



Union
syndicale
Solidaires

**ACTION DES SALARIÉ·E·S
DU SECTEUR ASSOCIATIF**



GUIDE D'AUTODÉFENSE À L'USAGE DES SALARIÉ·E·S DES TRÈS PETITES ASSOCIATIONS

Mars 2021

Plus d'infos sur  syndicat-asso.fr



**GUIDE D'AUTODÉFENSE
À L'USAGE DES SALARIÉ·E·S
DES TRÈS PETITES
ASSOCIATIONS**

Mars 2021

syndicat-asso.fr

SOMMAIRE

POURQUOI CETTE BROCHURE ?	5
LE DROIT DU TRAVAIL, C'EST QUOI ?.....	7
COMMENT SAVOIR SI JE DÉPENDS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE, D'UN ACCORD D'ENTREPRISE ?.....	7
LE CONTRAT DE TRAVAIL	8
LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL	8
Obligation de déclaration préalable d'embauche (DPEA).....	8
Les chèques emploi associatif et chèques emploi service universel.....	9
Spécificités des contrats à durée déterminée (CDD).....	9
LE PRINCIPE C'EST LE CDI ET LE CDD C'EST L'EXCEPTION	10
Contrats à durée déterminée « d'usage »	11
Les contrats de travail temporaire (l'intérim).....	11
Le contrat de travail intermittent.....	11
Les Contrats dits « d'insertion ».....	11
Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.....	12
FOCUS : Les services civiques et stages.....	12
LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL.....	13
LA PÉRIODE D'ESSAI	13
La DURÉE de la période d'essai.....	14
La RUPTURE de la période d'essai.....	15
LA FIN OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	15
Les MOTIFS de rupture du contrat de travail.....	15
Les DOCUMENTS remis lors de la rupture du contrat de travail.....	17
LE TEMPS DE TRAVAIL.....	19
LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL.....	19
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	19
Majoration de salaire.....	20
Repos compensateur équivalent.....	20
Le travail de nuit	20
Les heures complémentaires du travail à temps partiel.....	21
LES TEMPS DE PAUSE ET DE REPOS.....	21
La pause.....	21
Le repos quotidien et hebdomadaire.....	21
LE TEMPS DE TRAJET.....	22
LES CONGÉS.....	22
Les congés payés.....	22
LA RÉMUNÉRATION	24
LE SALAIRE.....	24
Le versement du salaire.....	24
Montant du salaire.....	25

Le bulletin de paie.....	25
LES FRAIS DE TRANSPORT.....	27
LES AVANTAGES EN NATURE.....	28
Les repas.....	28
Le logement.....	29
LES SOMMES DUES À LA FIN DU CDD OU INTERIM.....	29
Indemnité compensatrice de congés payés.....	29
Prime de précarité ou de fin de mission.....	29
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	30
LA VISITE MÉDICALE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION.....	30
LE DOCUMENT UNIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	30
L'ACCIDENT DU TRAVAIL, ACCIDENT DE TRAJET.....	31
L'ARRÊT MALADIE.....	31
LE DROIT DE RETRAIT	32
LE HARCÈLEMENT MORAL	32
LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.....	32
LE DROIT À LA FORMATION	34
LE PLAN DE FORMATION.....	34
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.....	34
LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE.....	35
LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS).....	35
COMMENT FAIRE RESPECTER NOS DROITS ?	36
OBLIGATION D’AFFICHAGE DE L’EMPLOYEUR.....	36
LA MÉDECINE DU TRAVAIL	36
L’INSPECTION DU TRAVAIL.....	37
Comment contacter l’inspection du Travail ?.....	37
LA OU LE CONSEILLER DU SALARIÉ	37
CONSEIL DES PRUD’HOMMES ET DÉFENSEURS SYNDICAUX.....	38
LA MOBILISATION SYNDICALE EN TPA.....	39
POURQUOI CRÉER UNE SECTION SYNDICALE ?.....	39
ÊTRE APPUYÉ-ES PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE.....	39
La négociation d’accords collectifs en TPA.....	40
LE DROIT DE GRÈVE.....	40
DES LUTTES GAGNANTES.....	41
L’accès aux mêmes droits sociaux et culturels pour tou·tes, quelle que soit la taille de la structure.....	41
La possibilité d’un CSE dès 6 salarié·es	41
Faire reconnaître l’existence d’une unité économique et sociale (UES)	41
LES ÉLECTIONS POUR LES SALARIÉ-ES DES TPA	42
RESSOURCES	43

POURQUOI CETTE BROCHURE ?

données DARES résultats n°004, février 2020

Selon la Direction de l'Animation de la Recherche des Études et des Statistiques (DARES, agence du ministère du travail), **une personne salariée sur cinq travaille dans une entreprise ou association de moins de 10 salarié·es**. Au 31 décembre 2018, **3,3 millions de salarié·es** travaillaient dans des structures de 1 et 9 salarié·es.

Ces salarié·es sont réparti·es au sein de plus d'un million d'entreprises et associations, particulièrement présentes dans certains secteurs : la construction, l'industrie, l'hôtellerie, les commerces de proximité, etc.) ; les entreprises concentrées dans certaines zones géographiques spécifiques (centres commerciaux, rues commerçantes, marchés...) ; les particuliers employeurs (assistantes maternelles, employé·es de maison, etc.) ; les chaînes franchisées ; les petites associations.

Les femmes représentent 48,6 % des salarié·es dans les très petites entreprises et associations ; elles y sont proportionnellement plus nombreuses que dans l'ensemble des entreprises du secteur privé (44 %). Dans les TPE du tertiaire les femmes représentent 56,1 % des effectifs. Elles sont largement majoritaires dans « l'enseignement privé, la santé et l'action sociale » où elles représentent 79,6 % des salarié·es, dans les « arts, spectacles ou autres activités de service » avec une part de 68,3 % et dans les « activités immobilières » à 68,1 %.

Les salarié·es des TPE et TPA sont largement plus exposé·es aux aléas économiques. La précarité des emplois y est plus importante : contrats à temps partiels, contrats à durée déterminée, contrats aidés par l'État... Le recours aux heures supplémentaires est plus fréquent et plus intense.

Bien qu'on en parle peu, les 5 millions de salarié·es des toutes petites entreprises (TPE) et toutes petites associations (TPA) connaissent aussi la précarité, les dures conditions de travail... Pourtant, elles et ils le vivent plus silencieusement et sans l'assistance des instances représentatives du personnel sur leur lieu de travail car, sauf exception prévue par une convention collective ou un accord d'entreprise, la mise en place d'institutions représentatives du personnel n'est obligatoire qu'à partir de 11 salarié·es.

Autrement dit, dans la plupart des entreprises et associations de moins de 11 salarié·es, il n'est pas obligatoire d'avoir des salarié·es ayant la fonction de représentant·e du personnel au Comité Social et Économique (CSE), de Délégué·e Syndical·e ou de Représentant·e de Section Syndicale, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Pour exemples :

La convention collective des Acteurs du Liens Social et Familial (CCN ALISFA, IDCC 1261) le prévoit à partir de 8 salarié·es ETP.

La convention collective nationale de l'animation (CCN ECLAT, IDCC 1518) prévoit l'obligation pour l'employeur d'organiser des élections professionnelles à partir de 6 salarié·es ETP.

Cette convention prévoit aussi la possibilité d'avoir un·e représentant·e de section syndicale même en l'absence de Comité Social et Économique.

Le critère de la taille salariale de la structure employeuse

Articles L. 2311-2, L.1111-2, L.1251-54 du Code du Travail

Selon le code du Travail, tout employeur de droit privé ainsi que certains établissements du secteur public doivent organiser les élections de

représentant-es du personnel au Comité Social et Économique (CSE), dès lors qu'ils emploient au moins **11 salarié-es en ETP** (= Équivalent Temps Plein). Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections.

Les modalités de calcul des effectifs sont prévues à l'art. L.1111-2 du Code du Travail et, pour les entreprises de travail temporaire, à l'art. L.1251-54 du Code du Travail.

! Une convention collective nationale (comme celle de l'animation) ou un **accord d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables que le Code du Travail**, donc des élections professionnelles en deçà des seuils d'effectifs prévus par la loi.

En France, **le droit du Travail concerne l'ensemble des salarié-es**, quelle que soit la taille de la structure employeuse et qu'il y ait un Comité Social et Économique (CSE) ou non. De plus, il est toujours possible de se syndiquer et, si l'on est au moins deux du même syndicat, de créer une **section syndicale** !

Fidèle à son objectif d'émancipation individuelle et collective et de transformation de la société, **l'Union syndicale Solidaires a constaté un besoin fort d'information sur le droit du travail et les droits des salarié-es dans les toutes petites entreprises et associations où nous savons qu'ils sont mal appliqués ;** et des espaces d'échanges sur la pratique syndicale dans ce secteur.

La majorité des structures employeuses salarient moins de 3 personnes, c'est pourquoi il est important de savoir quels sont les appuis que l'on peut trouver autour de soi, quels sont ses droits. L'Histoire le prouve constamment, le Droit n'est que le reflet de l'état des rapports de force. Autrement dit, il évolue au gré des rapports de domination entre forces dirigeantes et salarié-es. Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers. **Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-es et transformation de la société** : un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces et la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es.

! CETTE BROCHURE N'A PAS VOCATION À ÊTRE EXHAUSTIVE. C'EST UN PREMIER NIVEAU D'INFORMATION SUR NOS DROITS. ELLE NE REMPLACE PAS L'INDISPENSABLE ACTION COLLECTIVE SYNDICALE.

LE DROIT DU TRAVAIL, C'EST QUOI ?

Le droit du travail est né à la fin du XIX^{ème} siècle. Jusqu'alors, c'est le mythe de la « liberté contractuelle » qui dominait : les ouvrier-es et les patrons se rencontraient sur le marché du travail, l'ouvrier-e étant là pour vendre sa force de travail et l'employeur étant là pour « offrir » un emploi... sauf que les deux parties ne sont pas égales sur ce marché. Face à ce système injuste, aux conditions de travail inhumaines et suite à d'importantes révoltes sociales, l'État est intervenu pour poser un cadre protecteur minimal s'imposant à tous les employeurs : le droit du travail.

En matière de droit du Travail, une foule de textes et normes interagissent : **Les lois** votées par le Parlement (Assemblée nationale + Sénat) et les **décrets et règlements** pris par le ministère du Travail sont compilés dans le **Code du Travail**. En principe, le Code du Travail constitue un socle minimum de droits pour les salarié-es. A côté, les syndicats d'employeurs et de salarié-es négocient des **conventions collectives de travail** qui sont plus favorables aux salarié-es, ces conventions ne pouvant aller en deçà des règles protectrices fixées par le Code du Travail. Également, il est possible au sein de chaque entreprise/association d'avoir un accord propre à l'entreprise : **accord d'entreprise**. La France a ratifié des textes internationaux qui s'imposent à elle, en particulier en matière de droits des travailleuses et travailleurs. Enfin, le respect des textes et l'interprétation qui en est faite passe par les juges. La jurisprudence (c'est-à-dire l'ensemble des décisions de justice rendues) en matière de droit du travail a beaucoup d'importance et évolue de manière conséquente.

! Cette vision du droit du travail est remise en question. Le législateur prévoit la possibilité de fixer par convention collective ou accord d'entreprise certaines conditions d'exécution du contrat de travail qui dérogent au cadre posé par le code du Travail. Or, le chantage à l'emploi est beaucoup plus fort au niveau de l'entreprise/association que de la branche. Et, si tous les employeurs sont soumis aux mêmes règles et qu'on négocie au niveau de la branche professionnelle, ça empêche la concurrence entre entreprises/associations d'un même secteur sur les conditions de travail des salarié-es.

COMMENT SAVOIR SI JE DÉPENDS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE, D'UN ACCORD D'ENTREPRISE ?

La **convention collective** qui s'applique dans une entreprise ou association doit être mentionnée sur le bulletin de paie des salarié-es, voire sur le contrat de travail. Elle doit également être consultable librement dans l'association et faire l'objet d'un affichage précisant où trouver le texte intégral (article R.2262-1 du Code du travail).

En ce qui concerne l'information du personnel sur l'existence éventuelle d'un **accord collectif**, le législateur a prévu que ce point soit négocié dans un accord (art L2262-5 du code du Travail). Mais, en l'absence d'un tel accord, l'article R2262-1 du code du travail impose à l'employeur de :

- 1° Donner à chaque personne salariée au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans la structure ;
- 2° Tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salarié-es ;
- 3° Mettre sur l'intranet de l'entreprise ou l'association (quand il existe), un exemplaire à jour des textes.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

• Un contrat de travail, c'est quoi ?

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne (= salariée) s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne (= l'employeur), moyennant une rémunération (= le salaire).

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou **une personne morale** (association, SARL...). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager l'entreprise ou l'association. Sur ce point, la « *délégation du pouvoir de conclure un contrat de travail peut être tacite [...] ; elle peut découler des fonctions du salarié signataire du contrat pour le compte de l'employeur* ».

! Il y a un fort enjeu à identifier qui est la personne physique en situation d'employeur, particulièrement dans le secteur associatif où ce rôle sera souvent dévolu à une personne bénévole élue comme présidente de l'association, sans avoir conscience que cela implique d'assumer la fonction d'employeur.

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

La personne salariée doit :

- observer les horaires de travail,
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail,
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

L'employeur est tenu de :

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...),
- faire effectuer le travail dans le respect du Code du Travail et, le cas échéant, de la convention collective et/ou l'accord d'entreprise applicable à l'entreprise.

LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

En matière de droit du travail, **le contrat de droit commun est, en principe, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à temps plein**. Tout autre type de contrat de travail devrait faire figure d'exception.

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite. Dans ce cas, le bulletin de paie peut être un élément de preuve du contrat et de la durée du travail.

OBLIGATION DE DÉCLARATION PRÉALABLE D'EMBAUCHE (DPEA)

Même si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre à toute personne salariée un document écrit reprenant les informations contenues dans la **déclaration**

préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF (ou à la Mutualité sociale agricole - MSA). Cette déclaration comporte :

- Les informations relatives à l'entreprise : dénomination sociale, code APE, adresse...
- Les informations relatives à la personne embauchée : identité, date et lieu de naissance, numéro de Sécurité sociale
- La date et l'heure d'embauche
- La nature, la durée du contrat ainsi que la durée de la période d'essai éventuelle

Hormis le CDI à temps complet, tous les autres contrats doivent être écrits.

! L'employeur qui n'accomplit pas les formalités relatives à la DPEA est passible de poursuites pénales pour travail dissimulé.

LES CHÈQUES EMPLOI ASSOCIATIF ET CHÈQUES EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

Le chèque emploi associatif (CEA) permet aux **associations employant moins de 20 personnes** de remplir toutes les formalités liées à l'embauche et à la gestion de salarié·es. L'employeur qui utilise cela, doit l'utiliser pour l'ensemble de ses salarié·es.

L'association accomplit, en un seul document, les formalités administratives liées à l'embauche : la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et le contrat de travail. L'association transmet une seule déclaration au centre national Chèque emploi associatif pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire (Sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire et prévoyance). C'est le centre national Chèque emploi associatif qui établit les bulletins de paie et calcule les cotisations et contributions sociales dues.

Le chèque emploi service universel (Cesu) est destiné aux **particuliers employeurs** qu'ils aient recours à une personne salariée en emploi direct ou via un prestataire (entreprise ou association). Cela permet aux particuliers de déclarer les **salarié·es employés à leur domicile pour des activités de services à la personne**, pour une activité régulière ou ponctuelle, à temps partiel ou à temps complet.

SPÉCIFICITÉS DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le contrat de mission ou le CDD est **établi par écrit** et comporte la définition précise de son motif. Il doit être signé par le/la salarié·e, l'employeur et le cas échéant la boîte d'interim. Il comporte notamment :

- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée le cas échéant
- La date du terme ;
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail, les risques particuliers pour la santé ou la sécurité, la désignation de l'emploi occupé, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

En cas de manquement aux règles précédentes, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (avec les avantages que cela comporte : indemnité de requalification au moins égale à un mois de salaire et application des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée).

CDD : Articles L.1242-12 à 13 et L.1245-2 du Code du travail

Intérim : L.1251-16 à 17 du Code du travail

Le contrat de travail est transmis au/à la salarié·e, au plus tard, dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour suivant l'embauche. À défaut, cela ouvre droit à la personne salariée de demander devant le conseil de prud'hommes une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Article L.1245-1 du Code du travail

LE PRINCIPE C'EST LE CDI ET LE CDD C'EST L'EXCEPTION

CDD : Articles L.1242-1 à 6 et D.1242-1 à D.1242-5 du Code du travail

En matière de droit du Travail, le contrat de droit commun est, en principe, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Néanmoins, il existe diverses situations pour lesquelles l'employeur est autorisé à recourir au contrat à durée déterminée. La durée va varier en fonction de la nature du contrat : la durée maximum d'un CDD ou d'une mission d'intérim est de 18 ou 24 mois selon les cas (*Articles L.1242-7 à 8-1 (CDD) et L.1251-12 à 12-1 (intérim) du Code du travail*).

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour **l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi**. Il doit obligatoirement être écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Autrement, il pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée. **Un CDD ne peut être renouvelé au maximum que deux fois.**

→ **Remplacement d'un·e salarié·e absent·e** ou remplacement d'une personne salariée passée provisoirement à temps partiel

→ **Attente** de la prise de fonction d'une nouvelle personne salariée en CDI ou de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

→ **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**

→ **Travaux saisonniers**

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme.

! Il y a beaucoup d'abus en ce domaine. Le CDI demeure la règle.
Cf : fiche pratique Solidaires

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE « D'USAGE »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont listés à l'article D.1242-1 du Code du travail

! Là encore, il y a beaucoup d'abus.

LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (L'INTÉRIM)

Intérim : Articles L.1251-5 à 10 et D.1251-1 du Code du Travail

Une personne salariée sous **contrat de travail temporaire** (= intérimaire) est une personne embauchée et rémunérée par une entreprise de travail temporaire (ETT) qui la met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission.

La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour de la personne salariée remplacée, fin de la saison...). Le contrat de travail qui lie l'intérimaire à l'entreprise de travail temporaire peut être un CDD ou un CDI.

LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le recours au travail intermittent est limité uniquement aux emplois permanents qui, par nature, comportent une **alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées**. La possibilité de recours à ce type de contrat est subordonnée à l'existence d'un accord collectif. Le contrat de travail intermittent est un CDI. Il est conclu par écrit.

LES CONTRATS DITS « D'INSERTION »

Les contrats dits « d'insertion » ont été créés dans le but affiché de « faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ».

Il en existe différents types : les contrats uniques d'insertion (article L.5134-19-1 et suivants du code du Travail), les contrats « adultes-relais » (article L5134-100 à L5134-107 du Code du Travail), le CDD senior (article L1242-1 et suivants du Code du Travail), le CDD Insertion (articles L5132-5, L5132-9, L5132-15-1 du Code du Travail).

! Pour Solidaires, ces contrats de travail au rabais sont globalement une arnaque pour les salarié-es. Soi-disant créés pour « favoriser l'emploi des personnes exclues du marché du travail », ils sont surtout le moyen pour beaucoup d'employeurs d'embaucher des travailleuses et travailleurs précaires en bénéficiant d'aides publiques fort conséquentes (exonération de cotisations sociales) et en ne dépassant pas les seuils d'effectifs cruciaux pour les droits collectifs des salarié-es. Ce type de contrats incite les employeurs à maintenir des salaires bas (au niveau du SMIC) pour ne pas dépasser les seuils permettant d'obtenir les exonérations de cotisations sociales.

Il est particulièrement pratiqué dans les TPA.

LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

contrat de professionnalisation : articles L. 6241-8-1, L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-32 du Code du Travail

contrat d'apprentissage : articles L6221-1 et suivants du Code du Travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance, où « l'apprenti·e » partage son travail entre une entreprise qui l'emploie et un établissement de formation où elle/il suit des cours. Ce contrat concerne les personnes entre 16 et 25 ans révolus au démarrage de l'apprentissage. Le contrat de professionnalisation s'adresse lui aux personnes de plus de 25 ans.

La durée du contrat varie **entre 1 et 3 ans**. Le salaire minimum sur ce type de contrat correspond à un pourcentage du SMIC. Si pour l'emploi occupé, le salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant est plus favorable que le SMIC, les pourcentages s'appliquent à celui-ci.

! Il s'agit de sous-emplois, le salaire minimum n'est pas respecté. De plus, les salarié·es en contrat d'apprentissage ne comptent pas dans les effectifs de l'entreprise en matière de calcul pour les élections professionnelles. Ce type de contrat est particulièrement utilisé dans les TPA.

FOCUS : LES SERVICES CIVIQUES ET STAGES

! Les contrats de volontariat en service civique et les conventions de stage ne constituent pas des contrats de travail à proprement parler. Néanmoins, les volontaires et les stagiaires rémunéré·es sont des travailleuses et travailleurs qu'il convient de ne pas oublier dans nos luttes : cela concerne des personnes jeunes qui, pour la plupart, entrent sur le marché du travail et sont volontairement maintenu·es dans une situation de précarité sous le prétexte de leur « insertion dans le monde du travail ». En fait, bien souvent les employeurs ont recours à ce type de statuts pour pratiquer du sous-emploi déguisé, c'est notamment vrai dans les toutes petites associations.

! Le syndicat ASSO-Solidaires dénonce régulièrement l'usage détourné de ces contrats qui permet de sous-employer abondamment dans le secteur associatif.

Tout stage ou toute période de formation en entreprise doit faire l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise/association et l'établissement d'enseignement qui précise les engagements respectifs des parties à la convention. **La durée du stage ne peut dépasser 6 mois, renouvellement inclus.**

L'entreprise/l'association doit :

- **Accueillir un nombre de stagiaires inférieur à 3 sur une même semaine**
En cas de non-respect du quota maximal de stagiaires, l'employeur encourt une amende pouvant aller jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné (décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015).
- Respecter un **délai de carence entre chaque convention** (le tiers de la durée du stage précédent)
- **Inscrire chaque stagiaire sur le registre unique du personnel**
- Faire passer une **visite médicale** au stagiaire

- Respecter les règles relatives à la durée du travail et les dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail en vigueur dans l'entreprise
- **Verser une gratification au stagiaire si le stage est supérieur à 2 mois** (consécutifs ou non). À défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification est fixé à **15 % du plafond horaire de la sécurité sociale** (donc 3,90€ en 2021).

Le Service Civique concerne une personne de 16 à 25 ans, engagée pour un contrat d'une durée de 6 à 12 mois ; donnant lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'État à peu près équivalente au RSA, et d'un soutien complémentaire, en nature ou argent, pris en charge par l'organisme d'accueil (organisme à but non lucratif ou personne morale de droit public). « L'organisme d'accueil » (c'est-à-dire l'employeur) doit verser une **prestation** nécessaire à la subsistance, l'équipement, l'hébergement ou au transport. Elle peut être servie en nature, au travers notamment de l'allocation de titre-repas, ou en espèces. L'indemnité est due pendant les congés (2 jours/mois de service effectué), y compris les arrêts maladie ou les congés maternité.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article L.3123-1 et suivants du Code du Travail

Ils peuvent être à durée déterminée ou indéterminée. Le temps partiel est une dérogation au principe du contrat de travail à temps plein, il peut être à l'initiative de l'employeur ou de la personne salariée.

La personne salariée à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salarié-es à temps complet. Ainsi par exemple :

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

Une personne salariée à temps partiel **peut avoir plusieurs employeurs** sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux, soit **10 heures par jour et 48 heures par semaine, ou 44 heures sur 12 semaines**, 46 heures voire plus dans certains secteurs ;

! Sauf accord collectif plus favorable, les salarié-es à temps partiels sont comptabilisé-es dans l'effectif au prorata de leur temps de présence.

LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai n'est pas obligatoire.

En l'absence d'usages ou de convention collective prévoyant des durées moindres, le Code du Travail fixe des **durées maximales de période d'essai** distinctes entre CDI, CDD, intérim et en fonction de la catégorie professionnelle de la personne salariée. **La période d'essai peut être renouvelée une fois** à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail. La personne salariée doit donner son accord exprès et non équivoque.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur ou la personne salariée. Ils n'ont pas l'obligation de motiver leurs raisons. Les formalités légales sont simplifiées et varient selon que la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur ou de la personne salariée.

LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai doit être obligatoirement inscrite sur le contrat de travail. Qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, elle se décompte de manière calendaire (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire).

Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars finit le 14 mai suivant à minuit, même si ce jour est un dimanche ou un jour férié.

! Les durées mentionnées ci-dessous sont maximales : elles peuvent être moindres selon les accords d'entreprise ou les conventions collectives.

• Dans le cas d'un CDI

si CDI : articles L1221-19 à L1221-26 du code du Travail

La durée maximale de la période d'essai d'un CDI est fixée à :

- 2 mois pour les ouvrier·e·s et employé·e·s ;
- 3 mois pour les agent·e·s de maîtrise et technicien·ne·s ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, si la convention collective le prévoit et à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Le/la salarié·e doit donner son accord exprès et non équivoque. Pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable de rédiger un accord écrit et signé par le/la salarié·e et l'employeur.

Ainsi, renouvellement compris, la période d'essai ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvrier·e·s et employé·e·s ;
- 6 mois pour les agent·e·s de maîtrise et technicien·ne·s ;
- 8 mois pour les cadres.

En cas d'embauche d'un·e stagiaire dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai.

• Dans le cas d'un CDD ou d'un contrat d'intérim

si CDD : article L.1242-10 et L.1242-11 du code du Travail

si intérim : articles L.1251-14 et L.1251-15 du Code du Travail

Dans le cas d'un CDD, la durée de la période d'essai ne peut dépasser une durée équivalente à un jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines en dessous de 6 mois, et d'un mois au-delà.

Pour l'intérim, cette durée ne peut excéder : 2 jours pour une durée de contrat inférieure ou égale à un mois ; 3 jours entre 1 et 2 mois ; 5 jours au-delà.

LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Article L.1221-25 du Code du travail

L'employeur qui rompt la période d'essai, a l'obligation de prévenir la personne salariée au moins :

- 24 h à l'avance en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h à l'avance, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines à l'avance, entre 1 mois de 3 mois de présence ;
- 1 mois à l'avance à partir de 3 mois de présence.

En cas de rupture pendant la période d'essai, même à l'initiative de la personne salariée, les heures de travail effectuées sont dues par l'employeur au taux horaire fixé sur le contrat de travail.

Lorsque l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance, il doit payer à la personne salariée une indemnité correspondant à la rémunération que celui-ci ou celle-ci aurait dû toucher jusqu'à la fin du délai de prévenance.

LA FIN OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Quelle que soit la nature du contrat, et compte tenue de la vulnérabilité dans laquelle les salarié·es se trouvent à l'égard de leur employeur en cas de rupture du contrat de travail, ils sont en principe protégés des ruptures abusives par le Code du Travail.

LES MOTIFS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Le licenciement**

Article 1233-1 et suivants du Code du travail

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, qui ne nécessite pas le consentement de la personne salariée. Les cas dans lesquels un employeur peut licencier une personne sont prévus et limités par le Code du Travail : **licenciement pour motif économique ou licenciement pour motif personnel** (pour inaptitude, pour faute, pour insuffisance professionnelle). Tout licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse et respecter des **règles de procédure**, notamment un délai de préavis.

Tout licenciement peut être contesté devant le conseil des prud'hommes.

Licencier une personne salariée parce qu'elle a exercé, dans des conditions normales, ses droits et libertés fondamentales (droit de grève, de vote, exercice de l'activité syndicale...) est interdit.

De même, est considéré comme nul un licenciement fondé sur un critère discriminatoire (sexe, situation de famille, origine, convictions religieuses, etc.) ainsi qu'un licenciement prononcé en violation des règles relatives à la protection de la maternité.

! La rupture de la période d'essai, même à l'initiative de l'employeur, ne s'apparente pas à un licenciement.

- **La démission**

Article L1231-1 et suivants du code du Travail

C'est une rupture du contrat de travail à l'initiative de la personne salariée. La ou le salarié-e qui décide de démissionner n'a pas à faire connaître les motifs de sa décision, mais la volonté de démissionner doit être clairement établie. **Il peut y avoir un préavis à respecter.**

En cas de démission, il est possible de percevoir certaines indemnités de fin de contrat (sous conditions). Une indemnité compensatrice de congés payés est due si la personne concernée n'a pas pu prendre la totalité des congés acquis avant la date de rupture de son contrat.

! En principe, pas d'allocation de retour à l'emploi (= chômage) en cas de démission, sauf si cette dernière est considérée comme « légitime » par Pôle emploi : déménagement, nouvel emploi ou départ en formation, non-paiement du salaire, acte délictueux au travail, création d'entreprise, service civique ou volontariat.

- **La rupture conventionnelle**

Article L1237-11 et suivants du code du Travail

Elle provoque la rupture du contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée et qu'il soit à l'initiative de la personne salariée ou de l'employeur.

La convention de rupture doit définir les conditions de celle-ci, notamment **le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** (qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement) et fixer **la date de rupture du contrat de travail**, qui ne peut intervenir avant le délai minimum d'un mois : délai de rétractation + délai d'homologation :

- À compter de la date de sa signature, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son **droit de rétractation** (lettre adressée par tout moyen à l'autre partie). Il n'est pas possible d'y déroger.
- À l'issue du délai de rétraction, une demande **d'homologation** est adressée à l'inspection du travail qui dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'homologation est réputée acquise (sauf pour les salariés protégés).

! La rupture conventionnelle est un mode de rupture d'un contrat de travail qui permet ensuite de percevoir l'allocation de retour à l'emploi (= « le chômage »). **Mais**, c'est très souvent un moyen pour l'employeur de pousser une personne dehors sans avoir à respecter les règles propres au licenciement. Or, il est très difficile de faire reconnaître ses droits devant le conseil des prud'hommes une fois qu'on a signé une rupture conventionnelle.

- **La résiliation judiciaire**

Toute personne salariée peut demander au conseil des prud'hommes la résiliation de son contrat si elle considère que l'employeur ne respecte pas ses engagements. Si les torts sont fondés et graves la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>).

- **La prise d'acte de la rupture du contrat de travail**

Elle permet à toute personne salariée de rompre, immédiatement et irrémédiablement, son contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail. La personne concernée doit saisir le conseil des prud'hommes pour faire constater sa prise d'acte et lui demander de se prononcer sur les effets de cette rupture, soit ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient, soit dans le cas contraire ceux d'une démission.

! Dans tous ces cas de rupture anticipée du contrat de travail, il est recommandé de prendre conseil auprès du syndicat.

- **La rupture anticipée pour les CDD ou contrats de mission**

Le CDD ou le contrat de mission ne peut être rompu avant son terme si ce n'est :

- Pendant la période d'essai ;
- En cas d'accord entre l'employeur et la personne salariée ;
- En cas de faute grave de l'une des parties ;
- Si la personne salariée a trouvé un CDI.

Il peut aussi être rompu en cas de « force majeure » c'est-à-dire un événement vraiment exceptionnel et imprévisible, cependant cette situation est extrêmement rare : **les difficultés économiques ne constituent pas un cas de « force majeure », une crise sanitaire non plus.**

Ne partez pas de l'entreprise ou association sur un « coup de tête » hors de la période d'essai : cela vous expose à des poursuites de la part de l'employeur. Il est donc préférable de trouver un accord de rupture avec l'employeur. De plus, **si la rupture anticipée du contrat est du fait de la personne salariée, cela vous prive par la suite d'éventuelles indemnités chômage auprès du Pôle emploi.**

LES DOCUMENTS REMIS LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Articles L.1243-1 à 4 (CDD) et L.1251-26 à 28 (intérim) du Code du travail

Au terme du contrat à durée déterminée ou en cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre un certificat de travail et une attestation Pôle emploi (nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage).

- **Certificat de travail,**

Le certificat de travail est un document remis par l'employeur à la personne salariée à la date de fin du contrat de travail. Il est dû pour tout type de contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...). L'employeur remet au salarié son certificat de travail à la date de fin du contrat de travail, même si la personne salariée est dispensé de préavis.

- **Attestation destinée à Pôle emploi**

L'attestation Pôle emploi est un document permettant à la personne salariée en fin de contrat de faire valoir ses droits aux allocations chômage. Elle est due quel que soit le motif de la rupture (fin du CDD, licenciement, démission...).

- **Reçu pour solde de tout compte**

Le solde de tout compte est établi par l'employeur et remis (contre reçu) à la personne salariée qui quitte son emploi. Il est dû pour tout type de contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture (licenciement, rupture de la période d'essai...)

LE TEMPS DE TRAVAIL

Articles L.3121-1 à 5 et L.3121-27 du Code du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le/la salarié-e est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée légale du travail effectif des salarié-es est fixée à 35 heures par semaine civile soit 1 607 heures sur l'année. Des conventions collectives peuvent prévoir des durées autres.

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises et associations quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

! À de très rares exceptions près, **la répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail**. Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci. L'employeur doit respecter un préavis de 7 jours pour modifier vos horaires.

LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

Une personne salariée ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un **repos quotidien minimum de 11 heures**) doit lui être accordé chaque semaine.

Il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également à la personne salariée qui cumule plusieurs emplois. Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine (articles L.3121-20 à 22 et R.3121-8 à 9 du Code du travail)
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

! Si l'employeur veut vous faire dépasser les différentes durées maximales du travail, **contactez l'inspection du travail** pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies. S'il n'y a pas d'autorisation, refusez les heures !

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Articles L.3121-27 à 31 et L.3121-35 du Code du travail

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures constitue une heure supplémentaire. Elles sont effectuées à la demande ou avec accord de l'employeur, même implicite. Elles sont

obligatoires. Cependant, si elles présentent un caractère régulier, elles peuvent être remises en cause.

Les heures supplémentaires effectuées ouvrent impérativement droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.

! Voilà pourquoi il est essentiel d'effectuer un décompte journalier de toutes les heures que vous avez effectuées et de les noter rigoureusement ! C'est chiant mais très utile parce que ça permet de mesurer factuellement le temps passé au travail et c'est un support indispensable pour faire respecter ses droits.

La loi fixe un maximum annuel d'heures supplémentaires pouvant être réalisées : 220 heures par salarié-e (*Articles L.3121-30 et 38 et D.3121-24 du Code du travail*).

! La personne salariée ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail autorisée, fixée à 48 heures.

MAJORATION DE SALAIRE

Articles L.3121-33 et L.3121-36 du Code du travail

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % au-delà.

Cependant, si la convention collective le prévoit, le taux de majoration peut être différent mais ne peut être inférieur à 10 %.

REPOS COMPENSATEUR ÉQUIVALENT

Articles L.3121-28 et L.3131-33 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif, peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent, soit :

1h15 de repos pour les heures majorées à 25 % ;

1h30 de repos pour les heures majorées à 50 %.

LE TRAVAIL DE NUIT

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. La période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures (*articles L.3122-1 et 2 du Code du travail*).

Le/la salarié-e est considéré-e comme travailleur-euse de nuit dès lors notamment qu'il ou elle accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit sur la journée ;
- au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Article L.3122-5 et L.3122-23 du Code du travail

Les travailleur-euse-s de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale (*articles L.3122-7 à 9 et R.3122-1 à 6 du Code du travail*)

! Pensez à vérifier ce qui est prévu dans la convention collective

LES HEURES COMPLÉMENTAIRES DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Articles L.3123-8 à 29 du Code du Travail

Pour un temps partiel, les heures qui dépassent la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat sont appelées **heures complémentaires**, leur limite est définie sur le contrat de travail.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà de cette limite ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En deçà de la limite, elles ne peuvent être imposées par l'employeur que si la personne salariée a été informée au moins trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

LES TEMPS DE PAUSE ET DE REPOS

LA PAUSE

Articles L.3121-1 et 2, L.3121-16 et 17 du Code du travail

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, chaque salarié-e bénéficie d'un temps de pause d'une **durée minimale de 20 minutes consécutives**. Si durant les temps de pause ou de restauration, la personne salariée est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (surveillance du matériel par exemple), ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif et donc payés.

Dans les faits, bon nombre de pauses ne sont pas payées alors qu'elles devraient l'être...

Battez-vous pour qu'elles le soient !

LE REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

Sauf dérogations, toute personne salariée bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de **11 heures consécutives entre deux journées de travail**, c'est-à-dire qu'il ne peut rester plus de 13 heures sur son lieu de travail (temps d'habillage, pauses et repas compris).

Article L.3131-1 du Code du travail

Et, chaque salarié-e doit bénéficier d'un **repos hebdomadaire de 24 heures** auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien. Le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations (articles L3132-12 et 13 et article R3132-5 du Code du Travail). Chaque salarié-e bénéficie alors d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. **Il est donc interdit de faire travailler un-e même salarié-e plus de 6 jours par semaine** (articles L.3132-1 à 3 du Code du travail).

! Dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année, et dans certaines structures appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier, le repos hebdomadaire peut être en partie différé, sous réserve que chaque travailleur-euse bénéficie au moins de **deux jours de repos par mois**, autant que possible le dimanche. Si vous êtes dans cette situation, contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies.

Article L.3132-7 du Code du travail

LE TEMPS DE TRAJET

Article L.3121-4 du Code du travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail **n'est pas un temps de travail effectif** ; sauf s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Si la personne salariée doit se rendre sur un autre lieu de travail que celui habituel et que le temps de trajet s'en trouve augmenté, le temps supplémentaire doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, et ne pas occasionner de perte de salaire.

Si votre employeur vous demande d'être présent sur votre lieu de travail avant l'heure d'embauche pour vous rendre par la suite sur un autre site, ce temps-là est considéré comme du temps de travail effectif et doit donc être payé !

Par ailleurs, le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue également un temps de travail effectif, qui **doit donc être payé**.

LES CONGÉS

! Il existe tout un tas de congés possibles, consultez attentivement votre convention collective et accord d'entreprise : congé maternité, congé parental, congé pour enfant malade, congé pour événement familial, congé sabbatique, congé sans solde...

LES CONGÉS PAYÉS

Toute personne salariée a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. **Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables** par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail. Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits. Toute personne salariée y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et ses horaires de travail. La personne salariée à temps partiel a les mêmes droits que celle à temps complet.

Articles L.3141-3 et 12 du Code du travail

Pendant les congés :

- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,
- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.

C'est à l'employeur qu'il revient de fixer les dates de départ en congés payés. Il peut notamment prévoir la fermeture de l'établissement et donc la prise des congés pour tous les salarié·es au même moment. L'employeur doit tout de même respecter certaines règles :

- **L'employeur peut limiter la période sur laquelle les congés peuvent être pris.**

Cette période est fixée par accord collectif (convention collective, accord d'entreprise...) ou à défaut par l'employeur. Celle-ci doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre (article L.3141-13 du Code du travail). La période au cours de laquelle les congés payés peuvent être pris, doit être connue des salariés au moins deux mois avant que celle-ci ne débute (article D.3141-5 du Code du travail).

- **Si les congés sont pris par roulement, l'employeur doit fixer l'ordre des départs.**

Il doit alors tenir compte de la situation de famille, de l'ancienneté et de l'éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs. De plus, les conjoints et partenaires de PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (articles L.3141-8 et L.3141-14 du Code du travail).

- L'ordre des départs en congé doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son départ (article D.3141-6 du Code du travail). **Il est donc illégal de fixer les dates de congés du jour au lendemain.**
- **Le congé principal de 4 semaines ne peut pas être fractionné sans votre accord.** Vous pouvez donc exiger un congé continu de 4 semaines (article L.3141-18 du Code du travail). Mais c'est toujours l'employeur qui déterminera les dates de cette prise de congé.
- L'employeur doit prendre ces décisions de bonne foi et doit pouvoir justifier qu'elles sont prises dans l'intérêt de la structure et non pour vous nuire.

! De nombreuses conventions collectives fixent des règles propres à chaque branche. Il est donc recommandé de les consulter puisqu'elles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Ainsi, la personne salariée qui décide seule de partir en congé sans autorisation de son employeur commet une faute. Cependant, si votre employeur ne respecte pas les délais prévus par la réglementation et qu'il n'a toujours pas donné d'information à l'approche des vacances, il est possible de **faire une demande de congés à votre employeur par courrier recommandé avec accusé de réception**. Cela l'obligera à assumer ses responsabilités et vous permettra de vous prévaloir des dates demandées s'il n'y répond pas. En effet, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas donné son autorisation à un départ en congé (Cass. Soc. n°08-44540 du 10 janvier 2010).

LA RÉMUNÉRATION

Le montant de la rémunération pour un-e salarié-e en CDD ou en intérim ne peut être inférieur à ce que percevrait, pour le même poste, un-e salarié-e permanent-e de même qualification sans ancienneté. Le minimum légal peut donc être supérieur au SMIC !

Il en est de même pour les primes, congés supplémentaires, indemnités des jours fériés et ponts, travail le dimanche, tickets restaurants, indemnités kilométriques, tenues de travail, outils... Une partie de toutes ces rémunérations est fixée dans la convention collective de l'entreprise. Il ne faut pas hésiter à se battre pour obtenir la juste rémunération.

Articles L.1242-15 (CDD) et L.1251-18 (intérim) du Code du travail

! L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie n'empêche en rien la contestation par la suite des sommes perçues (primes, heures supplémentaires...), celle-ci peut intervenir dans les 3 ans qui suivent la période travaillée.

Articles L.3242-1, L.3243-3 et L.3245-1 du Code du travail

LE SALAIRE

Le salaire est découpé en plusieurs parties : **le salaire net** (ou salaire direct) qui est l'argent perçu chaque mois sur son compte en banque

Le salaire brut = salaire net + **cotisations salariales**

Le salaire chargé ou super brut = salaire net + cotisations salariales + **cotisations patronales**

! Les décisions politiques ont voulu que le salaire soit découpé en tranches, ceci dit il est contestable de distinguer cotisations salariales et patronales puisque ces cotisations sont toujours le fruit de notre travail.

Les cotisations sociales sont la part socialisée du salaire, elles vont dans les caisses de Sécurité Sociale (famille, santé, chômage, retraite...). Ces cotisations sont souvent qualifiées de « charges sociales » et participent de ce que certains qualifient de « coût du travail ».

En ce domaine, le choix des mots est donc particulièrement important !

LE VERSEMENT DU SALAIRE

Le paiement du salaire est un élément essentiel de l'exécution du contrat de travail. Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le/la salarié-e peut demander à être payé en espèces.

L'article L.3242-1 du Code du travail précise que le paiement du salaire doit être effectué une fois par mois. Le salaire doit donc être payé tous les mois à date fixe. Rien n'impose à l'employeur de verser les salaires le 1^{er} du mois. **L'employeur choisit la date de paiement et doit ensuite s'y tenir.**

Le retard dans le paiement du salaire ou le non-paiement de celui-ci est considéré comme une faute grave de l'employeur et ce quelles que soient les circonstances. Cette faute justifie la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Il est possible de réclamer des dommages et intérêt devant le Conseil de Prud'hommes si un préjudice est subi du fait du versement tardif ou du non versement du salaire.

MONTANT DU SALAIRE

Le salaire minimum de croissance (Smic) correspond au salaire horaire minimum légal que chaque salarié-e doit percevoir. Des abattements sont toutefois applicables, dans certains cas (apprentis, salarié-es de moins de 18 ans, stagiaires, volontaires en service civique...). Les conventions collectives prévoient généralement un salaire minimum conventionnel.

Au 1er janvier 2021, le SMIC horaire a été fixé à 10,25 euros bruts. Il est important de s'en tenir au taux horaire. **Les primes, heures supplémentaires ou de nuit, et les autres rémunérations annexes ne peuvent en aucun cas entrer dans le calcul du SMIC.** Pour les travailleuses et travailleurs de moins de 17 ans, le salaire minimum est de 80 % du SMIC et de 90 % entre 17 et 18 ans (*article D.3231-3 du Code du travail*).

Les sanctions pécuniaires sont interdites.

! La justice reconnaît la notion de « **à travail égal, salaire égal** » ou **notion d'égalité de traitement** pour lutter contre les discriminations, notamment entre les femmes et les hommes.

LE BULLETIN DE PAIE

La remise du bulletin de paie est obligatoire. Quelle que soit la présentation, apparaissent obligatoirement sur le bulletin de paie les informations concernant :

- l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...);
- la personne salariée (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective) ;
- l'URSSAF auprès de laquelle les cotisations sont versées ;
- la convention collective applicable.

BULLETIN DE PAIE	
Période du au ❶	
ENTREPRISE	SALARIÉ·E
NOM	NOM Prénom
Adresse	Adresse
N° Siret ❷	N° Sécurité sociale
Code APE ou Naf.....	Emploi..... Classification... Coefficient ...
URSSAF de N°	Convention collective ❸

SALAIRE BRUT ④			
Salaire (base 151h67)	 h	à €	 €
Heures supplémentaires à 10 %	 h	à €	 €
Heures supplémentaires à 25 %	 h	à €	 €
Heures supplémentaires à 50 %	 h	à €	 €
Primes			 €
Avantages en nature			 €
		Total brut	
COTISATIONS SOCIALES ⑤			
	Base	Taux (%)	Montant
- Sécurité sociale			
- Assurance chômage (dont AGS)			
- Retraite complémentaire (dont Agff) Arcco + Agff			
- Prévoyance			
- CSG non déductible CRDS			
- CSG déductible			
TOTAL COTISATIONS			
SALAIRE NET À PAYER ⑥ Payé le ...			
NET IMPOSABLE ⑦			
Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source ⑧			
Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée ⑨			

- ❶ Vérifiez que la période correspond bien aux jours travaillés pendant le mois
- ❷ Code d'identité de l'entreprise auprès de l'administration
- ❸ Important et obligatoire : nom de la Convention collective
- ❹ Nombre d'heures mensuelles pour 35 heures hebdomadaires :
 - Vérifiez que le nombre d'heures supplémentaires correspond bien à celles effectuées
 - La séparation des différentes rémunérations est obligatoire.
- ❺ Cette partie comporte les différentes cotisations sociales patronales et salariales, seules ces dernières sont déduites du salaire brut. Elles sont ici simplifiées en 6 catégories mais peuvent être beaucoup plus nombreuses.
- ❻ Montant perçu par le/la salarié-e
- ❼ Montant à déclarer aux impôts
- ❽ Montant de l'impôt sur le revenu prélevé par l'employeur et reversé aux impôts
- ❾ À garder toute sa vie, pour la retraite toute période de travail compte !

! Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des salarié-es ne doit figurer sur le bulletin de paie : le non-paiement des heures de grève est traduit par l'intitulé « absence non rémunérée ».

LES FRAIS DE TRANSPORT

Articles L. 3261-2 à L. 3261-5 et R. 3261-1 à R. 3261-16 du Code du travail

Quel que soit le type de contrat de travail, **l'employeur a l'obligation** de prendre en charge la moitié du prix des titres d'abonnement souscrits par ceux de ses salarié-e-s qui accomplissent ces déplacements en transports en commun ou au moyen d'un service public de location de vélos.

! **La personne salariée à temps partiel**, employée pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures) bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'une personne salariée à temps complet. Sinon, la prise en charge est calculée en proportion du nombre d'heures travaillées.

L'employeur peut prendre en charge sous la forme d'un « forfait mobilités durables » tout ou partie des frais engagés par ses salarié-e-s pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail quand ces déplacements se font **à vélo** ou à vélo à assistance électrique, ou **en covoiturage**, ou **tout autre moyen de transports partagés**.

! Les salarié-e-s qui n'utilisent pas les transports publics doivent vérifier si une indemnité kilométrique existe dans la convention collective pour leurs trajets domicile/travail.

Dans le cas où l'activité professionnelle se déroule sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise ou association, tout déplacement entre le lieu d'embauche (précisé sur le contrat de travail) et un autre lieu de travail est à la charge de l'employeur.

Si le transport n'est pas assuré entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du/de la salarié-e, les frais de transport ou carburant lui permettant de réaliser

l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés doivent être pris en charge par l'employeur.

Articles L.3261-10 R.3261-10 et 15 du Code du travail

! La prise en charge des frais de transports devrait également concerner les stagiaires et volontaires en service civique

LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature se distinguent des frais professionnels (comme les frais de transport) car il ne s'agit pas d'un remboursement de dépenses engagées par la personne salariée mais d'éléments de rémunération.

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salarié·e·s, des prestations (biens ou services) gratuitement, ou moyennant une participation de chaque salarié·e inférieure à leur valeur réelle. Il s'agit principalement d'avantages liés aux frais de restauration et d'hébergement. Ils ne peuvent constituer une obligation pour l'employeur ou la personne salariée. Ces avantages et leur montant doivent obligatoirement apparaître sur la fiche de paie. Et, à la différence des frais professionnels, les avantages en nature sont soumis à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

! Pensez à négocier l'accès des stagiaires et volontaires en service civique à ces « avantages »

LES REPAS

Article D.3231-10 du Code du travail

Les repas sont généralement à la charge de la personne salariée. Cependant, ils peuvent être compris dans le contrat de travail et doivent alors répondre à des règles précises. Lorsque l'employeur fournit la nourriture, toute ou en partie, cette prestation en nature est évaluée forfaitairement par la convention collective ou un accord d'entreprise. A défaut, c'est la sécurité sociale qui évalue ce forfait.

Au 1^{er} janvier 2021, l'URSSAF a fixé la participation de l'employeur aux frais de nourriture à 4,95 € au minimum (3,65 € pour la restauration) par repas. Par ailleurs, si les salarié·e·s permanent·e·s bénéficient de titres restaurants ou d'une cantine, le/la salarié·e en CDD ou intérim bénéficie des mêmes droits aux mêmes tarifs.

LE LOGEMENT

Articles D.3231-11 et R.4228-26 à 37 du Code du travail

Pour les personnes salariées auxquelles l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail. A défaut, le logement est évalué à 0,02 euros par jour.

! Demandez toujours à visiter un logement avant de l'accepter. Il ne peut être imposé par l'employeur, notamment si vous trouvez le montant du loyer excessif par rapport à l'état de l'appartement.

LES SOMMES DUES À LA FIN DU CDD OU INTERIM

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Articles L.1242-16 (CDD) et L.1251-19 (intérim) du Code du travail

La personne salariée titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, ou en intérim, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, dès lors que ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin du contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD ou la mission se poursuit par un CDI. Elle ne peut être inférieure à 10 % de la rémunération totale brute perçue par la personne salariée pendant la durée de son contrat.

PRIME DE PRÉCARITÉ OU DE FIN DE MISSION

Articles L.1243-8 à 10 et L.1251-32 à 33 du Code du travail

À l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim qui ne se poursuit pas ou qui n'est pas suivi d'une proposition de CDI, le/la salarié-e a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % (6 % si accès à la formation professionnelle pour un CDD) de la rémunération totale brute versée au/à la salarié-e, et elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire. Cette disposition n'est pas valable en cas de recours au CDD ou à l'intérim pour des travaux saisonniers.

! Il peut être intéressant de bien vérifier le caractère saisonnier de l'emploi et, le cas échéant, de se battre pour la reconnaissance de son droit à la prime de précarité. Dans le cas des CDD uniquement, si le ou la salarié-e est sous statut étudiant au cours de l'année, ou si le contrat est conclu dans la période de vacances universitaires (ce qui vaut pour les étudiant-e-s... et les autres !) il/elle n'a pas le droit à la prime de précarité.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article L.4121-1 et suivants du Code du Travail

Lorsque votre employeur, votre supérieur ou un-e collègue ont un comportement de nature à créer de la souffrance au travail il faut impérativement saisir votre employeur pour lui demander de faire cesser la situation.

La réglementation est faite pour imposer à votre employeur d'intervenir. N'hésitez pas à lui rappeler ses responsabilités en citant le Code du Travail.

Article L.4121-1 du Code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En droit du travail ce principe général de prévention mis à la charge de l'employeur **crée une obligation de résultat** beaucoup plus contraignante que l'obligation de moyens.

LA VISITE MÉDICALE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

Articles R.4624-10 à 15 et R.4624-28 du Code du travail

Chaque personne salariée bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par le médecin du travail ou un-e professionnel-le de santé au travail (infirmier-e par exemple) dans un délai de 3 mois à partir de l'embauche (ou avant l'embauche pour les mineur-e-s et les travailleur-euse-s de nuit).

Cette visite a notamment pour objet d'interroger le/la salarié-e sur son état de santé et de l'informer des risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire, ou lorsque le/la salarié-e en fait la demande, une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire. Le trajet et la visite médicale doivent être pris sur les heures de travail ou être rémunérés. Les frais de transport sont à la charge de l'employeur. Il ne faut pas hésiter à se battre pour se faire dédommager.

LE DOCUMENT UNIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

article L.4121-3 du Code du Travail

Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises. Il doit être mis à jour tous les ans... sauf dans les entreprises de moins de 11 salarié-es où cela peut être moins fréquent à condition que le niveau de protection soit équivalent. Ce document doit être tenu à disposition de tou-t-es les salarié-es (art R.4121-4 du Code du Travail).

L'ACCIDENT DU TRAVAIL, ACCIDENT DE TRAJET

Tout accident se déroulant sur le lieu de travail pendant le temps de travail est un **accident du travail**. Tout accident se déroulant lors du trajet domicile-travail ou travail-domicile est un **accident de trajet**. Tout accident se déroulant sur le trajet entre deux lieux de travail (pendant sa période de travail) est un **accident de trajet reconnu comme accident de travail**. Ces trois types d'accidents se traitent différemment.

Mais dans les trois cas, les salarié-es doivent :

- **Établir une déclaration d'accident du travail** (au plus tard dans les 24 heures)
- **Aller consulter un médecin** qui fera le constat et établira l'éventuel arrêt de travail.

! Un accident du travail doit être déclaré. La personne salariée a tout intérêt à le faire car :

- **Les frais médicaux sont pris en charge en totalité**, y compris en cas de rechute ;
- Nul ne peut savoir les séquelles qui suivront : un accident apparemment anodin peut être la cause de suites médicales irréversibles ;
- L'employeur est tenu de compenser le **salaire perdu** ;
- L'employeur doit prendre les **mesures pour éviter que cela ne se reproduise**

Ne vous laissez pas avoir : déclarez votre accident !

L'ARRÊT MALADIE

Lorsqu'une personne salariée obtient un arrêt maladie par le médecin, un système d'indemnités journalières est mis en œuvre de manière à ce qu'une partie du salaire soit maintenue.

Sous certaines conditions (nombre minimum d'heures cotisées) et après un **délai de carence de trois jours**, vous pouvez percevoir des indemnités journalières. Elles sont versées par l'Assurance Maladie pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail. Calculées sur la base des salaires bruts des trois ou douze mois précédant l'arrêt, elles sont versées tous les quatorze jours.

! Vérifiez si la convention collective ou l'accord d'entreprise prévoit des dispositions plus favorables.

L'arrêt maladie doit être notifié :

- À l'employeur dans les 48 heures suivant le début de l'absence (certificat médical ou bulletin d'hospitalisation)
- À la caisse d'assurance maladie dans les mêmes délais.

Il faut utiliser le formulaire donné par le ou la médecin. Le ou la 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 n° 1 et 2 destinés aux services de la Sécurité sociale.

! Un arrêt maladie ne doit pas être causé par le travail, sinon cela devient un accident de travail ou une maladie professionnelle. Les droits qui y sont attachés ne sont pas les mêmes.

LE DROIT DE RETRAIT

Article L.4131-1 du Code du Travail

Toute personne salariée constatant un **danger grave et imminent, envers sa personne ou une autre, a le devoir d'appliquer le droit de retrait**. Elle doit aviser le plus rapidement possible son employeur soit oralement et/ou par écrit.

L'employeur ne peut exiger du/de la salarié-e, qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave.

Le danger grave et imminent :

Il s'agit d'une situation où toute personne salariée a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail représente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé physique ou mentale

Danger : Menace directe

Grave : Susceptible d'entraîner la mort ou une incapacité permanente ou prolongée.

Imminent : Avenir très proche, quasi immédiat.

LE HARCÈLEMENT MORAL

Défini à l'art L.1152-1 du Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne salariée au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ces agissements sont interdits qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues.

L'employeur doit organiser la prévention dans son entreprise. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre (art L.1152-4 du Code du travail).

! Nous conseillons à tou-tes les salarié-es qui pensent être victimes de harcèlement ou qui pensent que cela peut le devenir, de noter sur un carnet tout ce qu'ils subissent (le fait, l'heure, le jour, qui, les éventuels témoins, ...), de garder toute preuve de comportement « déplacé » pouvant servir plus tard de preuve de harcèlement (mail, post-it, photos des lieux que vous pouvez prendre, etc.).

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Outre les viols et les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne sont pas plus acceptables dans le monde du travail que n'importe où ailleurs :

Les agissements sexistes

Article L1142-2-1 du code du Travail

tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel

Article L1153-1 du Code du Travail

Le harcèlement sexuel est constitué par les agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

! Le Code du travail et le Code pénal sont très clairs : sont interdits toute sanction ou tout licenciement prononcés à l'encontre du/de la salarié-e victime ou témoin. Ainsi, il est vivement conseillé de signaler tout harcèlement à son employeur pour qu'il intervienne et y mette un terme. S'il n'agit pas, il est condamnable et cela relève de la justice.

- **L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail des employeurs est étendue au risque de harcèlement** (article 7 de la loi). L'affichage des définitions du harcèlement est obligatoire sur les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche.
- 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.

L'important est de casser l'isolement et la culpabilité de la personne victime de tels faits, aussi, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec les militantes et militants syndicaux.

! Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans le monde professionnel sont répandus et fortement minimisés par les auteurs des faits, les témoins, les victimes... que vous soyez victime ou témoin, en parler c'est résister.

LE DROIT À LA FORMATION

Article L.6311-1 et suivants du Code du Travail

Il y a des nombreux droits à formation, mais il y en a principalement 3 :

- Le **plan de formation** de l'entreprise prévoit des règles de formation pour l'ensemble des salarié-es, notamment dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- Le **projet de transition professionnelle (ex-CIF)** permet à une personne salariée de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter. Il est appelé CPF de transition. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. La personne salariée est rémunérée pendant toute la durée de la formation.
- Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** qui est un dispositif permettant de se former pendant ou en dehors du temps de travail.
- Le **Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale** (CFESS)

LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est encadré par des obligations qui se renforcent au fil des années et toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont à peu près les mêmes :

La **contribution financière** : quelle que soit leur taille, toutes les entreprises et associations sont astreintes au versement d'une contribution, qui dépend de la masse salariale et dont le pourcentage varie en fonction de l'effectif : 0.55 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 10 salarié-es, calculé par rapport aux salaires payés pendant l'année civile en cours.

La **formation des salarié-es** : Les entreprises, quelle que soit leur taille, ont aussi l'obligation d'assurer l'adaptation des salarié-es à leur poste de travail et à l'évolution de l'emploi, via la formation.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Selon la loi, le Compte Personnel de Formation (CPF) a pour objectif de permettre à toute personne salariée de se constituer un **crédit d'heures de formation**. Les heures acquises le restent même en changeant d'emploi ou en étant au chômage.

L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis **appartient à la personne salariée** ; mais la mise en œuvre du CPF, pour une formation pendant le temps de travail, requiert l'accord de l'employeur. Le CPF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser.

! Toute personne salariée dispose d'un compte personnel sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. On y trouve des informations sur le nombre d'heures et la liste des formations auxquelles on a droit, toutes en lien avec le « marché du travail ».

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Articles L6323-16 à L6323-17-6 du code du Travail

Le projet de transition professionnelle (ou CPF de transition) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié peut demander un CPF de transition.

! La personne salariée doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

Article L.3142-7 et suivants du Code du Travail

La formation syndicale est principalement effectuée sur le temps de travail dans le cadre du congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS). Ce droit est accessible à toute personne salariée dans une entreprise ou association quel que soit l'effectif de la structure qui emploie, y compris **dès qu'elle compte une seule personne salariée**.

La formation peut être fractionnable en ½ journée. Sauf accord, usage ou convention collective plus favorable, les textes prévoient :

- **jusqu'à 12 jours par an pour toute personne salariée ;**
- jusqu'à 18 jours pour les animateur-trices de formation.

Le nombre de jours disponibles est fonction de l'effectif de l'établissement et de l'atteinte ou non d'un effectif de 2 % de l'effectif réel en absence simultanée. La somme des jours de congés pris doit rester dans les limites d'un contingent global dans l'entreprise ou l'association calculé suivant son effectif.

Sauf accord ou usage plus favorable, **la demande doit être déposée auprès de l'employeur 30 jours avant le début du stage.** La demande doit préciser principalement les dates et lieu de congé + le nom de l'organisme de formation agréé.

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié dans les 8 jours à compter de la réception de la demande de congé (à défaut la demande est acquiescée).

! **Le CEFI**, l'organisme de formation de Solidaires, organise continuellement des formations, tout comme les Solidaires locaux et chaque organisation syndicale. **Renseignez-vous !**

<https://solidaires.org/La-formation-syndicale>

COMMENT FAIRE RESPECTER NOS DROITS ?

OBLIGATION D’AFFICHAGE DE L’EMPLOYEUR

Article D.4711-1 du Code du travail

Dans les locaux de l’entreprise, association doivent être affichées un certain nombre d’informations :

- Quel est le service de santé au travail compétent sur le secteur
- L’inspecteur du travail référent
- Les services de secours d’urgence
- Les horaires de travail des salarié-es

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Article R.46233-1 du Code du Travail

Son travail est clairement défini aux articles L.4622-3, R.4623-1 du Code du Travail : *« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur emploi, notamment en surveillant les conditions d’hygiène au travail, les risques de contagion et l’état de santé des travailleurs ».*

C’est le conseiller de l’employeur mais aussi de chaque salarié-e. Les pouvoirs du ou de la médecin du travail lui assignent une responsabilité, notamment s’il ou elle n’intervient pas malgré des alertes ou des demandes de salarié-es.

Toute personne salariée peut demander un rendez-vous à la médecine du travail, quand il estime en avoir besoin (harcèlement moral ou sexuel, problèmes de santé liés aux produits utilisés, conditions de travail, risques psycho-sociaux, stress, modifications de l’organisation du travail, etc.). Il/elle est tenu-e au **secret médical**.

Par contre, **le ou la médecin du travail peut intervenir pour demander à l’employeur un aménagement du poste de travail** (ergonomie, etc.), **un allègement du poste** (horaires, port de charges, ...). L’employeur doit y donner suite sauf refus écrit motivé. Même dans ce cas, une contestation de la décision de l’employeur est encore possible.

Si elle estime que ces conditions de travail sont dégradées, toute personne salariée peut demander au médecin du travail de visiter les locaux de travail. Le ou la médecin du travail a libre accès aux locaux de travail (article R4624-3 du Code du travail) et peut s’y rendre de sa propre initiative.

! De nombreux-ses salarié-es se plaignent d’une médecine du travail inefficace. Le meilleur moyen d’obtenir des résultats, c’est que les salarié-es sollicitent le ou la médecin du travail par écrit (ou mail) et demandent son intervention. Sa responsabilité est ainsi engagée.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail est le corps de contrôle de l'État chargé de veiller au **respect du droit du travail**. Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'un droit d'entrée sans autorisation et avertissement préalables dans tous les lieux dans lesquels une activité salariée est exercée ou est susceptible d'être exercée.

Vous pouvez donc solliciter l'inspection du travail pour une intervention dans votre structure.

Dans tous les départements, il existe également des services de renseignements gratuits en droit du travail que vous pouvez solliciter pour tout type de question sur l'exécution ou la rupture de votre contrat de travail.

Depuis 2010, les services d'inspection du travail sont intégrés aux Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

COMMENT CONTACTER L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

Les coordonnées et le nom de l'inspecteur-riche du travail doivent être affichés dans tous les locaux par l'employeur (article D.4711-1 du code du travail). Sinon, pour obtenir les coordonnées de l'inspection du travail, il suffit d'aller sur le site internet de la DIRECCTE de la région où vous travaillez : l'inspecteur compétent est celui de votre lieu de travail.

Toute personne salariée peut demander explicitement une intervention de l'inspecteur du travail. Cette consultation de l'inspection du travail n'est pas obligatoire, mais elle peut se révéler indispensable si vous pensez saisir ultérieurement le conseil des prud'hommes. Cependant, le gouvernement ayant énormément réduit les moyens de l'inspection du travail, il peut être difficile d'obtenir rapidement un rendez-vous et un résultat.

! Les inspectrices et inspecteurs du travail doivent tenir confidentielles les plaintes adressées par les salarié-es (convention OIT n°81). Le plus efficace, c'est de contacter votre syndicat qui vous aidera à préparer un dossier ce qui facilitera le travail de l'inspection.

LA OU LE CONSEILLER DU SALARIÉ

Article L.1232-7 du Code du Travail

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (comité social et économique), **la personne salariée convoquée à un entretien préalable au licenciement peut se faire assister** lors de cet entretien par une personne ayant le statut de **conseiller du salarié**. Celle-ci exerce sa mission à titre bénévole. Elle peut être proposée par une organisation syndicale, son affiliation est mentionnée.

La personne salariée convoquée à un entretien préalable au licenciement choisit une personne conseiller du salarié sur la liste du département de son lieu de travail. Le ou la salarié-e doit informer son employeur de la présence du conseiller à l'entretien.

! Les listes des personnes ayant le statut de conseiller du salarié et leurs contacts sont disponibles et publiques sur les sites internet des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

CONSEIL DES PRUD'HOMMES ET DÉFENSEURS SYNDICAUX

Le Conseil de Prud'hommes est la juridiction chargée de juger les litiges individuels entre salarié·es et employeurs, survenus pendant l'exécution du contrat de travail ou d'apprentissage, ou au moment de sa rupture.

Lorsqu'il est saisi d'une affaire, le conseil des prud'hommes tente obligatoirement de concilier les parties adverses. Si la conciliation échoue, il rend alors un jugement.

Les conseils de prud'hommes sont composés de juges non professionnels élus. Ces « conseillers prud'homaux » représentent, en nombre égal et pour moitié, les employeurs et les salariés.

Les organisations syndicales désignent des défenseurs syndicaux. Une personne ayant le statut de défenseur syndical est autorisée à assister et représenter une personne salariée engagée dans une procédure contentieuse (conseil de prud'hommes, cour d'appel). Chaque DIRECCTE met à disposition la liste des défenseurs syndicaux compétents pour le champ géographique considéré.

! L'union syndicale Solidaires peut assister tou·tes les salarié·es qui souhaitent saisir le Conseil des prud'hommes. Se faire conseiller et assister permet d'assurer une meilleure défense juridique face à son employeur qui n'hésitera pas à faire appel à un avocat.

LA MOBILISATION SYNDICALE EN TPA

Se syndiquer est un droit pour tou·tes. Peu importe la taille de l'association ou son domaine d'activité, chaque salarié·e peut adhérer au syndicat qu'elle/il choisit. C'est aussi le cas des apprenti·es, des intérim·s, des personnes privées d'emploi, des stagiaires et volontaires, des retraité·es. C'est un droit qui rend plus fort.

POURQUOI CRÉER UNE SECTION SYNDICALE ?

Article L.2142-1 du Code du Travail

Le droit de se syndiquer pour toute personne salariée est une liberté fondamentale et l'employeur n'a pas à savoir qui est syndiqué·e où. Par contre, il peut être intéressant **d'officialiser l'existence d'une section syndicale** (à partir de 2 salarié·es syndiqué·es dans la même organisation syndicale) afin d'obtenir les moyens afférents :

- Droit d'affichage (art L.2142-4 du Code du Travail)
- Droit de réunion (art L.2142-10 et L.2142-2 du Code du Travail)
- Droit de percevoir des cotisations à l'intérieur de l'association (art L.2142-8 du Code du Travail)

L'existence de la section syndicale est signifiée en courrier RAR à l'employeur par l'organisation syndicale. Même sans obligation particulière de l'employeur de mettre en place un dialogue avec la section, celle-ci permet aux salarié·es syndiqué·es d'avoir une reconnaissance et une existence collective.

Par exemple, il est possible pour les salarié·es de faire des courriers à leur employeur au nom de la section syndicale.

! Le Code du Travail ne prévoit pas la possibilité d'être désigné Responsable de Section Syndicale dans une entreprise de moins de 11 salarié·es. Cependant, un accord collectif peut le prévoir ; ou l'employeur a toujours la possibilité de l'accepter.

ÊTRE APPUYÉ-ES PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE

En cas de litige dans une TPA, il est important de ne pas rester isolé·e et d'être accompagné·e par une organisation syndicale, dans ses différentes démarches. Importance de se rendre aux permanences, aux réunions, de discuter de sa situation avec d'autres et des différentes stratégies à mettre en œuvre.

La question est rarement une question qu'une seule personne se pose et est souvent le cas dans d'autres structures de la branche : parfois en lien avec des campagnes de l'organisation syndicale.

Une organisation syndicale a souvent également des liens avec des avocat·es qui peuvent répondre de manière plus précise aux questions posées et aux orientations légales de la situation.

LA NÉGOCIATION D'ACCORDS COLLECTIFS EN TPA

Articles L2232-21 à L2232-29-2 du Code du Travail

Dans toute entreprise/association de moins de 11 salarié·es, un **accord collectif de travail** peut être conclu, à certaines conditions, par un·e ou plusieurs salarié·es expressément mandaté·es par un ou plusieurs syndicats représentatifs. La validité de l'accord sera subordonnée à l'approbation de la majorité des salarié·es.

LE DROIT DE GRÈVE

Article L.1132-1 et suivants du Code du Travail

Dans le secteur privé, toute personne salariée a le droit de se mettre en grève, quelle que soit la taille de la structure qui l'emploie. En principe, le droit de grève s'exerce sans préavis, sauf si le poste de travail de la personne salariée concernée entre dans le cadre d'une **délégation de service public**.

Pour être légale, la grève doit résulter de **revendications professionnelles** (revendications salariales, portant sur les conditions de travail ou la défense de l'emploi par exemple) **adressées à l'employeur ou s'inscrivant dans un mouvement de grève national** à l'appel d'organisations syndicales dans le champ de compétences de la personne salariée concernée.

DES LUTTES GAGNANTES

L'ACCÈS AUX MÊMES DROITS SOCIAUX ET CULTURELS POUR TOU·TES, QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE LA STRUCTURE

1979 : **Création de l'APASCA** (Association Paritaire d'Action Sociale et Culturelle de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle). Il s'agit là alors d' « une réalisation unique en France ». Les syndicats d'employeurs et syndicats de salarié·es ont voulu « que tous les salarié·es de la profession, exerçant en grande partie dans des petites entreprises puissent bénéficier des mêmes avantages sociaux que s'ils travaillaient dans une grande entreprise (par exemple : œuvres sociales, colonies de vacances, aide et conseils en matière de loisirs et de culture) ».

Cette association propose des séjours et des colos pour les vacances, prend en charge une partie des activités sportives et de loisirs. Elle peut également aider en cas de difficulté financière ponctuelle ou pour financer les études des enfants.

L'ASPASCA concerne aussi ceux qui travaillent dans les services aux deux-roues.

LA POSSIBILITÉ D'UN CSE DÈS 6 SALARIÉ·ES

Pour les entreprises et associations affiliées à la convention collective nationale de l'animation (ECLAT) : art 3.1 :

Le nombre de délégué·es à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salarié·es : un délégué titulaire ;
- à partir de 11 salarié·es : application de la législation en vigueur.

Les délégué·es du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions

- de 6 à 10 salarié·es : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salarié·es : 15 heures par mois.

Dans les entreprises de 6 à 10 salarié·es, lorsque le ou la délégué·e du personnel est désigné·e en qualité de délégué·e syndical·e, il ou elle bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures par mois. Les modalités d'utilisation de ces heures feront l'objet d'un accord d'entreprise.

LA POSSIBILITÉ D'UN CSE DÈS 8 SALARIÉ·ES

La convention collective des acteurs du lien social et familial (CCN ALISFA - IDCC 1261, chapitre II article 2) permet la mise en place d'un CSE des 8 salarié·es ETP.

Dans les structures de **moins de 8 salarié·es ETP** est prévue la mise en place d'une personne ayant mandat de "représentant·e santé au travail" (chapitre II article 1.1)

FAIRE RECONNAÎTRE L'EXISTENCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

C'est-à-dire, l'existence d'un groupe d'entités économiques distinctes mais étroitement imbriquées dans leur fonctionnement et leurs relations financières. Cela peut permettre aux salarié·es concerné·es, dépourvu·es d'institutions représentatives, d'accéder à de nouveaux droits. Cela concerne beaucoup de « fausses » TPA.

LES ÉLECTIONS POUR LES SALARIÉ·ES DES TPA

Puisque, a priori, il n'y a pas d'élections professionnelles dans les entreprises et associations de moins de 11 salarié·es, depuis 2012 il est prévu qu'un scrutin national ait lieu tous les 4 ans pour **établir la représentativité syndicale dans les TPA et déterminer le poids de leur signature dans les accords collectifs**.

Du 22 mars au 6 avril 2021 ont lieu les élections interprofessionnelles dans les très petites entreprises (TPE) et très petites associations (TPA). Ces élections comptent pour la représentation syndicale dans les branches professionnelles et les conseils de prud'hommes. Avec un score important de Solidaires, vous pourrez mieux défendre vos droits.

Donc, si vous étiez salarié·e en décembre 2019 au sein d'une très petite entreprise, d'une très petite association de moins de 11 salarié·e·s, ou bien au domicile d'un particulier employeur, **vous serez appelé·e·s à voter du 22 mars au 6 avril 2021**.

Dans chaque région, vous participez à la désignation de 10 représentant·e·s syndicaux issu·e·s elles et eux aussi de TPE/TPA et qui vous représentent face aux employeurs dans des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI).

! Tou·tes les militant·es de Solidaires sont invité·es à se mobiliser pour ces élections, enjeu crucial dans des secteurs où le syndicalisme est quasi inexistant et les droits des salarié·es largement bafoués.

RESSOURCES

ASSO-Solidaires

31 rue de la Grange aux Belles 75 010 Paris
ainsi que des sections locales un peu partout en France
contact@syndicat-asso.fr - www.syndicat-asso.fr

Union syndicale Solidaires

31 rue de la Grange aux Belles 75 010 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Les permanences syndicales de Solidaires

Il existe des permanences syndicales qui peuvent vous conseiller et vous soutenir dans vos démarches juridiques et syndicales. Renseignez-vous auprès de votre Solidaires local et de votre organisation syndicale.

Les fiches pratiques de Solidaires

Solidaires élabore une série de fiches pratiques thématiques qu'on peut retrouver sur le site internet de Solidaires : <https://onadesdroits.solidaires.org/>

Également, il y a des [lettres types](#) et des fiches pratique de droit du travail destinées aux salarié·es du secteur privé élaborées par des syndicalistes du Ministère du Travail (SUD Travail Affaires Sociales).

<http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article1068>

Le Code du Travail

www.legifrance.gouv.fr

Nous, salarié·es, avons un rôle essentiel à jouer. Se défendre est plus efficace si nous le faisons ensemble. Protéger nos conditions de travail, les améliorer, cela passe par des actions collectives. **D'abord en s'organisant. Se syndiquer est un premier pas qui permet de se donner les moyens de se défendre.**

SUD (SOLIDAIRES, UNITAIRES, DÉMOCRATIQUES)

♦ **SOLIDAIRES**, parce que c'est ensemble que nous réussirons **à faire bouger les choses**, à recréer un lien social entre tous les salarié·es. C'est ensemble que nous défendrons les intérêts collectifs des salarié·es (salaires, conditions de travail,...).

♦ **UNITAIRES**, parce que l'unité est l'outil essentiel à l'action. Elle permet de **créer un rapport de force afin de donner du poids aux revendications communes des salarié·es**.

♦ **DÉMOCRATIQUES**, car c'est à partir des idées de chacun et chacune, suscitées lors de débats, qu'émergent les projets collectifs et les revendications. **On ne fait pas à la place des salarié·es, mais on fait avec les salarié·es. Chaque salarié·e doit être l'acteur du changement de ses conditions de travail et de vie.**

