



## État de Savoie

### Projet Code du travail

#### 1) **Il existe 3 types de contrat de travail :**

Le CDI (contrat à durée indéterminée), contrat prévu pour une durée de travail supérieur, à 18 mois fait directement par l'employeur.

Le CDD (contrat à durée déterminée), contrat prévu pour une durée de 1 à 6 mois et il pourra être renouvelé que 2 fois, sans que le cumul des contrats excèdent 18 mois, au delà il est automatiquement requalifier en CDI. Il peut être fait directement par l'employeur ou le GIE.

Le CDP (contrat à durée précaire et/ou intérimaire) contrat prévu pour une durée de travail inférieur à 5 jours et il pourra être renouvelé autant que nécessaire sans que le cumul des contrats excèdent 1 mois chez le même employeur, au delà il est automatiquement requalifier en CDI. Il fait uniquement par le GIE.

Le GIE s'occupe des formalités administratives et de la rédaction des bulletins de salaire et du paiement

#### 2) **La DUE (déclaration unique d'embauche)**

L'entreprise qui effectue des contrats CDI ou CDD est responsable de la DUE celle-ci doit être faite, avant toute embauche de la personne, et au plus tard le jour de l'embauche.

Le GIE qui effectue des contrats CDD ou CDP est responsable de la DUE celle-ci doit être faite, avant toute embauche de la personne, et au plus tard le jour de l'embauche.

#### 3) **La visite médicale d'embauche est supprimé** si non

La visite médicale d'embauche, devra être faite dans les 5 jours suivant l'embauche, cette visite pourra être effectuée par le médecin généraliste soit de l'employeur soit du salarié et sera à la charge intégrale de l'employeur. (Voir le cout fixé par le ministère de la santé)

La visite médicale de suivi, devra être faite dans les 2 ans, cette visite pourra être effectuée par le médecin généraliste, soit de l'employeur soit du salarié et sera à la charge intégrale de l'employeur.

La visite médicale de reprise, devra être faite dans les 2 jours précédents la reprise d'activité, dès lors que l'arrêt de travail sera supérieur 3 mois, cette visite pourra être effectuée par le médecin généraliste soit de l'employeur soit du salarié et sera à la charge intégrale de l'employeur.

#### 4) **Le temps de travail**

Le temps de travail journalier est de 8 heures et ne peut excéder 12 heures.

Le temps de travail hebdomadaire est de 40 heures et ne peut excéder 45 heures.

Toutes les heures supplémentaires le sont sur la base du volontariat, et sont soit récupérées sous formes de RTT, soit payées avec 25% en plus de la rémunération horaire et elles sont exonérées de charges sociales.

Le temps de repos entre deux journées de travail doit être de 12 heures minimum et le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs. Le jour de fermeture hebdomadaire, est le dimanche

#### 5) **Travailler le dimanche**

Travailler le dimanche est en principe interdit par la loi. Certaines activités peuvent cependant être exercées le dimanche :

Lorsque l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exercer un autre jour de la semaine.

Pour l'exécution des travaux dans certaines entreprises (hôtels, entreprises de restauration, de tourisme et/ou à la saisonnalité\*, établissements et services dispensant des soins de santé).

Les travailleurs occupés un dimanche ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent.

\*hôtel, vente ambulante, station et magasin de ski, restaurant, café, etc.

## 6) Le licenciement ou démission

La démission du salarié peut se faire avec un délai de prévenance de 5 jours.

La rupture conventionnelle, le contrat de travail est fait à deux, la rupture du contrat de travail doit pouvoir se faire aussi facilement. L'objectif est de faciliter le changement de salarié ou d'employeur et de permettre la compétitivité des entreprises. En cas de désaccord c'est une commission de travail au sein du GIE qui donnera son avis pour les licenciements (un patron, un salarié des entreprises de + de 200 salariés, un salarié de l'état).

**Reste à calculer le % ou le montant de l'indemnité versé lors de la rupture du contrat.**

Le licenciement du salarié peut se faire par l'employeur en respectant le délai ci-dessous

Sa rémunération annuelle brute dépasse 31.467 € (15,92 €/h) mais ne dépasse pas 62.934 € (31,85 €/h) (montants au 1er janvier 2013)

Les délais de préavis sont les suivants :

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis (en jours)
< à 5 ans	45
de 5 ans mais < à 10 ans	90
de 10 ans ou >	135

Sa rémunération annuelle brute dépasse 62.934 € (montant au 1er janvier 2013)

Les délais de préavis sont les suivants :

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis (en jours)
< à 5 ans	45
de 5 ans mais < à 10 ans	90
de 10 ans mais < à 15 ans	135
de 15 ans ou >	180

## 7) Les congés payés

Les congés payés sont de 2,5 jours par mois de travaillé. ils sont acquis du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année précédente, et ils sont à prendre à compter du 1<sup>er</sup> juin de l'année suivante.

Tous les congés non pris seront reportés l'année suivante.

L'entreprise ne pourra pas imposer plus de 21 jours de congé à ses salariés sur l'ensemble de l'année.

## 8) Les congés pour événements familiaux

Tout salarié a droit, sans condition d'ancienneté à un congé payé de :

- Le congé pour Naissance ou adoption

Tout père de famille salarié a droit à un congé de 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer. Il bénéficie également d'un congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

- Le congé maternité

La durée du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement.

- Le congé paternité

La durée du congé paternité est de 11 jours pour la naissance d'un enfant, et de 18 jours en cas de naissance multiple.

- Le congé pour enfant malade

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

3 jours par an, en général,

5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

- Le congé pour parental d'éducation

## **Principe**

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, la durée initiale du congé est d'un an maximum. Il peut être renouvelé 2 fois. Il ne peut donc pas excéder 3 ans. Dans ce cas, chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente (par exemple, une durée initiale de 9 mois, puis un premier renouvellement de 15 mois, puis un second renouvellement de 6 mois).

Quelle que soit la durée de chaque renouvellement, le congé doit prendre fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé prend fin au plus tard 3 ans après son arrivée au foyer.

En cas d'adoption d'un enfant ayant entre 3 et 16 ans, la durée est d'un an non renouvelable.

## **Début du congé**

Le congé parental du père ou de la mère peut débuter à tout moment, notamment à partir des périodes suivantes :

Après le congé de maternité, jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant, ou après le congé d'adoption, jusqu'à l'expiration d'une durée de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer si l'enfant a moins de 3 ans à cette date, ou d'un an s'il a plus de 3 ans.

- Le congé pour mariage

4 jours pour son mariage,

2 jours pour le mariage d'un enfant,

- Le congé pour décès

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté à un congé payé de 2 jours pour :

Le décès de son conjoint ou de la personne lié par un PACS,

Le décès d'un enfant,

Le décès du père ou de la mère,

Le décès du père ou de la mère du conjoint,

Le décès d'un frère ou d'une sœur,

## **9) Les absences pour maladie ou accident du travail**

Les absences pour maladies sans arrêt de travail : ils ne pourront dépasser 8 jours sur l'ensemble de l'année. Au delà ils pourront donner lieu à une rupture du contrat de travail.

Les arrêts de travail pour maladies : il est prévu un délai de carence de 2 jours et ils ne pourront dépasser 90 jours sur l'ensemble de l'année. Au delà ils pourront donner lieu à une rupture du contrat de travail.

Les arrêts pour accidents du travail : il est prévu le maintien du salaire dans son intégralité sans délai de carence.

#### **10) Les jours fériés**

Les jours fériés payés sont les suivants : 1<sup>er</sup> janvier, 19 février, lundi de pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, jeudi de l'ascension, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 25 décembre.

#### **11) Les stages et formation en entreprise**

Les stages en entreprise ne pourront pas être supérieur à 3 mois ils seront rémunéré à 25% du salaire et exonéré de charge.

Les formations en entreprise ne pourront pas être supérieur à 6 mois ils seront rémunéré à 50% du salaire et exonéré de charge.

Les stages et formations en entreprise devront être déclaré et validé par le GIE.

#### **12) Mutuelle complémentaire**

Le salarié à obligation de prendre une mutuelle complémentaire et/ou de souscrire une assurance complémentaire santé.

#### **13) Retraite complémentaire**

Le salarié à obligation de prendre une retraite complémentaire.