

# Fiche horaire du mois de décembre 2022

*A retourner au plus tard le 12 du mois suivant*



Contrat de travail
<b>Entre</b> L'employeur :
<b>Et</b> Le Salarié :

Absence		Motif	Mise en place de la cotisation Retraite Supplémentaire
Du / /	au / /		
Du / /	au / /		Condition d'exigibilité : tous salariés non cadres ayant 12 mois d'ancienneté continue
Du / /	au / /		
Congés		Nombre de repas :	
			Date d'adhésion :
		Logement : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	

Nombre d'heures	N°48	N°49	N°50	N°51	N°52
Lundi		5)	12)	19)	26)
Mardi					
Mercredi					
Jeudi	1)				
Vendredi					
Samedi					
Dimanche				25) FERIE	
<b>Total Heures du mois</b>					
<b>Heures supp</b>					

Observation : (versement d'acompte , saisie sur salaire, ...) :

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signature de l'employeur : \_\_\_\_\_ ,

Signature du salarié : \_\_\_\_\_

**Contact:**

Courrier AGRI EMPLOI SERVICES - Chambre d'agriculture du Cantal - 26 rue du 139ème RI - 15000 AURILLAC

e-mail [agriemploi.services@reseaufnsea.fr](mailto:agriemploi.services@reseaufnsea.fr)

tel 04.71.45.55.63

**Tout événement en cours de mois (Maladie, accident, fin de contrat...) doit nous être communiqué dans les 3 jours de la survenue.**

Toutes les fiches horaires sont disponibles sur les site de la fdsea du Cantal

[www.fdsea15.fr](http://www.fdsea15.fr)

# MEMO EMPLOYEUR

## **Documents et Registres obligatoires**

- L’Affichage Obligatoire (n° d’urgence, interdiction de l’entreprise, et dans la limite de 12 heures complémentaires s’il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les jours ouvrés et à la non heures par jour de travail effectif.
- 48 heures sur une même semaine, et 44 heures par limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du discrimination...)
- La convention collective ( elle est disponible en libre semaine en moyenne sur une période de 12 semaines salarié constituant une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement téléchargement sur le site internet de la FDSEA du consécutives.
- Le Document Unique d’Evaluation des Risques ( la peut être augmentée en cas de circonstances pour faute.
- La FDSEA du Cantal peut vous accompagner, jusqu’à 60 heures maximum (sous réserve d’accord de l’inspection du travail).

sur le site [www.fdsea15.fr](http://www.fdsea15.fr)

## **Repos hebdomadaire du salarié**

Tout salarié doit bénéficier d’un repos hebdomadaire. Le repos hebdomadaire est d’au moins 24 heures consécutives, qui s’ajoute à l’obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à 35 heures consécutives. Le plus souvent, le salarié bénéficie de 2 jours de repos.

- Le Registre Unique du Personnel: si vous n’en avez pas , Agri Emploi Services peut vous en fournir un sur simple demande

**Heures supplémentaires (pour les salariés à temps plein)**

- Le document permettant l’enregistrement du temps Toute heure de travail accomplie, à la demande de travail: les fiches horaires fournies pour l’employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures de l’établissement des fiches de paies peuvent vous servir est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une de support pour l’enregistrement du temps de travail rémunération plus favorable (taux horaire majoré) au des salariés: elles doivent être signées par l’employeur salarié ou à un repos compensateur équivalent à la et le salarié, et conserver par l’employeur dans sa version originale.

effectuées à la demande (écrite ou orale) de l’employeur. Le salarié est tenu de les accomplir, sauf en cas d’abus de droit de l’employeur. Par exemple, le

## **Les congés payés**

Tout salarié, quels que soient la durée de son contrat, le son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur. Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif têt. La chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 déclarations sociales. Cela entraîne plusieurs supplémentaires fait l’objet semaines) pour une année complète de travail.L’année changements : d’un ou plusieurs taux de majoration, fixés par convention ou accord collectif d’entreprise ou période de référence, fixée du 1er juin de l’année - Chaque mois, les informations relatives à vos salariés convention ou accord collectif d’entreprise ou période de référence, fixée du 1er juin de l’année sont émises mensuellement lors du traitement de la DSN de branche). À défaut d’accord ou convention, les nombre de jours de congés acquis n’est pas un paie par une déclaration dématérialisée : c’est la DSN de branche). À défaut d’accord ou de convention, le nombre de jours de congés acquis n’est pas un mensuelle. La DSN mensuelle doit être réalisée pour le taux de majoration horaire sont fixés à :

15 du mois suivant la période de paie. Vous devez - 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires entier immédiatement supérieur.L’employeur est en envoyer les informations de la paie pour le 12 de travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e droit de calculer les jours de congés en jours ouvrés, à chaque mois à Agri Emploi Services. heure),

- En cours de mois, vous devez désormais signaler les - 50 % pour les heures suivantes. évènements (fin de contrat, arrêt de travail...) à Agri emploi Services dans les 5 jours : c’est la DSN **Heures Complémentaires (pour les salariés à temps partiel)**

évènementielle. Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année.

- La MSA n’envoie plus de facture trimestrielle avec le montant des cotisations à payer.

Agri emploi services se chargera de calculer les ce cas, le salarié effectue des heures

## **Les avantages en nature**

cotisations sociales. Vous devez ensuite vous complémentaires. Les heures complémentaires Les avantages en nature sont constitués par la acquitter des sommes dues auprès de votre MSA par peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e (1/3 fourniture par l’employeur à ses salariés d’un bien ou chèque ou par prélèvement automatique service (par exemple, le repas du midi ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Les l’hebergement). La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale. Toute leur valeur réelle. Ils permettent aux salariés de faire salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 majoration de salaire. À défaut de convention ou support. Ils sont dès lors soumis à cotisations.

heures par semaine. Des durées maximales d’accord, le taux de majoration est fixé à : L’avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. (quotidienne et hebdomadaire) de travail sont - 10% pour chaque heure complémentaire accomplie Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être également imposées. Sauf dérogations, le salarié ne dans la limite de 1/10e de la durée de travail fixé dans soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au doit pas travailler au-delà des durées maximales le contrat,

- 25% pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10e

prévues:

-10 heures par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont (et dans la limite de 1/3). Si des avantages en nature sont à déclarer , veuillez remplir la zone prévue à cet effet dans la fiche horaire

l’employeur, sous réserve de l’accord de l’inspecteur du complémentaires :

travail, en cas d’urgence liée à un surcroît temporaire - s’il est informé moins de 3 jours avant la date à d’activité, si une convention ou un accord d’entreprise laquelle les heures complémentaires sont prévues, **Pour plus d’informations, n’hésitez pas à nous**

ou d’établissement (ou, à défaut, une convention ou un - ou si les heures complémentaires sont accomplies au- **contacter:**

accord de branche) prévoit le dépassement de la durée au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

de 10 Le refus du salarié pour l’un de ces motifs ne constitue - SERVICE EMPLOI DE LA FDSEA DU CANTAL, tel: 04,71,45,56,20 ni une faute, ni un motif de licenciement.