⚠ Attention à l'abus du droit de grève et aux actes illicites

Si le mouvement de grève ne répond pas à la définition jurisprudentielle détaillée ci-dessus, le mouvement sera considéré comme illicite et le-la salarié-e pourra être sanctionnée.

De plus, même lorsque le mouvement est licite au départ il peut être considéré comme abusif et des actes commis à l'occasion de la grève peuvent être constitutifs de fautes lourdes et donner lieu à sanction ou licenciement.

Par exemple, le fait qu'une salarié-e gréviste empêche les salarié-es non-grévistes de travailler est considéré comme faute lourde. Une occupation des locaux est possible mais elle ne doit pas s'accompagner de violences, de dégradation, ni d'atteinte à la liberté de travail des non-grévistes.

Donc il convient de bien réfléchir à son action et de prendre conseil avant d'agir auprès d'un syndicat.





## **LAB SINDIKATUA**

📍 Santa Ursula plaza – 10  
64100 Baiona  
05 59 59 50 20

✉ [baiona@lab.eus](mailto:baiona@lab.eus)

🌐 [www.ieh.lab.eus](http://www.ieh.lab.eus)

**f** [Labsindikatuia-IparEH](#)

🐦 [Twitter: LAB\\_ieh](#)



# **XUTI GAZTE!**

## **XUTI GAZTE!**

📷 [xutigazte](#)

🐦 [xutigazte](#)