

# LIVRET EMBAUCHE

## Document informatif officiel

### Version traduite en langue chinoise

Déclaration d'embauche: 聘用员工申报  
médecine du travail: 劳动医疗  
bulletin de paie: 工资单  
contrat de travail: 工作合同

# 1<sup>ère</sup> Embauche

## ce que vous devez savoir

首次聘用：您要知道的

1 Document officiel de la DIECCTE traduit par

**ASSOCIATION Chinoise**  
**Saint Fa Foei Kon**  
*Saint Laurent et sa Région*  
聖羅蘭市  
聖華會館

Remis le 17 décembre 2017 à M. l'inspecteur, JM FAIVRE en présence de M. Le Directeur, MH MATTERA (973 GUYANE).

ASSOCIATION SAINTFA FOEI KON - [www.saintfa.com](http://www.saintfa.com)

# PREMIÈRE EMBAUCHE : CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

首次聘用：您要知道的

- Vous venez d'effectuer votre première embauche.
- Les dispositions du code du travail s'appliquent dans votre entreprise.
- Vous trouverez dans ce livret quelques observations fondamentales non exhaustives sur la réglementation au travail.

- 您刚刚进行了首次招聘
- 劳动法的规定适用于您的公司
- 在这本手册中，您将看到一些关于雇佣规定的基本介绍。

## SOMMAIRE

- 1/ LA DÉCLARATION D'EMBAUCHE (P.4 et 5)
- 2/ LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL (P.6 et 7)
- 3/ LA MÉDECINE DU TRAVAIL (P.8 et 9)
- 4/ LA SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL (P.10 et 11)
- 5/ LE CONTRAT DE TRAVAIL (P.12 et 13)
- 6/ LA DURÉE DU TRAVAIL (P.14 et 15)
- 7/ LE BULLETIN DE PAIE (P.16 et 17)
- 8/ LA RÉMUNÉRATION (P.18)
- 9/ LES AIDES À L'APPRENTISSAGE (P.20 et 21)
- 10/ L'AIDE AU RECRUTEMENT DU 1<sup>ER</sup> SALARIÉ (P.22)

### 目录

- 1/ 聘用员工申报 (P4-5)
- 2/ 统一的雇员登记 (P6-7)
- 3/ 劳动医疗 (P8-9)
- 4/ 劳动健康与劳动安全保障 (P10-11)
- 5/ 工作合同 (P12-13)
- 6/ 工作时间(P14-15)
- 7/ 工资单 (P16-17)
- 8/ 薪酬 (P18)
- 9/ 学徒补助 (P4-5)
- 10/ 首次聘用补助 (P4-5)

# 1 LA DÉCLARATION D'EMBAUCHE

## 1 聘用员工申报

Pour chaque embauche, l'employeur doit adresser à la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) une déclaration préalable à l'embauche (article R.1221-2 du Code du travail).

La déclaration préalable à l'embauche doit comporter certaines mentions obligatoires (article R.1221-1 du Code du travail).

La déclaration doit être effectuée au plus tôt huit jours avant la date prévue de l'embauche, et au plus tard, le dernier jour ouvrable précédant l'embauche (si la déclaration est envoyée par voie postale) et dans les instants précédant l'embauche si des moyens télématiques sont utilisés.

每次招聘，雇主都必须提前在社保中心（CGSS）对聘用的员工进行申报（劳动法第 R1221-1 条规定）。

在这个申报中必须标明某些强制性信息（劳动法第 R1221-1 条规定）。

L'employeur doit, en outre, faire adhérer le personnel concerné aux caisses de retraite et de prévoyance et aux caisses de congés payés le cas échéant.

Le défaut de déclaration peut être sanctionné au titre de l'infraction de travail dissimulé (article L.8221-5 du Code du travail).

这个申报不得早于员工预计入职日期的前八日，不得晚于入职前的最后一个工作日（如果申报表格以邮寄方式发送）。如果通过网络途径申报，则在入职之前完成即可。

另外，雇主还必须将相关人员上报至退休金、养老保险和带薪假期管理局。

如果不进行申报，雇主可能因非法用工而受到处罚（劳动法第 L8221-5 条规定）。

L'employeur a, par ailleurs, l'obligation de présenter aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail l'accusé de réception de la déclaration (ou un justificatif de déclaration si l'accusé de réception n'a pas encore été remis), celui-ci devant être conservé jusqu'à la délivrance de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Lorsque l'employeur reçoit de la CGSS l'accusé de réception relatif à la déclaration, il remet au salarié le volet détachable de ce document. Cette obligation est réputée satisfaite si le salarié dispose d'un contrat écrit sur lequel est indiqué l'organisme destinataire de la déclaration (article R.1221-8 du Code du travail).

此外，雇主还有义务向劳动监督和检查员出示申报回执（如果雇主还没有收到回执，可出示申报证明文件），此回执应该被保留到年度社会数据申报表（DADS）的发放。

一旦雇主收到 CGSS 的申报回执，他应该将此回执的副联交给员工。雇主必须在员工的工作合同上指明申报单位（劳动法第 L1221-8 条规定）。

## 2 LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

### 2 统一的雇员登记

Dans tous les établissements où sont occupés des salariés, il est tenu un registre unique du personnel (articles L.1221-13, D.1221-23 à D.1221-27 du Code du travail).

Celui-ci doit être tenu au siège de l'établissement. L'absence de registre unique du personnel est un des éléments qui peuvent permettre de qualifier une activité de travail dissimulé.

Sur ce registre, doivent figurer dans l'ordre d'embauche les noms et prénoms, la nationalité, la date de naissance, le sexe, l'emploi, la qualification, les dates d'entrée et de sortie de l'établissement de tous les salariés.

任何有员工的公司都需要建立对所有员工统一登记表（劳动法第 L1221-13、D1221-23 至 D1221-27 条规定）。

该登记必须保存在公司总部。此登记的缺失将作为非法用工的条件之一。

在此登记中，公司必须按照入职先后顺序记录所有员工的姓名、国籍、出生日期、性别、职位、职称、入职和离职日期。

Pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre valant autorisation de travail, le type et le numéro d'ordre du titre doivent être inscrits. En outre, les copies de ces titres doivent être annexées au registre.

Certaines mentions liées au statut du salarié doivent apparaître clairement sur le registre (apprentis, contrats de professionnalisation, CDD, intérimaires, temps partiel, travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs, stagiaires).

Les salariés accueillis par détachement doivent également être reportés sur le registre unique du personnel de l'entreprise d'accueil.

Les mentions obligatoires portées sur le registre unique du personnel doivent être inscrites à l'encre indélébile et conservées pendant 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.

Le registre unique du personnel doit être mis à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail.

对于持有工作许可证的外国员工，公司还应该登记该员工的工作许可证类型和编号。此外，工作许可证的复印件还应该作为人员登记附件存档。

关于所有员工身份的批注也应该清楚地记录，比如学徒、职业化合同、定期合同、临时工、兼职、与其他公司联合招聘的工人和实习生。

欧盟内部外派人员也必须在表上登记。

在这份人员登记表上，必填信息都必须使用不可清除的墨水书写，并在员工离职之日起的五年内保存。

劳动监督和检查员可以随时检查这份登记表。

## 3 LA MÉDECINE DU TRAVAIL

### 3 劳动医疗

L'employeur doit faire passer au salarié la visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (articles R.4624-10 à R.4624-18 du Code du travail).

Elle a lieu obligatoirement avant l'embauche pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée (notamment pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, femmes enceintes, travailleurs handicapés ou les salariés exposés à certains agents chimiques).

Dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche, tout salarié bénéficie d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

雇主应该要求员工最晚在试用期结束之前进行入职体检（劳动法第 R4624-10 至 R4624-18 条规定）。

对于需要重点健康监护的员工，特别是 18 岁以下的青年员工、孕妇、残疾员工或者需要接触某些化学制剂的员工，体检必须在入职之前完成。

在入职体检后的 24 个月内，所有员工均可享受一次在职体检，以确保其健康状况始终符合所处职位的要求。

Cet examen périodique doit être renouvelé au moins tous les deux ans (sauf dispositions particulières).

Une visite médicale de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident.

La visite doit avoir lieu au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise du travail.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le médecin du travail pour l'organiser.

L'employeur doit aussi organiser la visite de reprise du travail dès lors que le salarié l'informe de son classement en invalidité de 2ème catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail.

这种体检应至少每两年进行一次（除特殊规定外）。

病假、产假或者因疾病、事故导致的 30 天以上的休假后，员工必须进行一次新的体检。

体检必须在员工复工后 8 天内完成。

一旦雇主被告知员工复工时间，他必须联系劳动医生安排对员工的体检。

如果员工告知雇主其二类伤残等级，但并未表达其暂停工作的意愿，雇主也必须安排对此员工的复工体检。

## 4 LA SANTÉ, LA SECURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 4 健康、安全和工作条件

L'employeur doit assurer à ses salariés des conditions d'hygiène, de sécurité et de travail satisfaisantes et conformes aux exigences de la réglementation. A défaut sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.

L'obligation de sécurité est une obligation de résultat.

Les mesures de sécurité doivent tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Leur mise en œuvre dans l'entreprise doit suivre les principes généraux de prévention suivants (article L.4121-2 du Code du travail) :

雇主必须保证为员工提供满意的、符合规定的卫生安全条件。否则将可能被追究其民事或刑事责任。

对安全的要求就是对结果的要求。

安全措施必须考虑到可能改变的工作环境并根据现有情况进行改善。这些安全措施在企业中的实施必须遵循以下预防原则（劳动法第L4121-2条规定）：

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail de l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

- 避免风险
- 对不可避免的风险进行预估
- 从源头防范风险
- 创造适合人工作的条件，特别是对职位的规划、工作设备的选择、工作方式和生产方式
- 考虑到技术的演变和发展
- 将危险系数高的设备更换为安全的或者危险系数低的设备
- 通过统一整合技术、工作安排、工作条件、社会关系和环境因素的影响来规划预防措施。
- 采取集体保护措施，并优先个人保护措施
- 给予员工合适的的安全指导

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, le chef d'établissement doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans le document unique (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du travail). Le document unique doit être mis à jour au moins une fois par an ainsi qu'en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

A défaut de document unique, l'employeur peut être condamné au paiement d'une amende de 1500 euros (article R.4741-1 du Code du travail).

考虑到公司的工作性质，雇主应该对员工可能承受的安全、身心健康风险进行评估。

风险评估报告必须记录在统一一份的文档中（劳动法第 R4121-1 至 R4121-4 条规定）。这份文档必须每年至少更新一次，特别是在健康安全条件和工作条件发生重大变化的情况下。

如果没有这份文档，雇主可能面临 1500 欧元的罚款（劳动法第 R4741-1 条规定）。

## 5 LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 5 工作合同

Le contrat est nécessairement écrit dans les cas suivants :

- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat de mission (travail temporaire)
- Contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le salarié mis à disposition
- Contrat de travail à temps partiel
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat unique d'insertion
- Contrat passé avec un groupement d'employeurs

Pour les autres contrats et lorsque la convention collective n'exige pas d'écrit, le contrat peut être conclu oralement sous réserve du respect des formalités liées à l'embauche (déclaration d'embauche auprès de la CGSS).

在下列情况中，工作合同必须是书面形式：

- 定期合同
- 任务合同（临时工作）
- 临时兼职借调合同
- 兼职合同
- 学徒合同
- 职业化合同
- 单一就业合同
- 企业联合招聘合同

对于其他类型的合同，或者集体协议不存在书面形式时，合同可以在符合招聘相关程序的情况下以口头形式约定（需要在 CGSS 申报）。

La période d'essai, ainsi que la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail (article L.1221-33 du Code du travail).

试用期和延长试用期的可能性都必须在工作合同中明确标注（劳动法第 L1221-33 条规定）。

Sa durée maximale est fixée par la loi. Elle ne peut dépasser :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

Chaque partie au contrat doit respecter ses obligations réciproques.

En ce qui concerne l'employeur, il doit procurer le travail convenu (article L.1231-1 du Code du travail), fournir les moyens nécessaires à son exécution et payer régulièrement le salaire convenu.

根据法律规定，试用期的时间不得超过：

- 2 个月（工人和职员）
- 3 个月（工头和技工）
- 4 个月（管理人员）

工作合同的每个条款都必须符合相关的规定。

雇主则必须按照合同（劳动法条例 1231-1）提供相应的工作内容、必要的工作条件，按时支付工资。

## 6 LA DURÉE DU TRAVAIL

### 6 工作时间

|  |   |
|--|---|
| <p>La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p> <p>La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile. La semaine civile est entendue du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.</p>  | <p>实际的工作时间是指员工由雇主支配并遵照雇主指示工作而不能自由地进行个人活动的时间。</p> <p>普通员工合法的实际工作时间长度为每周 35 小时。一周是指从周一 0 点至周日 24 点。</p>   |
| <p>(articles L3171-1 du code du travail).<br/>Un double de ce document daté et signé est transmis à l'inspection du travail.</p> <p>→ Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.<br/>Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents (article L3171-2 du code du travail).</p> <p>L'horaire de travail défini peut être collectif ou non collectif :</p> <p>→ Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service, d'une équipe sont occupés de la même manière l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos</p> | <p>工作时间可以是统一的，也可以是因人而异的：</p> <p>→ 如果一个车间、一个部门或者一个团队的所有员工均以相同的方式工作，雇主必须张贴标明上下班以及休息时间的告示（劳动法第 L3171-1 条规定）。此文件附有日期和雇主签名的复本需送交劳动监察局。</p> <p>→ 如果一个部门或者车间的所有员工无法按照统一的时间工作，雇主应规定每个员工相应的工作时间长度、补偿性应得的休息时间和实际休息时间，并以书面形式记录。员工代表有权查看这些记录（劳动法第 L3171-2 条规定）。</p> |
| <p>La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. *</p> <p>La durée hebdomadaire maximale de travail est de 48 heures.</p> <p>Au-delà de 35 heures, les heures réalisées sont des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être déclarées et faire l'objet d'une contrepartie majorée. *</p>   | <p>每天工作时长不得超过 10 小时。*</p> <p>每周工作时长不得超过 48 小时。</p> <p>超出 35 小时的部分被视为加班时间。加班时间必须申报并支付加班费。*</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>Le repos quotidien est de 11 heures consécutives. *</p> <p>Un employeur ne peut occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.</p> <p>Tous les salariés doivent avoir au moins 24 h de repos par semaine + 11h de repos quotidien = 35 h consécutives. *</p> <p>Le repos hebdomadaire doit inclure le dimanche, sauf dérogation au repos dominical</p> <p><i>*sauf dérogations</i></p> | <p>工作期间每天的休息时间为连续的 11 小时。*</p> <p>雇主每周不能让同一个员工工作超过 6 天。</p> <p>所有员工都必须拥有每周至少 24 小时以及每天 11 小时、共计 35 小时的连续休息时间。* 每周的休息时间必须包括星期日，特殊情况除外。</p> <p>*特殊情况除外</p> |
|---|--|

## 7 LE BULLETIN DE PAIE

### 7 工资单

|   |  |
|---|--|
| <p>Lors du paiement de la rémunération, quels qu'en soient le montant et la nature, l'employeur doit remettre un bulletin de paye au salarié.</p> <p>La remise du bulletin de paye peut s'effectuer en main propre, par envoi postal au domicile du salarié ou sous forme électronique (avec l'accord du salarié).</p>  | <p>发放工资时，无论数额大小、性质，雇主都必须提供工资单。</p> <p>工资单可以当面交给员工，也可以通过邮寄或者电子形式发送（在员工同意的前提下）。</p>  |
| <p>L'article R.3243-1 du Code du travail reprend l'ensemble des mentions obligatoires sur le bulletin de paye :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nom et adresse de l'employeur</li> <li>• Référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociales (CGSS)</li> <li>• L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié</li> </ul> | <p>根据劳动法第 R3243-1 条规定，工资单上必须标明以下信息：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇主的姓名和地址</li> <li>• 雇主缴纳社保机构的编号</li> <li>• 适用于员工的本行业集体协议名称</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nom et emploi du salarié</li> <li>• Position dans la classification conventionnelle (niveau ou coefficient hiérarchique)</li> <li>• Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures supplémentaires</li> <li>• Nature et volume du forfait pour les salariés rémunérés au forfait</li> <li>• Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales</li> <li>• Montant de la rémunération brute du salarié</li> <li>• Nature et montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute</li> <li>• Montant de la prise en charge des frais de transport</li> <li>• Montant de la somme effectivement reçue par le salarié (salaire net)</li> <li>• Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, le cas échéant</li> <li>• Une mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paye sans limitation de durée.</li> </ul> <p>Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paye pendant 5 ans, qu'ils soient remis en version papier ou par voie électronique.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 员工姓名和职位</li> <li>• 员工在本行业协议规定等级中所处位置（等级或等级指数）</li> <li>• 起止时间和工作时长并与加班时间区分</li> <li>• 按承包工作定额付工资的员工承包工作的性质和工作量</li> <li>• 纳入雇主或员工社保的工资附加部分的性质和金额</li> <li>• 总工资金额</li> <li>• 在总工资中扣除或增加部分的性质和金额</li> <li>• 报销交通费金额</li> <li>• 员工领取的实际工资金额（净工资）</li> <li>• 如有带薪休假，应注明日期，如果有，请标明相应补贴金额</li> <li>• 告知员工应无限期保存此工资单</li> </ul> <p>无论纸质还是电子工资单，雇主都应该保存 5 年。</p> |
|--|--|

## 8 LA RÉMUNÉRATION

### 8 薪酬

|   |  |
|---|--|
| <p>Les salaires sont librement fixés sous réserve de respecter le SMIC, le salaire minimum conventionnel l'interdiction des clauses d'indexation et le principe « à travail égal, salaire égal ».</p> <p>Les salaires sont mensualisés et doivent être payés au moins une fois par mois.</p> <p>Le défaut de paiement à la date prévue est passible d'une amende de 450 euros par salarié concerné (article R.3246-1 du Code du travail).</p> <p>Par ailleurs, les salariés payés avec retard peuvent demander des intérêts de retard au taux en vigueur.</p> | <p>在不低于法定最低工资、协议最低工资、不违背指标条款和遵守“同工同酬”的前提下，工资由雇主自由制定。</p> <p>薪酬是按月支付的，应该每月至少支付一次。</p> <p>雇主如未按时支付工资，可能面临每位员工 450 欧元的罚款（劳动法第 R3246-1 条规定）。</p> <p>另外，逾期收到工资的员工有权要求雇主按照现行利率支付滞纳金利息。</p> |
|---|--|

# L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR

学徒，就是您的未来

L'apprentissage avec un grand A, c'est former et employer des jeunes  
pour les faire grandir en même temps que votre entreprise.  
Découvrez les nouvelles aides à l'embauche.

学徒期，是指培训然后聘用年轻人，让他们和您的公司共同成长。  
来看看新出的聘用学徒补助吧。

## 9 LES AIDES À L'APPRENTISSAGE

### 9 学徒补助

#### Apprentissage : QUELLES AIDES À L'EMBAUCHE ?

Chefs d'entreprise, vous souhaitez recruter des jeunes motivés et les former à vos méthodes de travail ? Profitez des aides à l'embauche pour recruter des apprentis et faites les grandir avec votre entreprise.

聘用学徒：公司将获得那些补助？

作为公司老板，您希望招募积极进取的年轻人并将他们培养成为适合公司的人才？政府为您提供聘用学徒的补助，让学徒们和您的公司共同成长吧！

## LES AIDES EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

|   | MOINS DE 11 SALARIÉS | DE 11 A 250 SALARIÉS | PLUS DE 250 SALARIÉS |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| « TPE jeune apprenti »                      | ✓                    |                      |                      |
| Prime à l'apprentissage pour les TPE        | ✓                    |                      |                      |
| Aide au recrutement apprenti supplémentaire | ✓                    | ✓                    |                      |
| Exonération des charges sociales            | ✓                    | ✓                    | ✓                    |
| Crédit d'impôts                             | ✓                    | ✓                    | ✓                    |
| Aides de l'Agefiph                          | ✓                    | ✓                    | ✓                    |

CES AIDES SONT CUMULABLES

公司可根据规模大小享受不同的补助：

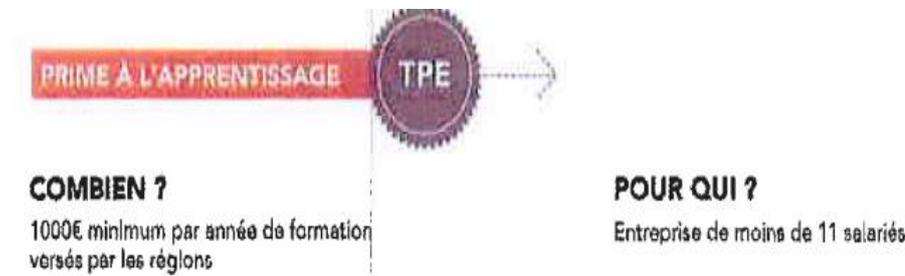
|                | 11 名员工以下 | 11-250 名员工 | 250 名员工以上 |
|----------------|----------|------------|-----------|
| 微型企业青年学徒补助     |          |            |           |
| 微型企业学徒补助       |          |            |           |
| 额外聘用学徒补助       |          |            |           |
| 减免社保费          |          |            |           |
| 分期缴税           |          |            |           |
| Agefiph 残疾学徒补助 |          |            |           |

这些补助可以叠加享受



### 微型企业青年学徒补助

| 多少？                                   | 谁能享受？                  | 需满足哪些条件？                     |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------------|
| 合同第一年可享受 <b>4400 欧元</b> 补助（每季度由政府分发放） | 员工人数少于 <b>11 人</b> 的公司 | 聘用在合同签订之日未 <b>满 18 岁</b> 的学徒 |



### 微型企业学徒补助

| 多少？                                    | 谁能享受？                  |
|--|------------------------|
| 学徒培训期间，每年可享受至少 <b>1000 欧元</b> 补助，由大区发放 | 员工人数少于 <b>11 人</b> 的公司 |



### 额外聘用学徒补助

| 多少？                                | 谁能享受？                   | 需满足哪些条件？                  |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 在聘用时即可享受至少 <b>1000 欧元</b> 补助，由大区发放 | 员工人数少于 <b>250 人</b> 的公司 | 首次聘用学徒或者 <b>额外</b> 聘用一名学徒 |

## EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

### COMBIEN ?

Exonération partielle ou totale des cotisations patronales et salariales, légales et conventionnelles

### POUR QUI ?

Toutes les entreprises

## 减免社保费

### 多少？

免除雇主和员工部分或者全部的社保费（法律或者集体协议规定的）。

### 谁能享受？

所有公司

### CHARGES EXONÉRÉES POUR LES TPE :

- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- la contribution FNAL ;
- les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage ;
- le versement transport et le forfait social le cas échéant ;
- la contribution solidarité pour l'autonomie ;
- les cotisations retraite complémentaire.

微型企业可减免：

雇主和员工的社会保险和家庭补助费

国家住房补助税

雇主和员工的失业保险费

如果有，交通费和社会补贴

给年老或残疾人的救助缴纳金补充的退休金

### CHARGES EXONÉRÉES POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉS :

- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

多于 11 人的公司可减免：

雇主和员工的社会保险和家庭补助费

### CHARGES RESTANT DUES :

- Les cotisations AT/MP ;
- certaines cotisations conventionnelles.

不可减免部分：

工伤疾病保险费

其他集体协议规定的费用

CRÉDIT D'IMPÔTS



### COMBIEN ?

1600€ pour la première année d'une formation de niveau III ou inférieure (BTS, DUT, BAC, CAP...) Ce montant s'élève à 2200€ dans certains cas, notamment pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

### POUR QUI ?

Toutes les entreprises

## 分期缴税

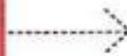
### 多少？

对于三级或以下的培训（BTS、DUT、BAC、CAP），第一年可以享受 1600 欧元。在某些条件下，此补助金额可提高至 2200 欧元，特别是有残疾工人证的学徒

### 谁能享受？

所有公司

## LES AIDES DE L'AGEFIPH POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTIS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



### COMBIEN ?



Aide à la conclusion du contrat de 1500€ à 9000€



Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage de 1000€ à 4000€

### POUR QUI ?

Tout employeur embauchant une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou la conservant dans l'entreprise après la durée de ce contrat

### COMMENT ?

Effectuer la demande directement auprès de l'Agefiph ou avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a suivi la démarche de recrutement

Plus d'informations sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## Agefiph 残疾工人补助

| 多少？                    | 谁能享受？                   | 需满足哪些条件？                                  |
|------------------------|-------------------------|---|
| 1500 至 9000 欧元的合同签订补助。 | 所有聘用残疾学徒和将残疾学徒转为正式员工的公司 | 直接想 Agefiph 申请或者通过再就业中心、就业中心或者青年就业中心的顾问申请 |
| 1000 至 4000 欧元的学徒转正补助。 |                         |   |

更多信息：[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## 10 L'AIDE AU RECRUTEMENT DU PREMIER SALARIÉ

### 10 首次聘用补助

Une mesure temporaire d'aide au recrutement du premier salarié est mise en oeuvre pour encourager l'embauche d'un premier salarié.

Il s'agit d'une aide financière de 4000 € versée en deux fois aux entreprises embauchant pour la première fois un salarié.

3 conditions sont requises pour en bénéficier :

- Ne pas avoir eu d'employé depuis au moins 12 mois
- Embaucher un salarié en CDI ou en CDD pour une durée d'au moins 12 mois
- Signer le contrat de travail entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016

Pour percevoir l'aide, il suffit de compléter le formulaire de demande simplifiée. L'aide est versée par l'Agence de Service et de Paiement.

*Pour en savoir plus, contacter la DIECCTE :  
Téléphone : 05 94 29 53 86  
973-pole3e@dieccte.gouv.fr*

为了鼓励公司聘用首位员工，政府实施一项帮助首次聘用员工公司的临时政策。

将有 4000 欧元的补助分两次发放给首次聘用员工的公司。

享受此补助的公司必须满足以下三个条件：

- 在过去至少 12 个月内没有员工
- 聘用一名无限期合同或不少于 12 个月的定期合同的员工
- 在 2015 年 6 月 9 日至 2016 年 6 月 8 日之间签订合同

申请此补助只需填写简单的申请表。补助将由服务支付所发放。

更多信息，请联系 DIECCTE：

电话：05 94 29 53 86

[973-pole3e@dieccte.gouv.fr](mailto:973-pole3e@dieccte.gouv.fr)

**Direction des Entreprises,  
de la Concurrence, de la Consommation  
du Travail et de l'Emploi de Guyane**

法属圭亚那商业、竞争、消费、劳动就业分局

*Pour compléter votre information,  
contactez l'Inspection du travail :*

**UNITÉ DE CONTRÔLE**  
**Section d'Inspection du Travail**  
**(1 à 4 et 7)**  
859 Rocade de Zéphir - CS46009  
97306 CAYENNE Cedex

**Tél. : 0594 29 53 67**  
**Fax : 0594 29 53 71**

更多信息，请联系劳动监察科：

监察部  
劳动监察科  
(1-4、7)

电话：0594 29 53 67  
传真：0594 29 53 71

**UNITÉ DE CONTRÔLE**  
**Section d'Inspection du Travail (5)**  
CV 7 - Quartier SIMAROUBA  
Place de la Condamine  
BP 710 - 97387 KOUROU

**Tél : 0594 32 74 95**  
**Fax : 0594 32 59 89**

监察部  
劳动监察科 (5)

电话：0594 32 74 95  
传真：0594 32 59 89

UNITÉ DE CONTRÔLE  
Section d'Inspection du Travail (6)  
10 Rue du Bac - BP 24  
97320 ST LAURENT DU MARONI

Tél : 0594 34 08 66  
Fax : 0594 34 42 38

監察部  
劳动監察科 (6)

电话: 0594 34 08 66  
传真: 0594 34 42 38

Mail : [973.uc1@dieccte.gouv.fr](mailto:973.uc1@dieccte.gouv.fr)  
[www.guyane.dieccte.gouv.fr](http://www.guyane.dieccte.gouv.fr)

电子邮件: [973.uc1@dieccte.gouv.fr](mailto:973.uc1@dieccte.gouv.fr)  
网站: [www.guyane.dieccte.gouv.fr](http://www.guyane.dieccte.gouv.fr)

## COMPLEMENT D'INFORMATION LEGALE

### Travail dissimulé 非法用工

Je vous rappelle les obligations que vous devez remplir :

再次提醒您必须履行的义务：

En cas d'emploi de personnel, même de façon occasionnelle :

聘用人员时，即使是临时的：

- Vous devez établir une déclaration préalable à l'embauche pour les personnes qui travaillent pour vous,

- 您必须对所有为您工作的人员进行提前申报，

- Vous ne devez pas embaucher d'étrangers n'ayant pas de titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

- 您不能聘用在法国没有工作许可的外国人。

A défaut, il pourrait être retenu contre vous le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L 8221-1 et 5 du Code du Travail), puni d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 € (article L 8224-1 du Code du Travail) et d'éventuelles peines complémentaires (article L 8224-3, 4 et 5 du Code du Travail).

否则，您可能因刻意隐瞒聘用员工而以非法用工被拘留（劳动法第 L 8221-1、5 条规定），您将面临 3 年监禁和 45000 欧元的罚款（劳动法第 L 8224-1 条规定），还可能面临其他罪名处罚（劳动法第 L 8224-3、4、5 条规定）。

De plus, le fait d'embaucher un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France est interdit (article L 8251-1 du Code du Travail) et est puni d'un emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 15 000 €, amende appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés (article L 8256-2 du Code du Travail) et d'éventuelles peines complémentaires (article L 8256-3, 4 et 6 du Code du Travail).

另外，劳动法禁止聘用在法国没有工作许可的外国人（第 L8251-1 条规定），否则将面临 5 年监禁和每位外国人 15000 欧元的罚款（劳动法第 L 8256-2 条规定），还可能面临其他罪名处罚（劳动法第 L 8256-3、4、6 条规定）。