

Fiche horaire du mois de février 2022

A retourner au plus tard le 12 du mois suivant



Contrat de travail

Entre
L'employeur :

Et
Le Salarié :

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

Nombre d'heures	n°5	n°6	n°7	n°8	n°9
Lundi		7)	14)	21)	28)
Mardi	1)				
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					
Dimanche					
Total Heures du mois					
Heures supp					

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
tel 04.71.45.55.63
Fax 04.41.45.56.25

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

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

www.fdsea15.fr

MEMO EMPLOYEUR

Documents et Registres obligatoires

- l'Affichage Obligatoire (n° d'urgence, interdiction de fumer, textes relatifs à l'égalité et à la non discrimination...)
- La convention collective (elle est disponible en libre téléchargement sur le site internet de la FDSEA du Cantal)
- Le Document Unique d'Evaluation des Risques (la FDSEA du Cantal peut vous accompagner, plus d'infos sur le site www.fdseat15.fr)
- Le Registre Unique du Personnel: si vous n'en n'avez pas , Agri Emploi Services peut vous en fournir un sur simple demande
- Le document permettant l'enregistrement du temps de travail: les fiches horaires fournies pour l'établissement des fiches de paies peuvent vous servir de support pour l'enregistrement du temps de travail des salariés: elles doivent être signées par l'employeur et le salarié, et conserver par l'employeur dans sa version originale.

La DSN

Depuis juillet 2017, tous les employeurs agricoles sont passés à la DSN (Déclaration Sociale Nominative). La DSN est un système déclaratif obligatoire qui simplifie vos démarches en remplaçant la plupart des déclarations sociales. Cela entraîne plusieurs changements :

- Chaque mois, les informations relatives à vos salariés sont émises mensuellement lors du traitement de la paie par une déclaration dématérialisée : c'est la DSN mensuelle. La DSN mensuelle doit être réalisée pour le 15 du mois suivant la période de paie. Vous devez envoyer les informations de la paie pour le 12 de chaque mois à Agri Emploi Services.
- En cours de mois, vous devez désormais signaler les événements (fin de contrat, arrêt de travail...) à Agri emploi Services dans les 5 jours ouvrables.

- la MSA n'envoie plus de facture trimestrielle avec le montant des cotisations à payer. Agri emploi services se chargera de calculer les cotisations sociales. Vous devrez ensuite vous acquitter des sommes dues auprès de votre MSA par chèque ou par prélèvement automatique

Durée du travail pour un salarié à temps

plein:

Sauf dérogations conventionnelles ou collectives, le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales (quotidienne et hebdomadaire) de travail sont également imposées. Sauf dérogations, le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues: -10 heures par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants : à la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail, en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10

en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à Par contre, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer l'organisation de l'entreprise, et dans la limite de 12 les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

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.

Les congés payés

salarié est tenu de les accomplir, sauf en cas d'abus de droit de l'employeur. Par exemple, le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement de faire les suppléments demandés par l'employeur ou à temps partiel, il acquiert 2.5 jours ouvrables parce qu'il n'avait pas été prévenu suffisamment par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 semaines supplémentaires fait l'objet d'un ou plusieurs accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou de convention, branche). À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à : - 25 % pour les 8 premières heures et supplémentaires travaillées dans la semaine (de la 36e à la 43e heure).

- 50 % pour les heures suivantes.

Heures Complémentaires (pour les salariés à temps partiel)

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e (1/3 pour la production agricole) de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Les heures complémentaires ne doivent pas porter sur la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale. Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de taux de majoration est fixé à :

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10e de la durée de travail fixé dans le contrat,
 - 25% pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10e (et dans la limite de 1/3).
- Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires : -s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues,
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.
- Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires : -s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues,

- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

CANTAL, tel: 04.71.45.56.20

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter:

- AGRI EMPLOI SERVICES , tel: - SERVICE EMPLOI DE LA FDSEA DU CANTAL, tel: 04.71.45.56.20