

Fiche.01.Formation.professionnelle.continue	3
Fiche.02.Conge.parental.education	6
Fiche.03.Grossesse.et.travail	9
Fiche.04A.Acquisition.conges.payes	12
Fiche.04B.Prise.conges.payes	15
Fiche.05.Demission	18
Fiche.06.Formation.en.alternance	21
Fiche.07.Droit.de.greve	24
Fiche.08.Jours.feries.et.ponts	27
Fiche.09.Licenciement.preavis.conges.indemnites	30
Fiche.11.Sanctions.disciplinaires.et.reglemt.interieur	33
Fiche.12.Temps.partiel	36
Fiche.14.Cumul.emploi	39
Fiche.15.Heures.supplementaires	42
Fiche.16.Arrets.maladie	45
Fiche.17.Travail.de.nuit	48
Fiche.19.Conge.sabbatique.et.conge.sans.solde	51
Fiche.20.Accident.du.travail	54
Fiche.21.Teletravail	57
Fiche.22.Validation.Acquis.Experience.VAE	60
Fiche.23.Contrat.travail	63
Fiche.24.Harcelement.moral	66
Fiche.25.Harcelement.sexuel	69
Fiche.26.Entretien.prealable	72
Fiche.27.Videosurveillance	75
Fiche.28.Inaptitude.et.ses.consequences	78
Fiche.29.Saisie.des.remunerations	81
Fiche.30.Prise.en.charge.transports.publics	84
Fiche.31.Prise.en.charge.transports.personnels	87
Fiche.33.Travail.du.dimanche	90

Fiche.34.Droits.des.salaries.du.particulier.employeur	93
Fiche.35.Prise.acte.rupture.contrat.travail.torts.employeur	96
Fiche.36.Apprentissage	99

(n'ayant pas atteint le niveau CAP-BEP) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·euse·s handicapé·e·s...

Pour l'utiliser, vous devez vous créer un compte sur le site dédié :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Si vous aviez acquis des droits au DIF (droit individuel à la formation, remplacé depuis 2015 par le CPF) non utilisés au 31 décembre 2014, vous pouvez abonder votre CPF de ces droits avant le 31 décembre 2020. Pour cela, munissez-vous de votre bulletin de salaire de décembre 2014 (ou janvier 2015) pour connaître votre solde DIF et le transférer dans votre CPF.

Le CPF est un dispositif néolibéral critiquable en ce qu'il pousse à la marchandisation de la formation professionnelle, qui devient un bien de consommation comme un autre, que l'on va pouvoir se payer directement sur une appli, sans prendre le conseil de quiconque, en fonction de son « pouvoir d'achat » et de ses envies du moment, puis que l'on va ensuite évaluer en ligne, un peu comme un restaurant, ou ses vacances...

Ce droit, qui est assez pauvre (au bout de 10 ans, le plafond de 5000 € correspondra, sur la base du taux de conversion de 15 €/heure, à 330 heures, soit environ 10 semaines de formation), produit l'émiettement de l'offre de formation en « blocs de compétences », dont l'employabilité à l'issue de la formation n'est pas garantie. Pour des formations réellement qualifiantes, cela implique des durées supérieures...

La formation professionnelle est un droit individuel inscrit dans plusieurs lois. Ce droit permet de se former tout au long de sa vie afin d'acquérir de nouvelles compétences. Sa mise en place, telle que le financement de la formation, l'indemnisation du/de la stagiaire pendant sa formation, dépend du statut de cette personne. Par souci de simplification, on ne parle ici que de la formation en présentiel (ou à distance) et en distinguant principalement deux grandes catégories de personnels : les demandeur·euse·s d'emploi et les salarié·e·s.

La formation organisée en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui donne à la personne un statut de salarié·e alternant·e, fait l'objet de la fiche n° 6.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 1
Oct. 2020

La formation professionnelle continue en 5 questions

J'ai une idée ! Je vous laisse faire votre formation le jour, et vous continuez à travailler pour nous la nuit ! Win win ! Deal ?



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

De quels droits à la formation parle-t-on ?

La formation professionnelle est un droit individuel inscrit dans plusieurs lois ; il permet de se former tout au long de sa vie afin d'acquérir de nouvelles compétences. Sa mise en place, telle que le financement de la formation, l'indemnisation du/de la stagiaire pendant sa formation dépend du statut de cette personne.

Par souci de simplification, on ne parle ici que de la formation en présentiel (ou à distance) et en distinguant principalement deux grandes catégories de personnels : les demandeur-euse-s d'emploi et les salarié-e-s, en présentant d'abord ce qui est propre à chaque catégorie, puis ce qui leur est commun.

Pour les demandeur-euse-s d'emploi, quelle formation professionnelle ?

Des possibilités de formations complètes, avec certifications reconnues (sur titres professionnels du ministère chargé de l'Emploi, ou diplômes de l'Éducation nationale), sont offertes aux demandeur-euse-s d'emploi inscrit-e-s à Pôle emploi (qu'ils/elles soient indemnisé-e-s ou non par Pôle emploi).

Ces formations ont pour objectif soit la reconversion professionnelle lorsque le métier d'origine a disparu, de par l'évolution des technologies, soit l'évolution dans sa filière d'origine, lorsque les métiers ont évolué et nécessitent de nouvelles compétences d'un niveau généralement plus élevé que le niveau initial.

Ces formations qualifiantes sont proposées par l'AFPA (Agence pour la formation professionnelle des adultes), les GRETA (Groupement d'établissements de l'Éducation nationale), et divers organismes de formation, selon les régions.

Les principaux financeurs de ces formations – toujours complètement gratuites pour les stagiaires – sont aujourd'hui les conseils régionaux, puis, dans une moindre mesure, Pôle emploi, avec les dispositifs des AFC (ac-

tions de formations collectives) et des AFI (actions de formations individuelles).

Cette offre de formation étant régionalisée depuis la fin des années 2000, des formations quasiment identiques peuvent être de durées assez différentes d'une région à l'autre, précédées ou non de remises à niveau, comporter plus ou moins de périodes d'application en entreprise...

Il est essentiel dans cette complexité de savoir où se renseigner sur l'offre disponible auprès de :

- Pôle emploi ;
- des organismes de formation (notamment via leurs sites Internet) ;
- du CARIF-OREF (Centre animation ressources d'information sur la formation/observatoire régional emploi formation) de sa région : <https://reseau.inter-cariforef.org/> ;
- d'une Cité des métiers (s'il en existe dans sa région) : <http://www.reseaucitesdesmetiers.com/>

Y a-t-il un dispositif spécifique pour les travailleur-euse-s handicapé-e-s ?

Les demandeur-euse-s d'emploi reconnu-e-s travailleur-euse-s handicapé-e-s par leur MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) peuvent sur décision de celle-ci avoir accès à des dispositifs de formations de reconversion qualifiantes, qui leur sont réservés.

Il s'agit des CRP (Centres de réadaptation professionnelle) qui dispensent des formations pouvant durer un an ou plus, généralement précédées de mises à niveau pouvant aller jusqu'à 6 mois : <https://www.fagerh.fr/>

Quelle formation professionnelle est proposée aux salarié-e-s ?

Tout employeur est dans l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié-e-s à leur poste de travail. La loi de 2018 a transformé le plan de formation de l'entreprise en « plan de développement des com-

pétences » et n'oblige pas l'employeur à mettre en place ce type de plan. Cette réforme, nuisible aux salarié-e-s, a entraîné la suppression du congé individuel de formation (CIF), à visée de nouvelle qualification de salarié-e-s souhaitant se reconvertir professionnellement. Le CIF a ainsi disparu du paysage de la formation professionnelle au 1^{er} janvier 2019.

Si le « plan de développement des compétences » existe, il rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour les salarié-e-s de l'entreprise. Le salarié ne peut pas refuser une action de formation dans le cadre d'un plan de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, avec maintien du salaire. L'entreprise ne peut pas imposer des heures de formation en dehors du temps de travail.

Existe-t-il un dispositif pour tous ? Le CPF, qu'est-ce que c'est ?

Le compte personnel de formation (CPF) existe depuis janvier 2015 et a été modifié plusieurs fois depuis. La loi du 5 septembre 2018 (loi dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel) a été la dernière.

Le CPF permet à chacun-e de cumuler des droits de formation tout au long de sa carrière et reste valable en cas de changement de situation (passage de chômage à emploi ou vice-versa, changement d'employeurs, etc.). Il est, en termes de bénéficiaires, largement ouvert : demandeur-euse-s d'emploi, salarié-e-s, fonctionnaires et agent-e-s contractuel-le-s, travailleur-euse-s indépendant-e-s, professions libérales et non salariées...

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est alimenté en euros, avec un taux de conversion à 15 €/heure pour les droits antérieurement acquis en heures. Il est plafonné à 500 € par année de travail et 5 000 € au total (soit 10 ans). Les plafonds sont portés à 800 € et 8 000 € pour certain-e-s salarié-e-s peu qualifié-e-s

Que se passe-t-il en cas de nouveau congé maternité pendant et après le congé parental ?

Si un congé de maternité survient pendant un congé parental, la salariée peut bénéficier de deux congés parentaux successifs en cas de nouvelle naissance. Le point de départ du second congé parental débute au terme du congé de maternité auquel la salariée aurait pu prétendre si elle n'avait pas été en congé parental.

Si la naissance a lieu après le congé parental, la salariée peut demander à bénéficier de nouveau d'un congé parental à l'issue de son congé de maternité.

Un-e salarié-e peut-il/elle être licencié-e pendant son congé parental ?

Pendant un congé parental, un-e salarié-e peut être licencié-e pour un motif indépendant à ce congé (par exemple, pour un motif économique). Dès lors que la durée de son congé recouvre celle du préavis (et que celui-ci ne peut donc pas être exécuté), le/la salarié-e, en principe, ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis.

En congé parental, peut-on exercer un autre travail ?

Non. Seules les activités d'assistance maternelle, définies par le code de l'action sociale et des familles, peuvent être exercées.

Lors de son retour, le/la salarié-e est-il/elle assuré-e de retrouver son poste de travail ?

A son retour dans l'entreprise, le/la salarié-e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle d'avant son congé.

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé-e doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le/la salarié-e peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ».

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 2
Oct. 2020

Le congé parental d'éducation en 13 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Le congé parental, c'est quoi ?

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé-e doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Pendant le congé parental d'éducation, le/la salarié-e n'est pas rémunéré-e, mais peut bénéficier de la **prestation partagée d'éducation de l'enfant** (PréParE) versée par la caisse d'allocation familiale (CAF). Il/elle peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour « financer » son congé. Il/elle bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Un-e salarié-e peut-il/elle choisir la durée de son congé parental d'éducation ?

Il peut être pris à n'importe quel moment après l'expiration du congé de maternité ou paternité. **Il a une durée maximale initiale de 1 an, et peut être prolongé deux fois.** Mais le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée des enfants à l'école maternelle. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

Le congé peut être prolongé pour une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant.

Dans ce cadre légal, le/la salarié-e a toute latitude pour choisir la date de départ et la durée de son congé parental. Les parties (salarié-e et employeur) peuvent convenir de la prolongation du congé parental au-delà du terme légal.

Un employeur peut-il refuser un temps partiel dans le cadre d'un congé parental ?

Non. Un employeur ne peut pas refuser un temps partiel au/à la salarié-e qui en remplit les conditions. Le congé parental peut en effet être total (il y a alors suspension du contrat de travail) ou pris à temps partiel.

Un-e salarié-e peut-il/elle fixer les modalités d'organisation de son temps partiel ?

Le/la salarié-e peut choisir la durée du travail à temps partiel qui lui convient, à condition qu'elle soit d'au moins 16 heures par semaine. En revanche, la répartition des horaires (jours et heures de travail) doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de l'employeur). Le refus des horaires proposés par l'employeur est constitutif d'une faute sauf si la proposition de l'employeur est incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Un-e salarié-e peut-il transformer son congé parental en temps partiel (ou l'inverse) ?

Lors de chaque renouvellement, le/la bénéficiaire peut transformer son congé parental total en congé parental à temps partiel et vice-versa. Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion de la prolongation de celle-ci, le/la salarié-e ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie (par exemple : passer d'un mi-temps à un 4/5^e de temps) sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles plus favorables.

En cas d'adoption, comment s'organise le congé parental d'éducation ?

Le congé parental peut être pris à n'importe quel moment après l'expiration du congé d'adoption. Il a une durée maximale de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est adopté avant l'âge de 3 ans. Il a une durée d'un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si l'enfant est âgé de plus de 3 ans au moment de l'adoption et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

Peut-on interrompre un congé parental d'éducation, puis le reprendre à nouveau pour élever son enfant ?

En principe, non, sauf accord de l'employeur. Un congé parental se prend en continu. La loi prévoit cependant la possibilité d'un retour anticipé dans l'entreprise en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage. Le/la salarié-e doit alors adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il/elle entend bénéficier de cette disposition.

En dehors de ces situations (qui n'autorisent pas un nouveau départ en congé par la suite), un retour anticipé dans l'entreprise (puis un nouveau départ en congé parental) n'est possible que si l'employeur est d'accord.

Que deviennent les congés payés, s'ils ne sont pas pris avant le départ en congé parental total ?

Un employeur ne peut pas exiger d'un-e salarié-e qu'il/elle prenne ses congés payés pendant son congé parental. En revanche, le/la salarié-e perd généralement son droit à congés payés s'il revient dans l'entreprise alors que la période des congés payés est close (sauf accord plus favorable de l'employeur). Il est donc préférable de « poser » les congés payés acquis avant le départ en congé parental.

Peut-on poser des congés payés entre le congé de maternité et le congé parental ?

Le congé de maternité ne peut pas faire obstacle au bénéfice des congés payés. Il est donc possible (et c'est souvent le cas) de demander à les accoler au congé de maternité. Le point de départ du congé parental pourra intervenir à la fin des congés payés.

Au retour de mon congé maternité, vais-je retrouver mon emploi ?

A votre retour de congé maternité, vous devrez reprendre le poste qui était le vôtre ou un poste similaire. Votre employeur ne peut vous imposer des modifications de votre contrat. Votre salaire ne doit pas diminuer.

Quelle est la durée du congé maternité ?

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée ainsi :

«Statut» de l'enfant à naître	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total des congés
1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

Selon la loi, la salariée enceinte bénéficie d'une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particulier ou de travail de nuit, protection contre le licenciement. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 3
Oct. 2020

Grossesse et travail

en 10 questions

Donc nous allons devoir vous licencier, pour des raisons euh... économiques bien sûr.



Emma.

Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quand et comment annoncer ma grossesse à mon patron ?

La seule obligation est d'annoncer sa grossesse avant le départ en congé maternité. Néanmoins, il vaut mieux le faire tôt afin de pouvoir bénéficier des protections et des dispositions légales liées à votre situation.

Vous pouvez annoncer votre grossesse verbalement. Vous pouvez aussi faire parvenir à votre patron un courrier recommandé avec accusé de réception précisant la date présumée de l'accouchement, vos dates de congé maternité, ainsi qu'un certificat de grossesse. Enfin, vous pouvez également lui remettre ces documents en main propre contre récépissé.

Mon patron a-t-il le droit de me licencier parce que je suis enceinte ?

Non. Vous êtes protégée contre le licenciement du jour de la déclaration de votre grossesse jusqu'à dix semaines après la naissance de votre enfant.

Un licenciement peut être annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ce certificat doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Le licenciement est cependant possible s'il est sans rapport avec la grossesse (en cas de faute grave, pour motif économique, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

L'annonce du licenciement ou la fin du contrat ne peuvent intervenir qu'avant ou après le congé maternité, mais à la condition que votre employeur ait été averti de votre grossesse.

Ai-je le droit de démissionner pendant ma grossesse ?

Oui. Vous pouvez démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité de rupture de contrat dès lors que vous justifiez d'un « état de grossesse apparente ». Faites simplement parvenir une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur.

Ai-je droit à des aménagements de poste de travail pendant ma grossesse ?

Oui. Votre employeur a pour obligation de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de votre santé et de votre sécurité sur votre lieu de travail.

A titre provisoire, sur votre demande ou avec votre accord, vous pouvez être affectée à d'autres tâches ou être mutée. Votre salaire ne doit pas diminuer pour autant. Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de votre grossesse et prend fin dès que votre état de santé vous permet de retrouver votre emploi initial. Lorsque vous reprendrez votre travail, à l'issue de votre congé maternité, vous devez être réintégrée dans votre emploi initial.

Certaines conventions collectives prévoient même des aménagements d'horaires à partir de trois mois de grossesse. Si votre travail est trop dangereux et que votre employeur n'est pas en mesure de vous proposer autre chose, votre contrat de travail peut être suspendu mais rémunéré.

Je suis enceinte et je viens de signer un CDD. Quels sont mes droits ?

Vous bénéficiez des mêmes droits qu'une femme enceinte en CDI : interdiction de licenciement pour cause de grossesse, aménagement du poste de travail, congé maternité... Néanmoins, votre état ne modifie pas l'échéance de votre contrat. Celui-ci peut se terminer pendant le congé maternité.

Dois-je prévoir les visites prénatales obligatoires durant mon temps libre ?

Non. À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse, vous avez le droit de vous absenter de votre travail pour vous rendre aux visites médicales obligatoires et aux séances de préparation à l'accouchement.

Ces absences seront considérées comme du travail effectif et rémunérées.

Je suis à la recherche d'un emploi, dois-je parler de ma grossesse au recruteur ?

Vous n'êtes pas tenue d'informer un recruteur de votre état. Le recruteur, quant à lui, n'a pas à chercher à connaître l'état de la candidate. A moins que la tâche ne soit dangereuse, auquel cas l'annonce relève du bon sens ! Lors de la visite médicale d'embauche, le/la médecin est tenu par le secret professionnel et ne peut révéler votre grossesse à votre employeur.

Mon employeur peut-il rompre le contrat pendant la période d'essai ?

Non. Votre grossesse ne peut être un motif de résiliation de contrat pendant la période d'essai. Par la suite, l'employeur ne peut pas vous licencier pour avoir dissimulé votre grossesse.



La durée de ce congé spécifique est de :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 7 jours pour le décès d'un enfant. Si l'enfant est âgé de moins de 25 ans, le/la salarié-e a également droit à un congé supplémentaire, dit *congé de deuil*, d'une durée de 8 jours. Cette disposition s'applique également si la personne décédée âgée de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente du/de la salarié-e ;
- 3 jours pour le décès de l'époux-se, concubine ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

La durée de ces congés spécifiques ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche peut déterminer la durée de chacun de ces congés, en respectant les minimums légaux.

Tout-e salarié-e a droit à des congés payés, dès lors qu'il/elle a travaillé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congé. Pendant les congés, l'employeur verse au/à la salarié-e une indemnité de congés payés.

La prise des congés payés fait l'objet de la fiche 4B.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 4A
Oct. 2020

L'acquisition des congés payés en 5 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Les « congés payés », c'est quoi ?

C'est en 1936 que le gouvernement du Front Populaire a décrété les premiers congés payés de 15 jours. Il faudra attendre 1982 pour enfin obtenir la 5^e semaine de congés payés. **Tout-e salarié-e a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur.** Les salarié-e-s de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de prise de congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

Quelle est la différence entre jour ouvré et jour ouvrable ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (c'est-à-dire, en général le dimanche) ;
- les jours fériés et chômés dans l'entreprise.

Les jours ouvrés sont tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi). En général, les congés payés sont décomptés en jours ouvrables mais rien n'interdit à un employeur de les calculer dans les jours ouvrés. Cette méthode ne doit cependant pas défavoriser le/la salarié-e.

Comment se calculent les congés payés ?

Chaque salarié-e acquiert **2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés** de congé par mois de travail effectif (sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective). Si un-e salarié-e a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), il a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés (la durée totale du congé exigible ne peut pas excéder 30 jours ouvrables).

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Par travail effectif, la législation entend uniquement des périodes pendant lesquelles le/la salarié-e a été à son poste de travail.

Sont assimilés à du travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires, sous forme de repos, des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif, comme pour la « réduction du temps de travail » ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un-e salarié-e se trouve maintenu-e ou rappelé-e sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- certains congés de formation.

En revanche, les absences pour maladie (ou pour grève) ne sont pas considérées comme du travail effectif, sauf en cas de dispositions conventionnelles plus favorables. Un-e salarié-e qui a été en arrêt de travail pour maladie pendant 2 mois peut donc perdre 5 jours ouvrables de congés payés. Mais l'absence du/de la salarié-e ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que **proportionnelle** à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les salarié-e-s à temps partiel ont-ils les mêmes droits ?

Oui. Le nombre de jours de congés payés d'un-e salarié-e à temps partiel est le même que pour un-e salarié-e travaillant à temps plein (30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif chez le même employeur).

Dans la pratique, des questions se posent parfois concernant le décompte des congés. La règle à retenir est la suivante : **le point de départ des congés est le premier jour où le/la salarié-e aurait dû travailler.** On compte ensuite tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise effective de son travail (et non les seuls jours où il devait effectivement travailler).

Par exemple, pour un-e salarié-e qui ne travaille pas le mercredi :

- s'il/elle demande une journée de congé un mardi, 2 jours ouvrables de congés sont décomptés (le mardi et le mercredi qui est un jour ouvré dans l'entreprise) ;
- s'il/elle décide de partir un vendredi soir et de revenir une semaine plus tard, soit le lundi matin, il doit poser 6 jours ouvrables de congés payés ;
- s'il/elle décide de partir en vacances un mardi soir et de reprendre le lundi matin suivant : son premier jour de congés sera le jeudi (puisque'il ne travaille pas habituellement le mercredi), les suivants : le vendredi et le samedi. Il/elle aura donc pris 3 jours ouvrables de congés payés.

L'indemnité de congés payés est calculée selon les mêmes règles que pour les salarié-e-s à temps plein.

Existe-t-il d'autres congés payés ?

Le/la salarié-e a droit, sur justification, à un congé spécifique rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Si le/la salarié-e est malade pendant ses congés, ou avant son départ en vacances, peut-il/elle les reporter ?

Si le/la salarié-e est malade pendant ses congés, il/elle ne peut pas exiger de son employeur un report de ses congés payés. Si un médecin lui a prescrit un arrêt de travail, il/elle peut cependant envoyer cet arrêt à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et percevoir les indemnités journalières de Sécurité sociale auxquelles il/elle a droit, s'il/elle en remplit les conditions. Ce versement est sans incidence sur la rémunération perçue par le/la salarié-e pendant ses vacances.

Si le/la salarié-e est en arrêt de travail à la date où il/elle aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail.

Même si la période des congés est close lorsque son arrêt de travail prend fin, le/la salarié-e ne perd pas ses droits à congés payés. Comme le précise la Cour de cassation, « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Si le contrat de travail a pris fin, le/la salarié-e a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

C'est l'employeur qui fixe la période et les dates de congés. Il doit tenir compte de la situation familiale des salarié-e-s pour cela et les en informer au moins un mois à l'avance. Pendant les congés, l'employeur verse au/à la salarié-e une indemnité de congés payés. S'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée. Si un-e salarié-e est en arrêt de travail à la date où il/elle aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail. Si le/la salarié-e tombe malade durant ses congés, la durée des congés n'est pas prolongée.

L'acquisition des congés payés fait l'objet de la fiche 4A.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 4B
Oct. 2020

La prise des congés payés en 8 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Un-e salarié-e peut-il choisir librement la date de ses vacances ?

Non. Sauf accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, **la loi donne le pouvoir à l'employeur de fixer la période et les dates de congés de ses salarié-e-s.** Cependant, la période des congés d'été (congé principal) doit être comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, sauf si l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point. Ainsi, un chef d'entreprise ne peut contraindre un-e salarié-e à prendre quatre semaines de vacances en avril. En revanche, il peut lui imposer de partir en juin ou en septembre.

Les familles ont-elles priorité pour obtenir leurs congés payés pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salarié-e-s pour fixer leurs dates de vacances. Les conjoint-e-s et les partenaires lié-e-s par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Les parents qui ont des enfants scolarisés ont légitimité à demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salarié-e-s sans enfant.

Un employeur peut-il modifier la date des congés payés ?

Les salarié-e-s doivent être informé-e-s de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise). La même contrainte pèse sur le/la salarié-e. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au/à la salarié-e de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

Peut-on poser des congés payés pendant un préavis ?

En principe non, sauf si employeur et salarié-e en sont d'accord.

Les jours de congé pris pendant un préavis suspendent celui-ci :

- Si les dates de vacances n'ont pas été fixées avant le début du préavis, ni l'employeur ni le/la salarié-e ne peuvent exiger de prendre des congés pendant cette période ;
- Si une démission ou un licenciement intervient pendant les congés payés, le préavis ne commence à courir qu'au retour dans l'entreprise.

Le/la salarié-e reçoit une indemnité compensatrice de congé pour la fraction de congé, dont il/elle n'a pas bénéficié.



Peut-on reporter les congés non pris sur l'année suivante ?

Les salarié-e-s doivent bénéficier chaque année de leur droit à congés payés. Ni un employeur ni un-e salarié-e ne peut imposer à l'autre un report de tout ou partie des congés payés sur l'année suivante. Malgré tout, dans la pratique, un tel arrangement avec l'accord exprès des parties est possible.

Un employeur peut-il exiger le fractionnement des congés ?

La règle à retenir est la suivante : un congé de 12 jours ouvrables minimum doit pouvoir être pris en continu pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. L'employeur ne peut en demander le fractionnement. En revanche, les jours restant dus peuvent être pris en plusieurs fois.

Si le/la salarié-e ne prend pas l'intégralité de son congé principal de 4 semaines durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il peut bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

- deux jours ouvrables s'il ou elle prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période ;
- un jour ouvrable s'il ou elle prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période.

Quelle rémunération pendant les congés ?

Lorsque le/la salarié-e prend ses congés, l'employeur doit calculer le montant de son indemnité de congé. Pour cela, il doit effectuer pour chaque salarié-e deux méthodes de calcul : **celle du « maintien » du salaire et celle dite « du dixième ».** Il doit retenir **l'indemnité la plus favorable des deux.**

La méthode du maintien du salaire correspond à la rémunération qu'aurait perçu le/la salarié-e pendant le congé, s'il ou elle avait travaillé durant cette période. La méthode dite du dixième correspond au dixième de la rémunération brute perçue par le/la salarié-e entre le 1^{er} juin de l'année N-2 et le 31 mai de l'année N-1.

Peut-on « démissionner » dans le cadre d'un CDD ?

Oui, mais à condition de justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une démission (ce terme étant réservé à la rupture par le/la salarié-e de son contrat à durée indéterminée), mais d'une rupture anticipée autorisée d'un contrat à durée déterminée (CDD).

En dehors de ce cas, l'employeur peut autoriser l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une rupture anticipée d'un commun accord.

En cas de faute grave de l'employeur (non-versement des salaires, harcèlement...), le/la salarié-e peut rompre son contrat (prise d'acte) ou demander au juge de le rompre (résiliation judiciaire). La rupture du contrat peut être requalifiée par le conseil de prud'hommes en rupture aux torts de l'employeur.

Les titulaires de certains contrats à durée déterminée de type particulier ont la faculté de mettre un terme à leur contrat de travail pour occuper un autre emploi, suivre une formation (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative emploi) ou parce qu'ils ont obtenu le diplôme ou le titre préparé (contrat d'apprentissage, sous réserve d'informer son employeur par écrit au moins 2 mois à l'avance).

Est-il possible de faire requalifier une démission ?

Lorsque c'est le comportement de l'employeur qui mène le/la salarié-e à démissionner (non-paiement du salaire, harcèlement...), il est possible de faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La lettre de démission, ou un autre écrit dans un temps proche, doit alors être motivée sur les torts de l'employeur.

De même, une démission obtenue par menaces, contraintes ou résultant d'un état inhabituel (désarroi, dépression, colère...) peut éventuellement être requalifiée en licenciement abusif par le juge.

La démission est « un acte unilatéral par lequel le/la salarié-e manifeste de façon claire, sérieuse et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail ». Sauf dispense de l'employeur, le/la salarié-e doit respecter un préavis. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient que le/la salarié-e est libre de son préavis lorsqu'il/elle a retrouvé un autre emploi. Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N°5
Oct. 2020

La démission

en 8 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Comment présenter une démission ?

Le code du travail ne prévoit aucune forme particulière pour présenter sa démission : elle peut être verbale, écrite ou résulter d'un comportement non équivoque du/de la salarié-e. Toutefois, pour éviter les contestations notamment sur la date de la fin du contrat de travail, le/la salarié-e a intérêt à remettre sa démission par écrit, si possible par lettre recommandée avec avis de réception (certaines conventions collectives le prévoient d'ailleurs). L'écrit permet également de définir le début du préavis.

La démission ne peut être exigée par avance, par exemple, lors de la signature du contrat de travail ou au cours de son exécution. **Elle doit être unilatérale.** Ainsi, la démission arrachée sous une menace quelconque n'est pas valable. **Elle doit être réfléchie.** Une démission résultant d'un état psychologique anormal n'est pas valable.

L'absence prolongée du/de la salarié-e est-elle une démission ?

La démission ne se présume pas. Sauf circonstances caractérisant l'intention de démissionner, l'absence injustifiée du/de la salarié-e n'équivaut pas à elle seule à une démission (mais peut conduire à un licenciement pour faute), même en période d'essai ou si le/la salarié-e travaille pour une autre entreprise. Le fait de réclamer ses documents de fin de contrat ne manifeste pas non plus d'une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Le refus, par le/la salarié-e, d'accepter un changement des conditions de travail est-il une démission ?

Cela ne constitue pas une démission. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat que l'employeur peut sanctionner, au besoin, par un licenciement.

Faut-il respecter un préavis ?

Sauf cas particuliers, le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué. Si le/la salarié-e n'exécute pas son préavis, l'employeur peut réclamer des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes.

Cas particuliers :

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis ;
- Tout-e salarié-e peut démissionner pour élever son enfant à l'issue du congé de maternité, paternité ou d'adoption et jusqu'à deux mois après l'arrivée de l'enfant au foyer sous réserve d'en informer son employeur 15 jours à l'avance.

Le/la salarié-e peut également être dispensé-e de préavis :

- À sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due ;
- À la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit alors verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Attention : la période de préavis non exécutée ne sera jamais indemnisée par Pôle emploi.

Contrairement au préavis de licenciement, sauf en période d'essai, **la loi ne fixe pas la durée du préavis de démission** et prévoit simplement qu'elle est déterminée par convention ou accord collectif, ou par les usages pratiqués dans la localité ou la profession. Pour les ouvrier-e-s et employé-e-s, la durée du préavis de démission est généralement inférieure au préavis de licenciement.

Et les heures pour recherche d'emploi ?

La loi n'en prévoit pas. En revanche, certaines conventions collectives organisent en faveur des salarié-e-s licencié-e-s (plus rarement pour ceux/celles qui donnent leur démission) des temps d'absence – rémunérés ou non – pour rechercher un emploi pendant le préavis.

Quelle est la situation du/de la salarié-e à la fin du contrat ?

À l'issue du contrat de travail, lorsque le préavis est achevé, le/la salarié-e est libre de tout engagement vis-à-vis de son employeur.

Toutefois, certaines obligations particulières peuvent subsister : tel est le cas lorsque le contrat contient une clause de non-concurrence ou une clause de dédit formation. Si elles ne sont pas abusives, ces clauses sont applicables.

L'employeur doit obligatoirement remettre au/à la salarié-e un certificat de travail et une attestation destinée à lui permettre de faire valoir ses droits éventuels aux allocations d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi). Pour les salarié-e-s du BTP (Bâtiment et Travaux Public), l'employeur doit également délivrer un certificat de congés payés.

La démission n'ouvre pas droit à une indemnisation de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime : démission pour suivre son/sa conjoint-e ; en cas de non-paiement des salaires ; ou sous réserve d'une plainte en cas d'actes délictueux dans l'exécution de son travail...

Toutefois, en cas de démission pour un motif autre que ceux considérés comme légitimes, il est possible d'obtenir une indemnisation 4 mois après la fin du contrat de travail. Il faut pour cela être en mesure de prouver une recherche active d'emploi et saisir l'instance paritaire régionale qui siège auprès de chaque direction régionale de Pôle Emploi. Au vu des efforts fournis pour retrouver un emploi, cette instance décidera d'attribuer ou non les allocations.

Le/la salarié-e, dont la démission est reconnue comme légitime bénéficie à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail et au maximum pendant 12 mois, du maintien des garanties santé et prévoyance dans les conditions antérieures. Il/Elle en est informé-e via le certificat de travail.

À noter :

Depuis le 1^{er} novembre 2019, afin de réaliser un projet de reconversion professionnelle, le/la salarié-e justifiant de 5 ans d'activité continue peut démissionner d'un CDI et bénéficier de l'allocation d'assurance chômage. Cependant, en amont de sa démission, il/elle est tenu-e de suivre un parcours spécifique et d'obtenir la validation de son projet par la commission paritaire interprofessionnelle régionale. A défaut, sa démission ne sera pas reconnue comme légitime.

L'alternant-e ne doit pas être employé-e à des travaux dangereux. L'employeur doit comme pour tout-e salarié-e protéger sa santé et sa sécurité. Néanmoins, les pouvoirs de l'inspection du travail en la matière ont été récemment limités.

Le temps de travail des apprenti-e-s est soumis à des règles particulières (par exemple, interdiction du travail de nuit sauf dérogation).

L'employeur doit permettre à l'alternant-e de suivre les cours et ceux-ci sont compris dans le temps de travail effectif. L'employeur doit désigner un « **maître d'apprentissage** » ou un-e tuteur-trice.

Quels sont les points critiques ?

Les alternant-e-s veilleront particulièrement :

- Au choix de l'entreprise et au choix de l'organisme de formation ;
- A la relation directe entre le travail et la formation professionnelle prévue au contrat ;
- Au rôle du « maître d'apprentissage » ou tuteur-trice.

Les droits des alternant-e-s ont été rognés ces dernières années. Les alternant-e-s servent souvent de main d'œuvre bon marché, alors qu'ils et elles devraient être considéré-e-s comme des salarié-e-s en formation, bénéficiant de conditions de travail favorables, de salaires augmentés et d'une formation de qualité.

Attention : à titre expérimental pour une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation pourra définir un parcours de formation « sur mesure » qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant. C'est la porte ouverte à tous les abus, sans acquisition d'une vraie qualification.

Sous la pression des organisations patronales, l'alternance est encouragée par des exonérations sociales et fiscales et par des incitations financières. Elle crée un effet d'aubaine pour les entreprises petites ou grandes et forme des travailleur-euse-s taillables et corvéables à merci. Certains employeurs font se succéder les alternant-e-s sur le même poste, en violation des règles relatives aux CDI et CDD. En fait, loin de remplir son objectif affiché, l'alternance ne permet qu'à une petite moitié des alternant-e-s d'être recruté-e-s par l'entreprise qui les a formé-e-s.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 6
Nov. 2020

La formation en alternance

(contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)

en 6 questions

AMPHITHÉÂTRE
A 003

Oui allô, c'est pour vous rappeler de valider les factures avant ce soir !



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Lorsque la formation professionnelle se déroule principalement en entreprise et en situation réelle de travail, la formation est qualifiée d'alternante et les apprenant-e-s ont le statut de salarié-e.

La formation en entreprise est complétée par une formation plus théorique en centre de formation apprentissage (CFA) ou autre organisme de formation.

L'alternance comprend deux types de contrats : apprentissage ou professionnalisation.

Quelles sont les conditions d'accès ?

Conditions d'âge

Apprentissage	Professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> les personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ; les personnes âgées de plus de 29 ans pour : <ul style="list-style-type: none"> les alternant-e-s préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu ; les travailleur-euse-s handicapé-e-s ; les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ; les sportifs et sportives de haut niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> les personnes âgées de 16 à 25 ans ; les demandeur-euse-s d'emploi âgé-e-s de 26 ans et plus ; les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et autres territoires ultramarins ; les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Conditions tenant à la nature de l'entreprise

Apprentissage	Professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole, les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ; les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs). 	<ul style="list-style-type: none"> tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue. <p>L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure ce type de contrat</p>

Conditions tenant à la nature de la formation préparant à un diplôme ou à un titre professionnel

Apprentissage	Professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ; un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 	<ul style="list-style-type: none"> une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Quel type de contrat pour quelles durées ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont établis par écrit via des formulaires CERFA et conclus en contrat à durée déterminée (CDD) limité dans le temps, ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les contrats sont signés entre l'employeur et le/la salarié-e (ou son/sa représentant-e légal-e si le/la salarié-e est mineur-e).

	Apprentissage	Professionnalisation
Clauses obligatoires	Le contrat précise : <ul style="list-style-type: none"> le nom du ou des « maîtres d'apprentissage » ; l'établissement dans lequel la formation théorique est organisée. 	Le contrat est accompagné du document précisant : <ul style="list-style-type: none"> les objectifs ; le programme ; les modalités d'organisation et de sanction de la formation.
Durée de la formation	Entre six mois et trois ans (en cas d'échec, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus).	Durée minimale comprise entre six et douze mois. (l'allongement est possible pour certains publics et/ou certaines qualifications).
Durée de la formation par rapport au contrat	Au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de la période en cas de CDI).	Entre 15 % à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures, sauf dérogation de branche.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti-e ou l'employeur dans ses 45 premiers jours. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai.

Au-delà et ce, pour les deux types de contrat, la rupture peut intervenir d'un commun accord ou par jugement du conseil de prudhommes.

Quel financement de la formation ?

La formation est financée par les impôts ou les cotisations versées par les entreprises pour la formation professionnelle. Il faut se renseigner auprès des conseils régionaux et de l'Opérateur de Compétences (OPCO).

De plus, les entreprises reçoivent des aides et sont exonérées de cotisations si bien que, en 2020, le coût total d'un apprenti de 18 ans en 1^{ère} année de formation est de 352 € mensuels.

Quels salaires ?

Dans la plupart des cas, les alternant-e-s ne perçoivent qu'un pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et de la qualification.

	Apprentissage	Professionnalisation
Moins de 26 ans	Entre 27 % et 78 % du SMIC selon âge et qualification	Entre 55 % et 80 % du SMIC selon âge et qualification
Plus de 26 ans	SMIC ou au moins 100% rémunération minimale prévue par la convention collective	SMIC ou au moins 85 % rémunération minimale prévue par la convention collective

Quelles conditions de travail ?

Les alternant-e-s sont des salarié-e-s. Les dispositions légales et conventionnelles leur sont applicables dans la mesure où elles ne sont ni contraires à celles qui sont liées à une situation de jeune travailleur-euse en formation, ni incompatibles avec les exigences de la formation.

Mon employeur peut-il m'interdire de poser un jour de RTT, ou un jour de congé les jours de grève ?

Oui, mais uniquement pour motif impératif de service, tout comme un jour de congé normal ou une RTT normale.

Mais il n'est fait nulle obligation aux salarié·e·s d'être spécifiquement présent·e·s les jours de grève dans leur entreprise : tout·e salarié·e peut poser un jour de congé, un jour de RTT, un jour de repos compensateur ou de récupération, ou aussi... être malade !

Vous devez poser votre demande dans les délais habituels à votre entreprise, et votre employeur ne peut vous refuser votre congé que pour les motifs qui s'appliquent habituellement, c'est-à-dire principalement le sous-effectif du service, ou la désorganisation du service qui s'ensuivrait.

L'entreprise peut-elle remplacer les salarié·e·s grévistes ?

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleur·euse·s temporaires ou à des salarié·e·s engagé·e·s par un contrat à durée déterminée pour remplacer des salarié·e·s grévistes.

L'employeur peut avoir recours aux non-grévistes pour remplacer des salarié·e·s grévistes, qui ne peuvent s'y opposer. L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

Inscrit à l'article 7 du préambule de la Constitution de 1946, lui-même référencé dans la Constitution de 1958, le droit de grève est un droit constitutionnel. Dans la tradition du monde du travail, la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur·euse. Sans travailleur·euse, pas d'entreprise, pas de production... La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublie trop souvent : **les salarié·e·s sont au cœur de l'entreprise, sans eux et sans elles rien ne fonctionne !**

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 7
Oct. 2020

Le droit de grève en 8 questions

En grève ? Très bien, je ferai les chambres moi-même !

Bin allez-y, ça vous motivera à mieux nous payer !



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qui peut faire grève ?

Tout-e salarié-e peut faire grève, mais en respectant certaines conditions. On ne peut donc pas décider tout-e seul-e d'une cessation individuelle de travail, ce qui ne constituerait pas une grève. En revanche, lorsqu'une personne, même seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème.

Tout-e salarié-e peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le/la salarié-e est seule à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise. Il est donc possible de faire grève quand des appels nationaux sont déposés, par exemple par une organisation membre de l'Union syndicale Solidaires.



Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. En dehors des policiers, des militaires, des magistrats et de « services minimums » imposés dans les transports publics et les radios/télévisions, **tout-e salarié-e, syndiqué-e ou non, a le droit de faire grève.** Aucun employeur ne peut empêcher un-e salarié-e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un-e salarié-e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts !

Même dans les petites entreprises, le droit de grève existe : il faut le faire respecter !

Je ne suis pas syndiqué-e, je peux quand même faire grève ?

Oui, sans problème. Que vous soyez syndiqué-e ou non n'a aucune importance : en vous référant à un mot d'ordre de grève nationale déposé par les syndicats. Que vous soyez salarié-e du secteur public ou du secteur privé, vous êtes couvert-e !

Est-ce que je peux être sanctionné-e pour avoir fait grève ?

Non ! Aucune sanction ne peut vous être appliquée pour ce motif. Une sanction ou un licenciement pour fait de grève seraient automatiquement déclarés nuls par les tribunaux !

Pour mon salaire, cela se passe comment ?

Dans le cas normal, l'employeur peut retenir sur le salaire de la personne en grève la fraction de salaire correspondant à la durée pendant laquelle le/la salarié-e est en grève. Aucune autre retenue ne peut être appliquée.

Vous pouvez faire grève pour la durée que vous décidez, une heure, une demi-journée, une journée ou plus ! **Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève.**



Mon employeur peut-il m'interdire de faire grève ?

Non, il ne le peut pas. Mais attention toutefois à respecter les procédures prévues, en particulier le délai de prévenance qui s'applique notamment au secteur public ou de transport. Dans certains secteurs comme la santé, les grévistes peuvent être réquisitionné-e-s.

Quelles formalités ?

Si la grève suppose l'existence de revendications professionnelles, aucune condition n'est fixée quant à la manière dont elles ont à être communiquées à l'employeur.

Ainsi, à l'exception des secteurs soumis à préavis, l'absence de toute formalité préalable obligatoire conduit donc à la validité des grèves surprise.

Une grève ne saurait perdre son caractère licite du fait qu'elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation.

heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

A défaut de convention ou d'accord conclu, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Comment sont organisés les ponts ?

Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. Elle est soumise à consultation du comité social et économique, s'il existe. L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur-trice du travail. S'il est octroyé, ce repos doit être payé.

D'autres jours fériés peuvent-ils exister dans une région ?

Oui, c'est le cas, par exemple, en Alsace et en Moselle, pour le vendredi saint (précédant Pâques) et le 26 décembre avec des applications spécifiques.

Dans les exploitations de mines, salines et carrières, établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals, le repos donné aux salarié-e-s est de :

- 24 heures pour chaque dimanche ou jour férié ;
- 36 heures pour un dimanche et un jour férié consécutifs ;
- 48 heures pour les fêtes de Noël, Pâques et Pentecôte.

La période de repos est calculée à partir de minuit et, dans le cas d'un dimanche et d'un jour férié consécutifs, elle se prolonge jusqu'à 18 h le second jour.

L'accord ou la décision de l'employeur ne peut désigner ni le premier ou le second jour de Noël, ni le vendredi saint comme la date de la journée de solidarité.

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérées par le code du travail : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint (1^{er} novembre), 11 novembre, jour de Noël (25 décembre). Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé pour tous les salarié-e-s, avec quelques exceptions. Un accord peut définir les autres jours fériés chômés. Sinon, c'est l'employeur qui fixe leur liste. Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. D'autres jours fériés peuvent exister dans certains secteurs d'activité ou certaines régions.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

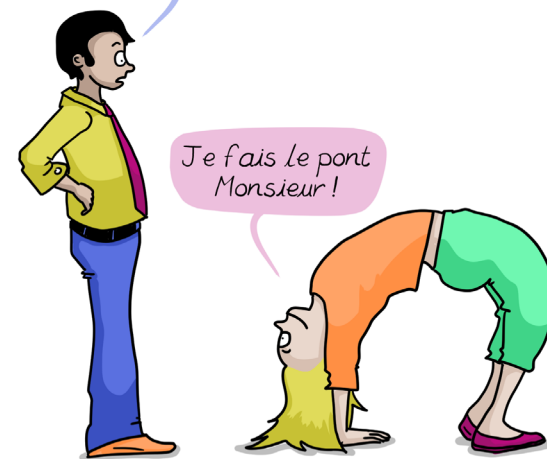
N°8

Sept. 2020

Les jours fériés et les ponts

en 8 questions

Mais qu'est-ce que vous faites ?



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Les jours fériés sont-ils chômés ?

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé pour tous les salarié-e-s. Par exception, il est possible de travailler le 1^{er} mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines « à feu continu », hôpitaux...).

Les autres jours fériés peuvent être travaillés, sauf dispositions conventionnelles. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut définir les jours fériés chômés. Sinon, c'est l'employeur qui fixe la liste de ces jours.

Et pour les jeunes salarié-e-s ?

Le repos des jours fériés n'est obligatoire que pour les jeunes salarié-e-s et apprenti-e-s de moins de 18 ans. Une convention, un accord collectif étendu, d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction.

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation sont les suivants : spectacle ; hôtellerie ; restauration ; traiteurs et organisateurs de réception ; cafés, tabacs et débits de boisson ; boulangerie ; pâtisserie ; boucherie ; charcuterie ; fromagerie crèmerie ; poissonnerie ; magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et grainetiers ; établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail...



Les jours fériés chômés sont-ils récupérés ?

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salarié-e-s totalisant au moins **trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent aux salarié-e-s saisonnier-e-s si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils/elles cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salarié-e-s intermittent-e-s, ni aux salarié-e-s temporaires.

Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise, il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :

- pour le 1^{er} mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salarié-e-s ;
- pour les autres jours fériés, la loi prévoit que le salaire habituel est maintenu pour les salarié-e-s ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les salarié-e-s intérimaires.

Pour ceux/celles à temps partiel, l'obligation de travail est calculée au prorata.

Le 1^{er} mai, les heures travaillées sont majorées à 100 %. Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives, ou accords, peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

S'il s'agit d'un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il n'est pas décompté sur les congés payés. S'il s'agit d'un jour travaillé dans l'entreprise, il est décompté au titre des congés payés.

Et la journée de solidarité ?

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salarié-e-s ;
- d'une contribution financière pour les employeurs.

Pour cette « journée », toute référence au lundi de Pentecôte est supprimée.

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

- pour les salarié-e-s mensualisé-e-s, dans cette limite de sept heures ;
- pour les salarié-e-s dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, dans la limite de la valeur d'une journée de travail ;
- pour les salarié-e-s à temps partiel, la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Ces heures ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du/de la salarié-e travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

C'est aux représentants du personnel de chaque entreprise de négocier ces 7 heures en accord avec la direction. Cet accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif sur l'aménagement du temps de travail ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de sept

Le certificat de travail doit mentionner la possibilité de maintenir les garanties santé et prévoyance (sauf faute lourde).

L'employeur n'est pas tenu d'envoyer ces documents au/à la salarié-e. Par contre, il doit les tenir à sa disposition dans l'entreprise dès la fin du contrat de travail. L'employeur n'a pas le droit de subordonner la remise des documents obligatoires à la signature du reçu pour le solde de tout compte.

Qu'est-ce que le reçu pour solde de tout compte ?

Le reçu pour solde de tout compte, qui peut avoir la forme d'une dernière feuille de paie, dresse **l'inventaire détaillé des sommes effectivement versées** au/à la salarié-e lors de la rupture du contrat de travail. Il doit être établi en **double exemplaire**.

Il est possible de contester le reçu pour solde de tout compte, mais les délais pour le faire diffèrent selon que le/la salarié-e a signé ou non le reçu.

Le/la salarié-e, qui a signé le reçu pour solde de tout compte, dispose de **6 mois** suivant la date de signature pour contester les sommes qui y sont mentionnées.

Le/la salarié-e, qui n'a pas signé le reçu pour solde de tout compte, dispose pour le contester de :

- **1 an** si cela concerne la rupture du contrat (indemnité de licenciement par exemple) ;
- **2 ans** si cela concerne l'exécution du contrat de travail (frais professionnels par exemple) ;
- **3 ans** pour tout ce qui relève des salaires ou indemnités ayant un caractère de salaire.

Dans tous les cas, la contestation doit être adressée à l'employeur par **lettre recommandée**. Le courrier doit préciser les motifs de la contestation et les sommes concernées.

La procédure de licenciement prévoit le respect par l'employeur d'un préavis dont le but est de laisser le temps au/à la salarié-e de trouver un nouvel emploi. Ce préavis n'est pas une obligation pour tous les licenciements.

Dans certains cas, strictement limités, le licenciement peut être immédiat. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du/de la salarié-e en CDI licencié-e pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde et comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date du licenciement.

Versée à la fin du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée à partir d'un salaire de référence et en fonction de l'ancienneté du/de la salarié-e dans l'entreprise acquise au terme du préavis même si le/la salarié-e est dispensé-e de l'effectuer.

*L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->*

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N°9

Oct. 2020

Licenciement : préavis, congrés payés et indemnités en 10 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qu'est-ce que le licenciement ?

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à l'initiative de l'employeur (hors période d'essai). Le licenciement est pour motif personnel lorsque c'est la personne du/de la salarié-e qui est en cause (inaptitude médicale, faute, insuffisance professionnelle). Il est économique dans les autres cas. Tous les licenciements, même pour faute grave ou lourde, ouvrent droit aux indemnités chômage dans les conditions de droit commun (liées à l'ancienneté).

Un-e salarié-e peut-il/elle être privé-e de préavis ?

L'employeur ne peut pas priver un-e salarié-e de préavis, sauf s'il le/la licencie pour faute grave ou lourde.

En matière de licenciement, des durées minimales de préavis sont prévues par le code du travail. Elles varient en fonction de l'ancienneté et de la classification du/de la salarié-e dans l'entreprise (par exemple, pour une ancienneté d'au moins deux ans, le préavis est au minimum de deux mois). Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective en vigueur dans l'entreprise peuvent prévoir des durées plus longues.

Un-e salarié-e peut-il/elle être dispensé-e de préavis ?

Si un employeur décide de sa propre initiative de dispenser un-e salarié-e de préavis, alors il doit le/la payer. L'inexécution du préavis n'entraîne alors aucune diminution des salaires et avantages que le/la salarié-e aurait perçus, indemnité compensatrice de congés payés incluse. Par ailleurs, le contrat de travail ne prend fin qu'au terme du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.

Un-e salarié-e peut demander à son employeur de ne pas exécuter son préavis ou de le raccourcir (par exemple, parce qu'il/elle a retrouvé un nouvel emploi). L'employeur peut refuser. S'il donne son accord, rien ne l'oblige à verser une indemnité compensatrice correspondant au préavis non exécuté.

Dans les deux cas, la dispense du préavis ne donne pas droit aux allocations chômage pendant la durée théorique du préavis.

Quel est le montant minimum de l'indemnité de licenciement ?

Le code du travail prévoit une indemnité minimum de licenciement (appelée « indemnité légale de licenciement »). Pour prétendre à cette indemnité, le/la salarié-e doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date d'envoi de la lettre de licenciement et ne pas être licencié-e pour faute grave ou lourde.

Versée à la rupture du contrat, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté et du salaire de référence du/de la salarié-e :

- l'ancienneté est comptée de la date d'embauche jusqu'au terme du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non ;
- le salaire de référence correspond à la meilleure moyenne mensuelle des salaires bruts des 12 ou des 3 derniers mois précédant le licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Toutefois, l'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le/la salarié-e. En revanche, cette indemnité conventionnelle ne se cumule pas avec l'indemnité légale. L'indemnité de licenciement légale est doublée suite à l'inaptitude professionnelle.

Un-e salarié-e peut-il être licencié-e sans indemnité de licenciement ?

Oui, s'il ou elle ne remplit pas la condition requise d'ancienneté dans l'entreprise ou si le licenciement est prononcé pour une faute grave ou lourde. En cas de désaccord, seul le conseil de prud'hommes peut requalifier le type de licenciement déterminé par l'employeur et le condamner à payer cette indemnité, ainsi que l'indemnité de préavis dont le/la salarié-e a été également privé-e. Le/la salarié-e dispose d'un an à compter de la notification de son licenciement pour contester celui-ci devant le conseil de prud'hommes.

Est-il possible de prendre des congés payés pendant un préavis ?

Oui, mais cela va reporter d'autant le terme du préavis. Ainsi, un-e salarié-e, dont le préavis de trois mois commence le 1^{er} juin, peut partir en vacances en août, mais il devra revenir dans son entreprise en septembre pour terminer son préavis. Cependant, rien n'interdit d'essayer de trouver un arrangement avec l'employeur. L'employeur ne peut imposer des congés payés au/à la salarié-e sans respecter les délais de prévenance.

Si le/la salarié-e est absent-e pour maladie pendant son préavis, son terme est-il repoussé ?

Non, sauf disposition conventionnelle le prévoyant. Si le/la salarié-e est rétabli-e avant la fin de son préavis, il/elle doit retourner travailler dans l'entreprise pour le terminer.

Comment les congés payés acquis, mais non pris, sont-ils payés ?

Les jours de congés acquis mais non pris à la date de la fin du contrat de travail doivent être payés sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés versée avec le dernier salaire, quelles que soient la cause du licenciement et la gravité de la faute retenue.

Cas particulier

Le BTP (Bâtiments et Travaux Publics) dispose d'une caisse de congés payés qui gère les congés afin qu'ils puissent être pris avec un nouvel employeur. Ils seront indemnisés, mais seulement à la fin de la période de référence si le/la salarié-e n'a pas retrouvé d'emploi dans la même branche.

Quels sont les documents que l'employeur est obligé de délivrer à la rupture du contrat ?

Dès la fin du contrat, l'employeur doit remettre au/à la salarié-e :

- une attestation Pôle Emploi ;
- un certificat de travail ;
- un certificat justificatif des droits à congés pour les entreprises de BTP ;
- le reçu pour solde de tout compte.

la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche et être transmis à l'inspection du travail et au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles les salarié·e·s peuvent être appelé·e·s à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salarié·e·s, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions.

Il rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salarié·e·s (procédure disciplinaire) ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- éventuellement le principe de neutralité et les restrictions à la manifestation des convictions si elles sont proportionnées au but recherché.

Aucune autre clause n'est autorisée. Ainsi, un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentant·e·s du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches...

Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions discriminatoires ou contraires aux lois et aux accords collectifs.

Le règlement intérieur ne peut restreindre les droits et libertés au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché. Par exemple, interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles, etc., sont autant de mesures portant atteinte aux droits et libertés des salarié·e·s.

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du/de la salarié·e qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le/la salarié·e concerné·e et à lui permettre d'assurer sa défense. Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée. Une convention collective peut prévoir des dispositions spécifiques en matière de sanctions disciplinaires.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 11
Oct. 2020

Les sanctions disciplinaires et le règlement intérieur en 8 questions

Et voilà le règlement intérieur.

Bien sûr : votre seul droit, c'est celui de travailler.

Euh, c'est possible d'avoir un résumé ?



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Agissements fautifs du/de la salarié-e : de quoi s'agit-il ?

L'employeur peut juger que le comportement du/de la salarié-e ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute.

Peuvent notamment être considérés comme agissements fautifs :

- le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou une note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques infondées, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

L'employeur peut qualifier la faute de légère, sérieuse, grave (si elle rend immédiatement impossible le maintien du/de la salarié-e dans l'entreprise) ou lourde (si le/la salarié-e a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise).

Quelles sont les caractéristiques de la sanction disciplinaire ?

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du/de la salarié-e considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du/de la salarié-e dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

La sanction disciplinaire doit être **proportionnée** à la faute commise. Elle peut être :

- un avertissement/blâme ;
- une mise à pied disciplinaire (sans salaire) ;
- une rétrogradation ;
- une mutation ;
- un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde (ni préavis ni indemnité dans les deux cas).

Quelles sont les sanctions interdites ?

Aucune sanction disciplinaire (sauf licenciement) ne peut être prononcée par un employeur si elle n'est pas prévue par le règlement intérieur.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute. Ainsi un licenciement pour un motif déjà sanctionné par un avertissement est automatiquement sans cause réelle et sérieuse. Ce principe ne trouve pas à s'appliquer sur la persistance ou la réitération de faits fautifs.

Sont également interdites :

- les amendes et sanctions pécuniaires sauf retenues pour temps non travaillé (mise à pied, absence, retard, grève) ou résultant d'une rétrogradation ;
- les sanctions prises en considération d'un motif discriminatoire ;
- celles prises à l'encontre d'un-e salarié-e victime ou témoinnant de harcèlement sexuel ou moral ;
- celles qui suivent l'exercice par le/la salarié-e de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

Avant de prendre une sanction autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le/la salarié-e à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au/à la salarié-e qu'il/elle peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du/de la salarié-e. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remises en main propre contre décharge.

La sanction ne peut intervenir ni moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le/la salarié-e est informé-e par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée (par exemple, en matière d'assistance lors de l'entretien par un-e conseiller-e du/de la salarié-e dans les entreprises dépourvues de représentant-e-s du personnel).

Comment contester une sanction ?

Toute sanction non contestée est considérée comme justifiée et acceptée par le/la salarié-e. Même un simple avertissement, qui n'a théoriquement pas de conséquence directe sur la carrière ou la rémunération, peut ainsi servir à étayer une sanction ultérieure plus grave.

Dans un premier temps, il est nécessaire de contester la sanction par courrier recommandé en y expliquant précisément les faits. Il faut démentir chaque élément reproché en y apportant les éclaircissements adéquats.

Dans un 2^e temps, seul le conseil de prud'hommes est compétent pour annuler une sanction :

- irrégulière, lorsque la procédure disciplinaire n'a pas été respectée ;
- disproportionnée, lorsque la sanction est trop lourde au regard des faits reprochés (en fonction de l'ancienneté, de reproches antérieurs, des conséquences de la faute, des faits pouvant l'expliquer...);
- injustifiée, lorsque les faits sont inexacts, prescrits ou déjà sanctionnés.

Existe-t-il un délai de prescription ?

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à engagement d'une procédure disciplinaire (lettre de convocation à entretien), **passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance** (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction, sauf en cas de réitération de la même faute. De plus, l'employeur ne pourra plus sanctionner le/la salarié-e plus d'un mois après l'entretien.

Et le règlement intérieur ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, l'employeur doit établir un règlement intérieur après avis de la représentation du personnel, si elle existe. Le règlement intérieur doit indiquer sa date d'entrée en vigueur, être porté, par tout moyen, à

selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Mais sa durée de travail sur l'année doit correspondre à un temps partiel.

Un-e salarié-e peut demander à bénéficier d'un temps partiel personnel de la façon suivante :

- En application d'une convention ou d'un accord de branche. Dans ce cas, les modalités (demande, procédure, délai de réponse de l'employeur) y sont décrites ;
- S'il n'y a pas d'accord ou de convention sur le sujet, le/la salarié-e doit le demander en recommandé avec accusé de réception.

L'employeur ne peut pas le refuser dans le cadre d'un congé parental, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap d'un enfant à charge. Un employeur ne peut pas refuser une demande de temps partiel personnel, sans motiver le refus.

Quels droits pour les salarié-e-s à temps partiel ?

Le/la salarié-e à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salarié-e-s à temps complet.

Ainsi par exemple :

- la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salarié-e-s à temps plein. Elle est calculée comme pour un-e salarié-e à temps complet ;
- sa rémunération est proportionnelle à celle du/de la salarié-e qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- son ancienneté est calculée comme s'il/elle avait été occupée à temps plein ;
- la durée des congés payés est identique à celle dont bénéficient les salarié-e-s à temps plein (au moins 5 semaines).

Un-e salarié-e à temps partiel peut avoir **plusieurs employeurs** sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maximums légaux, soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines, 46 heures voire plus dans certains secteurs.

Un-e salarié-e à temps partiel est **prioritaire** par rapport à une embauche, s'il ou elle le souhaite, pour prendre un emploi à temps complet disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise et correspondant à sa catégorie professionnelle.

Pour les élections de la représentation du personnel, les salarié-e-s à temps partiel sont **électeur-trice-s et éligibles** comme les salarié-e-s à temps complet. Ils/elles sont comptabilisé-e-s dans l'effectif au prorata de leur temps de travail.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un-e salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin de garantir les droits du/de la salarié-e concerné-e.

Un-e salarié-e à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales. Il faut noter que des dispositions spécifiques s'appliquent lorsque le/la salarié-e demande à bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 12
Oct. 2020

Le temps partiel en 11 questions

Aujourd'hui vous êtes de caisse de 8h à 10h30 puis de 19h à 22h.

Comme ça vous avez votre journée pour vous balader !



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Le temps partiel, c'est quoi ?

On parle de temps partiel quand un-e salarié-e a une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois ou 1 607 heures sur l'année) ou à la durée conventionnelle de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement.

Les heures complémentaires, c'est quoi ?

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail à temps partiel, mais dans la limite de la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Elles sont limitées au tiers de la durée prévue dans le contrat, si un accord collectif ou une convention existe et au 1/10^e s'il n'y a aucune disposition conventionnelle.

Elles peuvent être refusées par le/la salarié-e dans 2 cas :

- si le/la salarié-e en a été prévenu-e moins de 3 jours avant ;
- si le volume dépasse celui prévu par le contrat de travail.

Quelle est la rémunération de ces heures complémentaires ?

Si une convention ou un accord de branche étendu existe, la majoration ne peut être inférieure à 10 %. S'il n'y en a pas, 10 % pour celles qui sont prévues dans le contrat et 25 % pour les heures au-delà.

Ainsi, par exemple, pour un contrat de travail à temps partiel de 20 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées au-delà de la 22^e heure ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Existe-t-il une durée minimale de travail ?

La durée minimale de travail est fixée par convention ou un accord de branche étendu. À défaut, elle est fixée à 24 heures par semaine.

Sauf dérogations, le plancher horaire conventionnel, ou, s'il n'y en a pas, le plancher légal de 24 heures est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1^{er} juillet 2014. Si le contrat est antérieur, il est possible qu'il ne respecte pas la durée minimale de 24 heures.

Si le/la salarié-e souhaite passer à une durée au moins égale à 24 heures, ou le cas échéant, à la durée définie conventionnellement, il/elle est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Quelles dérogations possibles ?

Elles peuvent être :

- **légales** pour un CDD de 7 jours maximum, le remplacement d'un-e salarié-e ou pour un-e étudiant-e de moins de 26 ans qui demande la dérogation pour poursuivre ses études. Pour les CDD d'insertion (CDDI), le minimum est de 20 heures.
- **conventionnelles** lorsqu'une convention, un accord de branche ou d'entreprise définit une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires
- **contractuelles** si le/la salarié-e demande une dérogation pour des contraintes personnelles (santé, charge de famille) ou pour cumuler plusieurs activités.

Le contrat de travail à temps partiel doit-il être écrit ?

Oui, c'est une obligation. L'absence de contrat écrit peut entraîner la requalification par les Prud'hommes en temps plein. **Il peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.**

Il doit mentionner :

- la qualification du/de la salarié-e ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf en cas d'accord collectif prévoyant une organisation du travail sur l'année ;
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;
- les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités de communication des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

La modification de la durée du travail est-elle possible ?

Oui, avec trois cas de figure :

- Si la modification a un motif économique, le/la salarié-e a un mois pour refuser à la date de réception du recommandé (15 jours si l'entreprise est en redressement ou en liquidation) ;
- S'il n'y a pas de motif économique, le code du travail prévoit 7 jours ;
- En cas de conclusion d'un avenant de complément d'heures : il est possible, à la demande du/de la salarié-e, de travailler au-delà du volume d'heures complémentaires et jusqu'à la concurrence d'un temps plein si un accord ou une convention le permet.

Le nombre d'avenants, qui doivent être signés par le/la salarié-e, est limité à huit par an ; les heures ainsi effectuées peuvent être majo-

rées si l'accord le prévoit et minimum à 25 %.

Dans tous les cas, une modification doit passer par un avenant au contrat de travail.

La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

Oui, il y a deux possibilités.

Si le contrat ne prévoit pas de modification des horaires, le/la salarié-e peut refuser.

Si le contrat prévoit des changements d'horaires, il y a un délai de prévenance de 7 jours et le/la salarié-e peut refuser cette modification si elle n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Des coupures au cours de la journée : est-ce possible ?

C'est possible, mais dans certaines limites.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut définir la répartition des horaires de travail des salarié-e-s à temps partiel dans la journée de travail.

Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salarié-e-s peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques.

À défaut d'accord, la journée de travail du/de la salarié-e ne peut comporter plus d'une interruption d'activité ni d'interruption supérieure à deux heures.

Par exemple, un-e salarié-e à temps partiel peut travailler de 8 h à 10 h puis de 11 h à 15 h : une seule coupure et une interruption de moins de 2 heures, les exigences de la loi sont respectées.

Qu'est-ce que le temps partiel pour raisons personnelles ?

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, un-e salarié-e peut demander à bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous la forme de périodes d'une ou plusieurs semaines non travaillées. Dans ce cas, pendant les périodes travaillées, le/la salarié-e est occupé-e

Et pendant les congés payés ?

À de rares exceptions près comme les vendanges, et avec l'accord de l'employeur, le/la salarié-e qui exerce un emploi rémunéré pendant ses congés payés (y compris pour son employeur habituel) est passible de dommages intérêts envers l'assurance chômage et de sanctions disciplinaires.

Et le cumul avec l'ARE ?

L'Aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, dans la limite du salaire antérieur, avec le salaire par le/la salarié-e qui reprend un emploi en cours d'indemnisation, quels que soient le type des contrats de travail et le nombre d'heures travaillées par mois ; et jusqu'à épuisement des droits à l'ARE.

Le montant des allocations versées en plus du salaire est calculé à partir des rémunérations du mois. Les allocations versées pour le mois considéré correspondent au montant des allocations qui auraient été dues en l'absence d'activité, auquel montant est soustrait 70 % du salaire mensuel brut de l'activité reprise. Ce résultat est divisé par le montant de l'allocation journalière pour obtenir le nombre de jours indemnisés pour le mois.

Si le cumul salaire/allocation dépasse le salaire mensuel qui a servi à calculer l'allocation, le nombre de jours indemnisés pour le mois est réduit d'autant. Les jours du mois pour lesquels aucune allocation n'a été versée ne sont pas perdus. Ils repoussent d'autant la date de la fin des droits.

À cause des bas salaires et des temps partiels imposés, de plus en plus de salarié-e-s doivent cumuler plusieurs emplois. On parle de cumul d'emplois quand le/la salarié-e exécute plusieurs contrats de travail à temps partiel (multisalariat), ou un contrat à temps plein avec un contrat à temps partiel, ou encore lorsqu'il/elle est embauché-e par un groupement d'employeurs. En cas de multisalariat, plusieurs règles sont à préciser, concernant les durées maximales du travail, les congés payés, les examens médicaux, le cumul d'emplois possible et la représentation du personnel. Certaines dispositions peuvent également interdire ou limiter le cumul d'emplois.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 14
Oct. 2020

Le cumul d'emplois en 9 questions



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelle durée maximale de travail ?

Aucun-e salarié-e ne peut accomplir des travaux au-delà de la durée maximale du travail. La durée de travail (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne peut pas dépasser :

- **10 heures par jour** (12 heures lors de situations particulières si un accord collectif le prévoit) ;
- **48 heures par semaine** (ou jusqu'à 60 heures maximum si des circonstances exceptionnelles le justifient et sur autorisation de l'inspection du travail) ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (jusqu'à 46 heures maximum, sous conditions).

De plus, tout-e salarié-e doit bénéficier de **11 heures de repos** ininterrompu (ou 9 heures en cas d'accord dérogatoire) et de **20 minutes de pause** dès six heures de travail.

Cas particulier des jeunes travailleur-euse-s

Pour les jeunes travailleur-euse-s, c'est-à-dire les salarié-e-s et apprenti-e-s âgé-e-s de moins de 18 ans, la durée de travail effectif ne peut pas dépasser 8 heures par jour, 35 heures par semaine. Des dérogations sont possibles sous certaines conditions, jusqu'à 5 heures supplémentaires maximum par semaine. Des pauses d'une durée minimale de 30 minutes doivent être accordées aux jeunes travailleur-euse-s au moins toutes les 4 heures et demie.

Sont exclues des interdictions à la durée maximale du travail :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;
- les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole.

Et les heures supplémentaires ?

Le régime des heures supplémentaires n'est pas applicable au/à la salarié-e qui cumule plusieurs emplois : titulaire de plusieurs contrats à temps partiel, il ne peut comptabiliser que des heures complémentaires.

Toutefois, le régime des heures supplémentaires peut trouver à s'appliquer pour un-e salarié-e cumulant un contrat de travail à temps plein et un contrat de travail à temps partiel... s'il n'y a pas dépassement du temps maximum, tous employeurs confondus.

Quel contrôle de la durée du travail ?

L'employeur est responsable du respect des durées maximales de travail, il peut demander au/à la salarié-e titulaire de plusieurs contrats de travail à temps partiel de justifier de la durée du travail effectuée chez un autre employeur (ou chez ses autres employeurs). Le/la salarié-e doit répondre à cette demande, sinon il ou elle commet une faute susceptible de justifier un licenciement.

Et pour les congés ?

Si l'ordre des départs en congé n'est pas déterminé par accord collectif, l'employeur le fixe après avis de la re-

présentation du personnel, si elle existe, en prenant en compte, notamment, l'activité du/de la salarié-e chez un autre employeur.

Quelles interdictions de cumul d'emplois ?

Le/la salarié-e peut, en principe, cumuler des activités salariées et non salariées. Cependant, des interdictions de cumul d'emplois peuvent être prévues par des dispositions conventionnelles ou contractuelles.

Le contrat de travail peut ainsi prévoir une **clause d'exclusivité si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.** Avec cette clause, légale, le/la salarié-e s'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle pour son compte ou celui d'un tiers, sans en demander l'autorisation à son employeur.

De plus, sauf pour les emplois à temps partiel, l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail interdit en général l'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur, même lorsque cette interdiction n'est pas prévue au contrat de travail.

Le congé parental, c'est possible ?

Le/la salarié-e en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle.

Quelle représentation du personnel ?

Le/la salarié-e qui cumule plusieurs emplois salariés peut être électeur-trice dans plusieurs entreprises mais n'est éligible que dans l'une d'elles. Il lui appartient de choisir dans laquelle il ou elle souhaite se porter candidat-e.



Quelles sont les majorations de salaire applicables ?

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée :

- par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
- en l'absence d'accord visé ci-dessus, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

La loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures).

Le repos compensateur de remplacement, c'est quoi ?

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut prévoir de **remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent** couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » (RCR).

Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la demande de l'employeur, un-e salarié-e peut travailler au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine (ou au-delà du contingent d'heures annuel, si un accord collectif le prévoit). Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et à une contrepartie obligatoire en repos ou, sous certaines conditions, uniquement à un repos compensateur de remplacement.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

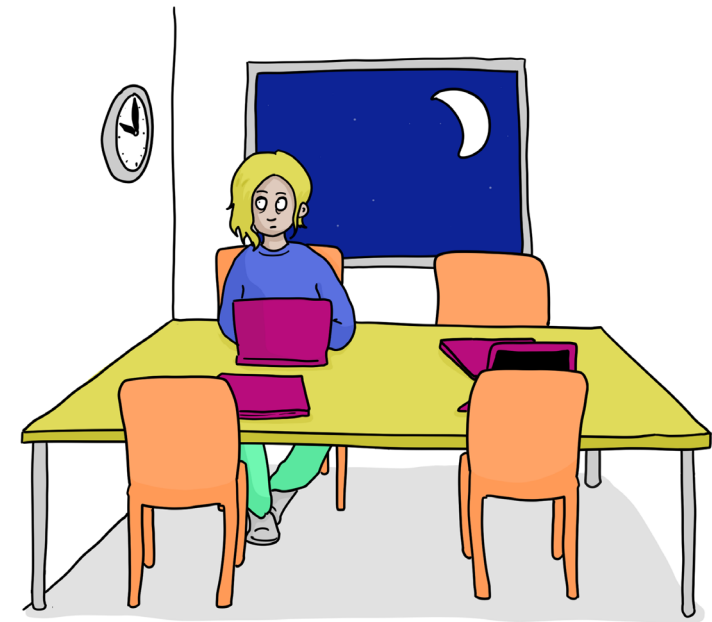
Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 15
Oct. 2020

Les heures supplémentaires en 6 questions



Emma.

Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Les heures supplémentaires sont toutes les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale du travail (35 heures) ou de la durée considérée dans certaines professions comme équivalente. Ce ne sont que celles effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord, même implicite.

Ne constituent pas des heures supplémentaires celles effectuées certaines semaines au-delà des 35 heures par un-e salarié-e **à son initiative** dans le cadre d'un horaire individualisé.

Par heures de travail effectif, on entend celles pendant lesquelles le/la salarié-e ne peut vaquer à ses obligations personnelles étant à la disposition de l'employeur.

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Cependant, un refus exceptionnel motivé par l'absence d'un délai de prévenance suffisant n'est pas fautif.

Comment sont comptabilisées les heures supplémentaires ?

Elles se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, jusqu'à trois ans selon une convention ou un accord de branche.

Dans ce cas, on compte :

- **les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles** ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord (déduction faite, le cas échéant, des

heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées) ;

- **les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord** (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées) ;
- **les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus**, intervenant en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées (entreprise aménageant le temps de travail sans accord collectif).

Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis de la représentation du personnel lorsqu'elle existe (l'autorisation de l'inspection du travail n'est pas requise).

Ne sont toutefois concerné-e-s par le contingent d'heures supplémentaires : ni les salarié-e-s ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année ; ni ceux et celles ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ; ni les cadres dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou de branche.

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salarié-e-s et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de 50 salarié-e-s et plus.

Les modalités d'utilisation de ce contingent, et de son éventuel dépassement, donnent lieu au moins une fois par an à une consultation de la représentation du personnel, lorsqu'elle existe.

Trop souvent, les salarié-e-s sont contraint-e-s de faire des heures supplémentaires, simplement pour arriver à boucler leurs fins de mois ! Ce n'est pas normal ! Il faut augmenter les salaires !

Quelles limites à l'accomplissement des heures supplémentaires ?

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- **10 heures par jour** (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- **8 heures par jour pour les travailleur-euse-s de nuit** (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- **44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines** (ou 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;
- **48 heures au cours d'une même semaine** (sauf dans ces circonstances exceptionnelles où ce plafond peut être porté à 60 heures).

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes de moins de 18 ans.

Les indemnités journalières sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS). Hormis celles versées en raison d'une affection de longue durée, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, prélevé à la source selon le taux calculé et transmis par l'administration fiscale.

Quelles conséquences sur les congés ?

En l'état actuel du droit national, les absences pour maladie n'ouvrent pas droit aux congés payés, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Pendant, l'employeur ne peut déduire du congé annuel du/de la salarié-e les jours d'absence pour maladie. Le droit communautaire impose que tout-e salarié-e ait au moins 4 semaines de congés payés ; il s'applique dans certaines entreprises publiques.

Les congés payés non pris à la rupture du contrat de travail sont toujours indemnisés par l'employeur.

Quels contrôles et contre-visites ?

L'employeur et l'Assurance maladie ont le droit de faire procéder à une contre-visite médicale au domicile du/de la salarié-e de façon impromptue et en dehors des heures de sortie prévues sur l'arrêt de travail.

Le/la salarié-e doit se soumettre à ces contre-visites. S'il ou elle est absent-e de son domicile lors du contrôle, il/elle devra en justifier (par exemple par un rendez-vous médical).

Si la contre-visite juge l'arrêt non légitime, l'employeur peut suspendre le paiement du complément de salaire, la Sécurité sociale le paiement des indemnités journalières. Le/la salarié-e, qui doit quitter le département pendant un arrêt maladie, doit obligatoirement obtenir l'accord de la CPAM.

En cas de maladie, le/la salarié-e bénéficie d'un arrêt de travail sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi par un médecin. Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu et le/la salarié-e est soumis-e à diverses obligations. Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ou de maladie ou d'accident non professionnels, le/la salarié-e a droit à une visite médicale de reprise par la médecine du travail dans les 8 jours suivant la reprise du travail.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branches>

Cefi Solidaires

N° 16

Nov. 2020

Les arrêts maladie

en 5 questions

Allô ! On est sous l'eau !
Comme tu es chez toi, tu peux faire le support client ?



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelles démarches sont à effectuer ?

La suspension du contrat de travail pour maladie est soumise à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin traitant.

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, le/la salarié-e doit impérativement :

- transmettre les volets 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par son médecin à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- transmettre à son employeur le volet 3 de cet avis, dans un délai établi par la convention collective, souvent fixé à 2 jours.

La déclaration d'incapacité de travail justifie l'absence au travail et permet de percevoir des indemnités de la Sécurité sociale, ainsi qu'éventuellement des indemnités de l'employeur.

En cas de non-respect de ce délai, la CPAM l'informe du retard constaté et de la sanction encourue en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent. Cette sanction est une retenue financière de 50 % du montant des indemnités journalières prévues. Elle s'applique uniquement pour la période comprise entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi. Toutefois, la retenue financière n'est pas applicable si une hospitalisation ou l'impossibilité de transmettre l'arrêt dans les 2 jours justifient le retard.

Le médecin doit mentionner sur l'avis d'arrêt de travail les éléments médicaux justifiant l'interruption de travail. Ces éléments ne figurent que sur les volets 1 et 2 destinés aux services de la Sécurité sociale.

Durant l'arrêt de travail, le/la salarié-e doit respecter les obligations suivantes :

- suivre les prescriptions du médecin ;
- se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et la CPAM ;
- respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées ;
- s'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin.

Prolongation de l'arrêt de travail

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le/la salarié-e doit accomplir les mêmes démarches, dans les mêmes délais que pour l'arrêt initial.

Sauf impossibilité justifiée par le/la salarié-e, les indemnités journalières ne sont maintenues que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par :

- le/la médecin prescripteur de l'arrêt initial (ou son/sa remplaçant-e) ;
- ou le/la médecin traitant-e (ou son/sa remplaçant-e) ;
- ou un-e médecin spécialiste consulté-e à la demande du médecin traitant-e ;
- ou à l'occasion d'une hospitalisation.

Rappel

Le licenciement d'un-e salarié-e en raison de son état de santé ou d'un handicap est interdit sauf :

- **pour inaptitude**, lorsque le/la salarié-e est déclaré-e inapte par la médecine du travail à occuper l'emploi qu'il ou elle occupait précédemment ou tout emploi dans l'entreprise et que son employeur est dans l'incapacité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités ; ou encore lorsque la médecine du travail estime que « tout maintien du/de la salarié-e dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ; ou que « l'état de santé du/de la salarié-e fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » ;
- **lorsque ses absences répétées ou prolongées** perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif, à condition que la maladie ou l'accident ne soient pas lié à un manquement de l'employeur.

Quelle rémunération et sous quelles conditions ?

Durant l'arrêt de travail, le/la salarié-e ne perçoit normalement plus son salaire.

En revanche, s'il ou elle remplit les conditions pour en bénéficier, il/elle perçoit :

- des indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- des indemnités complémentaires (légal ou conventionnelles) de son employeur, lorsqu'il/elle justifie d'une certaine ancienneté ;
- éventuellement, des indemnités d'un régime complémentaire de prévoyance.

Pour un arrêt de travail de moins de 6 mois, il faut :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'interruption de travail ;

- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt.

Au-delà du 6^e mois d'arrêt de travail, il faut :

- à la date d'interruption de travail, justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré-e social-e auprès de l'Assurance maladie ;
- **et** avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption de travail ;
- **ou** avoir perçu un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire pendant les 12 mois civils (ou les 365 jours) précédant l'arrêt.

Quelles indemnités ?

Les indemnités journalières sont versées à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, après un délai de carence de 3 jours.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- reprise d'activité n'ayant pas dépassé 48 heures entre 2 arrêts de travail liés à une même cause ;
- arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée.

Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail.

La durée maximale varie selon l'affection :

- Une ou plusieurs affections ou maladies ordinaires : au maximum 360 indemnités journalières pour une période quelconque de trois ans ;
- Affections de Longue Durée (ALD) : pendant 3 ans de date à date pour chaque affection. Une nouvelle période d'indemnisation de trois ans reste possible si l'assuré-e a repris son travail pendant au moins un an sans interruption.

Le montant de l'indemnité journalière correspond à 50 % du salaire journalier de base. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail (12 mois en cas d'activité saisonnière), dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel brut. Au 1^{er} janvier 2020, le montant maximum de l'indemnité journalière est de 45,55 euros.

- **protection médicale particulière**, sous forme d'une visite d'information et de prévention préalable à l'affectation à un poste de nuit et d'un suivi régulier librement fixé par le médecin du travail ;
- **possibilité d'être affecté-e temporairement ou définitivement sur un poste de jour**, si son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- **protection contre le licenciement**. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du seul fait de l'inaptitude du/de la salarié-e à un poste de nuit, sauf s'il justifie par écrit de l'impossibilité de proposer un poste de jour en reclassement, ou du refus du/de la salarié-e d'accepter ce changement de poste.

La salariée enceinte travaillant de nuit doit être affectée (si elle le souhaite ou sur avis médical) à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Peut-on refuser le travail de nuit ?

En l'absence de dispositions contractuelles, **le travail de nuit ne peut être imposé s'il est incompatible avec des obligations familiales impérieuses**, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Le/la salarié-e peut refuser d'accepter ce changement, lequel ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

En dehors de toute contrainte familiale, la jurisprudence considère le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit comme une **modification substantielle** du contrat de travail. De ce fait, **il ne peut être imposé au/à la salarié-e**. Il en est ainsi même si le passage à un horaire de nuit est partiel.

De même, le passage d'un poste de nuit à un poste de jour constitue une modification essentielle du contrat soumis à l'accord du/de la salarié-e et ce, même si la modification n'est que partielle.

Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel... et c'est tant mieux! Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleur-euse-s et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il doit donc être mis en place dans des cas précis et sous certaines conditions. Le travail de nuit se situe entre 21 h et 6 h (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré-e comme travailleur-euse de nuit et bénéficier de différents droits et garanties, le/la salarié-e doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 17
Nov. 2020

Le travail de nuit en 7 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qui est concerné-e ?

Tout-e salarié-e peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit. Des mesures particulières de protection s'appliquent à la femme enceinte travaillant de nuit.

Quelle définition du travail de nuit ?

Est considéré-e comme travailleur-euse de nuit le/la salarié-e, qui accomplit pendant la période de nuit (21 h-06 h ou période fixée par accord) :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum 3 heures de travail, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit un nombre minimal d'heures de travail pendant une période de référence, fixés par accord collectif étendu.

À défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs. Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 h et 7 h mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 h et 5 h, peut être substituée à la période 21 h-06 h, par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspection du travail après consultation de la représentation du personnel, si elle existe.

Par décret, dans certains secteurs d'activité, des dérogations peuvent être accordées pour des horaires spécifiques.

Le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités, notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le/la travailleur-euse de nuit.

Quelle durée maximale du travail de nuit ?

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Néanmoins, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :

- par convention ou accord collectif de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour

les salarié-e-s exerçant les activités énumérées à l'article R.3122-9 du code du travail ;

- lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L.3132-16 au L.3132-19 du code du travail relatifs aux équipes de suppléance ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspection du travail donnée après consultation des élu-e-s du personnel. Les salarié-e-s doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Ces circonstances sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales ou imprévisibles, ou dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries, etc.).

La durée hebdomadaire de travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Une convention ou un accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient. À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 heures et 44 heures.

Dans quelles conditions s'exerce-t-il ?

Le recours au travail de nuit doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salarié-e-s ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salarié-e-s doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord doit contenir :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salarié-e-s et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et

sociales (moyens de transport...);

- des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

À défaut d'accord, l'employeur peut demander l'autorisation à l'inspection du travail, à titre exceptionnel et sous certaines conditions, d'affecter des salarié-e-s sur des postes de nuit.

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants de moins de 16 ans, et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils/elles soient salarié-e-s ou stagiaires. Des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs.

Quels effets du travail de nuit sur la santé ?

Le ministère du Travail a identifié plusieurs conséquences, parfois très graves, sur la santé des salarié-e-s :

- troubles du sommeil, fatigue, troubles de l'humeur, irritabilité ;
- consommation plus élevée de médicaments pour faciliter le sommeil ou rester éveillé-e ;
- troubles digestifs, déséquilibres nutritionnels ;
- désadaptation et isolement social, professionnel, familial ;
- risques cardiovasculaires accrus (surpoids, hypertension artérielle) ;
- probabilité plus élevée de cancers ;
- risque accru de prématurité et de fausses couches pour les femmes enceintes.

Quelles contreparties et garanties ?

Les contreparties doivent être données sous forme de **repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale**. La convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise, où le travail de nuit est organisé, prévoit les mesures, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Par ailleurs, le/la travailleur-euse de nuit bénéficie de certaines garanties :

Et le congé sans solde ?

Le congé sans solde n'est pas un droit. L'employeur peut le refuser. En revanche, il ne peut pas l'imposer, ni même le proposer.

Par définition, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle : le/la salarié-e est totalement libre de l'utiliser à des fins personnelles (faire du sport, un voyage, s'occuper de ses enfants...) ou professionnelles (créer une entreprise, exercer une autre activité professionnelle...).

Le congé sans solde suspend le contrat de travail, sa durée n'est donc pas prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour les congés payés.

Si le congé sans solde permet, en principe, au/à la salarié-e de travailler pour un autre employeur, celui/celle-ci doit préalablement vérifier son contrat de travail. Si une clause de non-concurrence ou d'exclusivité y figure, il/elle risque une sanction voire un licenciement en ne s'y conformant pas. Même en l'absence de clause, le/la salarié-e reste tenu-e par une obligation de loyauté envers son employeur.

Afin de prévenir tout litige, le principe du congé, sa durée, les conditions de retour dans l'entreprise, etc., devraient faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le/la salarié-e. Il convient également de se reporter à la convention collective applicable à l'entreprise qui peut prévoir des dispositions spécifiques.

La rémunération du/de la salarié-e n'est pas maintenue pendant un congé sans solde. Le/la salarié-e peut toutefois utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour « financer » ce congé.

Le congé sabbatique permet aux salarié-e-s remplissant des conditions précises d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est comprise entre 6 et 11 mois. Le départ en congé fait l'objet d'une demande du/de la salarié-e et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations. Le congé sans solde, lui, n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le/la salarié-e et l'employeur, qui peut le refuser.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

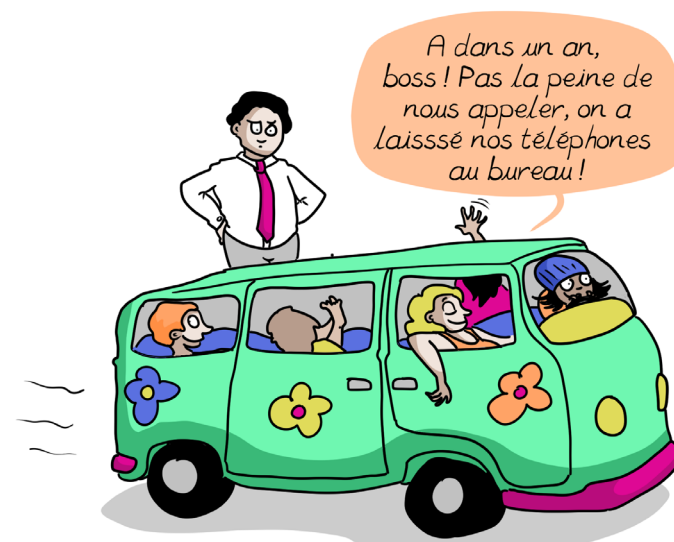
Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 19
Sept. 2020

Le congé sabbatique et le congé sans solde en 8 questions



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Toutes les dispositions reprises dans cette fiche peuvent être modifiées par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Qui a droit au congé sabbatique ?

Le/la salarié-e qui, à la date de départ en congé, justifie de **36 mois d'ancienneté dans l'entreprise (ou le groupe), consécutifs ou non, et de 6 années d'activité professionnelle, a droit à un congé sabbatique.** Une convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut toutefois prévoir une durée d'ancienneté différente.

Le/la salarié-e ne doit pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un précédent congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle d'une durée au moins égale à 6 mois.

Quelle est la durée du congé sabbatique ?

Sauf accord collectif différent, **le congé sabbatique est pris pour une durée comprise entre 6 et 11 mois.**

Quelles formalités pour le congé sabbatique ?

Sauf accord collectif ou dispositions conventionnelles particulières, **le/la salarié-e doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception** ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance, en indiquant la date de départ et la durée du congé. Le/la salarié-e n'a pas à motiver sa demande.

Quelle peut être la réponse de l'employeur ?

L'employeur informe le/la salarié-e par tout moyen permettant de justifier de la date de réponse, soit de son accord, soit du report du congé, soit de son refus, qui doit être motivé. L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande.

L'employeur peut différer le départ en congé :

- sans justification, dans la limite de 6 mois à partir de la date de la présentation de la lettre du/ de la salarié-e dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s (ce report peut atteindre 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s) ;
- dans la limite d'un quota maximal d'absences qui varie selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis de la représentation du personnel, si elle existe, que le congé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes en procédure accélérée au fond, dans les 15 jours qui suivent la **notification** de la lettre de l'employeur.



Quels effets du congé sabbatique sur le contrat de travail ?

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé. Pendant son congé, le/la salarié-e peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à des actes déloyaux vis-à-vis de son employeur principal.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération du/de la salarié-e n'est pas maintenue pendant un congé sabbatique. Le/la salarié-e peut toutefois utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour « financer » son congé sabbatique.

À l'issue du congé, le/la salarié-e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il ou elle n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés pendant son absence.

Attention, sauf accord express de son employeur, **le/la salarié-e ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé prévu.**

Et les autres congés ?

D'autres congés sont organisés par le code du travail et peuvent être utilisés :

- le congé ou temps partiel pour création d'entreprise ;
- les congés de formation ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de soutien familial ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé formation économique sociale et syndicale (CFESS)...

livre, si nécessaire, une nouvelle. Il est important de garder une photocopie de chaque document transmis à la CPAM.

Quelles indemnités ?

Le/la salarié-e victime d'un accident du travail occasionnant un arrêt de travail a droit à des **indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)** destinées à compenser partiellement la perte de salaire.

Le jour où se produit l'accident est intégralement payé par l'employeur. Les IJSS sont versées à partir du lendemain sans délai de carence et pendant toute la période d'arrêt de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'indemnité journalière est égale à un pourcentage du salaire journalier de base. Pour un-e salarié-e mensualisé-e, c'est le montant du salaire brut perçu le mois précédant le début de l'arrêt de travail divisé par 30,42.

Au 1^{er} janvier 2020, les montants sont :

- du 1^{er} au 28^e jour d'arrêt : 60 % du salaire journalier de base (maximum de 205,84 euros par jour) ;
- à partir du 29^e jour d'arrêt : 80 % du salaire journalier de base (maximum de 274,46 euros par jour).

Pourquoi ne faut-il pas rester seul-e ?

Dans l'entreprise, le comité social économique peut aider à faire reconnaître l'accident et proposer des mesures afin d'éviter que cela ne se reproduise.

Il peut :

- intervenir auprès de l'employeur pour faire appliquer la législation (par exemple pour l'obliger à déclarer l'accident) ;
- déclencher un droit d'alerte qui peut déboucher sur une intervention de l'inspection du travail et/ou une saisine du conseil des prud'hommes ;
- faire une enquête qui peut aider à faire reconnaître l'accident de travail si l'employeur le conteste.

Se défendre seul-e est toujours possible, mais insuffisant le plus souvent. Le syndicat peut, avec la victime et les élu-e-s du personnel, saisir l'inspection du travail, le médecin du travail, les conseillers juridiques du syndicat...

Pour être reconnu comme accident de travail, un accident doit répondre à des critères relatifs aux circonstances dans lesquelles il est survenu. Il faut un événement brutal daté avec précision (date, heure) et un certificat médical qui décrit les lésions (psychologiques ou physiques). En règle générale, un accident de trajet peut être reconnu comme accident de travail. La victime de l'accident de travail bénéficie de certains droits, mais a également des obligations. Elle doit informer rapidement son employeur, pour qu'il établisse une déclaration à la CPAM, afin de bénéficier de la prise en charge et de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travailler. Après un arrêt de travail d'au moins 30 jours, une visite médicale de reprise est obligatoire.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 20
Nov. 2020

L'accident du travail

en 7 questions

Si vous pouviez certifier ici, que vous ne poursuivrez pas l'entreprise ...



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Un accident du travail, c'est quoi ?

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

De manière générale, sauf preuve contraire de l'employeur ou de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), est considéré comme accident de travail, tout accident qui survient durant le temps et sur le lieu de travail ou durant les périodes où le/la salarié-e se trouve sous l'autorité de son employeur.

Sauf circonstances particulières, sont ainsi considérés comme faisant partie du temps de travail pour la reconnaissance en accident du travail :

- les périodes périphériques du travail avant ou après l'horaire de travail (temps d'habillage ou de déshabillage...);
- le temps consacré aux repas ;
- les temps de pause ;
- les périodes d'astreinte.

Le lieu de travail comprend tous les lieux placés sous l'autorité de l'employeur : bureaux, ateliers, chantiers, dépendances de l'entreprise (cour, parking, etc.).

Les lésions qui résultent de l'accident peuvent être **physiques** : coupure, brûlure, douleur musculaire apparue soudainement à la suite du port d'une charge, malaise cardiaque...

Elles peuvent également être **psychologiques** (choc émotionnel brutal), par exemple après une agression verbale, des insultes, un entretien d'évaluation qui se passe mal... Un «pétage de plomb» ou une crise de nerf au travail doivent être déclarés en accident du travail.

Et un accident de trajet ?

Est également considéré comme accident du travail l'accident de trajet qui survient à un-e salarié-e pendant le trajet entre sa résidence et son lieu de travail, ou entre son lieu de travail et le lieu où il/elle prend habituellement ses repas.

La résidence peut être la résidence principale du/de la salarié-e, ou une résidence secondaire stable, ou tout autre lieu où le/la salarié-e se rend de façon habituelle pour des motifs familiaux.

La notion de lieu habituel des repas n'impose pas une fréquentation strictement quotidienne et peut concerner d'autres parcours que celui menant au restaurant d'entreprise.

Le trajet entre résidence et lieu de travail peut ne pas être obligatoirement le plus direct si le détour est effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier ou justifié par les nécessités essentielles de la vie courante.

Quelles démarches effectuer ?

Le/la salarié-e victime d'un accident du travail doit :

- en informer ou en faire informer son employeur, dans la journée où l'accident se produit ou au plus tard dans les 24 heures. Si elle ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, cette information doit être effectuée par tout moyen permettant de dater la réception par l'employeur (courriel...). Ce délai n'est pas impératif en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.
- faire constater son état par le médecin de son choix. Le médecin établit, si nécessaire, un **certificat médical initial d'accident de travail** décrivant les lésions et leur localisation, les symptômes, les séquelles éventuelles et la durée des soins ;
- transmettre à sa CPAM les volets 1 et 2 du certificat ;
- conserver le volet 3 à présenter lors de chaque consultation médicale ultérieure ;
- envoyer à l'employeur le volet 4 du certificat.

Il/elle peut également envoyer une copie du certificat au médecin du travail et à l'inspecteur-trice du travail.

L'employeur doit :

- remettre obligatoirement une **feuille d'accident de travail** au/à la salarié-e ;
- **déclarer l'accident dans les 48 heures** à la CPAM. L'employeur qui ne déclare pas ou déclare tardivement un accident du travail s'expose à une contravention ;
- adresser à la CPAM, si l'accident a donné lieu à un arrêt de travail, une **attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières**, auxquelles l'accidenté-e a droit.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le médecin établit un **certificat médical de prolongation**. Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établit un **certificat médical final** décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.

Si l'employeur n'a pas effectué la déclaration, le/la salarié-e peut déclarer son accident à la CPAM dans les 2 ans, afin de faire «requalifier» un arrêt maladie en accident du travail.

Après réception de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident.

Si l'employeur a émis des réserves sur le caractère professionnel de l'accident dans les 10 jours suivant celui-ci, ce délai peut être prolongé de 2 mois par la CPAM, afin de mener les investigations nécessaires (enquête contradictoire).

Pourquoi déclarer un accident du travail ?

De plus en plus souvent, les employeurs contestent les accidents du travail, voire font pression pour que les salarié-e-s ne les déclarent pas (parce qu'ils s'exposent à des majorations de cotisations).

Il est important pourtant de systématiquement déclarer et faire reconnaître les accidents du travail pour au moins deux raisons :

- **Personne n'a un accident du travail par plaisir!** Même dans le cas où une erreur involontaire a été commise (par manque de moyens, de formation, à cause de consignes floues, d'équipements défectueux, d'une organisation du travail mal adaptée...), c'est à l'employeur de prendre en compte les conséquences de l'accident.
- Dans un but de prévention, **il faut toujours réfléchir à ce qui s'est passé** et comprendre pour obliger l'employeur à prendre des mesures pour que l'accident ne se reproduise pas.

Quelle prise en charge des frais médicaux ?

La feuille d'accident de travail remise par l'employeur est destinée à permettre au/à la salarié-e de bénéficier de la **gratuité des soins** jusqu'à la fin du traitement. Elle doit être présentée à chaque professionnel de santé qui y mentionne les actes effectués.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, le/la salarié-e adresse cette feuille à sa CPAM qui lui en dé-

des écrans de visualisation que l'employeur lui impose.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, l'instance représentative du personnel, si elle existe, ainsi que les autorités administratives compétentes ont accès au lieu de télétravail.

En cas de travail à domicile, l'accès est subordonné à une notification à l'intéressé-e qui doit préalablement donner son accord, et peut donc refuser.

Quelle organisation du travail doit être mise en place ?

Le/la télétravailleur-euse gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles propres à l'entreprise.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du/de la télétravailleur-euse doivent être équivalents à ceux des salarié-e-s en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Les critères retenus doivent notamment permettre au/à la télétravailleur-euse de respecter la législation relative à la durée du travail (durée maximale du travail, temps de repos...).

Le/la télétravailleur-euse doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du/la télétravailleur-euse. A cet effet, il fixe, en concertation avec le/la salarié-e, les plages horaires durant lesquelles il peut le/la contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionnel à l'objectif poursuivi et le/la télétravailleur-euse doit en être informé-e. La mise en place de tels moyens doit également faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité économique et social, s'il existe.

En « télétravail », un-e salarié-e exerce de façon régulière et volontaire, hors des locaux de l'entreprise et en totalité ou non, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur. Le télétravail peut être occasionnel. Un simple accord mutuel (oral ou par courriel) entre l'employeur et le/la salarié-e suffit. L'exercice du télétravail n'a aucune incidence sur le décompte de la rémunération et du temps de travail effectif. Les télétravailleur-euses bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salarié-e-s en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 21
Oct. 2020

Le télétravail

en 7 questions



Emma.

Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qu'est-ce que le télétravail ?

Ce terme désigne une organisation du travail, et non d'un aménagement du temps de travail, qui consiste pour le/la salarié-e télétravailleur-euse :

- à exercer, **de façon régulière et volontaire**, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux ;
- en utilisant **les technologies de l'information et de la communication** (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Le caractère régulier exigé par cette définition n'implique pas que le travail soit réalisé en totalité hors des locaux de l'entreprise. Le/la télétravailleur-euse peut donc alterner des périodes de travail dans l'entreprise et des périodes hors de l'entreprise (dans un autre local ou à domicile).

Comment le télétravail est-il mis en place ?

Il n'est pas nécessaire que cette possibilité soit inscrite dans le contrat de travail du/de la salarié-e. Il peut faire partie des conditions d'embauche ou être mis en place, par la suite, par accord collectif applicable, à défaut, une charte élaborée au sein de l'entreprise par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe, ou par avenant au contrat de travail initial qui précise les modalités de contrôle du temps de travail.

Le télétravail peut être occasionnel. Un simple accord mutuel (oral ou par courriel) entre l'employeur et le/la salarié-e suffit.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail : l'employeur doit fournir par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail ;
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le/la salarié-e des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le/la salarié-e en télétravail ;

- les modalités d'accès des travailleur-euse-s handicapé-e-s à une organisation en télétravail.

Quelles sont la durée et la rémunération du télétravail ?

L'exercice du télétravail n'a aucune incidence sur le décompte du temps de travail effectif. Le/la salarié-e exerce normalement son activité professionnelle et peut être habituellement joint-e par son employeur durant des plages horaires fixées par celui-ci en concertation avec lui/elle.

Le salaire des télétravailleur-euse-s est fixé librement avec leur employeur. Comme pour les travailleur-euse-s sédentaires, il ne peut être inférieur au Smic ou aux minima prévus par les textes conventionnels s'appliquant dans l'entreprise (convention ou accord collectif de branche, professionnel ou d'entreprise).

Quels sont les droits individuels et collectifs ?

Les télétravailleur-euse-s bénéficient des mêmes droits et des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salarié-e-s en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu à l'égard du/de la salarié-e en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du/de la salarié-e et sa charge de travail.

Des accords spécifiques complémentaires collectifs ou individuels peuvent toutefois prévoir des dispositions tenant compte des particularités de ce mode d'organisation du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise

en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié-e-s.

Le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Est-il possible de cesser le télétravail ?

La pratique du télétravail est conditionnée par la double volonté du/de la salarié-e et de l'employeur. À l'initiative de l'un-e ou l'autre, il peut être convenu de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du/de la salarié-e dans les locaux de l'entreprise.

Une période d'adaptation peut être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance. Il/elle retrouve alors un poste correspondant à sa qualification dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel ou collectif.

Quels équipements de travail spécifiques sont prévus ?

L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au/à la télétravailleur-euse. Il prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications téléphoniques, connexion Internet, réparations...) et doit également fournir au/à la télétravailleur-euse un service approprié d'appui technique.

Le/la télétravailleur-euse, de son côté, doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés et aviser immédiatement l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement de ceux-ci.

Il/elle est également tenu-e de respecter et d'appliquer les politiques de l'entreprise en matière de santé et de sécurité, en particulier les règles relatives à l'utilisation

Une convention ou un accord collectif peut augmenter la durée de ce congé pour les salarié·e·s n'ayant pas le niveau Baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

La demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser : le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ; la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ; les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le/la salarié·e par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du/de la salarié·e.

Après un congé pour VAE, le/la salarié·e ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an, sauf évaluation complémentaire pour les candidats ayant obtenu une partie de la certification.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire présente à son employeur, et, le cas échéant, à l'organisme financeur des frais, une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification.

Et pour les salariés en CDD, qu'en est-il ?

Le congé pour VAE est ouvert à tout·e salarié·e qui a été titulaire de CDD. Il se déroule, sauf accord de l'employeur, en dehors de la période d'exécution du CDD et débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Le/la bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dans des conditions identiques aux salariés en CDI.

L'employeur informe le/la salarié·e en CDD sur ses droits à formation et à congé pour VAE, par la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (Biaf).

Reconnue par le code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 22

Oct. 2020

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

en 8 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelles conditions pour une VAE ?

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tou-te-s : salarié-e-s (en CDI ou CDD, intérimaires...), non-salarié-e-s, demandeur-euse-s d'emploi, bénévoles, agent-e-s publics. Et ce, quels que soient les diplômes précédemment obtenus ou le niveau de qualification.

La seule condition est de justifier **d'une expérience** (salarié-e ou non, bénévole...) **d'une année** exercée en continu ou en discontinu, **en rapport direct avec le contenu de la certification** (diplôme, titre...) envisagée.

Les périodes de formation initiale ou continue, les stages et périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, entrent en compte dans la durée d'expérience requise.

Quels diplômes avec une VAE ?

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. Pour des raisons liées à la sécurité, à la défense nationale ou encore à la santé, le règlement d'obtention de certaines certifications peut interdire leur accès par la voie de la VAE : un diplôme de médecine ne peut, par exemple, être obtenu par la VAE.

Le Répertoire national des certifications professionnelles, c'est quoi ?

Ce répertoire a vocation à réunir les différentes formes de certifications :

- **diplômes et titres professionnels** délivrés au nom de l'État ;
- **titres d'organismes de formation** ou de chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie...);
- **certificats créés par les branches professionnelles** (certificats de qualification professionnelle – CQP).

Quelle procédure pour la VAE ?

Elle se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la **recevabilité** de la demande ;

- **constitution d'un dossier** par le/la candidat-e qui retrace précisément son expérience ;
- **réunion d'un jury**, avec entretien éventuellement ; et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Le jury* vérifie si le/la candidat-e possède les compétences, aptitudes et connaissances exigées pour l'obtention du diplôme, titre ou certificat concerné et prononce :

- **la validation totale** lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification ;
- **la validation partielle.** Le jury précise dans ce cas la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement ;
- **le refus de validation** lorsque les conditions de compétences, d'aptitudes et de connaissances ne sont pas remplies.

* *Le jury est composé de représentant-e-s qualifié-e-s de la profession dont relève la certification visée.*

Où s'adresser ?

Tout au long de l'élaboration de sa demande, et en particulier pour la constitution du dossier de validation des acquis, **le/la candidat-e peut bénéficier d'un accompagnement.** Avant de débiter une procédure de VAE, il est nécessaire de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée.

Des informations et conseils peuvent être obtenus sur le portail de la VAE : <http://www.vae.gouv.fr/>

Une VAE, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, est-elle possible ?

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le/la salarié-e bénéficiaire et le ou les organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis du/de la candidat-e.

Cette **convention** précise notamment :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé ; la période de réalisation ;
- les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE...

Le/la salarié-e bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du/de la salarié-e. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. La signature de la convention par le/la salarié-e vaut acceptation de la validation de ses acquis.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA dont l'entreprise relève.

S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du/de la candidat-e dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salarié-e-s, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Qu'est-ce que le congé pour validation des acquis de l'expérience ?

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du/de la salarié-e, sur autorisation de l'employeur.

Un-e salarié-e peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

Employeur et salarié-e doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de « bonne foi » :

L'employeur est tenu de :

- fournir le travail convenu et les moyens de son exécution ;
- verser le salaire convenu ;
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...);
- respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Le/la salarié-e doit, quant à lui, notamment :

- observer les horaires de travail ;
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données ;
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur ;
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Le contrat de travail est ainsi caractérisé par l'existence d'un lien de subordination entre le/la salarié-e et l'employeur, par lequel le/la salariée s'engage, moyennant rémunération, à réaliser un travail conformément aux instructions de l'employeur, qui peut en contrôler l'exécution et sanctionner les manquements de son/sa subordonné-e. L'existence de ce lien de subordination est l'élément distinctif du contrat de travail par rapport à d'autres contrats (par exemple, ceux conclus avec un artisan, un auto-entrepreneur...).

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le ou la salarié-e) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction et le pouvoir de sanction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le/la salarié-e que pour l'employeur. Plusieurs conventions collectives rendent obligatoire la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 23

Oct. 2020

Le contrat de travail en 6 questions

Voilà votre avenant pour le passage aux 45 heures.

Je suis obligé de signer ?

Non, on peut aussi vous licencier.



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qui conclut un contrat de travail ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur, individuel...) ou une personne morale (association, SARL...).

Côté salarié-e, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant les personnes mineures (sauf si elles sont émancipées) et les personnes majeures sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec le/la représentant-e légal-e).

Un contrat de travail est-il forcément écrit ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non écrit. Une lettre d'embauche ou le bulletin de salaire peuvent faire alors office de contrat puisque les informations utiles y figurent. L'employeur doit toutefois remettre au/à la salarié-e une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de son accusé de réception.

Pour tous les autres contrats, le Code du travail prévoit des mentions contractuelles obligatoires et essentielles (durée et horaires de travail à temps partiel, durée et motif de recours au CDD ou à l'intérim, etc.).

Le défaut de contrat écrit alors qu'il est obligatoire entraîne requalification du contrat en CDI avec présomption de contrat à temps complet.

A noter

Certaines embauches simplifiées sont dispensées de la rédaction d'un contrat de travail, à l'exemple des emplois réglés par chèque emploi service universel (Cesu) d'une durée de travail inférieure à 8 heures par semaine ou qui ne dépasse pas 4 semaines consécutives dans l'année.

Quelles modifications de ce contrat sont possibles ?

Il convient de bien distinguer les modifications du contrat de travail qui ne peuvent pas être imposées par l'employeur, des simples changements des conditions de travail qui sont du domaine de son pouvoir de direction et qui s'imposent au/à la salarié-e (sauf salarié-e protégé-e).

La modification du contrat de travail consiste à modifier un élément essentiel ou jugé essentiel. Par exemple et en l'absence de clauses contraires dans le contrat :

- les fonctions du/de la salarié-e, ainsi que sa qualification et sa rémunération ;
- le changement de zone géographique du lieu de travail ;
- la mise en place du télétravail (sauf circonstances exceptionnelles)...

Exemples de simples changements des conditions de travail (sauf clause expresse du contrat) :

- les horaires de travail du/de la salarié-e à temps plein ;
- le changement de poste ou de tâches confiées (sans modification de la fonction) ;
- le lieu de travail s'il reste dans une même zone géographique...

Toutefois, si la modification entraîne un changement profond du contrat, elle s'analyse en modification essentielle du contrat de travail (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit par exemple) et nécessite l'accord du/de la salarié-e.

L'employeur peut demander au/à la salarié-e une modification de son contrat de travail :

Si la demande se fonde sur un motif économique, le/la salarié-e a un mois pour répondre (15 jours en cas de redressement ou liquidation). Sa non-réponse vaut acceptation de la modification.

Si la demande ne se fonde pas sur un motif économique, l'employeur doit laisser un temps suffisant au salarié pour répondre. Sa non-réponse constitue un refus.

Le refus d'une modification essentielle du contrat de travail ne constitue jamais une faute. Face à ce refus, l'employeur peut soit renoncer à la modification, soit licencier le/la salarié-e pour un motif ne tenant pas à ce refus.

Le refus par le/la salarié-e d'un simple changement de ses conditions de travail constitue une faute que l'employeur peut sanctionner.

A noter

Les modifications de contrat de travail qui résultent d'un accord collectif s'imposent désormais aux salarié-e-s (accords dits de compétitivité).

Quelles sont les règles d'écriture ?

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français, même s'il est exécuté à l'étranger. Il peut toutefois comporter des termes étrangers sans correspondance en français s'ils sont clairement expliqués. Le/la salarié-e étranger-e peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

Le contrat doit être rédigé en deux exemplaires datés et signés. Il peut être établi sous format électronique.

L'employeur et le/la salarié-e sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Deux règles doivent néanmoins être respectées :

- s'agissant d'un contrat pour lequel l'écrit est imposé (contrat à durée déterminée, d'intérim, contrat à temps partiel, contrat de formation en alternance...), il contient obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail ;
- toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité...) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public. Par exemple, les clauses résolutoires, discriminatoires, de responsabilité financière ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites ou leur rédaction est sans effet.

Une période d'essai est-elle possible ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du/de la salarié-e et au/à la salarié-e d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement dans les limites fixées par la loi ne se présument pas : elles doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans motivation ni indemnité de rupture, mais en respectant un préavis qui varie en fonction du temps de présence.

d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Ils/elles doivent saisir l'employeur qui, alors, procède sans délai à une enquête pour mettre fin à cette situation. À défaut, le/la salarié-e ou l'élu-e, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal.

La médecine du travail peut proposer des **actions de santé au travail** dans le but de préserver la santé physique et mentale des salarié-e-s, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, tout au long de leur parcours professionnel.

L'inspection du travail peut **intervenir à titre préventif et répressif** contre les délits de harcèlement moral et sexuel. Suite au recueil d'une plainte ou d'une alerte, elle peut être amenée à réaliser toutes les mesures d'instruction qu'elle estime utiles au sein de l'entreprise.

Et dans la fonction publique, qu'est-il prévu ?

L'article 178 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu applicable aux agents publics une partie des dispositions adoptées par le législateur pour protéger les salarié-e-s contre le harcèlement moral :

Art. 6 quinquies. – «Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

Par la loi du 20 avril 2016, ces dispositions sont dorénavant applicables aux agent-e-s non titulaires de droit public.

La caractérisation du harcèlement moral est souvent délicate juridiquement et elle n'est qu'une faible part de la souffrance au travail (harcèlement institutionnel et organisationnel, pressions, stress...). Solidaires recommande de se rapprocher des équipes syndicales pour construire une riposte collective à ce qui apparaît comme une situation individuelle.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 24
Oct. 2020

Le harcèlement moral

en 7 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Ce sont des agissements répétés qui portent atteinte aux droits et à la dignité d'une personne : remarques désobligeantes, intimidations, insultes... Ces agissements entraînent une dégradation de ses conditions de travail et peuvent altérer sa santé physique ou mentale ainsi que compromettre son avenir professionnel. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre la cible et l'auteur ou l'autrice des faits.

Les victimes de harcèlement moral peuvent bénéficier de la protection de la loi, qu'elles soient salariées, stagiaires ou apprenties.

Pour les victimes ou les témoins de harcèlement moral, quels sont les recours possibles ?

Les salarié-e-s victimes ou témoins de harcèlement moral peuvent intenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi.

Le/la plaignant-e doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie incriminée de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge formera sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du/de la salarié-e, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Le/la salarié-e peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin à tout moment.

Quelle protection existe pour les victimes et les témoins de harcèlement moral ?

La protection concerne le/la salarié-e qui a subi ou refusé de subir des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, ainsi que celui/celle qui a témoigné de tels agissements ou les a relatés, quels que soient son ancienneté, son statut, même s'il est en période d'essai, en stage ou en formation, l'activité et la taille de l'entreprise.

Sont interdites toute mesure discriminatoire, toute sanction, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Sera nulle toute rupture du contrat de travail prononcée à l'encontre du/de la salarié-e victime ou témoin.

La médiation : dans quelles conditions peut-elle être mise en œuvre ?

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation.

Le/la médiateur-trice est choisi-e d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise. Le/la médiateur-trice s'informe de l'état des relations entre les parties, tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il ou elle consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Si la conciliation échoue, il ou elle les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?

Tout-e salarié-e ayant procédé à des agissements constitutifs de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement).

Le harcèlement moral est un délit puni d'un **emprisonnement** pouvant aller jusqu'à **deux ans et d'une amende jusqu'à 30 000 €**. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

L'auteur de harcèlement moral peut aussi être condamné à verser des dommages intérêts à sa victime (préjudice moral, frais médicaux...).

Qui est responsable de la prévention en matière de harcèlement moral ?

C'est l'employeur qui doit :

- **organiser la prévention**, en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, dans son entreprise. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- prendre **toutes les dispositions nécessaires** en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ;
- **informer par tout moyen** les salarié-e-s, les stagiaires et les personnes en formation **des sanctions pénales** relatives au harcèlement moral.

Dans les entreprises et les établissements de 50 salarié-e-s et plus, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral et d'agissements sexistes doivent figurer dans le règlement intérieur. Celui-ci doit indiquer sa date d'entrée en vigueur et être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, **le comité social et économique (CSE)** peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des **actions de prévention** du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.

Les représentant-e-s du personnel au comité social et économique peuvent exercer leur **droit**

d'emprisonnement et de **30 000 € d'amende**. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions; sur un mineur de quinze ans; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur; sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ».

Le salarié qui commet des actes de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur.

Où m'adresser ?

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue, les organisations syndicales peuvent intervenir. De nombreuses associations travaillent sur ces sujets et celui des violences faites aux femmes et peuvent accompagner les victimes dans leur démarche.

Parmi elles, on trouve :

AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

01 45 84 24 24

www.avft.org

FNIDFF (Fédération nationale d'informations sur les droits des femmes et des familles)

www.infofemmes.com

Collectif féministe contre le viol

0 800 05 95 95 (appel anonyme, gratuit)

www.cfcv.asso.fr

Solidarité Femmes

www.solidaritefemmes.org

Selon l'enquête par questionnaire menée par l'IFOP en 2019 dans cinq pays européens, près d'une Française sur trois (30 %) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au sens juridique du terme, soit une proportion quasi identique à celle mesurée par l'IFOP en janvier 2018 (32 %) sur une catégorie de travailleuses très similaire. Les violences sexuelles et sexistes peuvent être le fait de supérieurs hiérarchiques, de collègues n'exerçant pas d'autorité hiérarchique ou encore de personnes extérieures à l'entreprise (clients, fournisseurs, etc.). Vous n'êtes responsable ni des actes commis ni des propos tenus à votre rencontre. Parlez-en, faites-vous aider, il est possible d'agir.

Pour plus d'informations, consultez le guide de Solidaires « Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail » :
<https://solidaires.org/Guide-Solidaires-Agir-syndicalement-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 25
Oct. 2020

Le harcèlement sexuel en 7 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelle définition du harcèlement sexuel ?

Selon le code pénal, le harcèlement sexuel est un délit qui peut revêtir deux formes :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés et répétés ;
- une pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle en contrepartie d'une embauche, d'une promotion, d'une prime...

D'un côté, il y a la répétition d'actes de harcèlement qui peuvent être des propos ou des comportements et qui surviennent au moins à deux reprises. De l'autre, il y a un seul acte. Le non consentement de la victime est déterminant dans la définition du harcèlement sexuel.

Par propos et comportements à caractère sexiste ou sexuel, on entend par exemple :

- des propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, des remarques ou commentaires sur le physique, la tenue vestimentaire ;
- des gestes déplacés, des frottements ;
- l'envoi de courriels ou l'affichage d'images à caractère sexuel ou érotique.

Le harcèlement sexuel ne se définit pas uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur (obtenir des faveurs sexuelles), mais aussi par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante qui rend insupportables ses conditions de travail.

La définition donnée par le code du travail diffère de celle du code pénal, en cela qu'elle ne mentionne pas les propos et comportements à connotation sexiste.

Un viol et une agression sexuelle, c'est quoi ?

Le viol est un crime, défini pénalement (art. 222-23) comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par vio-

lence, contrainte, menace et surprise ».

Une agression sexuelle est un délit, défini pénalement (art. 222-22) comme « toute atteinte sexuelle commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise » (des attouchements, par exemple).

Quelle protection des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ?

Sont interdits toute sanction ou tout licenciement prononcés à l'encontre du/de la salarié-e **victime ou témoin**. Est également interdite toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le reclassement, l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation.

Bénéficient de cette protection les candidat·e·s à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise et les salarié·e·s. Ils/elles sont protégé·e·s à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail ainsi que lors de sa rupture. La protection s'étend au/à la salarié·e qui a subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, ainsi qu'à celui ou celle qui a témoigné de ces faits ou les a relatés.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Quelles obligations de prévention ?

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. L'employeur est ainsi responsable des agissements de ses salarié·e·s, sauf s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires, et que informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

L'affichage des définitions du harcèlement sexuel est obligatoire sur les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche. Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de 50

salarié·e·s, doit rappeler l'interdiction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, ainsi que la procédure à suivre par les victimes et les témoins.

Les services de santé au travail peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement. L'inspection du travail est également compétente pour intervenir.

Les élus au comité social économique (CSE) peuvent exercer leur droit d'alerte en présence de faits de harcèlement sexuel. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE doit désigner parmi ses membres un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ce ou cette référent·e doit bénéficier d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Quel rôle des organisations syndicales, des associations ?

Soutien, accompagnement dans la constitution du dossier, orientation vers les associations compétentes... L'important est de casser l'isolement et la culpabilité, deux éléments fondamentaux qui permettent au harceleur de détruire la victime : aussi, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec les militant·e·s syndicaux.

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du/de la salarié·e, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Une association, avec l'accord écrit du/de la salarié·e, peut agir devant la juridiction pénale.

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

Toute personne qui commet des actes de harcèlement sexuel encourt le risque d'être poursuivie devant la juridiction pénale à l'initiative du Parquet. La plainte peut être déposée auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal judiciaire.

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de **deux ans**

Après l'entretien, **l'employeur ne peut plus alléguer un motif de licenciement qui n'y aurait pas été abordé.**

L'employeur ne peut prendre prématurément une décision de licenciement lors de l'entretien, ni remettre une lettre de licenciement ou un document normalement délivré après la rupture. Cela constituerait une irrégularité de procédure (donnant droit à indemnité) mais n'aurait pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

En cas d'entretien préalable en vue d'un **licenciement pour motif économique**, l'employeur est tenu de proposer le contrat de sécurisation professionnelle.

Et après l'entretien, que se passe-t-il ?

Lorsque l'employeur décide de licencier un-e salarié-e, **il lui notifie sa décision par lettre recommandée** avec avis de réception.

Cette lettre devrait comporter l'énoncé précis du ou des motifs de licenciement. Si tel n'est pas le cas, le/la salarié-e doit demander, sous 15 jours, à son employeur de les préciser. En effet, en cas de contestation, la lettre de licenciement et les précisions éventuelles de l'employeur fixent les limites du litige.

La lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable au licenciement auquel le/la salarié-e a été convoqué. Le non-respect de ce délai de réflexion ouvre droit à une indemnité pour inobservation de la procédure, mais n'affecte pas la validité du licenciement.

La lettre de licenciement ne peut pas non plus être envoyée plus de 30 jours après un entretien pour motif disciplinaire. Cela rendrait le cas échéant le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans la lettre de licenciement, l'employeur ne peut évoquer des faits postérieurs à l'entretien préalable.

L'employeur qui envisage de licencier un-e salarié-e doit respecter la procédure légale prévue en matière de licenciement (convocation du/de la salarié-e à un entretien préalable au licenciement, déroulement de l'entretien, envoi de la lettre de licenciement). L'entretien préalable représente une phase essentielle de la procédure légale de licenciement. Dans l'esprit du législateur, il a pour objectif d'instaurer un véritable échange, de chercher des solutions, une conciliation, afin d'éviter le licenciement. Sauf pour les licenciements économiques importants, l'entretien préalable est imposé par le Code du travail pour chaque licenciement.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 26
Oct. 2020

L'entretien préalable

en 6 questions

Oh oh ... je sens que je vais avoir besoin d'aide ...



Emma

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Comment est communiquée la convocation ?

La convocation est transmise :

- par **lettre recommandée** envoyée à l'adresse du/de la salarié-e ;
- par **lettre remise en main propre contre décharge** (si le/la salarié-e refuse de signer cette décharge, l'employeur doit envoyer la convocation en recommandé) ;
- par **tout autre moyen permettant d'établir la date de réception** de la convocation (par un système de transport rapide de courrier ou par l'intermédiaire d'un huissier de justice) **mais pas par fax ou SMS.**

Le fait de ne pas aller chercher ou de refuser le courrier recommandé ou de ne pas en prendre connaissance n'a pas pour effet d'invalider ou de retarder la procédure, mais ne peut pas être la cause du licenciement.

Que contient la convocation ?

Cette lettre doit préciser clairement l'objet de la convocation, à savoir qu'un **licenciement est envisagé**. Une convocation «à un entretien en vue d'une sanction» sans précision d'un éventuel licenciement n'est pas conforme à la procédure. L'exposé des motifs justifiant la convocation (exposé des faits sanctionnables, par exemple) n'est pas obligatoire, même si certains cours d'appel y voient une atteinte aux droits de la défense.

La lettre de convocation doit indiquer :

- l'objet de l'entretien** entre le/la salarié-e et l'employeur (c'est-à-dire envisager le licenciement) ;
- la date, l'heure et le lieu** de cet entretien ;
- la possibilité pour le/la salarié-e de se faire assister durant l'entretien** par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise ;
- et, s'il n'y a pas de représentant-e-s du personnel dans l'entreprise, **la possibilité pour le/la salarié-e de se faire assister par un-e conseiller-e du/de la salarié-e** ainsi que **les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail** où il/elle pourra se procurer la liste de ces conseiller-e-s.

Attention, ces listes sont définies par département, ce sont donc les adresses de la mairie et de l'inspection du travail du

département du lieu prévu pour l'entretien, qui doivent être indiquées. L'omission d'une de ces adresses (qui doivent être précises) constitue une irrégularité de procédure même si le/la salarié-e réussit à se faire assister.

Le/la salarié-e informe son employeur de la présence du/de la conseiller-e du/de la salarié-e. Il ne faut pas oublier cette démarche, même si aucun formalisme n'est requis. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des possibilités supplémentaires.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables (tous les jours sauf dimanches et jours fériés) après la réception de la lettre recommandée (date de présentation du courrier, même si le courrier n'est effectivement retiré que plusieurs jours après) ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Le jour de réception de la convocation et celui de l'entretien ne sont pas compris dans les 5 jours.

Quelle représentation et assistance de l'employeur ?

L'employeur peut se faire remplacer par une personne qui en a mandat. En effet, la faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement. Aucune délégation de pouvoir écrite n'est exigée. Seule limite imposée, **le/la représentant-e de l'employeur doit appartenir à l'entreprise.**

Lors de l'entretien préalable, **l'employeur peut être accompagné par une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise**, mais seulement si sa présence est utile à l'entretien.

L'assistance d'une personne extérieure à l'entreprise (avocat-e, huissier-e, expert-comptable externe...) rend la procédure irrégulière, même si cette présence n'a pas entravé le déroulement de l'entretien.

Quel formalisme pour l'entretien préalable ?

Le lieu de l'entretien préalable est en principe celui où s'exécute le travail ou celui du siège social de l'entreprise. Dans le cas contraire, l'employeur doit justifier

la pertinence du choix d'un autre lieu. Lorsque, pour des raisons légitimes, le lieu de l'entretien préalable n'est pas celui où s'exécute habituellement le travail, le/la salarié-e a droit au remboursement de ses frais de déplacement.

La convocation du/de la salarié-e à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure. En tout état de cause, le temps passé à l'entretien doit être rémunéré.

Le fait que le/la salarié-e malade ne puisse se déplacer à l'entretien ne rend pas la procédure irrégulière, même si ce fait est connu de l'employeur.

Cas particuliers

- L'absence du/de la salarié-e** à l'entretien préalable ne suspend pas la procédure, mais ne peut être retenue comme une faute. Cette absence ne légitime pas le licenciement, ni ne dispense l'employeur de vérifier la réalité des faits invoqués.
- L'absence ou le retard du/de la conseiller-e du salarié-e** requis-e n'a pas pour effet de rendre la procédure de licenciement irrégulière.

Comment se déroule l'entretien ?

L'entretien préalable représente une phase essentielle de la procédure légale de licenciement.

Il a pour objectif, selon l'esprit de la loi, «*qu'un vrai dialogue puisse s'instaurer et conduire éventuellement à une solution du problème sans que l'on soit contraint d'en arriver au licenciement*».

L'entretien préalable revêt un caractère **strictement individuel** qui exclut que celui-ci soit effectué en présence de collègues, même s'il est également envisagé de leur prononcer une mesure de licenciement, pour des causes identiques.

Au cours de l'entretien préalable, **l'employeur indique les motifs** de la décision envisagée et **recueille les explications du/de la salarié-e.** L'employeur est tenu d'écouter les explications du/de la salarié-e et de faire éventuellement des recherches complémentaires. **Les propos sont libres** et ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement.

- les abords de l'établissement ;
- les services de police ou de gendarmerie ;
- le procureur de la République.

Quels sont les textes de référence ?

- Le règlement sur la protection des données personnelles (RGPD)
- La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- Le code de la sécurité intérieure
 - articles L.223-1 et suivants (lutte contre le terrorisme)
 - articles L.251-1 et suivants, lorsque les caméras filment des lieux ouverts au public.
- Le code du travail
 - article L.1121-1 (principe de proportionnalité)
 - articles L.1221-9 et L.1222-4 (information individuelle des salariés)
 - article L.2312-38
 - article L.2323-32 (information/consultation des instances représentatives du personnel)
- Le code civil
 - article 9 (protection de la vie privée)
- Le code pénal
 - article 226-1 (enregistrement de l'image d'une personne à son insu dans un lieu privé)
 - article 226-16 (défaut de déclaration auprès de la CNIL)
 - article 226-18 (collecte déloyale ou illicite)
 - article 226-20 (durée de conservation excessive)
 - article 226-21 (détournement de la finalité du dispositif)
 - article R.625-10 (absence d'information des personnes)

Les environnements de travail sont de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance. S'ils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels outils ne peuvent pas conduire à placer les employé-e-s sous surveillance constante et permanente. Chaque salarié-e doit être informé-e individuellement de l'existence ou mise en place de la vidéosurveillance (avenant au contrat de travail, note de service, par exemple). Quelles règles les employeurs doivent-ils respecter ? Quels sont les droits des employé-e-s ?

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

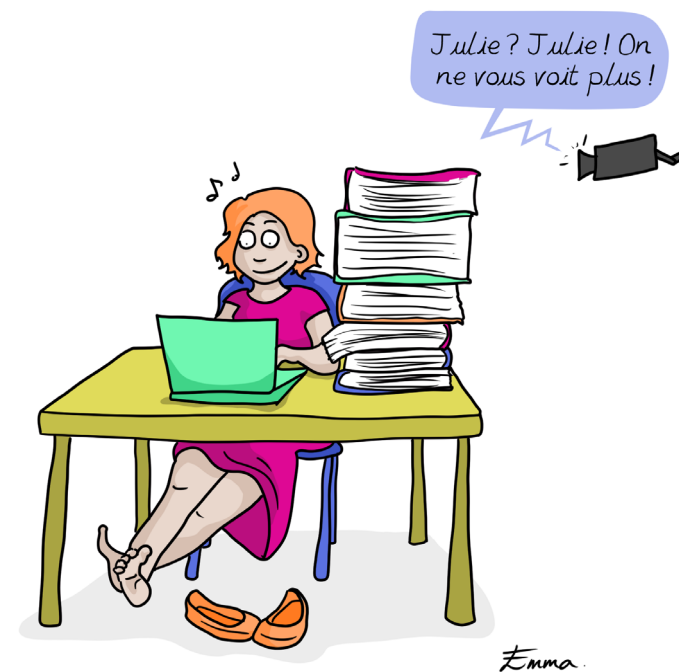
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 27
Oct. 2020

La vidéo-surveillance

en 8 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

La direction peut installer la vidéosurveillance pour surveiller les salarié-e-s ?

Non! La vidéosurveillance ne peut être installée sur un lieu de travail qu'à des fins de sécurité des biens et des personnes à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

Les caméras peuvent être installées au niveau des **entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation**. Elles peuvent aussi filmer les zones où sont entreposés de la marchandise ou des biens de valeur.

Elles ne doivent pas filmer les salarié-e-s sur leur poste de travail (sauf circonstances particulières : salarié-e manipulant de l'argent, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le/la caissier-e).

Les caméras ne doivent pas **filmer les lieux de pause ou de repos, les toilettes ou les locaux syndicaux**. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs, et non toute la pièce.

Sur le lieu de travail comme ailleurs, les salarié-e-s ont droit au respect de leur vie privée.

Quelles sont les formalités avant la mise en place de la vidéosurveillance ?

S'il s'agit d'un lieu non ouvert au public (lieux de stockage, réserves, zones dédiées au personnel), aucune déclaration n'est nécessaire auprès de la CNIL. Le règlement général de protection des données (RGPD), entré en vigueur en mai 2018, prévoit seulement un « système d'autocontrôle » de la part des entreprises, qui consiste à inscrire le dispositif de vidéosurveillance à leur registre de traitement des données personnelles.

S'il s'agit d'un lieu ouvert au public, le dispositif doit faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de la préfecture du département et être autorisé par celle-ci avant toute mise en place.

Le comité social économique (CSE) doit être consulté avant toute décision d'installer des caméras.

Qui peut visionner les images ?

Seules les personnes habilitées par l'employeur, désignées au moment de la déclaration à la CNIL ou de la demande d'autorisation à la préfecture, et dans le cadre de leurs fonctions, peuvent visionner les images enregistrées (le responsable de la sécurité de l'entreprise, par exemple).

Puis-je être filmé-e à mon insu ? Et quelle information doit-elle être faite ?

Non, on ne peut pas être filmé-e à son insu. Par ailleurs, les locaux placés sous vidéosurveillance doivent être dotés de **panneaux affichés en permanence, de façon visible**, qui comportent à minima, outre le pictogramme d'une caméra indiquant que le lieu est placé sous vidéosurveillance :

- les finalités du traitement installé ;
- la durée de conservation des images ;
- le nom ou la qualité et le numéro de téléphone du responsable à la protection des données (DPO) ;
- la procédure à suivre pour permettre de demander l'accès aux enregistrements visuels vous concernant ;
- l'existence de droits « Informatique et Libertés » ;
- le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), en précisant ses coordonnées.

Combien de temps sont archivées les images ?

L'employeur doit définir la durée de conservation des images. **En principe, celle-ci n'excède pas un mois.** En règle générale, conserver les images quelques jours suffit à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident, et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires ou pénales. Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique) et conservées pour la durée de la procédure.

Quelles missions pour les instances représentatives du personnel ?

Les IRP ont un rôle consultatif : avant toute décision d'installation ou de modification de caméras, les élus au CSE doivent être consultés (avec la possibilité de désigner un expert sur la pertinence de cette installation). Dans ce cadre, les élus doivent poser un maximum de questions précises.

Les IRP ont également un rôle de contrôle :

- Si les caméras ont été installées, ils doivent vérifier l'orientation des caméras, l'existence de la demande d'autorisation à la préfecture (que l'employeur obtient bien souvent sans souci) et l'existence des affiches de signalisation de la vidéosurveillance de manière réglementaire.
- Si la Direction a l'intention de mettre en place la vidéosurveillance, ils doivent en informer les salarié-e-s, et vérifier que la procédure d'installation se fait conformément à la législation.
- Un-e salarié-e ne peut être sanctionné-e avec la vidéosurveillance comme preuve, si le processus réglementaire n'a pas été appliqué au moment de son installation, ou si la vidéo provient d'une autre entreprise que celle du/de la salarié-e.

Et si la Direction ne respecte pas les procédures ?

Vous pouvez saisir :

- le service des plaintes de la CNIL. La CNIL peut contrôler tous les dispositifs installés sur le territoire national, qu'ils filment des lieux fermés ou ouverts au public ;
Informations : 01 53 73 22 22
Par courrier : CNIL 3 place de Fontenoy – TSA 80715 – 75334 Paris cedex 07
Par Internet sur cnil.fr/plaintes
- les services de l'Inspection du travail de votre département (numéro affiché dans le cadre obligatoire de votre entreprise) ;
- les services de la préfecture, si les caméras filment

nité légale ou conventionnelle de licenciement doit être versée.

Si le licenciement concerne un-e salarié-e dont **l'inaptitude est d'origine non professionnelle**, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le licenciement intervient suite à une **inaptitude d'origine professionnelle**, le/la salarié-e a droit à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions de la convention collective plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale. Il/elle perçoit également une indemnité compensatrice de préavis de droit commun.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le/la salarié-e du reclassement, qui lui est proposé, est abusif.

Attention :

- Si l'employeur ne peut prouver qu'il a bien cherché à reclasser le/la salarié-e inapte, le licenciement peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire en licenciement nul.
- Il n'y a pas de lien automatique entre la reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie et la qualification professionnelle ou non de l'inaptitude.

En cas de CDD, que se passe-t-il ?

Si le/la salarié-e est titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD), celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'inaptitude constatée par la médecine du travail et d'impossibilité de reclassement.

La rupture du CDD ainsi prononcée ouvre droit, pour le/la salarié-e, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement et égal au double de celle-ci en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. L'indemnité de précarité, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée, s'ajoute à cette indemnité de rupture.

L'état physique ou mental du/de la salarié-e peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si le/la médecin du travail constate une inaptitude médicale au travail, il/elle accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles que mutation ou transformation de poste. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et doit chercher à reclasser le/la salarié-e. C'est seulement en cas d'impossibilité que le licenciement peut être envisagé.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 28
Oct. 2020

L'inaptitude et ses conséquences en 6 questions

Malheureusement, vous ne pouvez plus porter de charges et nous n'avons rien d'autre à vous proposer ...

Oh bah moi je vous propose qu'on échange nos postes!



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Comment est constatée l'inaptitude ?

L'aptitude ou l'inaptitude médicale du/de la salarié-e à son poste de travail ne peut être appréciée que par la médecine du travail.

L'inaptitude ne peut être constatée qu'après un examen médical du/de la salarié-e, une étude de son poste, des conditions de travail dans l'entreprise et après avoir échangé avec l'employeur. Ces échanges avec l'employeur et le/la salarié-e permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser. Si la médecine du travail estime nécessaire une seconde visite, celle-ci doit avoir lieu dans un délai maximum de 15 jours calendaires.

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.

En cas de contestation de cet avis par l'employeur ou le/la salarié-e, le demandeur doit saisir le conseil de prud'hommes, en procédure accélérée au fond, d'une demande de désignation d'un-e médecin-expert dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis médical. Il doit en informer la médecine du travail.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Quand peut être constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude du/de la salarié-e à son poste de travail peut être constatée :

- **dans le cadre des visites d'aptitude d'embauche ou périodiques**, réservées dorénavant aux emplois à risques ;
- **dans le cadre d'une visite à la demande de l'employeur** ;
- **dans le cadre d'une visite à la demande du/de la salarié-e**, sous réserve que l'employeur en soit avisé au préalable (cette visite peut avoir lieu pendant un arrêt de travail) ;
- **dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail** (maladie professionnelle, congé maternité ou autres arrêts d'au moins 30 jours).

Cet ou ces examens peuvent donner lieu à la délivrance par la médecine du travail d'un avis d'inaptitude, qui est

transmis au/à la salarié-e et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé-e. Seul-e-s les salarié-e-s bénéficiant d'un suivi médical renforcé peuvent obtenir un avis d'aptitude.

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salarié-e-s en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, **une visite de pré-reprise** est organisée auprès de la médecine du travail à l'initiative du/de la médecin traitant-e, du/de la médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du/de la salarié-e. Cette visite médicale ne permet pas de délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Quelles sont les suites de l'avis d'inaptitude ?

Lorsque le/la salarié-e est déclaré-e par la médecine du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il ou elle occupait précédemment, **l'employeur est tenu de lui proposer**, après avis de la représentation du personnel, lorsqu'elle existe, **un autre emploi approprié à ses capacités**, compte tenu des conclusions écrites de la médecine du travail et des indications qu'elle formule sur l'aptitude du/de la salarié-e à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e ou directement licencié-e en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, le contrat de travail du/de la salarié-e reconnue-e inapte peut être rompu lorsque :

- l'employeur peut justifier de son **impossibilité de proposer un emploi approprié** aux capacités du/de la salarié-e ou de son refus de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- l'employeur est **exonéré de son obligation de reclassement** sur la base de l'avis d'inaptitude portant mention que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

La médecine du travail formule également des indications sur l'aptitude du/de la salarié-e à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. Les possibilités de

reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et au sein du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national, au besoin par la mise en œuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste...). Cette recherche doit être sérieuse et loyale.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au/à la salarié-e, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé **un emploi**, dans les conditions prévues ci-dessus en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Quelle peut être la rémunération du/de la salarié-e inapte ?

Le/la salarié-e dans l'impossibilité de travailler n'est normalement pas rémunéré-e par l'employeur.

Toutefois en cas d'inaptitude professionnelle, il/elle peut être pris-e en charge pendant un mois par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) avec une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). C'est le/la médecin du travail qui remet le formulaire de demande d'ITI au/à la salarié-e.

Dans tous les cas, si le/la salarié-e n'est pas reclassé-e dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il/elle n'est pas licencié-e, l'employeur est tenu de reprendre immédiatement le paiement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également aux salarié-e-s en contrat à durée déterminée (CDD).

L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Le contrat de travail du/de la salarié-e reconnue inapte peut être rompu. Cette rupture prend la forme d'un licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indem-

tribunal judiciaire ou de proximité qui se charge d'en répartir le montant entre les divers créanciers.

Et le paiement direct pour les dettes alimentaires ?

Dès la première échéance impayée d'une pension alimentaire, le/la créancier-e peut mettre en œuvre une procédure de paiement direct. Le paiement ainsi demandé peut porter sur le mois en cours et sur les 6 derniers mois impayés.

L'employeur est informé de la procédure par huissier-e. Il est alors tenu de verser directement au bénéficiaire de la pension les sommes convenues.

Dans un tel cas, l'employeur n'a pas à tenir compte des limites saisissables. Les créances alimentaires peuvent être prélevées sur l'intégralité de la rémunération : d'abord sur la fraction saisissable et ensuite, si nécessaire, sur la fraction saisissable. Seule la part de la rémunération correspondant au montant forfaitaire du RSA pour un foyer composé d'une seule personne (soit 564,78 € au 1^{er} janvier 2020) doit obligatoirement être versée au/à la salarié-e.

Et le Trésor public ?

Le Trésor public peut exiger de l'employeur, sur envoi d'un « avis à tiers détenteur », une retenue directe et prioritaire sur les salaires lorsqu'un-e contribuable à des dettes envers lui (impôts ou pénalités non réglés). L'employeur doit alors procéder au versement demandé dans la limite de la fraction saisissable.

Lorsqu'un-e salarié-e a des dettes (pension alimentaire non versée, impôt dû au fisc, loyers impayés...), il/elle peut s'en acquitter volontairement en cédant une partie de sa rémunération à son/sa créancier-e (c'est la cession du salaire). Un-e créancier-e peut également mettre en œuvre la procédure de saisie sur salaire ; dans ce cas, il/elle perçoit directement de l'employeur du/de la salarié-e le remboursement de la créance que celui/celle-ci lui doit. Compte tenu de son caractère alimentaire, le salaire ne peut ni être cédé, ni être saisi dans sa totalité et un minimum doit être laissé à la disposition du/de la salarié-e. Les retenues effectuées sur le salaire dans le cadre d'une cession ou d'une saisie doivent obligatoirement être mentionnées sur le bulletin de paie.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

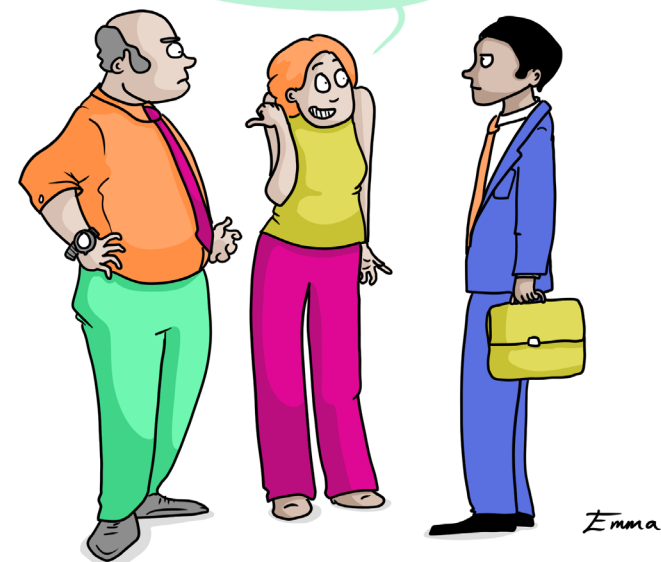
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 29
Oct. 2020

La saisie des rémunérations en 6 questions

Vu mon niveau de salaire, je propose que vous preniez directement sur ses bénéfices !



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelle part du salaire est saisissable ?

Quels que soient l'origine et le montant de la dette, le/la débiteur-trice salarié-e conserve une somme égale au montant forfaitaire du RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, soit 564,78 € au 1^{er} janvier 2020.

Lorsqu'un-e salarié-e a plusieurs employeurs, la fraction saisissable se calcule sur l'ensemble des revenus perçus. Le juge détermine les employeurs chargés d'opérer les retenues sur salaire.

La fraction saisissable des rémunérations du travail, qui peut être versée aux créancier-es du/de la salarié-e, est calculée à partir du salaire net annuel des 12 mois précédant la notification de la saisie. Pour déterminer le salaire net annuel, les remboursements de frais et allocations pour charge de famille ne sont pas pris en compte.

Pour l'année 2020, le barème mensuel applicable pour un-e salarié-e sans personne à charge est le suivant :

Tranches	Rémunération nette mensuelle	Part saisissable	Montant maximum saisissable (par mois)
1	Jusqu'à 322,50 € (inclus)	1/20 ^e	16,13 €
2	Jusqu'à 629,17 €	1/10 ^e	46,79 €
3	Jusqu'à 937,50 €	1/5 ^e	108,46 €
4	Jusqu'à 1 244,17 €	1/4	185,13 €
5	Jusqu'à 1 550,83 €	1/3	287,35 €
6	Jusqu'à 1 863,33 €	2/3	495,68 €
7	Au-delà de 1 863,33 €	100 %	495,68 € + totalité au-delà de 1 863,33 €

Ce barème fractionne la rémunération nette en tranches. A chaque tranche correspond une fraction saisissable. Ces retenues s'additionnent. La dernière colonne indique les fractions cumulées de chaque tranche.

Quelle prise en compte des charges de famille ?

Les seuils annuels mentionnés dans le tableau ci-contre sont augmentés de 1490 € (soit 124,17 € par mois) par personne à charge du/de la débiteur-trice saisi ou cédant, sur justificatif.

Sont considérées comme personnes à charge :

- le/la conjoint-e, partenaire de PACS ou concubin-e du débiteur-trice, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) fixé pour un foyer composé d'une seule personne (soit 564,78 € au 1^{er} janvier 2020) ;
- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du/de la salarié-e, ainsi que tout enfant à qui, ou pour le compte de qui, le/la débiteur-trice verse une pension alimentaire ;
- l'ascendant-e, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, et qui habite avec le/la débiteur-trice ou auquel celui/celle-ci verse une pension alimentaire.

Quelles sont les sommes concernées ?

Sommes cessibles ou saisissables en partie :

- le salaire proprement dit, y compris les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications versées en contrepartie du contrat de travail ;
- les avantages en nature ;
- les pourboires centralisés par l'employeur ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités journalières de maladie, de maternité ou d'accident du travail ;
- les indemnités de mise à la retraite (légales ou conventionnelles) ;
- l'indemnité de non-concurrence ;
- les indemnités compensatrices de préavis ;

- les indemnités de fin de CDD et de fin de mission de travail temporaire ;
- les allocations d'assurance chômage ;
- l'allocation chômage intempéries dans le BTP.

La cession ou la saisie se calcule sur le salaire net, après déduction des cotisations sociales et des contributions obligatoires (CSG et CRDS).

Sommes cessibles ou saisissables en totalité :

- les indemnités de licenciement (légales, conventionnelles ou allouées en justice pour absence de cause réelle et sérieuse ou irrégularité de procédure) ;
- l'indemnité de clientèle des VRP ;
- les sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement.

Sommes incessibles ou insaisissables :

- les remboursements pour frais professionnels exposés par le/la salarié-e ;
- les indemnités pour charge de famille versées par l'employeur.

Les allocations d'assurance chômage, ainsi que l'allocation équivalent retraite, sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

L'allocation de solidarité spécifique et l'allocation temporaire d'attente sont en revanche incessibles et insaisissables.

Comment se déroule la procédure ?

Tout-e créancier-e, muni-e d'un titre exécutoire constatant une créance chiffrée, non contestée et arrivée à échéance, peut faire procéder à la saisie des rémunérations dues par un employeur à son/sa débiteur-trice.

Si le/la salarié-e fait l'objet de plusieurs saisies simultanées, le versement est établi par chèque ou par virement établi à l'ordre du régisseur du greffe du

charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur avertit les salarié-e-s au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie.

Et lorsqu'on a plusieurs employeurs ?

Lorsqu'un-e salarié-e à temps partiel effectue deux mi-temps chez deux employeurs différents, chaque employeur est tenu de lui rembourser 50 % de ses titres de transports.

L'employeur ne peut se soustraire à son obligation au motif que cette prise en charge a déjà été assumée par un autre employeur. Il ne peut non plus minorer la quote-part de la somme qu'il est tenu de rembourser au/à la salarié-e.

Quel régime social et fiscal de la prise en charge ?

L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salarié-e-s pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre **leur résidence habituelle et leur lieu de travail, est exonéré d'impôt sur le revenu**. Cette exonération s'applique dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50 % du coût des titres de transport).

Sur le plan social, la prise en charge légale de 50 % des frais de transports collectifs des salarié-e-s, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est **exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que la CSG et de la CRDS**.

Dans certaines conditions et limites, l'employeur doit prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salarié-e-s pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ces déplacements doivent être accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Les employeurs peuvent également prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques pour les salarié-e-s contraint-e-s d'utiliser leur véhicule personnel pour ce même trajet «domicile/lieu de travail». Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale, mais des exonérations sociales et fiscales sont prévues pour inciter les employeurs à instaurer une telle prise en charge (voir la fiche 31).

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

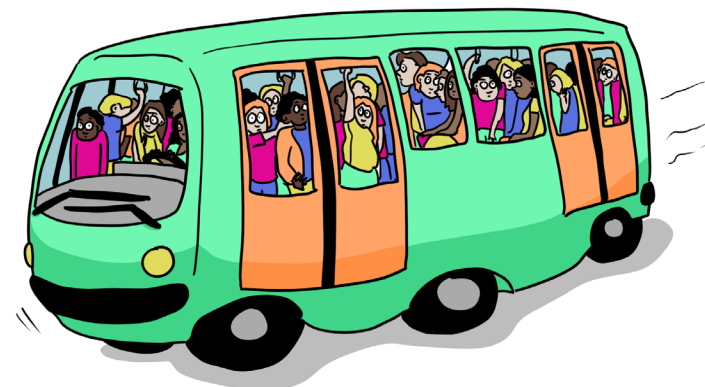
Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 30
Oct. 2020

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur en 8 questions



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quel-le-s sont les salarié-e-s bénéficiaires ?

Tout-e salarié-e, quel que soit son contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat en alternance, contrat de travail temporaire, etc.) bénéficie de la prise en charge de ses frais de transports publics, s'il/elle remplit les deux conditions suivantes :

- **utiliser des transports en commun ou un service public de location de vélos** comme il en existe dans certaines agglomérations, pour aller de sa résidence habituelle à son lieu de travail ;
- **acheter, pour payer ces transports ou services, des titres d'abonnement.**

Quels abonnements ouvrent droit à la prise en charge ?

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salarié-e-s, parmi les catégories suivantes :

- **les abonnements multimodaux** à nombre de voyages illimité ainsi que **les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite** à nombre de voyages illimité émis par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France, les entreprises de transports publics ou les régies... ;
- **les abonnements à un service public de location de vélos.**

L'employeur peut toutefois refuser la prise en charge lorsque le/la salarié-e perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge de 50 %.

Quel est le montant de la prise en charge et les trajets couverts ?

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le/la salarié-e. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2^e classe.

Elle s'applique aux titres de transport permettant au/à la salarié-e d'accomplir le trajet de sa résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court.

Lorsque le titre utilisé par le/la salarié-e correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet, c'est-à-dire le trajet le plus court en temps.

Le/la salarié-e, qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du/de la salarié-e, peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail eux-mêmes.

Et pour les salarié-e-s à temps partiel ?

Le/la salarié-e à temps partiel, employé-e pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures) ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un-e salarié-e à temps complet.

Lorsqu'il/elle est employé-e pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet définie ci-dessus, le/la salarié-e à temps partiel bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemples

La prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée pour un titre de transport collectif coûtant 90 € par mois :

- Pour un-e salarié-e, travaillant au moins 17,5 heures par semaine : $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$
- Pour un-e salarié-e travaillant 15 heures par semaine : $90 \text{ €} \times 50 \% \times 15/17,5 = 38,57 \text{ €}$

Et pour les contrats précaires inférieurs à un mois ?

Tous les contrats de travail ouvrent droit à la prise en charge des titres de transports collectifs par l'employeur. Se pose

néanmoins la question du calcul de cette prise en charge lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois, le code du travail restant muet sur ce point. Il nous semble requis d'appliquer la même logique de calcul que celle propre aux contrats à temps partiel.

Exemples

La prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée pour un titre de transport collectif coûtant 90 € par mois :

- Pour un-e salarié-e, dont la durée de travail mensuelle est d'au moins 75,84 heures, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois : $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$
- Pour un-e salarié-e, dont la durée de travail mensuelle est de 24 heures, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois : $(90 \text{ €} \times 50 \%) \times (24/75,84) = 14,24 \text{ €}$

Quelles sont les modalités de règlement de cette prise en charge ?

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salarié-e-s dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. Un accord collectif de travail peut toutefois prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés ci-dessus.

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le/la salarié-e.

Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les nom et prénom du/de la bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du/de la salarié-e suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

Pour les salarié-e-s intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en

Quel est le régime social et fiscal de la prise en charge ?

La prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels des salarié-e-s ouvre droit à des avantages fiscaux et sociaux.

Ainsi, l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la somme de 200 € par an et par salarié-e.

Dans cette même limite, les sommes ainsi versées par l'employeur sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi :

- cotisations (parts patronales et salariales) de sécurité sociale ;
- CSG et CRDS ;
- cotisations (part patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC ;
- cotisations (part patronale et salariale) au régime d'assurance chômage (y compris AGS) ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation formation, etc.

Les employeurs peuvent prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques pour les salarié-e-s contraint-e-s d'utiliser leur véhicule personnel pour le trajet « domicile/lieu de travail ». Dans ce cas, contrairement aux abonnements de transports collectifs (voir fiche 30), il n'y a pas d'obligation légale, mais des exonérations sociales et fiscales sont prévues pour inciter les employeurs à instaurer une telle prise en charge.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 31
Oct. 2020

La prise en charge des frais de transports personnels par l'employeur en 5 questions

Voilà pour vos frais d'essence. Ne me remerciez pas, c'est normal.



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quel-le-s sont les salarié-e-s bénéficiaires ?

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux/celles de ses salarié-e-s :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables et permettre la recharge desdits véhicules sur le lieu de travail.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle accordée au titre des frais d'utilisation des moyens de transports collectifs.

L'employeur peut aussi prendre en charge, tout ou partie des frais engagés par ses salarié-e-s pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » ou lorsque les salarié-e-s effectuent ces déplacements en tant que passagers en covoiturage, sous la forme d'une « indemnité forfaitaire covoiturage ».

Le bénéfice de ces indemnités peut être cumulé, dans certaines conditions, avec la prise en charge des frais de transports publics lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.

La prise en charge des frais de transports personnels est une faculté offerte à l'employeur. Mais si l'employeur prend en charge tout ou partie de ces frais, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes

modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salarié-e-s remplissant les conditions mentionnées ci-dessus.

Le/la salarié-e qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du/de la salarié-e, peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail eux-mêmes.

Quel-le-s sont les salarié-e-s exclu-e-s ?

Sont exclu-e-s du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- Les salarié-e-s bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par celui-ci des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule
- Les salarié-e-s logé-e-s dans des conditions telles qu'ils ou elles ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Les salarié-e-s dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Quelles conditions de mise en œuvre ?

La prise en charge des frais de carburant (ou des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques) au profit des salarié-e-s est mise en œuvre :

- soit par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- soit, pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation de la représentation du personnel, si elle existe.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié-e bénéficiaire qui les lui communique. En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salarié-e-s au moins un mois avant la date fixée pour le changement.



Et pour les salarié-e-s à temps partiel ?

Le/la salarié-e à temps partiel, employé-e pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un-e salarié-e à temps complet.

Lorsqu'il/elle est employé-e pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, il/elle bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Quelles dérogations reposant sur un fondement géographique ?

Tous les établissements de vente au détail peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel sans autorisation préfectorale lorsqu'ils sont situés dans :

- les zones touristiques, délimitées par le préfet de région ;
- les zones touristiques internationales, délimitées par arrêté ministériel ;
- les zones commerciales délimitées, par le préfet de région ;
- les gares dont l'affluence de passagers est exceptionnelle. Ces zones sont délimitées par arrêté ministériel.

Ces dérogations au repos dominical sont de droit et accordées à titre permanent.

Seul-e-s les salarié-e-s volontaires peuvent travailler le dimanche. Leur accord doit faire l'objet d'un écrit explicite. Le refus d'un-e salarié-e ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ou de refus d'embauche.

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du/de la salarié-e privé-e du repos dominical.

Que sont les dérogations dites « dimanches du maire » ?

Dans les commerces de détail, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, le maire (ou le préfet pour Paris) peut autoriser le travail dominical 12 dimanches par an. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante.

Chaque salarié-e privé-e de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps. Un arrêté détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

L'employeur doit accorder aux salarié-e-s un jour de repos hebdomadaire, en principe le dimanche. Cependant, selon l'activité des entreprises, selon la zone géographique dans laquelle elles sont situées, de nombreuses dérogations au repos dominical existent. Ces dérogations peuvent être permanentes ou ponctuelles, décrétées par la loi, le préfet ou le maire. Des contreparties particulières peuvent exister. Les mineur-e-s ne peuvent pas travailler le dimanche, sauf s'ils ou elles sont apprenti-e-s dans certains secteurs du commerce de détail alimentaire.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 33
Déc. 2020

Le travail le dimanche en 5 questions

Le Dimanche, c'est sur la base du volontariat.

Rappelez vous juste que vous êtes en période d'essai.



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

L'employeur doit accorder aux salarié-e-s un jour de repos hebdomadaire, en principe, le dimanche. Il existe cependant un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical. **Les mineur-e-s ne peuvent pas travailler le dimanche**, sauf s'ils ou elles sont apprenti-e-s dans certains secteurs du commerce de détail alimentaire : hôtellerie ; restauration ; cafés tabacs et débits de boisson ; boulangeries, pâtisseries...

Quelles dérogations permanentes de droit au repos dominical ?

Pour les commerces alimentaires

L'employeur doit donner le repos hebdomadaire le dimanche à partir de 13 h. En contrepartie, les salarié-e-s doivent bénéficier d'une journée entière de repos compensateur, par roulement et par quinzaine.

Les dérogations liées aux contraintes de production, d'activité ou aux besoins du public

Les catégories d'entreprises concernées sont listées à l'article R.3132-5 du code du travail. Il s'agit principalement d'industries, d'entreprises de commerce, restauration, tourisme, transport, santé, spectacles... **Dans ces cas, il n'y a pas de contrepartie particulière, le repos hebdomadaire est attribué par roulement.** Toutefois, il faut consulter les accords de branche et les conventions collectives applicables, qui prévoient souvent des dispositions particulières en cas de dérogation au repos dominical.

Quelles dérogations conventionnelles au repos dominical ?

Elles peuvent être mises en place de façon conventionnelle pour les entreprises industrielles qui ont recours au travail en continu ou à des équipes de suppléance.

Travail en continu

Il permet à des équipes de se succéder sans interruption 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire étant donné par roulement. Ce repos pourra donc être pris un autre jour que le dimanche.

Il peut être mis en place :

- par convention ou accord collectif étendu ou d'entreprise ou d'établissement ;
- ou sur autorisation de l'inspection du travail (après

consultation des délégués syndicaux et avis du comité social économique, s'il existe), si le travail en continu tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Il n'y a pas de contrepartie spécifique pour les salarié-e-s travaillant le dimanche. Toutefois, il est indispensable de se référer à l'accord applicable, qui peut prévoir des dispositions particulières.

Équipes de suppléance

Ces équipes remplacent les salarié-e-s pendant leur repos de fin de semaine, les jours fériés et les congés. Elles n'ont pas vocation à faire des remplacements pour maladie, ni à travailler avec les autres équipes.

Elles peuvent être mises en place :

- par convention ou accord collectif étendu ou d'entreprise ou d'établissement ;
- sur autorisation de l'inspection du travail.

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance ne dépasse pas 48 heures consécutives, la journée de travail peut faire 12 heures. Dans le cas contraire, la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures (sauf dérogation expresse).

La rémunération des salarié-e-s travaillant le dimanche doit être majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour un temps de travail équivalent pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Quelles dérogations préfectorales au repos dominical ?

Lorsque la fermeture d'un établissement le dimanche compromettrait son fonctionnement normal ou serait préjudiciable au public, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- du dimanche midi au lundi midi ;
- le dimanche après-midi avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à tout ou partie du personnel.

C'est le cas notamment (à condition que les salarié-e-s aient au moins 18 ans) :

- des établissements de santé et de soins ;
- des activités récréatives, culturelles et sportives ;
- des entreprises de journaux et d'information...

Il est nécessaire, préalablement à la demande :

- de conclure un accord collectif fixant les contreparties dues aux salarié-e-s et les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salarié-e-s concerné-e-s ;
- ou de mettre en place une décision unilatérale approuvée par référendum. Dans ce cas, la décision doit fixer les contreparties dues aux salarié-e-s (chaque salarié-e concerné-e doit bénéficier d'un repos compensateur et percevoir une rémunération au moins doublée) et des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics ou de personnes handicapées.

A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à chaque salarié-e qui travaille le dimanche s'il ou elle souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ou elle ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du/de la salarié-e prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur. En outre, le/la salarié-e qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité de reprendre un emploi sans travail dominical.

En l'absence d'accord collectif, le/la salarié-e privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

Seul-e-s les salarié-e-s volontaires peuvent travailler le dimanche. Il est nécessaire que leur accord soit donné par écrit explicite. Le refus d'un-e salarié-e ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ou de refus d'embauche.

tion dans le contrat. Si le véhicule utilisé est celui du/de la salarié-e, l'employeur doit lui verser des **indemnités kilométriques**.

Le/la salarié-e tenu-e d'assurer des **présences de nuit** perçoit une indemnité forfaitaire, dont le montant ne peut pas être inférieure à 1/6^e du salaire horaire conventionnel pour chaque heure de présence de nuit.

L'employeur peut tenir compte des **avantages en nature** (repas, logement) fournis pour déterminer le salaire à verser. Il peut notamment déduire du salaire net 4,70 € par repas.

Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

Le particulier employeur peut licencier son/sa salarié-e en CDI :

- pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse ;
- pour inaptitude à assumer ses fonctions en raison de son état de santé, sans pouvoir être reclassé-e dans un emploi différent pour lequel il ou elle serait apte.

Une procédure doit être respectée :

- convocation du/de la salarié-e à un entretien préalable (mais sans possibilité d'assistance par un tiers) ;
- notification du licenciement ;
- octroi d'un préavis et d'heures d'absence pour sa recherche d'un nouvel emploi.

Le/la salarié-e peut bénéficier, sous conditions, **d'indemnités de licenciement, de préavis et compensatrice de congés payés**. L'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat.

En cas de décès de l'employeur, ses héritier-e-s doivent notifier au/à la salarié-e son licenciement. Ils/elles peuvent bien sûr devenir employeurs du/de la salarié-e.

Et en cas de démission ?

Le/la salarié-e doit informer son employeur par écrit et respecter un préavis. Dans certains cas, il/elle peut bénéficier d'une indemnité. L'employeur doit lui remettre les documents de fin de contrat. Le/la salarié-e qui quitte son emploi pendant sa période d'essai n'a aucun préavis à respecter.

Au moment du versement de son salaire, un bulletin de paie doit être remis à chaque salarié-e. Certaines mentions figurent obligatoirement dans ce document ; d'autres sont interdites. L'absence de remise de bulletin de paie est sanctionnée. L'employeur peut choisir de simplifier le bulletin de paie. Des règles particulières peuvent s'appliquer lorsque l'employeur a recours à des dispositifs de simplification administrative : titre emploi service entreprise, (TESE), chèque emploi service universel, chèque emploi associatif.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

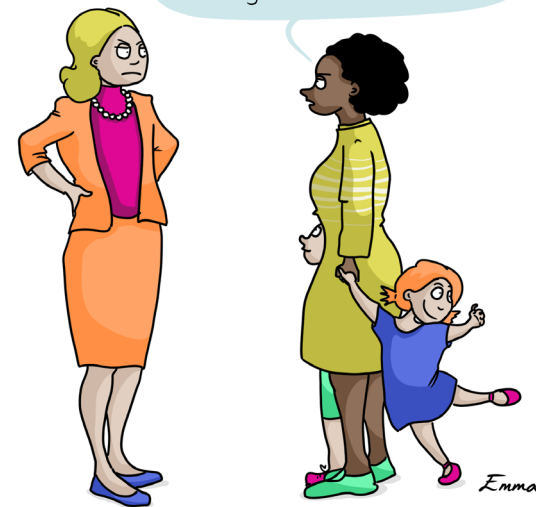
Cefi Solidaires

N° 34

Nov. 2020

Les droits des salarié-e-s du particulier employeur en 8 questions

Non madame, je ne peux pas faire le ménage, les courses, surveiller votre mère, refaire le papier peint ET garder les enfants.



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qui sont les «salarié-e-s du particulier employeur» ?

Ce sont les salarié-e-s employé-e-s par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager.

Ils/elles sont soumis-e-s aux seules dispositions du code du travail relatives :

- aux harcèlements moral et sexuel, ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement ;
- à la journée du 1^{er} mai ;
- aux congés payés ;
- aux congés pour événements familiaux ;
- à la surveillance médicale.

Ils et elles relèvent de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, qui s'applique également aux bénéficiaires de chèques emploi service. Un exemplaire de cette convention doit être tenu à leur disposition. Elle est disponible sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Qui sont les «particuliers employeurs» ?

Ce sont les personnes qui emploient un ou plusieurs salarié-e-s à leur domicile privé ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de leur vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de leur vie professionnelle.

Quel contrat de travail pour ces salarié-e-s ?

Leur contrat de travail est en principe à durée indéterminée (CDI). Toutefois, le recours au CDD est possible.

La rédaction du contrat de travail est obligatoire pour tout emploi de plus de 8 heures par semaine ou de plus de quatre semaines consécutives dans l'année.

Il est établi par écrit soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai (un ou deux mois). Dans ce cas, une lettre d'embauche précisant les dates de la période d'essai est établie lors de l'engagement.

Le contrat en français doit comporter notamment :

- l'identité et l'adresse des parties ;
- la fonction et la qualification professionnelle ;
- le lieu et la durée du travail ;
- la rémunération (salaire et primes) ;
- les congés payés ;
- la durée de la période d'essai (s'il y a renouvellement, le/la salarié-e doit être prévenu-e par écrit) ;
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

Quelle durée du travail ?

La durée du travail, les jours fériés et le repos hebdomadaire doivent être fixés dans le contrat de travail.

La durée normale de travail d'un-e salarié-e employé-e à domicile à temps plein est de 40 heures par semaine. Le/la salarié-e peut effectuer des heures de travail effectif, mais aussi des heures de présence responsable. Une **heure de présence responsable** est égale aux 2/3 d'une heure de travail effectif. Le contrat de travail doit préciser le nombre respectif des heures de travail effectif et des heures de présence responsable.

Le contrat de travail peut également prévoir que le/la salarié-e assure une **présence de nuit** (dans une chambre personnelle et intervenir si nécessaire) au maximum de 12 heures consécutives et 5 nuits consécutives.

Les heures supplémentaires sont les heures effectivement travaillées au-delà de 40 heures par semaine : pas plus de 10 heures par semaine, ni 8 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. **La durée moyenne de travail au cours d'une période de 12 semaines consécutives ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.**

Le/la salarié-e bénéficie d'un **repos hebdomadaire d'au moins 24 heures**. Ce jour, précisé au contrat de travail, est donné de préférence le dimanche.

Comment cela se passe pour les congés ?

Le/la salarié-e employé-e à domicile à temps plein ou partiel a droit à **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois** de travail effectif chez le même employeur. Cette durée correspond

à 30 jours ouvrables soit 5 semaines pour une année complète de travail effectuée durant la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sauf accord entre les parties, **la date de départ en congés est fixée par l'employeur**, qui doit informer le/la salarié-e au moins deux mois à l'avance. Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au/à la salarié-e d'organiser ses vacances.

Pour plus d'informations sur l'acquisition et la prise des congés, vous pouvez vous reporter aux fiches 4A et 4B.

À noter

Le 1^{er} mai est chômé. S'il est travaillé, il donne droit à une rémunération majorée de 100 %. Si le/la salarié-e travaille **les jours fériés**, cela doit être inscrit au contrat, et ces jours sont rémunérés normalement.

Comment est composé le salaire ?

La rémunération se compose d'un salaire de base et d'éléments accessoires (indemnité de présence de nuit, avantages en nature, heures supplémentaires, etc.). L'employeur doit remettre au/à la salarié-e un bulletin de paie sauf s'il utilise le CESU ou Pajemploi.

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur :

- au **salaire horaire minimum prévu par la convention collective** ;
- au **smic horaire** (c'est le montant le plus avantageux qui s'applique).

Le calcul du salaire mensuel brut varie selon que le/la salarié-e a un horaire régulier ou irrégulier :

- **horaire régulier** (à temps complet ou à temps partiel)
salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaires x 52/12
- **horaire irrégulier**
salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif dans le mois.

Le paiement du salaire se fait **à date fixe** et au plus tard le dernier jour du mois par virement, chèque, titres CESU préfinancé ou espèces.

Si l'employeur demande au/à la salarié-e d'utiliser un **véhicule**, il doit prévoir un supplément de rémunéra-

Quelle est la procédure pour effectuer une prise d'acte ?

Sauf cas d'urgence, il est préférable de faire précéder la prise d'acte d'une mise en demeure ou d'une tentative de règlement du litige à l'amiable.

Le/la salarié-e avertit son employeur par lettre recommandée de sa volonté de rompre le contrat de travail. Le contrat est rompu à la date choisie par le/la salarié-e, qui ne peut se rétracter.

Le **conseil de prud'hommes est saisi par le/la salarié-e** et devrait rendre une décision dans le mois qui suit. Attention, bien souvent les délais sont dépassés et peuvent atteindre plusieurs mois en cas d'appel. La phase de conciliation n'est pas requise dans cette procédure.

Le/la **juge** détermine si les manquements de l'employeur sont réels, suffisamment graves, établis et ne permettant pas la poursuite du contrat de travail.

Attention, la prise d'acte ne donne pas droit à indemnisation chômage. Tant qu'une décision définitive de justice ne l'a pas requalifiée en licenciement, Pôle Emploi la considère comme une démission.

Quelles sont les conséquences de la validation de la prise d'acte par le juge ?

Si le juge donne raison au/à la salarié-e, il requalifie la rupture en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Le/la salarié-e peut alors prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts liées au licenciement abusif (variables selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise).

Quelles sont les conséquences du refus du juge de valider la prise d'acte ?

Si le juge donne tort au/à la salarié-e (s'il considère que l'employeur n'a pas manqué à ses obligations ou que le manquement n'est pas assez grave), **la rupture est considérée comme une démission** (pas d'indemnités de licenciement, exclusion des indemnités chômage).

En outre, le/la salarié-e risque d'être condamné-e à indemniser l'employeur pour le non-respect de son préavis de démission.

Quelles fautes de l'employeur justifient une prise d'acte ?

Elles doivent être suffisamment graves et empêcher la poursuite du contrat de travail. Par exemple :

- le non-paiement des salaires (mais pas un simple retard ou un non-paiement partiel) ;
- le défaut de fourniture du travail prévu au contrat ;
- des mesures vexatoires, des pressions à caractère physique et moral, un manquement à l'obligation de sécurité ;
- faire travailler un-e salarié-e déclaré-e inapte par la médecine du travail.

Quelles fautes ne justifient pas une prise d'acte ?

Les juges analysent les faits au cas par cas en fonction de la gravité des manquements, de l'ancienneté contractuelle. Des faits isolés trop anciens ne justifieront pas la prise d'acte. La prise d'acte n'est pas possible durant la période d'essai.

Certaines fautes sont généralement considérées comme insuffisamment graves pour justifier la prise d'acte comme :

- un retard isolé dans le paiement des salaires ;
- la suppression d'une prime non prévue au contrat ;
- des erreurs dans le calcul des congés payés ou du salaire ;
- une modification des tâches prévues dans le contrat sans l'accord du/de la salarié-e ;
- des situations où l'employeur a régularisé la situation à la date de la prise d'acte. Dans ce cas, la gravité est atténuée sauf si les juges considèrent que le préjudice subi par le/la salarié-e est trop important pour que le contrat soit poursuivi (exemple : remarques discriminatoires répétées).

Peut-on faire une prise d'acte en CDD ?

La prise d'acte est possible durant les contrats à durée déterminée (CDD) et dans les mêmes conditions que pour les contrats à durée indéterminée (CDI).



- la procédure de retrait temporaire de travaux en cas de danger jusqu'à ce que la situation cesse.

En cas de conflit avec l'employeur ou de rupture du contrat, que se passe-t-il ?

Le contrat peut être rompu par l'apprenti-e ou l'employeur dans les 45 premiers jours de présence dans l'entreprise. Cette rupture doit être signifiée par écrit (recommandé avec avis de réception ou signature contre décharge).

Passé ce délai, le contrat ne peut être rompu que d'un commun accord ou par le conseil des prud'hommes saisi à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti-e : inaptitude, faute grave... En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. Avant de saisir le juge prud'homal, l'apprenti-e doit préalablement solliciter le médiateur consulaire.

Si le diplôme est obtenu avant la fin du contrat, l'apprenti-e peut rompre celui-ci. Au-delà de la période prévue, la rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'apprenti-e après respect d'un préavis.

Et en cas de problème avec le centre de formation ?

L'apprenti-e doit effectuer ses périodes de formation, le contrat peut être rompu s'il ne le fait pas. Si le centre d'apprentissage prononce son exclusion définitive, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier que l'apprenti-e suit ses cours. En cas de difficulté, il peut y avoir un redoublement et une prorogation du contrat au-delà de la date prévue initialement.

Quelle ancienneté si l'apprenti-e est embauché-e ?

En cas d'embauche à la fin de l'apprentissage, l'ancienneté du contrat doit être établie depuis le début de la période d'apprentissage. Si la relation de travail ne se poursuit pas, l'employeur doit remettre à l'apprenti-e les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte).

Cédant à la pression des organisations patronales, l'apprentissage est encouragé depuis de nombreuses années par les dispositifs gouvernementaux d'exonérations fiscales et d'incitations financières. Il crée un effet d'aubaine pour les entreprises grandes ou petites et forme des travailleuse-s bon marché, dociles et corvéables à merci, alors qu'ils et elles devraient au contraire bénéficier de conditions de travail favorables, de salaires augmentés et d'une formation de qualité. Il s'est montré, en outre, particulièrement inefficace pour remplir son objectif affiché : lutter contre le chômage des jeunes.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 36

Nov. 2020

L'apprentissage en 9 questions

Comment ça vous ne voulez pas « apprendre » à emmener mes costumes au pressing ?



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Conformément la loi du 5 septembre 2018, une grande partie des présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

Quel droit est applicable aux apprenti-e-s ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un-e apprenti-e ou son/sa représentant-e légal-e et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti-e une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprenti-e-s ou section d'apprentissage. L'apprenti-e s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

Les apprenti-e-s doivent avoir **entre 16 et 29 ans** au début de l'apprentissage.

Ils et elles relèvent du code du travail, ainsi que de la convention collective et des accords applicables à l'entreprise, qui doivent être tenus à leur disposition par l'employeur. Néanmoins, sur leur rémunération comme sur leur temps de travail, il y a des spécificités.

Ils et elles bénéficient de la complémentaire santé, mais peuvent y renoncer en cas d'affiliation y compris en tant qu'ayant droit, à une mutuelle par ailleurs, et si la durée du contrat est inférieure à 1 an ou si la cotisation correspond à 10 % du salaire perçu.

Ils et elles sont électeur-trice-s et éligibles lors des élections professionnelles dans l'entreprise ou pour les élections des représentant-e-s des très petites entreprises (TPE) et très petites associations (TPA).

Quel doit être leur contrat ?

L'embauche se fait avec un contrat écrit entre l'apprenti-e et l'employeur avec les mentions suivantes :

- l'identité et l'adresse de l'apprenti-e, si besoin de son/sa représentant-e légal-e ;
- le diplôme préparé ;
- l'établissement dans lequel la formation est organisée ;
- la date de début du contrat et sa durée, qui peut être éventuellement indéterminée (dans ce cas, l'apprentissage constitue une pré-embauche). Elle est égale à la durée de la formation et varie selon celle-ci de 6 mois à 3 ans sauf dérogation ;
- le salaire pour chaque année d'apprentissage ;

- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- attestation de l'employeur précisant que le/la maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle.

Le contrat doit être signé par le centre d'apprentissage et enregistré. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti-e à l'occasion de la conclusion, l'enregistrement ou rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat.

Quelle organisation du travail et de la formation ?

L'apprentissage est une période de formation en alternance. L'apprenti-e doit avoir un-e référent-e dans l'entreprise, un-e « maître d'apprentissage », qui le/la suit dans sa formation. L'apprenti-e, dont les tâches dans l'entreprise doivent être liées à la formation préparée, doit pouvoir suivre ses périodes de formation en centre de formation.

Quelle rémunération ?

Les règles dépendent de l'âge de l'apprenti-e et évoluent chaque année avec l'ancienneté de son contrat et de son cycle de formation.

Il existe pour chaque tranche d'âge un salaire minimum légal correspondant à un pourcentage du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier. Dans certaines branches, en application de la convention collective dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.

Rémunération brute mensuelle minimale selon l'âge et le cycle de formation			
	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^w année
16-17 ans	27 % Smic	39 % Smic	55 % Smic
18-20 ans	43 % Smic	51 % Smic	67 % Smic
21-25 ans	53 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur	61 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur	78 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur
26 ans et +	100 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur		

Quel est leur temps de travail ?

Les apprenti-e-s sont soumis-e-s à des règles spécifiques :

- le temps consacré à la formation dispensée dans les centres d'apprentissage ou écoles est compris dans l'horaire de travail ;
- ils et elles ont droit aux congés payés, au minimum les 5 semaines prévues par le code du travail ;
- ils/elles ont droit à un congé spécifique de 5 jours dans le mois précédant les examens, pour les préparer.

S'ils ou elles sont mineur-e-s :

- durée de travail de 8 heures par jour et 35 heures par semaine (un dépassement de 2 heures par jour dans la limite de 5 heures par semaine peut exister après accord de l'inspection du travail et avis du médecin du travail) ;
- temps de pause quotidien de 30 mn minimum dès 4 heures 30 de travail consécutives ;
- repos quotidien de 12 heures minimum ;
- le travail du dimanche peut être réalisé dans certains secteurs mais le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être respecté en tenant compte des semaines de formation ;
- le principe général est l'interdiction du travail de nuit sauf exceptions (spectacle, commerce où l'autorisation de l'inspection du travail est requise, boulangerie...).

Quelles conditions de travail et protection de leur sécurité ?

L'employeur d'un-e apprenti-e doit respecter ses obligations pour protéger sa santé et sa sécurité au travail. L'apprenti-e bénéficie des protections spécifiques aux accidents du travail et maladies professionnelles. L'employeur doit les déclarer dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s et l'apprenti-e bénéficie de la couverture spécifique de la sécurité sociale (indemnités journalières, prise en charge intégrale des soins).

Pour les apprenti-e-s mineur-e-s, l'employeur doit déclarer, avant affectation au poste et après avis du médecin du travail, les machines ou travaux dangereux que l'apprenti-e est susceptible d'utiliser ou d'effectuer. Il devra aussi le/la former de manière spécifique à ces risques.

L'inspection du travail peut mettre en œuvre deux procédures spécifiques de retrait en urgence des apprenti-e-s mineur-e-s :

- la suspension ou la résiliation du contrat en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale ;