

LEXIQUE

AVANTAGES EN NATURE : fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations en nature (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Ils font l'objet de cotisations sur la base d'une valeur forfaitaire ou réelle, souvent minorée.

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE et CONTRAT A DUREE DETERMINEE :

Le contrat à durée indéterminée (ou CDI), le plus souvent écrit, est la forme normale du contrat de travail ; il est à terme indéfini et non éternel. Il peut être rompu par l'employeur ou par le salarié en respectant une procédure et en exposant un motif réel et sérieux pour l'employeur. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat à durée déterminée (remplacement, surcroît de travail, travail saisonnier, CDD d'usage) qui doit être écrit.

COTISATIONS SOCIALES : Les rémunérations du travail salarié donnent lieu au versement de cotisations et contributions venant couvrir divers risques : assurance maladie, maternité, invalidité, décès, contribution solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées, assurance vieillesse (AV), allocations familiales (AF), Fonds national d'aide au logement (Fnal), et assurance chômage.

CONVENTION COLLECTIVE (Aux US: « Collective Bargaining Agreement »-CBA): accord négocié entre les représentants des employeurs et des salariés d'un même secteur d'activité. Ses dispositions *étendues* s'imposent à toutes les entreprises du secteur concerné. On en dépend selon le critère de l'activité principale de l'entreprise.

CUMUL IMPOSABLE : Salaire à déclarer aux services fiscaux et base d'impôt sur le revenu.

LE HARCELEMENT MORAL se manifeste par des agissements volontaires et répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du stagiaire, ou de l'employé, qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, ou altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit. Il peut émaner de l'employeur ou d'un autre salarié.

HEURES COMPLEMENTAIRES : Heures effectuées entre la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail et la durée légale. Elles sont rémunérées au taux de base, sans majoration, sauf meilleur accord.

HEURES SUPPLEMENTAIRES : Heures effectuées au-delà de la durée légale par semaine (35h ou 39 h). Elles génèrent une rémunération majorée de 25% (pour les 8 premières heures) et à 50% (pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures), voire 100% (nuit, dimanche, jours fériés selon convention)

INDEMNITE DE PRECARITE: Indemnité versée à la salariée à la fin de son contrat à durée déterminée (CDD). Son montant est égal à 10% de l'ensemble des rémunérations brutes perçues pendant la durée du contrat.

SALAIRE BRUT: Salaire incluant le montant des cotisations salariales.

SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (« Minimum wage ») : Salaire minimum prévu par la Convention collective nationale applicable.

SALAIRE NET : Salaire brut auquel le montant des cotisations salariales a été retiré. Attention n'est pas synonyme du « *net/takehome salary* »

TEMPS PARTIEL (« Part time »): Durée du travail inférieure à un temps plein; s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois (par exemple, un contrat de travail peut prévoir un horaire de 30 heures par semaine ou 130 heures par mois). Ou sur l'année, dans le cadre du TEMPS PARTIEL MODULE (dispositif prévu par l'article L. 3123-25 du Code du travail, abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence ; les accords conclus en application de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de ladite loi, restent toutefois en vigueur), d'une réduction du temps de travail pour raisons familiales ou d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année mis en place dans le cadre fixé par la loi du 20 août 2008.