

FICHE PRATIQUE

JE SUIS EMBAUCHÉ

De la promesse d'embauche à la signature du contrat

Si la signature du contrat de travail ne peut être faite immédiatement après que le député-employeur vous ait fait part de sa volonté de vous embaucher, demandez à ce qu'il vous fournisse une promesse d'embauche (par mail ou courrier).

Cette promesse d'embauche doit contenir a minima le type d'emploi concerné (collaborateur parlementaire) et la date d'entrée en fonction. Nous vous recommandons de demander à ce que soit également précisé le lieu de travail et la rémunération.

Cette promesse d'embauche a valeur de contrat de travail : elle engage le député-employeur qui ne peut plus revenir sur sa décision.

→ **Conseil important : Ne démissionnez surtout pas de votre poste précédent avant d'avoir en votre possession une promesse d'embauche ou un contrat de travail signé.**

Une fois le contrat signé, vous n'avez aucune démarche particulière à effectuer auprès de votre employeur. C'est lui qui se charge notamment de déclarer votre contrat auprès de la sécurité sociale.

Documents à fournir rapidement après votre embauche

● **Fiche de renseignement** : il vous sera demandé de remplir une fiche de renseignement. Celle-ci comporte notamment des questions sur votre situation sociale, utiles pour que les services effectuent les démarches nécessaires à votre affiliation à la Sécurité Sociale. Notez toutefois que vous n'êtes pas obligé de renseigner votre situation de famille ou les noms de vos enfants de plus de trois ans.

● **Extrait d'actes de naissance de vos enfants de moins de trois ans** : une allocation de 334,75 euros bruts (base temps plein) vous est versée si vous avez un enfant

Le contrat de travail que vous allez signer se présente sous la forme d'un contrat-type édité par les services des affaires financières de l'Assemblée nationale.

L'article 1 de ce contrat-type propose deux « statuts » qui n'en sont pas réellement : cadre ou non-cadre (cf notre fiche sur le sujet). Il arrive fréquemment que le statut « non-cadre » soit imposé par défaut, mais sachez que c'est un point ouvert à la négociation.

L'article 2 indique la date à laquelle commence votre contrat. Avant cette date, vous n'avez pas à vous rendre sur votre lieu de travail, y compris pour des motifs relatifs à votre formation : celle-ci doit avoir lieu sur votre temps de travail.

L'article 4 fixe votre rémunération mensuelle. Vous bénéficiez en sus d'un treizième mois (versé en deux temps, Juin et décembre) : votre rémunération annuelle sera donc égale à votre rémunération mensuelle multipliée par 13.

à charge effective et permanente âgé de moins de trois ans. Cette allocation vous est versée à compter de la date à laquelle les services de l'Assemblée nationale reçoivent le justificatif (copie de l'extrait d'acte de naissance ou du livret de famille).

● **Abonnements de transport** : une fois en poste, si vous utilisez un abonnement de transport en commun, remplissez dès que possible le formulaire de remboursement (à hauteur de 50%) sur l'intranet 577. La rétroactivité n'est possible que pour l'année civile en cours.

Si votre situation professionnelle change avec votre embauche

Si votre embauche constitue un changement de situation au regard de la sécurité sociale, vous devez déclarer ce changement de situation auprès des organismes sociaux afin de rester assuré social. Cette situation vous concerne notamment si vous étiez étudiant, si vous étiez salarié d'une entreprise du secteur public et dépendiez d'un régime spécial de sécurité sociale (SNCF, RATP, Banque de France, etc.), ou si vous êtes fonctionnaire en détachement.

→ **Les formulaires sont à télécharger sur le site de la CPAM :**

http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/vous-changez-de-situation/vous-changez-de-situation-professionnelle/vous-terminez-ou-arretez-vos-etudes_hainaut.php

La période d'essai

La durée de votre période d'essai est prévue dans votre contrat de travail. Selon que votre contrat prévoit que vous soyez « non-cadre » ou « cadre », celle-ci est en principe de deux ou quatre mois.

Durant cette période, vous êtes libre de démissionner sans avoir à justifier votre décision. Votre député-employeur peut également vous licencier (voir fiche : « *Je suis licencié pendant ma période d'essai* »).

La visite médicale d'embauche

Votre député-employeur doit organiser pour vous une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin du travail avant la fin de votre période d'essai, et même avant l'embauche pour certaines catégories de salariés (femmes enceintes et travailleurs handicapés notamment). Vous n'avez pas à l'organiser vous-même. Le centre de médecine du travail auquel adhère votre député vous adressera une

convocation. Votre visite a lieu sur votre temps de travail : vous n'avez pas à poser de jour de congés et votre salaire ne sera pas amputé.

→ **Remarque** : L'absence de réponse à une convocation de médecine du travail constitue une faute grave du salarié.

Les fiches de poste

Au-delà de la conclusion du contrat de travail, l'embauche et la fin de la période d'essai sont des moments privilégiés pour définir les contours de votre poste. Bien que l'intitulé de notre poste soit le même pour tous (« collaborateur parlementaire »), tous les collaborateurs ont des fonctions différentes mais rares sont ceux qui bénéficient d'une fiche de poste.

Il n'y a aucune obligation légale à conclure une fiche de poste. Néanmoins, une fiche de poste revêt, dès lors qu'elle est signée par le collaborateur et le député-employeur, un caractère opposable. Elle peut éventuellement prendre la forme d'un avenant au contrat de travail (un formulaire rudimentaire est disponible sur l'intranet 577).

→ **Remarque** : N'acceptez pas de signer une fiche de poste si votre député-employeur ne la signe pas.

Nous vous conseillons de suggérer à votre député-employeur d'élaborer ensemble une fiche de poste, en particulier s'il souhaite vous attribuer des tâches particulières (notamment fonctions d'encadrement et tâches impliquant une autonomie de décision ou une délégation de signature), ou au contraire si vous vous accordez pour que certaines tâches ne soit pas assurées par vous.

L'expérience prouve que l'élaboration d'une fiche de poste permet au salarié comme au député-employeur de partir sur des bases sereines, qui favorisent la construction d'une relation de confiance à long terme.