



## Le travail à domicile Filière retouche

Madame, Monsieur

Cette fiche a pour objet de vous informer sur le travail à domicile, notamment pour l'activité de retouche dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241).

### 1) L'embauche du travailleur à domicile

L'employeur est tenu :

- de **conclure un contrat de travail avec le travailleur à domicile** (en général il s'agit d'un CDI, voir modèle en annexes, mais il peut s'agir d'un CDD)
- de **déclarer à l'inspection du travail** l'emploi du travailleur à domicile ; la déclaration doit être faite au moment où l'employeur commence ou cesse de faire effectuer un travail à domicile.
- de **tenir un carnet des travaux exécutés à domicile**, dont un exemplaire est remis au travailleur.

Sachez que les travailleurs à domicile sont obligatoirement assujettis au régime général de sécurité sociale. Ils bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux autres salariés. Ils bénéficient également des dispositions conventionnelles.

Toutefois, du fait des conditions d'exécution du travail à domicile, certaines dispositions du Code du Travail ou de la convention collective ne sont pas applicables (heures supplémentaires, mensualisation) ou font l'objet d'adaptations.

Selon l'article L7412-1, e) du code du travail, « *Il n'y a pas lieu de rechercher quel est le nombre d'heures effectuées* ». Le travailleur à domicile **n'est pas soumis au régime du contrat de travail à temps partiel** au terme duquel l'employeur doit préciser les jours et heures de travail du salarié dans la semaine.

D'autre part, les travailleurs à domicile sont explicitement **de la mensualisation** (L.3242-1 Code du Travail).

### 2) La rémunération des travailleurs à domicile :

- elle est composée :
  - o du salaire minimum de base = montant des pièces

On entend par montant des « pièces », le **taux horaire** du salarié multiplié par le **temps passé** pour exécuter les travaux de retouche.

- le taux horaire minimum est défini par les avenants salaires de la branche. L'avenant n°18 du 2 février 2011 (étendu par arrêté du 7 juillet 2010
- , JO 17 juillet), s'applique depuis le 1<sup>er</sup> août 2011. A chaque catégorie d'emploi correspond un salaire minimum (et donc un taux horaire).
- La catégorie est définie par l'accord du 12 octobre 2006 révisant les classifications.

Les temps nécessaires à l'exécution des travaux sont en principe fixés dans chaque branche d'activité par convention ou accord collectif de travail ( L7422-1 C.Trav., anc.721-10).

**Un tel accord n'existe pas dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.**

En l'absence d'accord de branche, l'employeur doit se référer au tableau des temps établi par le préfet, par arrêté pris après avis d'une commission spéciale. **Il n'existe pas d'arrêté préfectoral fixant le temps d'exécution dans notre branche.**

Le Ministre du Travail peut également spontanément ou à la demande d'une organisation professionnelle ou de toute personne intéressée fixer par arrêté les temps d'exécution des travaux à domicile. **Cela n'a pas été fait pour notre branche.**

La Cour de Cassation a décidé récemment (Cass.Soc.10 mai 2007, n°05-44313) qu'en l'absence de fixation des temps d'exécution standards des travaux par accord de branche ou arrêté, **le travailleur à domicile a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum pour le nombre d'heures de travail qu'il a effectué.**

Par conséquent, pour notre branche, l'employeur doit demander au travailleur à domicile de lui fournir le décompte des temps réels de travail qu'il a effectué. A titre indicatif, un tableau avec les temps normaux moyens d'exécution des travaux de retouche / confection sera remis au travailleur (voir un exemple de tableau des temps de retouche à adapter en annexe).

L'employeur validera ensuite ce décompte en vérifiant que les temps passés sont justifiés par rapport à aux travaux et ne sont pas excessifs.

*Exemple : un(e) retoucheur(se) très qualifié est placé(e) en catégorie 5 et doit bénéficier d'un taux horaire égal à 9,56 € brut qu'il travaille dans le magasin ou à domicile (avenant n°18 du 2 février 2011). S'il déclare avoir effectué 100h de travaux sur le mois :*

**Montant des pièces = 9,56 x 100 h = 956 € bruts**

**Outre le salaire de base, le travailleur à domicile a droit à :**

- o une allocation égale à **2,80 %** du montant des pièces pour **les jours fériés** ; Cette allocation est versée en même temps que la rémunération.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1<sup>er</sup> mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait du travailler, il donne droit au salarié à une indemnité égale à 1/24<sup>ème</sup> du montant des pièces du mois civil précédent.

- d'une indemnité **congés payés** égale à **10 %** du montant des pièces ;

L'employeur se libère de son obligation en la matière par le paiement effectué en même temps que la rémunération d'une indemnité égale à 10% du montant de chaque paie (montant brut) déduction faite des frais d'atelier.

Mention de ce versement doit figurer sur le carnet des travaux exécutés à domicile.

- d'une indemnité pour **frais d'atelier** égale à **15 % du montant des pièces** ;

L'employeur doit verser au travailleur à domicile cette somme supplémentaire en remboursement des frais d'atelier : c'est-à-dire les frais afférents notamment au loyer, au chauffage, à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fils compris.

L'indemnité porte sur le salaire de base, à l'exclusion de la majoration appliquée au titre des heures supplémentaires.

Cette indemnité ayant le caractère d'un remboursement de frais ne supporte pas les charges sociales et fiscales. Elle doit être mentionnée séparément sur le bulletin de paie.

Attention !

*Lorsque le bulletin de paie porte uniquement l'indication d'un salaire mensuel sans aucune précision relative aux frais d'atelier, ceux-ci doivent être considérés comme n'ayant pas été pris en compte pour la détermination de la rémunération. Il convient donc d'en accorder le remboursement au travailleur en plus des sommes déjà perçues.*

Les frais d'atelier doivent être distingués des matières premières et fournitures accessoires.

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne peut constituer un élément du tarif et doit faire l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur, celles-ci doivent lui être fournies gratuitement.

Exemple de fournitures : des fermetures-éclair

- d'une **indemnité de transport** égale à  $\frac{1}{2}$  **Minimum Garanti** pour chaque jour de déplacement.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, 1 MG est égal à 3,36 € (*soit  $\frac{1}{2} \times 3,36 = 1,68$  € par jour de déplacement*).

- **Heures supplémentaires (L7422-9 du Code du Travail)**

Lorsque les délais fixés par l'employeur pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de 8 heures par jour ouvrable, le taux horaire est majoré :

- De 25% au minimum pour les deux premières heures supplémentaires
- De 50% au minimum pour les heures suivantes

Ces majorations ne portent que sur le salaire de base, à l'exclusion des frais d'atelier.

**Le calcul des heures supplémentaires est effectué dans le cadre de la journée, ce qui est une dérogation au régime général.**

Sont considérés comme jour ouvrables les jours de la semaine autres que les dimanches et jours fériés.

### **Exemple de décompte des heures supplémentaires**

Un ouvrage nécessitant 44 h de travail est remis à un travailleur à domicile le lundi pour être livré exécuté le jeudi soir.

Le nombre de jours ouvrables compris dans cette période est de 4 (s'il n'y a pas de jour férié) et ces 4 jours correspondent à 32H de travail au taux normal (4 x 8).

Supposons que le salarié ait un taux horaire de 10€.

Le travail n'aurait pas donné lieu à l'exécution d'heures supplémentaires s'il avait été remis le lundi pour être livré le samedi (6x8=48)

En revanche, si le travail doit être remis le jeudi, des heures supplémentaires sont effectuées.

Décompte :

1) Faire le total des sommes gagnées au taux normal par le travailleur : 440€

2) Effectuer la soustraction 44-32=12

3) Répartir les 12 heures supplémentaires sur les 4 jours de travail, ce qui correspond pour chaque jour de travail à 2 heures supplémentaires majorées à 25% et à 1 heure supplémentaire majorée à 50%.

Le travailleur percevra en plus des 440€ :

8 x 2,5€=20€

4 x 5€ =20€

=480€.

**La LOI TEPA** s'applique t'elle aux travailleurs à domicile ?

La loi TEPA n°2007-1223 du 21 août 2007 a prévu que les salaires versés au titre des heures supplémentaires aux travailleurs à domicile bénéficieront des exonérations et réduction de cotisations de sécurité sociale **selon des modalités prévues par décret.**

→Le Décret n°2008-76 du 24 janvier 2008 est paru (JO du 25 janvier 2008). Les travailleurs à domicile bénéficient du dispositif de la loi TEPA.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 8 heures par jour ouvrable.

- Autres primes et avantages

Un travailleur à domicile bénéficie des primes et indemnités diverses prévues par le Code du Travail et la convention collective.

Ainsi, il a droit à la prime d'ancienneté (montants forfaitaires proratisés en fonction de la durée du travail effectuée chaque mois) et au complément maladie.

### **3) Réduction et cessation temporaire du travail**

Sauf disposition contractuelle contraire, le **donneur d'ouvrage n'a pas l'obligation d'assurer un volume de travail constant au travailleur à domicile : le travail peut donc être continu ou discontinu selon les nécessités de l'activité.**

**Néanmoins**, le **donneur d'ouvrage ne peut modifier unilatéralement et sans justification de façon durable la quantité de travail fourni** (*position affirmée par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 10.10.2001*).

**La Chambre Sociale de la Cour de Cassation vient de réaffirmer dans un arrêt du 5 avril 2006-n° de pourvoi 03-45888 :**

*« Si un employeur n'a pas l'obligation, sauf disposition conventionnelle contraire ou contractuelle contraire, de fournir un volume de travail constant au travailleur à domicile, il ne peut cependant modifier unilatéralement et sans justification la quantité de travail fourni et la rémunération ».*

Concrètement, un travailleur à domicile peut donc travailler de façon discontinue (périodes de faible et forte activité), mais **la quantité de travail qui lui est fournie ne doit pas être réduite de façon durable, unilatéralement et sans justification de la part du donneur d'ouvrage. Une telle réduction constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du travailleur à domicile.**

*En pratique* : si vous ne pouvez fournir chaque mois au travailleur à domicile un nombre de pièces constant ce qui entraîne une variation de rémunération, cette variation de rémunération doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de votre volonté.

C'est le cas si l'entreprise ne maîtrise pas le nombre de retouches à effectuer chaque mois car cela dépend des clients. Si en revanche, vous confiez certaines des retouches à un atelier de retouche indépendant, on peut vous reprocher de ne pas tout mettre en œuvre pour assurer un volume de travail constant au salarié à domicile. La variation de rémunération ne serait pas indépendante de votre volonté. Vous vous exposez à devoir indemniser le préjudice découlant de la perte de rémunération par des dommages-intérêts.

## **2 hypothèses :**

- soit la variation de quantité de travail résulte d'éléments indépendants de la volonté de l'employeur  
Le salarié doit accepter cette modification.

### **Attention !**

**Si la variation aboutit à priver le travailleur de tout travail pendant un ou plusieurs mois, l'employeur doit procéder à la rupture du contrat de travail en justifiant d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (exemple : difficultés économiques : absence de rentabilité de l'activité de retouche susceptible de menacer la pérennité de l'entreprise). Voir 4)**

- soit la variation de quantité de travail est décidée unilatéralement par l'employeur (donne les retouches à un atelier ou à un autre retoucheur par exemple):

-soit le salarié accepte la variation de la quantité de travail et de la rémunération qui s'ensuit.

-soit le salarié refuse la modification et l'employeur doit le licencier pour une cause réelle et sérieuse qui est à l'origine de la modification du volume des travaux de retouches confiés (le refus du travailleur à domicile n'est pas fautif). Voir 4)

#### 4) Rupture du contrat de travail

##### ▪ Licenciement

Le licenciement du retoucheur à domicile peut être fondé par :

- un motif personnel.

Exemple : retards de livraison, mauvaise exécution des retouches, inaptitude constatée par le médecin du travail,...

OU

- un motif économique

Exemples de motif économique :

- la baisse des travaux confiés par la clientèle. Vous n'avez plus assez de travaux à confier au retoucheur à domicile, ce qui vous oblige à modifier son contrat de travail en lui fournissant un volume de retouches moins élevé (baisse de son salaire).

Si le salarié refuse cette modification, il faudra le licencier pour un motif économique, résultant de la baisse des travaux confiés par la clientèle, car si vous maintenez le salaire correspondant à un volume de retouches qui n'existe plus, l'activité déficitaire risque de menacer **l'équilibre financier de l'entreprise dans son ensemble** et donc sa compétitivité.

En outre, l'employeur doit avoir préalablement satisfait à son obligation d'adaptation à l'évolution de leur emploi des salariés dont le poste est menacé, ainsi qu'à son obligation de reclassement.

Les retouches occasionnelles peuvent ensuite être confiées à un sous-traitant.

- Le recours à une entreprise sous-traitante à la place du travail à domicile

Attention ! La décision d'externaliser les retouches en faisant appel à un atelier de retouches **ne constitue pas en elle-même un motif économique**.

Il faut prouver que cette décision a été prise pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou en raison de difficultés économiques.

Exemple : une baisse conséquente et durable de chiffre d'affaires au niveau global de l'entreprise vous oblige à supprimer ce poste et à faire appel à une entreprise sous-traitante, plus économique.

En revanche, **la simple volonté de réaliser des économies afin d'améliorer la rentabilité d'une entreprise financièrement saine** (réduire les frais de personnel, supprimer un poste ayant un coût trop élevé...) **n'est pas un motif économique de licenciement.**

---

Lorsqu'il procède au licenciement d'un travailleur à domicile, l'employeur doit respecter les dispositions prévues par le Code de Travail et la convention collective.

**Le Code du travail a prévu une règle spécifique pour le calcul de l'indemnité due en cas d'inobservation du préavis** (dispense de préavis).

L'indemnité de préavis se calcule sur la moyenne des 6 mois précédant la rupture du contrat de travail. Les salaires retenus ne doivent comprendre ni les frais d'atelier (frais non engagés vu que le travailleur ne travaille pas) ni l'indemnité de CP qui est versée en même temps que la rémunération.

- **Autres ruptures**

Départ, mise à la retraite, démission : **les règles de droit commun** sont applicables sous réserve des règles spécifiques concernant le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis.

Espérant vous avoir aidé dans vos démarches, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Sophie JAMI

Service des affaires sociales FNH

***P.-J. : Annexes***

***-tableau indicatif des temps de retouche***

***-modèle de CDI travailleur à domicile***

## ANNEXES

### TABLEAU DES TEMPS MOYENS DE RETOUCHE

*Non officiel, donné à titre indicatif, peut être annexé au contrat de travail du salarié  
Permet de vérifier si les temps consacrés aux travaux déclarés par le travailleur sont  
normaux.*

*Vous pouvez fixer des temps plus ou moins élevés au cours d'une négociation avec le  
travailleur à domicile.*

#### Articles féminins

	TEMPS MOYENS D'EXECUTION
<b>ROBE</b>	
Raccourcir droite avec ou sans doublure	1h à 1h1/2
Rallonger droite avec ou sans doublure	1h à 1h1/2
Faux ourlet droite avec ou sans doublure	2h
Raccourcir plissée biais, suivant ampleur	2h à 4h
Rallonger plissée biais, suivant ampleur	2h à 4h
Recreuser l'encolure	1/2h
Remonter les manches	1h1/2
Elargir les côtés	1/2h
Elargir les côtés avec doublure	1h
Reprendre ou raccourcir les manches	1/2h
Reprendre ou raccourcir les manches avec doublure	1h
Reprendre dos avec fermeture et doublure	1h3/4
Reprendre dos avec fermeture sans encolure	1h1/2
Reprendre dos ou élargir sans fermeture	1/2h
Recreuser sous les bras	1/2h
Pinces de poitrine	1/2h
Pinces de poitrine avec doublure séparée	1h
Remonter épaules et encolure, dessous de bras avec doublure	2h
Elargir panneau	1h
Elargir panneau avec doublure	1h1/2
<b>MANTEAU</b>	
Raccourcir, allonger	2h
Reprendre par carrure, remonter les manches	2h1/2
Reprendre largeur des manches avec doublure	1h1/2
Raccourcir	1h1/2
Raccourcir avec doublure	1h
Reprendre les côtés	2h
Couture dos	1h1/2
Remonter les épaules, les manches	3h
<b>PANTALON</b>	

Raccourcir ou allonger	1h
Reprendre intérieur jambes ou extérieur	1h1/2
Reprendre dos taille	1h
Reprendre fond seulement	1/2h
Changer fermeture	1/2h à 1h
Raccourcir ski avec soufflet (avec ou sans doublure)	1h à 1h1/2
<b>JUPE</b>	
Taille, démonter tout le tour	1h1/2
Taille, démonter moitié	1h
Raccourcir	1h
Reprendre côtés + fermeture et doublure	2h
Reprendre dos taille	1h
Plissées, ourlet	2h à 3h

## Articles masculins

	TEMPS MOYENS D'EXECUTION
<b>GRANDES PIECES</b>	
Elargir ou rétrécir les côtés	1h à 1h1/2
Hausser ou baisser le col	½ h
Hausser ou baisser le col avec crochet	1h
Allonger ou raccourcir manches au bas, ou rentrer sans faux bord, avec ouverture	1h
Allonger ou raccourcir avec faux bord	2h1/2
Allonger ou raccourcir avec faux bord et boutonsnières	3h1/2
Allonger ou raccourcir un col	1h
Diminuer carrure, ceinture et bassin	2h
Diminuer ceinture et bassin	1h
Manchettes de doublure	1/2h
Redoubler l'intérieur (poches, manches comprises)	7h
Raccourcir le bas de veste	1h1/2
Raccourcir bas de veste avec surpiqûres ou point cellier	2h1/2
<b>GILET</b>	
Elargir ou rétrécir les côtés	1h
Redresser ou renverser les épaules	1h
<b>PANTALON</b>	
Elargir ou rétrécir la ceinture	1/2h
Raccourcir ou allonger, sans talonnette	1/2h
Raccourcir ou allonger avec talonnettes	1/2h
Elargir ou rétrécir le bassin et la pointe	1h
Elargir ceinture bassin, changer la pointe	1h
Rétrécir les côtés des jambes	1h
Changer les talonnettes tout le tour	1/2h
Changer les talonnettes derrière seulement	1/2h

---

Changer le bas de poche, par poche	1/2h
Changer la doublure des poches, l'une	1/2h
Changer toutes les doublures	1h1/2
Changer les poches de devant, l'une	1/2h
Ski : raccourcir ou rallonger, avec soufflet.	1h à 1h1/2

<b>CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE (CDI/employé)</b> <b>Filière retouche</b>
---

**Entre les soussignés**

La Société &lt;&gt; ,

Adresse : &lt;&gt;

*Eventuellement :**(Facultatif)*

N° URSSAF : &lt;numéro du compte cotisant&gt;

*Eventuellement :**(Facultatif)*

URSSAF &lt;localisation du siège de l'URSSAF – (exemple : Montreuil, pour l'URSSAF de la région parisienne)&gt;

*Eventuellement :**(Facultatif)*

Code NAF : &lt;code d'identification de la branche d'activité délivré par l'INSEE&gt;

Représentée par *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom>

agissant en qualité de &lt;indiquer ses fonctions&gt;

d'une part,

**et***Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom>

Né(e) le &lt;&gt;, à &lt;&gt;

Nationalité : &lt;&gt;

*Eventuellement :**(Facultatif)*

N° du titre autorisant à travailler : &lt;&gt;

N° d'immatriculation à la Sécurité sociale : &lt;&gt;, &lt;&gt;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**1****Nature et date d'effet du contrat**

Le présent contrat est un contrat de travail à domicile à durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du &lt;&gt; à &lt;&gt; heures.

**2****Convention collective applicable**

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n°3241).

*Monsieur (ou Madame)* reconnaît avoir pris connaissance du contenu des conventions et accords cités dessus (*Eventuellement* : dont un exemplaire lui a été remis en mains propres), sachant qu'il peut les consulter <sur le site Intranet ou au service du personnel de la société >>.

### 3

#### **Période d'essai**

*S'il n'y a pas de période d'essai*

Le présent contrat est conclu sans période d'essai.

*S'il y a une période d'essai*

Le présent contrat deviendra définitif à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence du salarié
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence du salarié
- deux semaines après un mois de présence du salarié
- un mois après trois mois de présence

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence
- quarante-huit heures à partir de huit jours de présence.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé fixe le point de départ du délai de prévenance.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

### 4

#### **Emploi et qualification**

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, *Monsieur (ou Madame)* <> est engagé(e) par la société <> en qualité de <> en catégorie <> <se référer à la classification de la convention collective applicable dans l'entreprise>.

*Monsieur (ou Madame)* <> sera chargé(e) de réaliser les travaux suivants <indiquer les tâches confiées> dans les délais et selon les consignes de l'entreprise.

### 5

#### **Conditions d'exécution du contrat**

Pour l'exécution des travaux qui lui seront confiés, *Monsieur (ou Madame)* <> dépendra directement de *Monsieur (ou Madame)* <> ou de toute autre personne *le (ou la)* remplaçant(e) dans cette fonction.

La société remettra à *Monsieur (ou Madame)* <> les matières premières (ou le matériel ou les fournitures) suivant(s) : <indiquer ce qui est fourni>.

Cette remise aura lieu lors de chaque demande de travaux.

OU

Cette remise aura lieu en début de contrat en ce qui concerne le matériel et le <> de chaque mois, en ce qui concerne les matières premières. Si le jour fixé n'est pas un jour ouvré pour la société, la remise aura lieu le jour *qui précède (ou qui suit)*.

*Monsieur (ou Madame)* <> viendra chercher le travail dans les locaux de la société <préciser : le lendemain du jour où *il (ou elle)* en aura été averti(e) ou chaque « préciser le jour »>.

Lors de la remise de travaux, l'employeur devra établir en 2 exemplaires au moins un bulletin ou carnet dont un exemplaire sera remis au salarié et restera sa propriété et l'autre sera conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré

Lors de la livraison du travail achevé, une mention doit être portée au bulletin ou carnet indiquant :

- la date de la livraison
- le temps de travail qui a été nécessaire à l'exécution des travaux

La quantité de travaux variant en fonction des besoins de la clientèle, ce qui ne peut être déterminé à l'avance, la société <> ne prend aucun engagement de fourniture d'un volume constant de travaux à *Monsieur (ou Madame)* <>.

*Monsieur (ou Madame)* <> reconnaît avoir été avertie de cet aléa et accepte les conséquences de cette variabilité.

## 6

### **Obligations professionnelles**

*Monsieur (ou Madame)* <> reconnaît avoir pris connaissance des conditions exigées par la loi pour être travailleur à domicile et déclare être conscient que toute inobservation de ces dispositions serait susceptible de faire requalifier son contrat en un contrat commercial.

En particulier, *il (ou elle)* s'engage à ne pas travailler directement pour une clientèle particulière, à ne pas s'inscrire au répertoire des métiers et à ne se faire aider que de son conjoint et ses enfants à charge ou, éventuellement, d'un seul auxiliaire placé sous sa subordination.

## 7

### **Rémunération**

En rémunération de ses services, *Monsieur (ou Madame)* <> a droit à une rémunération égale au produit du salaire horaire minima de sa catégorie par les temps nécessaires à l'exécution des travaux confiés.

Vu l'absence de fixation des temps d'exécution des travaux par convention de branche ou arrêté, il sera demandé au travailleur d'établir un décompte des temps passés en se référant au tableau des temps moyens et normaux de retouche annexé au présent contrat. Ce décompte fera l'objet d'une validation par l'employeur.

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré :

- de 25% au minimum pour les 2 premières heures ainsi accomplies
- de 50% au minimum, pour les heures suivantes.

## 8

### Frais

Les frais d'atelier tels que notamment le loyer, le chauffage et l'électricité du local de travail, ainsi que la force motrice et l'amortissement normal du matériel de production et autres frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15% du montant des pièces (c'est-à-dire de la rémunération, hors indemnité de congés payés et hors rémunération des heures supplémentaires). Cette indemnité ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne peut constituer un élément du salaire et doit faire l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur, celles-ci doivent lui être fournies gratuitement.

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

## 9

### Jours fériés

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80% du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1<sup>er</sup> mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait du travailler, il donne droit au salarié à une indemnité égale à 1/24<sup>ème</sup> du montant des pièces du mois civil précédent.

## 10

### Congés payés

*Monsieur (ou Madame)* <> perçoit mensuellement une indemnité de congés payés égale à 10 % du montant de chaque paie (montant brut), déduction faite des frais d'atelier.

Fait à <>

Le <>

En deux exemplaires

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

« Signature du salarié »

« Signature de l'employeur »