

NOS REVENDICATIONS, NOS RÉSULTATS

Parce que des revendications sans résultats réels ne servent à rien, nous nous engageons à agir dans les entreprises et dans les branches professionnelles pour obtenir de nouveaux droits. Depuis les précédentes élections TPE, notre syndicalisme CFDT a fait ses preuves.

Choisir des candidat-es qui vous ressemblent, qui connaissent votre métier et défendent vos intérêts, c'est donner du poids à votre voix. Plus la CFDT recueillera de voix, plus nous serons en situation d'obtenir des résultats.

Du 28 novembre au 12 décembre 2016, votez CFDT !

Ce guide vous est remis par la CFDT. Pour en savoir plus, contactez-nous.



VOTEZ pour des candidat-es qui vous ressemblent

PETITESENTREPRISES.CFDT.FR



Cfdt:

LE SYNDICAT DES

TPE

TRÈS PETITES ENTREPRISES

VOTRE GUIDE PRATIQUE

Salarié-es des Très petites entreprises (moins de 11 salarié-es)
Assistant-es maternel-les
Salarié-es du particulier employeur

PETITESENTREPRISES.CFDT.FR



LE SYNDICAT DES

TPE

TRÈS PETITES ENTREPRISES

VOTRE SITE WEB !

PETITESENTREPRISES.CFDT.FR

- **Toutes les informations juridiques** dédiées aux salariés des petites et très petites entreprises, aux salariés du particulier employeur et aux assistantes maternelles.
- **L'actualité des petites entreprises dans vos régions ou dans vos branches.**
Portraits, reportages, témoignages, la CFDT vous informe sur les actions qui sont menées en France, sur vos territoires et dans vos champs professionnels.
- **Les coordonnées de nos équipes près de chez vous !** Vous avez une question ? Vous souhaitez devenir adhérent ou militant ? Trouvez les contacts dont vous avez besoin dans notre annuaire.



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75 955 PARIS CEDEX 19
TÉL : 01 42 03 80 00
FAX : 01 42 03 81 44

Il existe en France plusieurs types de syndicalisme.
La CFDT fait primer le dialogue sur la confrontation stérile
afin d'obtenir des résultats.

Nous défendons des valeurs de justice sociale
et d'émancipation, mais nous faisons aussi le choix
de regarder la situation telle qu'elle est.
D'apporter des réponses effectives
à vos attentes et adaptées à l'entreprise.
Ce syndicalisme de résultats a fait ses preuves
dans les TPE ou auprès des particuliers employeurs !

Avec ces élections, c'est toute notre organisation
qui s'engage afin que "petite entreprise" ne rime pas
avec "petits droits".

Laurent Berger,
secrétaire général de la CFDT

ÉDITORIAL



C'est à vos côtés, salariés des TPE, du particulier employeur et assistantes maternelles que la CFDT a privilégié son action ces dernières années.

Au quotidien, les équipes CFDT vous rencontrent dans les commerces, les entreprises et les zones d'activités, ou vous accueillent dans leurs permanences locales pour mieux vous connaître et vous être utiles.

La CFDT a toujours considéré que les salariés des Très petites entreprises sont des salariés à part entière. Pour nous, la défense et l'obtention de nouveaux droits doivent concerner tous les salariés, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise au sein de laquelle vous travaillez.

Notre syndicalisme est un syndicalisme de résultats concrets pour tous et toutes, avec une méthode : la négociation collective ! Ce syndicalisme porte ses fruits. Il ne s'agit pas de solutions toutes faites, mais bien de construire avec vous, salariés des TPE, des revendications qui vous concernent, des actions propres à la réalité de vos entreprises, de vos professions.

La CFDT, c'est aussi le choix de l'utilité aux salariés. Dans ce guide, vous trouverez des informations sur les prochaines élections auxquelles vous allez participer, sur vos nouveaux droits, des conseils, mais aussi des expériences vécues par des salariés de Très petites entreprises avec le soutien de la CFDT.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture et une bonne utilisation.

Votez pour des candidats qui vous ressemblent, votez pour la CFDT.

Marie-Andrée Seguin, *secrétaire nationale CFDT chargée des petites entreprises*

Rédaction : CFDT - Service Vie au travail et Dialogue social - Service Juridique

Conception et réalisation : Service Information Communication CFDT

Crédits photos : Joseph Melin

Imprimé par SIB imprimerie à Boulogne-sur-Mer

sur papier issu de forêts gérées durablement certifié PEFC
en juillet 2016.



- 6 **LA CFDT EN 10 POINTS**
- 7 **SALARIÉS DES TPE, LA CFDT À VOS CÔTÉS**
- 8 **LA CFDT, LE SYNDICAT DES TPE**
- 9 **ÉLECTIONS TPE, MODE D'EMPLOI**
- 10 **AVEC LA CFDT, DÉFENDRE VOS DROITS**
- 12 **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR, ASSISTANTES MATERNELLES DÉFENDRE VOS DROITS, VOTRE POUVOIR D'ACHAT**
- 15 **LA CFDT SE MOBILISE POUR DE NOUVELLES GARANTIES**
- 18 **DE NOUVEAUX DROITS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**
- 20 **AGIR POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**
- 23 **UNE PROTECTION SOCIALE DE QUALITÉ POUR TOUTES ET TOUS**
- 25 **LA CFDT AGIT POUR VOS SALAIRES ET VOTRE POUVOIR D'ACHAT**
- 27 **LA CFDT S'ENGAGE POUR LA PARITÉ HOMME-FEMME**
- 29 **AVEC VISALE, LA CFDT AGIT POUR UN MEILLEUR ACCÈS AU LOGEMENT**
- 30 **RÉPONSES À LA CARTE, UN NOUVEAU SERVICE POUR LES ADHÉRENTS**
- 32 **ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT : DES ATOUTS AU QUOTIDIEN**
- 33 **DROIT DU TRAVAIL**

1. La CFDT est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : 860 243, des hommes (53 %) et des femmes (47 %) qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans les petites et les grandes entreprises, dans le privé en majorité, dans le public et dans toutes les régions de France.
2. La CFDT est le deuxième syndicat français en nombre de voix aux élections prud'homales et dans les entreprises et administrations.
3. La CFDT est le syndicat où l'adhérent a des droits. Le droit d'être écouté, respecté, informé, défendu gratuitement en cas de problème.
4. La CFDT n'est ni de gauche ni de droite, elle est du côté des salariés. Son premier objectif est d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés en faisant reculer les inégalités. C'est par exemple la CFDT qui a obtenu le droit de partir à la retraite à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes.
5. La CFDT est un syndicat pragmatique qui préfère trouver des solutions par le dialogue, mais n'hésite pas à se mobiliser contre des mesures injustes comme la réforme des retraites de 2010.
6. La CFDT est un syndicat qui a toujours dénoncé toutes les dictatures, d'où qu'elles soient, et qui a aidé des syndicalistes à instaurer la démocratie comme en Pologne dans les années 80.
7. La CFDT est un syndicat laïc qui respecte toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme, à l'exclusion.
8. La CFDT sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail, à la précarité.
9. La CFDT est adhérente à la Confédération européenne des syndicats (CES) et se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de faire face aux nouvelles puissances pour créer des emplois, préserver sa protection sociale et faire progresser les qualifications.
10. La CFDT est solidaire de tous les syndicats du monde qui, comme elle, sont affiliés à la Confédération syndicale internationale (CSI).

SALARIÉS DES TPE, LA CFDT À VOS CÔTÉS

Vous êtes salarié d'une Très petite entreprise, du particulier employeur ou assistante maternelle ? Ce guide est fait pour vous !

Vous êtes nombreux, **près de 5 millions**, vos professions recouvrent des métiers, des territoires d'une très grande diversité et vos réalités au travail sont multiples. La CFDT s'adresse à vous toutes et tous :

- Salariés des Très petites entreprises¹ de tous les secteurs professionnels : services, industrie, commerce, construction, santé, transport, agroalimentaire... ;
- Salariés du particulier employeur² ;
- Assistantes maternelles.

Pour la CFDT, vous rencontrer et vous écouter est indispensable. Nous avons besoin de vous entendre pour mieux connaître vos réalités et vos attentes en matière sociale. Nous souhaitons que ces échanges soient utiles pour vous, qu'ils répondent à vos questions, demandes individuelles comme collectives, sur vos droits et leur application dans vos lieux de travail.

Dans ce guide³, vous trouverez des informations sur les prochaines élections, vos droits et les garanties obtenues par la CFDT. Cela vous permettra de mieux connaître nos revendications et nos résultats. Parce que des revendications sans résultats réels ne servent à rien, nous nous engageons à agir dans les entreprises et dans les branches professionnelles pour obtenir de nouveaux droits bénéficiant à tous les salariés de TPE.

¹ **Très petites entreprises (TPE)** : elles comptent moins de 11 salariés. Dans ces entreprises, le Code du travail ne prévoit pas l'élection de délégués du personnel. Des conventions collectives baissent le seuil du nombre de salariés en deçà de 10 salariés pour l'organisation de ces élections, ce sont des cas très rares.

² **Particulier employeur** : c'est un particulier qui emploie un salarié pour effectuer un travail à domicile. Le particulier employeur a les mêmes responsabilités que n'importe quel employeur, mais il peut toutefois déléguer les démarches administratives à un organisme.

³ Vous ne travaillez pas dans une Très petite entreprise et ce petit guide est arrivé entre vos mains ? Il pourra sûrement être utile à un de vos proches : enfants, petits-enfants, neveux, nièces, amis, etc., qui travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés. Offrez-leur !

LA CFDT : LE SYNDICAT DES TPE TRÈS PETITES ENTREPRISES

Faites le choix d'un syndicalisme qui vous ressemble ! Du 28 novembre au 12 décembre 2016, vous êtes invité à voter aux élections professionnelles car vous êtes salarié d'une Très petite entreprise (TPE) du particulier employeur ou assistante maternelle.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, où ne sont élus ni délégués du personnel ni comité d'entreprise, ainsi que pour les employés à domicile, les organisations syndicales vous représentent au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel.

Cette année, et pour la première fois, vous avez la possibilité d'élire **vos représentants régionaux dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)**. La CFDT revendiquait ce droit et elle l'a obtenu.

La CFDT fait le choix de présenter des candidats qui vous ressemblent (172 candidats CFDT se présentent, dont 57 % de femmes). Ces militants et ces militantes sont, comme vous, salariés de Très petites entreprises, du particulier employeur ou assistantes maternelles : ils partagent vos préoccupations et connaissent les contraintes de vos métiers.

Les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Elles ont été créées dans le cadre de la loi Rebsamen du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi. Des salariés de TPE y siègeront dès juillet 2017 et vous apporteront des conseils et des informations sur vos conditions de travail.

Ces commissions seront composées de 10 représentants des organisations syndicales de salariés et de 10 représentants des organisations patronales. C'est un espace de concertation entre salariés et employeurs de TPE en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail et de conflits individuels ou collectifs.

ÉLECTIONS TPE, MODE D'EMPLOI

Modalités du scrutin

Organisées tous les quatre ans dans les régions, par voie électronique ou par correspondance, les élections ont lieu sur sigle : les salariés doivent choisir une organisation syndicale représentative ou un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative. Chaque organisation syndicale peut présenter une liste de 10 candidats issus de TPE (c'est le cas de la CFDT).

Qui vote ?

Les salariés des entreprises de moins de 11 salariés, les employés du particulier employeur ou les assistantes maternelles. L'inscription sur les listes est automatique ; vous recevrez un courrier d'information sur le scrutin, ainsi que la confirmation de votre inscription.

Pourquoi voter lors de ces élections ?

Pour choisir les organisations syndicales qui vous représenteront et défendront vos intérêts en rapport avec votre convention collective.

Pour désigner les salariés de TPE qui siègeront dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dès juillet 2017 et vous apporteront des conseils et des informations sur vos conditions de travail.

Pour participer à la désignation des conseillers prud'hommes qui tranchent les litiges individuels liés au travail.

Quand et comment ?

En votant en ligne ou par courrier du 28 novembre à 9 heures au 12 décembre 2016 à 19 heures. Vous allez recevoir le matériel de vote vous pourrez voter en vous connectant à l'adresse indiquée sur votre matériel de vote ou en envoyant par courrier votre bulletin de vote. Les résultats seront publiés le 22 décembre 2016.

Choisir des candidats qui vous ressemblent et connaissent votre métier, c'est vous assurer que vos droits seront bien défendus, et ce, à tous les niveaux !

www.petitesentreprises.cfdt.fr

AVEC LA CFDT, DÉFENDRE VOS DROITS

Salariés des TPE, du particulier employeur ou assistantes maternelles, ne restez pas isolés! À la CFDT, des lieux, des outils et des personnes ressources peuvent vous aider.

Dans les lieux d'accueil et de proximité CFDT

Nos locaux sont répartis sur tout le territoire métropolitain et les DOM. Des militantes et des militants vous accueillent et vous accompagnent dans vos démarches, vous informent sur vos droits professionnels et territoriaux (pour des cas individuels ou collectifs).

En faisant appel à un conseiller du salarié

Dans les Très petites entreprises, souvent dépourvues de représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux), et dans les autres, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement peut se faire assister, à cette occasion, par un conseiller du salarié.

En faisant appel à un salarié mandaté

Le salarié mandaté peut intervenir pour négocier un accord dans votre entreprise (sur le temps de travail par exemple). Il est désigné par une organisation syndicale représentative pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel.

[Nouveau] Par téléphone avec Réponses à la carte

Réponses à la carte est un service téléphonique réservé aux adhérents CFDT. Tous les adhérents de la CFDT peuvent accéder à ce nouveau service d'information et de conseil par téléphone, ouvert six jours sur sept. Un vrai plus, notamment pour les salariés les plus isolés (lire page 30, Réponses à la carte).

Sur le site petitesentreprises.cfdt.fr

Sur le site Internet de la CFDT dédié aux salariés des petites entreprises, vous trouverez tous les outils et les informations sur vos droits et les actualités dans vos régions et branches professionnelles.

DES ACTIONS DES RÉSULTATS

Négocier avec l'employeur, être à l'écoute des salariés

Claude, cadre dans une association: «*Je travaille pour une association d'organisation de producteurs. J'ai contacté la CFDT à l'occasion de la négociation d'un accord d'entreprise. J'ai été salariée mandatée pour négocier et signer l'accord relatif au forfait jours pour les cadres et salariés très autonomes. Cet accord est applicable dans l'association depuis janvier 2016 et il correspond bien à notre autonomie professionnelle.*

Désormais, tous les six mois, l'association doit organiser un entretien pour chaque salarié sur la charge de travail de la personne, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié ainsi que la rémunération. J'ai apprécié la disponibilité et les conseils de la CFDT tout au long de cette négociation. »

La précarité ne doit pas être une fatalité

Sophie, salariée dans l'agroalimentaire: «*Je suis ouvrière de production dans une TPE. J'ai interpellé la CFDT à l'occasion de sa venue dans l'entreprise: j'étais en CDD depuis plusieurs années sans perspective de CDI. Suite aux différents échanges, je leur ai demandé d'intervenir auprès de mon employeur. Le syndicat a instauré un dialogue qui a permis une ouverture et la concrétisation d'un CDI. J'ai maintenant une situation stable qui permet de garantir un revenu fixe pour mon foyer.* »

Des actions collectives pour préserver l'emploi

Gilbert est salarié et délégué du personnel dans une entreprise de tourisme social qui emploie 8 salariés. La convention collective des agences de tourisme permet à des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés d'être délégués du personnel. L'entreprise de Gilbert a connu de graves dysfonctionnements comptables qui ont fait peser des menaces sur l'emploi des salariés. En tant que délégué du personnel et avec le soutien de ses collègues, il a réussi à préserver tous les emplois. Aujourd'hui, le dialogue social avec l'employeur est constructif, notamment sur l'amélioration des conditions de travail avec un aménagement des locaux.

SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR, ASSISTANTES MATERNELLES

DÉFENDRE VOS DROITS, VOTRE POUVOIR D'ACHAT

Salariés du particulier employeur ou assistantes maternelles, vous êtes plus d'un million ! Si les assistantes maternelles ont l'occasion d'échanger avec leurs pairs dans les Relais d'assistantes maternelles par exemple, vos métiers s'exercent souvent dans l'isolement. La CFDT a négocié de nouveaux droits pour vous : ils incarnent la volonté de travailler toujours plus à faire reconnaître vos professions. Vos activités, porteuses pour l'emploi, répondent à un fort besoin social pour faire vivre les services à la personne en proximité dans nos régions.

Salariés du particulier employeur

Une nouvelle classification et une nouvelle grille de salaires

Après une première version en 2010, le dernier accord de classification signé en mars 2014, en vigueur depuis avril 2016, et pour lequel la CFDT a œuvré, permet de prendre en compte les métiers traditionnels et d'introduire de nouvelles activités : 21 emplois-repères dans la Convention collective nationale (CCN) ont été identifiés d'après les situations de travail les plus courantes. Une grille de salaires actualisée prend désormais en compte les certifications de branche pour être applicable à tous les salariés du particulier employeur.

Formation : augmentation de la contribution des employeurs de 0,25 à 0,35 %

Les particuliers employeurs cotisent pour la formation professionnelle, ces fonds permettent aux salariés de suivre une formation et d'avoir leurs salaires et leurs frais pris en charge. Ils peuvent par exemple préparer l'une des trois certifications reconnues de niveau V : assistant maternel/garde d'enfants, employé familial ou assistant de vie dépendance. La CFDT met tout en œuvre pour que ces titres soient reconnus et valorisés pour des métiers proches comme ceux qui s'exercent dans les associations, entreprises de services à la personne ou encore dans les maisons de retraite.

BON À SAVOIR

La convention collective des salariés du particulier employeur est applicable à tout salarié employé par un particulier (même celui qui passe par l'intermédiaire d'une association ou d'une entreprise en tant que mandataire) pour travailler au domicile du particulier employeur.

Assistantes maternelles

Formation : augmentation de la contribution des employeurs de 0,15 à 0,35 %

Comme les particuliers employeurs, les parents employeurs cotisent pour la formation professionnelle et leur contribution a plus que doublé à la fin août 2015 suite à l'extension de l'accord signé par la CFDT. Ces fonds permettent aux salariés de suivre une formation et d'avoir leurs salaires et leurs frais pris en charge. Le titre assistantes maternelles/garde d'enfants est la seule certification adaptée au métier d'assistante maternelle et prend en compte le contexte du particulier employeur. Elle est accessible par formation ou par Validation des acquis de l'expérience (VAE). Par ailleurs, la CFDT met tout en œuvre pour que ce titre soit reconnu dans les métiers proches (Atsem, crèche, etc.).

Gisèle, assistante maternelle

« J'exerce mon métier chez moi mais je rencontre des collègues dans l'exercice de ma profession. Les Relais d'assistantes maternelles nous permettent de nous réunir avec les enfants pour des activités d'éveil et des moments d'échange. Notre métier n'est pas reconnu comme tel, beaucoup considèrent que nous ne faisons que nourrir et coucher l'enfant alors que nous participons à leur éveil, nous sommes pour eux un vrai repère. Je représente la CFDT à la Commission consultative paritaire départementale (CCPD) du Vaucluse. Exercer la profession d'assistante maternelle nécessite un agrément délivré, après enquête, par la Protection maternelle et infantile (PMI). Cet agrément est renouvelable tous les cinq ans. Dans le secteur de la petite enfance, on compte près de 400 000 assistantes maternelles du particulier employeur, parmi lesquels une majorité de femmes. »

Assistantes maternelles, votre adhésion CFDT est une assurance !

Le Code de l'action sociale et des familles impose aux professionnels agréés assistantes maternelles de s'assurer pour les dommages provoqués par les enfants accueillis ou dont les enfants pourraient être victimes. La CFDT Services a intégré la cotisation à cette assurance dans son adhésion syndicale. Ainsi, l'assistante maternelle qui adhère à la CFDT est couvert par l'assurance responsabilité civile professionnelle Macif, et ce sans aucun frais supplémentaire, que l'activité s'exerce au domicile ou en Mam (Maison d'assistantes maternelles). Un plus à l'adhésion !

BON À SAVOIR

La convention collective des assistantes maternelles du particulier employeur est applicable à toute assistante maternelle agréée par le Conseil départemental de son domicile, et qui travaille pour un ou plusieurs particuliers.

www.cfdt-services.fr

Salariés du particulier employeur, assistantes maternelles : un fonds d'action sociale

Les salariés du particulier employeur et les assistantes maternelles bénéficient chacun d'un fonds d'action sociale. Il a pour objet de fournir des aides à titre exceptionnel et/ou ponctuel, aux salariés dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique nécessite de l'aide. Depuis fin 2015, les salariés peuvent demander, suivant leurs ressources, de l'aide pour financer la poursuite des études de leurs enfants (livres scolaires, installation pour un étudiant...). D'autres projets sont portés par la CFDT comme l'aide à l'achat d'un véhicule, au départ en vacances ou en cas de surendettement.

LA CFDT SE MOBILISE POUR DE NOUVELLES GARANTIES

Vous êtes nombreux à être préoccupés par le maintien de votre emploi et la qualité de celui-ci. Avec vous, la CFDT a obtenu des avancées sociales significatives sur le temps de travail notamment.

Temps partiel, un meilleur encadrement pour les salariés

Le temps partiel est source de précarité, la répartition des horaires et de la durée du travail est souvent imposée par les employeurs (80 % des emplois à temps partiel sont par ailleurs occupés par des femmes). La CFDT a obtenu l'obligation de négocier l'organisation du temps de travail pour lutter contre les horaires morcelés et le temps partiel subi. **Aujourd'hui, il est mieux encadré pour éviter les excès.**

La semaine de référence d'un contrat de travail à temps partiel est désormais de 24 heures au minimum, sauf accord de branche ou demande explicite du salarié :

- l'employeur est obligé de négocier avec les représentants du personnel l'organisation du temps de travail pour lutter contre les horaires morcelés ;
- le salaire est majoré de 10 à 25 % dès la première heure de travail complémentaire ;
- les salariés à temps partiel ont un accès prioritaire au temps plein.

Ce sont des bénéfices directs pour les salariés à temps partiel : l'accès à un revenu décent, le droit aux indemnités journalières ou encore la possibilité de cumuler deux emplois grâce à des horaires mieux cadrés, ou au moins de pouvoir disposer librement de son temps non travaillé.

Plus d'un million et demi de salariés bénéficient aujourd'hui de la nouvelle loi sur le temps partiel.

Dérogations au temps partiel: la CFDT négocie un accord dans le secteur de la coiffure

En 2016, la CFDT a négocié un accord dans le secteur de la coiffure, il offre des garanties aux salariés concernés par des dérogations à la durée minimale légale de 24 heures :

- la possibilité pour des coiffeurs exerçant le vendredi et le samedi de travailler 16 heures par semaine exclusivement sur ces deux journées;
- pour les métiers de l'esthétique et du cosmétique: de travailler sept heures par semaine sur une journée complète;
- pour les agents de maîtrise et/ou cadres administratifs: sept heures hebdomadaires sur une journée contractuellement définie.

Les salariés concernés par ces dérogations auront droit à une prime spécifique de 5 % calculée sur leur salaire de base.

Travail du dimanche: des avancées sociales

La CFDT a toujours combattu la banalisation et la généralisation du travail dominical et exige auprès des employeurs des contreparties pour les salariés concernés: rémunération, emploi, conditions de travail. Pour le syndicat, la plus-value sociale et économique du travail dominical doit être démontrée, quelle que soit la zone géographique ou la taille de l'entreprise.

DES ACTIONS

DANS DES PROFESSIONS ET DES TERRITOIRES

Dans le secteur de la bijouterie/joaillerie/orfèvrerie/cadeaux

Le secteur professionnel est confronté à une vive concurrence internationale (notamment avec Londres).

La négociation sur le travail du dimanche et l'accord signé par la CFDT offre de nouvelles garanties aux salariés :

- **des créations de postes**, 16 % de l'effectif de l'activité commerce soit 100 emplois.
- **des compensations financières** ont également été obtenues avec:
 - 150 % de majoration perçue au titre des heures de travail effectuées;
 - une prise en charge par l'employeur du transport de retour au domicile pour les salariés terminant leur travail après 22 heures.

Dans la métropole nantaise

Un accord limitant le nombre d'ouvertures des commerces du centre-ville a été trouvé par la CFDT avec des organisations patronales.

Avant de s'engager dans la négociation, la CFDT est allée questionner les salariés concernés afin de mieux connaître leurs attentes.

L'accord que la CFDT a signé comporte des avancées sociales :

- limitation des ouvertures à deux dimanches après-midi de décembre dans les commerces du centre-ville;
- la fermeture des centres commerciaux et grandes surfaces;
- des contreparties en matière de rémunération et de repas;
- la conditionnalité de l'ouverture du commerce au volontariat des salariés;
- un bilan économique et social de ces deux ouvertures;
- deux jours de repos consécutifs sur 20 semaines par an.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

De plus en plus de salariés sont appelés au cours de leur vie professionnelle à changer de métier ou d'entreprise, à s'adapter au marché du travail. Pour la CFDT, la formation professionnelle doit être un outil au service de la sécurisation des parcours.

Le Compte personnel de formation: un acquis CFDT pour sécuriser votre parcours professionnel

Depuis janvier 2015, le Compte personnel de formation (CPF) a remplacé le Droit individuel à la formation (Dif). Alimenté à hauteur de 24 heures par an et plafonné à 150 heures, c'est un droit à la formation attaché à chaque personne, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Plus de 3 millions de personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, ont déjà ouvert leur Compte personnel de formation et quelque 330 000 formations ont été validées.

Qui gère mes droits ?

C'est vous! Depuis le 5 janvier 2015, vous y avez directement accès en créant votre compte sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Que devient mon Dif ?

L'ensemble des heures acquises dans le cadre du Dif est transféré sur votre CPF. Votre employeur a l'obligation de vous notifier le solde de vos heures non consommées. Vous devez alors l'inscrire vous-même sur votre compte (veillez à conserver vos justificatifs).

À quelle formation ai-je droit ?

Tout salarié ou demandeur d'emploi peut suivre une formation lui permettant :

- d'obtenir une certification, une qualification ou un diplôme;
- de valider des acquis et des expériences (VAE)⁴;
- d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences (ce que chacun doit maîtriser au cours de sa vie professionnelle).

⁴ Validation des acquis de l'expérience: la VAE permet de faire valider son expérience professionnelle dans le but d'obtenir un titre ou diplôme homologué. Le dispositif est ouvert à toutes les personnes capables de justifier d'une expérience professionnelle, quel que soit leur statut: salarié (CDD, CDI, intérim...), demandeur d'emploi, non-salarié, bénévole (dans une association ou un syndicat, par exemple).

Le Conseil en évolution professionnelle: pour un meilleur usage de votre CPF!

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vous accompagne pour clarifier votre projet professionnel:

- en prenant en compte le contexte de votre branche professionnelle et du territoire où vous souhaitez exercer;
- en identifiant les formations accessibles et les financements possibles;
- en permettant, si besoin, le recours au Compte personnel de formation.

Un service gratuit et accessible à tous: salariés de petites ou de grandes entreprises, indépendants, artisans, apprentis, en emploi ou en recherche d'emploi; quels que soient votre âge, votre secteur d'activité et votre qualification. Seuls les étudiants et retraités qui occupent un emploi ont accès au CEP. Il se déroule toujours en dehors du temps de travail, sauf accord de branche.

Trois niveaux de conseil que vous activez librement en fonction du stade de votre projet: l'accueil individualisé, le conseil personnalisé et l'accompagnement à la mise en œuvre du projet.

BON À SAVOIR

Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP. Pour y accéder, contactez: Pôle emploi, Cap emploi, l'Apec, les missions locales et tous les Organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation (Opacif).

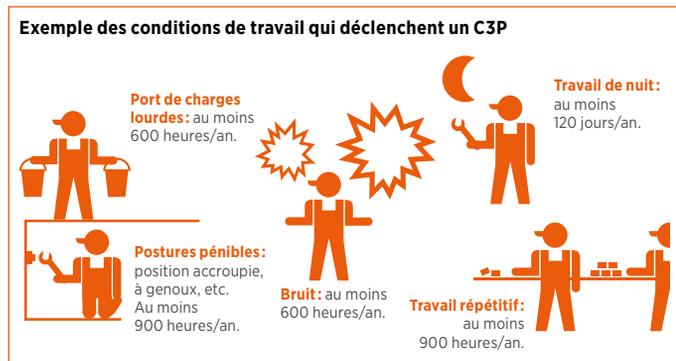
AGIR POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'absence de représentation syndicale dans vos entreprises aggrave les problèmes de sécurité au travail, d'où la recherche de solutions par la CFDT pour répondre à vos attentes, individuelles et collectives.

Compte pénibilité: la CFDT obtient les premiers résultats

À l'échelle nationale et depuis sa mise en place, en janvier 2015, 500 000 salariés ont déjà obtenu des points sur leur Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Ce compte permet aux salariés exposés aux nuisances, contraintes reconnues par la loi, de disposer de droits à la formation ou de partir plus tôt en retraite, totale ou partielle.

La reconnaissance de la pénibilité doit réduire les inégalités face aux risques professionnels et contribuer à une meilleure prévention dans les entreprises.



BON À SAVOIR

Compte pénibilité. Une forte vigilance syndicale sera nécessaire pour que les employeurs déclarent effectivement les expositions aux facteurs de pénibilité de leurs salariés et que ceux-ci puissent faire valoir leurs droits.

La CFDT s'engage pour mieux prévenir les risques professionnels

La CFDT mène des actions de proximité pour l'amélioration des conditions de travail des salariés et pour mieux prévenir les risques professionnels. À travers un dialogue social de qualité, la CFDT souhaite aborder avec les employeurs toutes ces questions pour l'ensemble des professions et au sein même des régions. Tout cela en proximité avec vous, salariés.

Des professions et des régions s'engagent pour la prévention des risques professionnels

- Au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) qui réunissent les syndicats de salariés et les représentants patronaux pour toutes les questions de santé, de sécurité au travail afin de produire des documents en vue de vous informer (sensibilisation, actions de proximité, conseils...).
- En Poitou-Charentes, une commission paritaire⁵ hygiène, sécurité et conditions de travail du bâtiment (CPHSCTB) s'est constituée. **Catherine siège pour la CFDT à cette commission, elle témoigne:**

«Des améliorations ont été élaborées par les partenaires sociaux, les idées de chacun sont prises en compte et le dialogue social dans cette commission est de qualité. Sur une proposition de la CFDT pour modifier le support d'information sur le travail en hauteur, l'utilisation des échelles a été acceptée.»

Les partenaires sociaux ont également réactualisé les documents d'information aux salariés du bâtiment sur le port de casque et de masque, afin de prévenir les accidents du travail.

Tous nos adhérents CFDT des TPE reçoivent ces documents qui leur sont utiles dans leur entreprise, l'information leur est transmise avec des conseils.»

⁵ Une commission paritaire rassemble des syndicats de salariés et d'employeurs.

Salariés des pharmacies : un accord pour de meilleures conditions de travail

Dans les pharmacies, un accord national sur l'amélioration des conditions de travail des salariés a été signé, par la CFDT notamment, en 2009. Il définit les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité au travail des salariés (stress, harcèlement, ergonomie...) et assurer la prévention des risques professionnels.

Françoise, pharmacienne, s'est mobilisée sur son lieu de travail pour faire appliquer cet accord. Elle raconte :

« Je travaille dans une pharmacie depuis neuf ans. Mon employeur s'était lancé dans un projet de réaménagement de son officine il y a quatre ans : des designers ont totalement relooké la pharmacie. Un très bel agencement, certes, mais au détriment de notre santé... Il n'y avait plus de siège pour les salariés dans la pharmacie. Selon notre employeur, il n'y avait pas de place mais pas facile de rester debout toute la journée sans pouvoir s'asseoir ! Mon état de santé se dégradant, j'ai contacté la CFDT et j'ai pu présenter à l'employeur l'accord sur les conditions de travail dans la profession. Dans la semaine qui a suivi, celui-ci a fait l'acquisition de sièges assis-debout pour chacun des salariés. »

UNE PROTECTION SOCIALE DE QUALITÉ POUR TOUTES ET TOUS

Depuis janvier 2016, la complémentaire santé (mutuelle) est obligatoire pour tous les salariés. Elle participe à un meilleur accès aux soins quel que soit la taille de l'entreprise. En mai 2016, la CFDT recensait 82 négociations nationales qui ont abouti à la signature d'accords professionnels mettant en place une complémentaire santé ou une mise à jour des dispositions légales. Ces accords de branche concernent pour le moment plus de 6 millions de salariés de TPE (sans compter leurs familles).

La CFDT a négocié dans un grand nombre de branches pour rendre effectif le droit à une complémentaire santé pour tous : dans les HCR (hôtels, cafés, restaurants), les services de l'automobile, pour les gardiens et concierges ou encore les salariés des cliniques vétérinaires.

La complémentaire santé c'est :

- l'obligation pour les employeurs de garantir une couverture collective des frais de santé non couverts par la Sécurité sociale aux salariés qui n'en bénéficient pas déjà : le ticket modérateur (ce qui reste à charge après le remboursement de l'assurance-maladie), le forfait journalier hospitalier, les soins dentaires ou encore le forfait optique ;
- l'obligation pour l'employeur de financer la moitié du coût de cette complémentaire ;
- un coût abaissé grâce à une mutualisation plus grande.

La complémentaire santé vous garantit des soins de bonne qualité et au juste prix grâce à un contrat collectif et la possibilité de progresser professionnellement en changeant d'entreprise, sans craindre de perdre sa couverture santé.

BON À SAVOIR

L'accord de votre profession ou celui de votre entreprise peut prévoir une protection santé (médecins, laboratoire, optique, dentaire) pour votre famille. **Il peut être facultative**, vous choisissez d'y adhérer ou pas, vous avez donc une cotisation supplémentaire à payer qui n'est pas prise en charge par votre employeur. **Ou obligatoire**, votre employeur a décidé de couvrir votre famille, il doit donc payer la moitié de la cotisation totale (salarié et famille).

“ PAROLES DE SALARIÉS

Claire, salariée d'un centre social et négociatrice nationale

« Je travaille dans un centre social depuis douze ans et je suis négociatrice nationale depuis deux ans. Lors de l'application de l'accord complémentaire santé dans notre centre social, j'ai présenté les points importants de l'accord et des propositions. Elles ont été décidées collectivement dans mon entreprise.

Nos dirigeants se sont appuyés sur mon expertise et ma connaissance des enjeux en lien avec l'accord professionnel. Grâce à l'expertise de la CFDT, j'ai pu aider mon association à négocier un accord favorable aux salariés. Effectif dès cette année, c'est un plus pour les salariés, ils en mesurent les impacts. »

Les centres sociaux dépendent de la Convention collective nationale (CCN) des Acteurs du lien social et familial (Alisfa) tout comme les centres socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local.

Alain, salarié d'une petite entreprise industrielle sans convention collective

« Avec mes collègues, nous étions demandeurs d'une mutuelle d'entreprise car nous avions des attentes en matière de remboursements de frais de santé (notamment optique et dentaire). J'ai signé un accord d'entreprise portant sur la complémentaire santé. Aujourd'hui, j'économise 53 euros par mois par rapport à ma mutuelle individuelle. Nous avons aussi la possibilité de contacter la mutuelle en cas de questions et problèmes. »



LA CFDT AGIT POUR VOS SALAIRES ET VOTRE POUVOIR D'ACHAT

Il subsiste de très fortes inégalités entre les salariés issus d'une grande ou d'une Très petite entreprise. Plus l'effectif de l'entreprise est faible, plus le nombre de salariés rémunérés au Smic est élevé. La valorisation des salaires et du pouvoir d'achat des salariés se décide notamment dans les branches professionnelles. Quelques exemples de récentes négociations.

Greffes des tribunaux de commerce : la CFDT obtient le 13^e mois pour les salariés

La CFDT a été le moteur de ces négociations qui ont permis cette avancée sociale pour les salariés des greffes des tribunaux de commerce, qui, contrairement aux idées reçues, sont loin de percevoir des salaires élevés... Les 134 greffes des tribunaux de commerce qui emploient 1618 personnes pourront désormais bénéficier d'un 13^e mois. La mise en œuvre se fera en deux temps : le montant de la prime de 13^e mois versée au titre de l'année 2016 est égale à 50 % du salaire de base de l'intéressé ; pour l'année 2017, le montant sera de 100 %.

Transports : pas de petits droits pour les salariés des TPE !

Le transport regroupe de nombreuses activités comme le sanitaire, le transport de marchandises, de voyageurs, la logistique, le déménagement. Après plusieurs années de gel des salaires, grâce aux mobilisations des salariés à travers de multiples actions, la CFDT a contribué à améliorer leur pouvoir d'achat et a obtenu la revalorisation des salaires minimaux de 2 % fin 2015 ainsi que l'augmentation significative des frais de déplacement (2 % d'augmentation).

Pouvoir d'achat : d'autres secteurs concernés

- Obtention d'une prime annuelle pour les 472324 salariés **des entreprises de propreté** début 2015 (des milliers de salariés de TPE sont concernés).
- Augmentation de 25 % de la prime d'astreinte **des gardiens, concierges et employés d'immeuble** dont le contrat est antérieur au 1^{er} janvier 2003.
- Préservation des primes sur le fractionnement des congés et sur les jours d'ancienneté dans le **secteur du bâtiment**.

- Pour les salariés de la **Convention collective cabinet dentaire** et grâce à l'intervention de la CFDT en commission paritaire nationale, la rémunération de garde et astreintes sera payée à 100 % au lieu de 50 %.

BON À SAVOIR

Dialogue social. Selon nos enquêtes auprès de salariés, le dialogue social est assez facile dans vos entreprises : prise de congés payés, horaires de travail. En revanche, c'est plus difficile concernant vos rémunérations, la reconnaissance de vos qualifications, de vos compétences et, dans certaines entreprises, le simple respect de vos droits et/ou des personnes. La CFDT peut vous conseiller et vous accompagner dans votre entreprise pour faire reconnaître vos qualifications et vos compétences professionnelles auprès de votre employeur.

LA CFDT S'ENGAGE POUR LA PARITÉ HOMME-FEMME

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont une réalité connue de tous. Pourtant, dans bon nombre de situations, certaines salariés préfèrent garder le silence. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les difficultés sont souvent similaires. En matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la réglementation est pourtant claire : *«L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes: cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.»*⁶

Des professions s'engagent pour l'égalité homme-femme

Experts-comptables et commissaires aux comptes. La branche des experts-comptables et commissaires aux comptes est composée de 67,6 % de femmes, dont la majorité n'occupent pas des postes à responsabilité... La Fédération Communication, conseil, culture (F3C) de la CFDT se bat tous les jours pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit une réalité, et en particulier là où c'est le plus difficile. La CFDT a d'ailleurs signé, le 4 janvier 2013, un accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Bureaux d'études. La CFDT a signé un accord dans la profession sur l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'un avenant relatif aux forfaits annuels en jours dans la branche des bureaux d'études (en avril 2014). Cet accord prévoit des avancées qui contribuent à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes : droit à la déconnexion, suivi de la charge de travail, mise en place de deux entretiens individuels par an.

Agences d'assurances. Les agences d'assurances emploient 87 % de femmes ! Un accord sur l'égalité professionnelle, signé par la CFDT, prévoit des mesures permettant de vérifier l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il rappelle que la mixité dans les emplois des différents métiers est *«un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique»*. À la suite de cet accord, une commission de suivi s'est constituée, un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord y siège. Celle-ci se réunit pour examiner, en lien avec

⁶ Source : ministère du Travail.

l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche, l'application des principes de l'accord sur l'égalité salariale et en suivre l'évolution.

www.f3c.cfdt.fr

BON À SAVOIR

Égalité salariale. Les entreprises doivent s'engager à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail à valeur égale. Par exemple, les périodes de congés maternité et d'adoption ne doivent pas être pris en compte dans la non augmentation du salaire. L'année de son retour de congé maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles d'une même position et d'un même coefficient.

AVEC VISALE⁷¹, LA CFDT AGIT POUR UN MEILLEUR ACCÈS AU LOGEMENT

Visale est un service gratuit de sécurisation des loyers du parc privé qui connecte emploi et logement, un service 100 % gratuit proposé par Action logement. Les bailleurs exigent de plus en plus de garanties que les salariés entrant dans un emploi ne peuvent pas toujours fournir, du fait de contrats majoritairement précaires (CDD, intérim, en apprentissage, ou CDI en période d'essai).

Pour lever l'obstacle de l'accès au logement et faciliter ainsi l'accès à l'emploi, Action logement a conçu Visale, un service de sécurisation des loyers du parc privé pour répondre aux attentes partagées des candidats locataires salariés, des entreprises qui recrutent et des bailleurs du parc locatif privé.

Visale facilite l'accès à l'emploi

Visale permet au salarié d'élargir son champ de recherche d'emploi car il offre une garantie si un nouveau logement doit être trouvé.

Visale rassure le propriétaire, il s'agit d'un dispositif gratuit de cautionnement des loyers impayés pendant les trois premières années du bail, sans franchise, ni carence, géré de manière totalement dématérialisée via le site www.visale.fr

À qui s'adresse Visale et quels sont les logements concernés ?

Visale est une garantie de paiement de loyers impayés pour tous les salariés du secteur privé non agricole nouvellement embauchés, à l'exclusion des salariés de plus de 30 ans en CDI confirmé. Pour en bénéficier, les salariés doivent entrer dans un logement du parc locatif privé dans un délai maximal de :

- douze mois après la prise en fonction pour les jeunes de moins de 30 ans ;
- trois mois après la prise de fonction pour les salariés de plus de 30 ans.

www.visale.fr

⁷¹ Visale: Visa pour le logement et l'emploi.

RÉPONSES À LA CARTE, UN NOUVEAU SERVICE POUR LES ADHÉRENTS

Un service téléphonique réservé aux adhérents CFDT

Depuis novembre 2015, tous les adhérents de la CFDT peuvent accéder au nouveau service d'information et de conseil par téléphone Réponses à la carte, ouvert six jours sur sept. Un vrai plus, notamment pour les salariés les plus isolés.

Pour les adhérents CFDT, salariés des petites entreprises, force est de constater qu'il n'est pas toujours facile d'avoir un contact avec votre syndicat local pour bénéficier des services offerts par la CFDT. Réponses à la carte est un accompagnement personnalisé sur l'ensemble du territoire. Des réponses sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel, vos conditions de travail, votre formation professionnelle, votre passage à la retraite ou vos droits à l'assurance-chômage... Au bout du fil, une personne compétente est à l'écoute et aide les adhérents à trouver la solution à leur problème.

La CFDT est le seul syndicat français à proposer ce type de service: c'est un plus à l'adhésion!

La CFDT vous écoute et vous répond du lundi au vendredi de 9 heures à 19 heures et le samedi de 9 heures à 13 heures. **Pour appeler Réponses à la carte**, munissez-vous de votre carte d'adhérent ! Votre Numéro personnalisé d'adhérent (NPA) vous sera demandé.



Adhérents, vos fédérations proposent aussi des services

La Fédération générale des transports et de l'environnement (FGTE) de la CFDT a mis en place un service aux adhérents de la route leur permettant un maintien de salaire à hauteur de 90 % dans le cadre de la suppression de leur permis de conduire, élément essentiel du contrat de travail.

Le service permet également :

- une assistance devant les juridictions (police, correctionnel) pour les conducteurs;
- le paiement d'une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire dans le cadre de la rupture du contrat de travail;
- la reconstitution partielle des points du permis de conduire.

Coût annuel du service pour l'adhérent : 17 euros.

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT : DES ATOUTS AU QUOTIDIEN

Avec 860 243 adhérents, la CFDT est implantée dans tous les secteurs d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Rejoignez les salariés des TPE-PE (Très petites entreprises et Petites entreprises) qui ont choisi la proximité et le dialogue social!

En adhérant à la CFDT :

- vous êtes écouté, informé, conseillé et défendu par les militants CFDT, sur votre lieu de travail;
- vous bénéficiez d'une assurance professionnelle;
- vous recevez une prestation en cas de grève;
- vous agissez sur votre vie professionnelle.

La cotisation, c'est «tout bénéfice». Cotiser à la CFDT, c'est:

- bénéficier des services aux adhérents;
- profiter d'une réduction d'impôts de 66 % de sa cotisation;
- recevoir gratuitement et à domicile dix numéros par an de *CFDT Magazine*;
- voir accès à des informations professionnelles et locales, éditées par les différentes structures de la CFDT (syndicat, fédération, union régionale);
- garantir notre indépendance vis-à-vis des partis politiques et du gouvernement;
- lutter contre la répression syndicale dans le monde (101 personnes assassinées pour leurs activités syndicales en 2012).

La CFDT partout, pour faire respecter vos droits et vous défendre:

- sur votre lieu de travail (conditions de travail, heures supplémentaires, congés, augmentations de salaire);
- dans les permanences juridiques CFDT;
- aux prud'hommes, si besoin (conseils, soutien financier, réseau d'avocats);
- dans les organismes sociaux (assurance-maladie, assurance-chômage, retraite complémentaire).

Adhérez en ligne! WWW.CFDT.FR/ADHESION

DROIT DU TRAVAIL

35 QUESTIONS JURIDIQUES ET PRATIQUES

37 QUEL JUGE POUR QUEL LITIGE ?

39 LE RECOURS AUX PRUD'HOMMES POUR LES SALARIÉS DES TPE

41 CONTRAT DE TRAVAIL : QU'EST-CE QUI DOIT Y FIGURER ?

45 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DANS QUEL CAS MON CONTRAT PEUT-IL ÊTRE ROMPU ?

49 CONGÉS PAYÉS : COMMENT ÇA MARCHE ?

52 SALAIRE : SUIS-JE CORRECTEMENT PAYÉ ?

54 RESTAURATION : PUIS-JE CASSER LA CROÛTE AU TRAVAIL ?

56 DURÉE DE TRAVAIL : COMBIEN D'HEURES PUIS-JE TRAVAILLER ?

60 TRAVAIL DU DIMANCHE : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

64 TEMPS DE TRAVAIL : QUAND PUIS-JE PRENDRE MA PAUSE ?

67 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : QUELLE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS MON ENTREPRISE ?

QUESTIONS JURIDIQUES ET PRATIQUES

Le droit du travail est très préoccupant pour les salariés et plus particulièrement pour ceux des petites entreprises. Et pour cause ! Le foisonnement de textes juridiques, souvent complexes, conjugué à l'isolement auquel les salariés doivent faire face entraînent un risque de mauvaise application de la loi. Il est donc fondamental de repérer les règles de droit du travail qui s'appliquent et de savoir où les trouver.

Quelle réglementation s'applique ?

Les sources du droit du travail sont multiples, se superposent et s'articulent. Voici une liste des principales normes applicables dans l'entreprise.

LE CODE DU TRAVAIL Il s'agit du socle minimum de droits qui s'applique à tout salarié, quelle que soit son entreprise. Ce code compile l'ensemble des textes législatifs ou réglementaires qui traitent des relations individuelles entre salariés et employeurs (contrat, durée du travail, licenciement, etc.) et des relations collectives de travail (représentation syndicale, droit de grève, etc.).	À SAVOIR Le guide Droits des salariés, édité chaque année par la CFDT, est un bon outil pour s'y retrouver. Vous pouvez également consulter la rubrique « Vos droits » et le carnet juridique sur le site internet de la CFDT.
CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS DE BRANCHE Dans la plupart des secteurs d'activité (appelés « branches professionnelles »), syndicats et patronat négocient des textes spécifiques, pour améliorer ou adapter le Code du travail à leur type d'activité.	À SAVOIR La convention collective qui s'applique dans votre entreprise (s'il y en a une) doit être indiquée sur votre bulletin de paie. Il existe également un outil de recherche sur le site du ministère du Travail (travail-emploi.gouv.fr/moteur-de-recherche-IDCC). Un exemplaire de la convention collective doit être disponible dans chaque entreprise.

<p>ACCORDS D'ENTREPRISE Encore plus près du salarié, certains accords sont élaborés par les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, pour adapter le droit du travail, généralement dans un sens plus favorable pour les salariés.</p>	<p>À SAVOIR À défaut de représentants syndicaux pour négocier de tels accords, les salariés des petites entreprises doivent souvent se contenter du socle minimum de droits issus du Code du travail et des conventions de branche.</p>
<p>CONTRAT DE TRAVAIL Cette convention entre salarié et employeur fixe notamment les conditions d'embauche, l'organisation et les conditions de réalisation du travail. Ces règles ne valent qu'entre les deux parties.</p>	<p>À SAVOIR Le contrat de travail implique trois éléments indispensables : la réalisation d'un travail pour autrui, le versement d'une rémunération et un lien de subordination entre employeur et salarié.</p>
<p>USAGE ET ENGAGEMENT UNILATÉRAL En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut décider, de lui-même, d'accorder un droit aux salariés, via un usage ou un engagement unilatéral. Pour supprimer ce droit, il devra respecter une certaine procédure.</p>	<p>À SAVOIR L'usage est fréquent dans les petites structures où il n'existe souvent pas de représentants pour négocier des accords collectifs.</p>
<p>JURISPRUDENCE C'est l'application du droit du travail par les juges quand ils statuent sur des litiges. L'interprétation qu'ils font de la loi s'impose aux employeurs et aux salariés dans leurs relations.</p>	<p>À SAVOIR Un fil d'actualité sur les dernières jurisprudences rendues par les tribunaux est à votre disposition dans la rubrique « carnet juridique » sur le site internet de la CFDT. Vous pouvez également consulter les décisions les plus importantes rendues par la Cour de cassation et par le Conseil d'État sur le site internet de Légifrance.</p>

Pour en savoir plus sur vos droit rendez-vous sur www.cfdt.fr, rubrique Vos droits.

QUEL JUGE POUR QUEL LITIGE ?

Plusieurs juridictions peuvent être saisies par le salarié lors d'un litige avec son employeur. Il importe donc de savoir quel est le juge compétent pour statuer, au risque de voir le recours rejeté.

JURIDICTION COMPÉTENTE	Type de litige (exemples).
CONSEIL DE PRUD'HOMMES (CPH)	Contrat de travail (rémunérations, clauses, congés payés, licenciement...).
TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SÉCURITÉ SOCIALE (TASS)	Reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, calcul et recouvrement des cotisations et des prestations de la Sécurité sociale.
TRIBUNAL DU CONTENTIEUX DE L'INCAPACITÉ (TCI)	État ou taux d'invalidité ou d'incapacité de travail lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, certaines décisions relatives à la situation des personnes handicapées et mineures.
TRIBUNAL D'INSTANCE (TI)	Élections professionnelles, représentativité syndicale.
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE (TGI)	Défense d'un intérêt collectif (non respect d'un accord, grève).
TRIBUNAL CORRECTIONNEL (TC)	Délit d'entrave, harcèlement.
TRIBUNAL ADMINISTRATIF (TA)	Autorisation de licencier un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical...).

En cas de doute, il est fondamental de trouver les conseils adaptés, notamment auprès de la CFDT qui a un réseau de représentants experts apte à épauler les salariés :

- les défenseurs syndicaux habilités à représenter les salariés devant certains tribunaux, dont le Conseil de prud'hommes et formés par la CFDT ;
- les Conseillers du salarié qui peuvent assister (s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise) les salariés lors de leur entretien préalable à un licenciement ou à une rupture conventionnelle (liste des conseillers disponible en mairie et dans chaque section de l'inspection du travail) ;
- les Conseillers juridiques des structures d'accueil CFDT (régions ou départements), coordonnées sur le site www.cfdt.fr

La marche à suivre

Il n'existe pas de solution clés en main en matière de droit du travail, tout dépend de la situation personnelle. Ce guide propose donc une marche à suivre, pour analyser des problématiques juridiques courantes et trouver des débuts de solution.

LE RECOURS AUX PRUD'HOMMES POUR LES SALARIÉS DES TPE

Les salariés des TPE ont moins accès que les autres à une régulation interne dans leurs entreprises, car les représentants du personnel y sont (beaucoup) moins présents qu'ailleurs. En cas de litige individuel, le recours aux prud'hommes est souvent incontournable.

La CFDT dans les Conseils de prud'hommes : l'importance du scrutin TPE

Les prud'hommes sont composés pour moitié de Conseillers salariés et de Conseillers employeurs. Le prochain renouvellement des Conseillers prud'hommes aura lieu en mars 2017, sur la base de l'audience électorale de chacune des organisations syndicales issue des résultats obtenus aux élections d'entreprise et au scrutin TPE de décembre 2016.

Pour faire respecter vos droits : la CFDT a besoin de votre vote pour être plus forte au sein des conseil prud'homaux.

Régler un litige en amont des prud'hommes

Durant de longues années, la CFDT s'est battue pour que les salariés des TPE aient accès à une forme adaptée de représentation du personnel. Cette revendication a été satisfaite en 2015, en juillet 2017, les branches devront avoir mis en place, par la négociation, des Commissions paritaires qui seront notamment habilitées à « résoudre les conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction ». À défaut, pourront s'y substituer des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dotées des mêmes compétences. Pour la CFDT, à chaque fois qu'il sera possible de régler le litige en amont des prud'hommes (dans ou hors de l'entreprise), cette voie devra, dans l'intérêt même du salarié, être privilégiée.

Régler un litige aux prud'hommes

Se faire aider et assister, le bon réflexe! Aller aux prud'hommes n'est pas chose simple! Il est conseillé de se faire assister dès le stade de la conciliation. Pour cela, il est possible de recourir aux services d'un défenseur syndical.

Donner toute sa chance à la conciliation: une priorité pour la CFDT

Chaque dossier dont les prud'hommes sont saisis doit normalement passer devant le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO). Le BCO, composé d'un Conseiller salarié et d'un Conseillé employeur, mettra tout en œuvre pour parvenir à concilier les parties. S'il y parvient, un procès-verbal de conciliation sera signé devant lui et l'affaire pourra être considérée comme terminée. S'il n'y parvient pas, il orientera l'affaire vers un Bureau de jugement (BJ) composé de deux Conseillers salariés et de deux Conseillers employeurs.

Recourir, si nécessaire, au jugement

En cas d'échec de la conciliation, les prud'hommes veilleront à mettre l'affaire en état d'être jugée. Ils vérifieront que les pièces produites par chacune des parties ont bien été communiquées à l'autre: c'est le nécessaire respect du principe du contradictoire.

Les parties consigneront toujours leurs argumentaires dans des écritures. Comme en matière prud'homale la procédure demeure orale, il sera possible de s'exprimer devant le BJ.

Si ce dernier ne parvient pas à dégager une solution, les parties seront alors convoquées devant une formation de départage où siègeront, non seulement les conseillers prud'hommes du BJ, mais aussi un juge professionnel qui jouera alors un rôle de «départiteur».

Sauf s'il porte sur de petits montants (prétentions inférieures à 4 000 €), le jugement rendu sera susceptible d'appel. L'arrêt d'appel sera, lui, susceptible de faire l'objet d'un pourvoi en cassation. Aussi, les délais avant d'obtenir une décision définitive pourront parfois être très conséquents.

Le cas particulier des référés

Lorsque sa demande relève de l'urgence et de l'évidence, le salarié peut saisir les prud'hommes en référé. La formation de référé devant laquelle son dossier passera rendra rapidement une ordonnance. En cas, par exemple, de non versement de salaire ou bien encore de non remise de bulletins de paie, de certificat de travail ou d'attestation destinée à l'assurance chômage.

CONTRAT DE TRAVAIL : QU'EST-CE QUI DOIT Y FIGURER ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Quel est le type de mon contrat de travail ?

Il existe principalement deux types de contrat de travail :

- le Contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein qui doit être la forme normale et générale de la relation de travail. Le CDI peut aussi être à temps partiel ;
- le Contrat de travail à durée déterminée (CDD) à temps plein ou partiel.

D'autres contrats plus atypiques :

- le contrat de travail temporaire¹ (ou intérimaire) qui est une forme de contrat à durée déterminée par lequel le salarié est mis à disposition d'une entreprise par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ;
- le contrat de travail en alternance qui se passe pour partie dans l'entreprise et pour partie en formation (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

La qualification du contrat de travail est essentielle: en cas d'erreur ou de fraude à la loi, le salarié pourra en demander la requalification en un dédommagement. Par exemple, un salarié qui a signé un CDI à temps partiel, mais qui travaille au-delà de la durée légale du travail, pourra saisir le Conseil de prud'hommes pour faire requalifier son contrat de travail en CDI à temps plein (forme normale et générale de la relation de travail).

À NOTER

En 2013², a été créé le Contrat de génération qui concerne toutes les entreprises y compris celles ayant moins de 50 salariés. Ce type de contrat, prévoit le recrutement d'un jeune en CDI tout en maintenant l'emploi ou l'embauche d'un senior jusqu'à la retraite. La CFDT, signataire de l'accord créateur, a défendu cette solidarité intergénérationnelle.

¹ Le contrat de travail temporaire (ou intérimaire) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission.

² Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du Contrat de génération.

Mon contrat doit-il obligatoirement être écrit ?

- Oui, pour les CDD, temps partiels, contrats de travail temporaire, contrats d'apprentissage, etc.
- Un écrit signé des deux parties est imposé par le Code du travail ; il doit être rédigé en français.
- Pas obligatoirement pour les CDI à temps plein (car il est censé être la forme normale du travail). La loi n'impose rien, ce qui veut dire qu'il peut être scellé à l'oral. L'employeur devra cependant remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche.

À NOTER

Il est toutefois fortement conseillé de demander à son employeur de formaliser la relation par un écrit, même pour un CDI, pour éviter toute contestation ultérieure.

Quelles mentions trouve-t-on généralement ?

Pour les CDI, rien n'est imposé par le Code du travail, mais le droit communautaire prévoit au minimum de mentionner :

- la dénomination et l'adresse de l'employeur, les noms et prénoms du salarié ;
- le début du contrat, la nature du poste, le titre/la classification ;
- le lieu de travail, le montant du salaire, la durée de travail ;
- le type de convention collective qui s'applique.

Les contrats dont la rédaction est obligatoire (CDD, temps partiels, contrats de travail temporaire, etc.) doivent comporter, au minimum, les mentions prévues par le Code du travail (la qualification du salarié, la rémunération et ses composantes, la durée de travail, etc.)³.

À NOTER

La période d'essai (temps limité où l'employeur comme le salarié peut mettre fin au contrat de travail sans formalités ni indemnités) et son éventuel renouvellement (maximum 1 fois si un accord de branche étendu le prévoit) doivent toujours être expressément mentionnés dans le contrat de travail. À défaut, il est présumé ne pas y en avoir. Sa durée n'est pas la même selon le type du contrat de travail et la catégorie professionnelle.

Pour les contrats d'apprentissage, les deux premiers mois du contrat sont considérés comme « période d'essai ». L'employeur comme l'apprenti pourra donc rompre le contrat de travail sans qu'il y ait lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat⁴.

À quelles clauses être attentif ?

Certains contrats prévoient des obligations supplémentaires qui engagent le salarié tout au long de son contrat (ex : la clause de mobilité, la clause de confidentialité, etc.) mais aussi après son départ (la clause de non-concurrence).

À NOTER

Ces clauses doivent être justifiées et proportionnées. Elles peuvent donner lieu à des contreparties financières.

Quelles clauses sont interdites ?

- Entre autres, celles qui portent atteinte aux libertés individuelles (ex : obliger le salarié à rester célibataire et sans enfant).
- Les clauses discriminatoires (ex : prévoir un salaire différent entre hommes et femmes).
- Les clauses de rémunération inférieure au Smic.
- Celles qui imposent au salarié à renoncer à l'avance à un droit (ex : celui d'aller en justice en cas de litige).
- Celles qui prévoient une rupture automatique du contrat de travail selon certaines circonstances.

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L. 1221-1 et suivants.
- Dans les conventions collectives : elles imposent souvent un écrit pour le contrat de travail, des mentions obligatoires et peuvent prévoir des clauses spécifiques.
- Dans le contrat de travail : il est vivement conseillé de le lire dans le détail avant de le signer car, comme tout contrat, il vous engage et les clauses spécifiques (mobilité, confidentialité, etc.) sont obligatoirement écrites.

³ Articles L. 1242-12 du Code du travail (CDD), L. 3123-14 du Code du travail (temps partiel), L. 1251-16 du Code du travail (contrat de travail temporaire).

⁴ Articles L.6222-18 et L. 6222-21 du Code du travail.

Quelles actions mener ?

La juridiction compétente est le Conseil de prud'hommes du siège de l'entreprise. Le juge pourra interpréter les clauses du contrat, leur portée et, le cas échéant, les annuler.

Le + CFDT

En cas de doute, vous pouvez différer la signature de votre contrat de travail, le temps de le faire examiner par un Conseiller juridique CFDT.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DANS QUELS CAS MON CONTRAT PEUT-IL ÊTRE ROMPU ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Les cas autorisés de rupture du contrat de travail sont nombreux et varient selon le type de contrat.

Dans quels cas un CDI peut-il être rompu ?

Pendant la période d'essai, qui est un temps limité où l'employeur et le salarié peuvent mettre fin au contrat de travail sans formalités ni indemnités, mais en respectant un délai de prévenance.

À l'initiative du salarié, pendant l'exécution du contrat :

- **démission** (le salarié peut se désengager dès qu'il le souhaite, mais n'aura le droit à aucune indemnité et devra respecter un préavis⁵);
- **départ à la retraite.**

À l'initiative de l'employeur, pendant l'exécution du contrat :

- **licenciement pour motif personnel** (faute, insuffisance professionnelle du salarié, inaptitude, etc.);
- **licenciement pour motif économique** (il existe une procédure spécifique qui varie dès que le seuil de 10 salariés licenciés est atteint);
- **mise à la retraite d'office ;**
- **résiliation judiciaire** (le salarié qui reproche à son employeur des manquements à ses obligations peut demander au Conseil de prud'hommes la résiliation de son contrat, en attendant il reste dans son entreprise);
- **prise d'acte de la rupture du contrat de travail** (le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur va rompre son contrat de travail et, contrairement à la résiliation judiciaire quitter son entreprise. Le salarié va ensuite demander aux juges qu'ils statuent sur les conséquences de cette rupture. Si les manquements de l'employeur sont estimés suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat, il s'agira d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, à défaut, il s'agira d'une démission⁶. Dans cette incertitude, il est donc préférable de privilégier la résiliation judiciaire);

⁵ Il touchera par contre une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés qu'il aura acquis, mais qu'il n'aura pas pu prendre.

⁶ Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-21372, 12-23634, 12-35040.

- **d'un commun accord** : la rupture conventionnelle (accord entre le salarié et l'employeur de mettre fin à la rupture du contrat de travail). Cette rupture obéit à une procédure spécifique (entretiens entre les deux parties, homologation de la convention). Elle donne des garanties au salarié (indemnités, droit à l'assurance chômage) ;

Les juges ont récemment étendu les cas de recours à une rupture conventionnelle à des situations où jusqu'ici non autorisées. Il est désormais possible de signer une rupture conventionnelle pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle, ou accident du travail⁷, ou encore pendant un congé de maternité, sous réserve toutefois qu'il n'y ait pas eu de fraude et que le consentement du salarié n'ait pas été vicié. Cette extension va à l'encontre de l'esprit de l'Ani du 11 janvier 2008⁸, signé notamment par la CFDT, mais aussi de la Circulaire DGT du 17 mars 2009⁹.

À NOTER

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail. C'est un contrat entre le salarié et l'employeur postérieur à la rupture du contrat (qui peut se faire par voie de licenciement, par exemple) qui permet de prévenir ou résoudre un litige à venir ou actuel, et d'empêcher en principe une contestation ultérieure en justice.

- **En cas de force majeure** (circonstance exceptionnelle, étrangère à la personne qui a pour résultat de rompre le contrat de travail).

Dans quels cas un CDD peut-il être rompu ?

Le CDD ne peut être en principe rompu avant son terme. Il ne peut faire l'objet ni d'un licenciement ni d'une rupture conventionnelle comme pour le CDI. Toutefois, certains cas de rupture anticipée sont admis :

- par le salarié ou l'employeur **durant la période d'essai** ;
- à l'initiative du salarié **s'il justifie d'une embauche en CDI** ;
- **inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail** (le salarié n'a plus les capacités physiques ou mentales d'occuper son poste de travail) ;
- **faute grave ou lourde de l'employeur ou du salarié** (le salarié abandonne son poste de travail, l'employeur ne paye pas le salarié) ;
- **accord entre le salarié et l'employeur** ;
- **en cas de force majeure**.

⁷ Cass. Soc. 30 septembre 2014.

⁸ Ani qui a transposé la loi du 25 juin 2008 introduisant la rupture conventionnelle.

⁹ Circulaire DGT du 17 mars 2009, n° 2009-4.

À NOTER

Si le CDD est rompu, en dehors des cas autorisés :

- du fait de l'employeur, le salarié aura droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- du fait du salarié, celui-ci devra verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi (extrêmement rare).

Dans quels cas un contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

- Par l'apprenti ou l'employeur **durant les deux premiers mois**, considérés comme une période d'essai ;
- à l'initiative de l'apprenti **en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé** ;
- **par accord entre l'apprenti et l'employeur** ;
- par jugement du Conseil de prud'hommes¹⁰ **en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti ou de l'employeur** ;
- par jugement du Conseil de prud'hommes **en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi**¹¹.

Que se passe-t-il s'il s'agit d'un salarié protégé ?

Si le salarié est un salarié protégé (représentant du personnel, femme enceinte, etc.), l'inspecteur du travail doit donner son autorisation pour la rupture du contrat de travail.

Quels sont les documents remis à la fin du contrat ?

- Le certificat de travail (preuve que vous êtes libre de tout engagement) ;
- l'attestation destinée à Pôle emploi ;
- le reçu du Solde de tout compte.

À NOTER

Pour les entretiens préalables à un licenciement ou à une rupture conventionnelle, vous pouvez vous faire assister d'un représentant du personnel. S'il n'existe pas de représentant du personnel, vous pouvez vous faire assister d'un Conseiller du salarié (liste des conseillers disponible en mairie et dans chaque section de l'Inspection du travail¹²).

¹⁰ Le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés.

¹¹ Le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés.

¹² Article D. 1232-5 du Code du travail.

Où chercher ?

Dans le Code du travail, article L. 1231-1 et suivants (CDI), article L. 1243-1 et suivants (CDD), article L.1237-11 et suivants (rupture conventionnelle), article L. 6222- 18 et suivants (contrat d'apprentissage).

Quelles actions mener ?

Devant le Conseil de prud'hommes: le non-respect de la réglementation de la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ou du salarié peut être sanctionné. Les actions portant sur la rupture du contrat de travail se prescrivent en règle générale par deux ans à compter du jour où le justiciable qui exerce l'action a connu, ou aurait du connaître, les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le + CFDT

Attention de bien lire tout document avant de signer. Bien vérifier que la procédure a été respectée et que vous avez touché correctement les indemnités éventuellement dues.

CONGÉS PAYÉS: COMMENT ÇA MARCHE ?

LES QUESTIONS À SE POSER

À combien de congés ai-je droit ?

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur¹³. Chaque mois de travail effectif chez le même employeur donne droit au minimum à deux jours et demi, soit 30 jours ouvrables¹⁴ (5 semaines) pour une année.

À NOTER

Certaines périodes d'absence sont assimilées à du travail effectif et ouvrent droit à des congés payés (accident du travail et maladie professionnelle, congé maternité, congé formation, etc.).

La période, dite de référence, pour calculer les droits à congés va du 1^{er} juin au 31 mai (sauf accord contraire). À la fin de cette période, tous les congés doivent, en principe, être soldés. Attention, si au 31 mai il reste des jours non pris, ce sera perdu (sauf report accepté par l'employeur ou compte épargne temps¹⁵).

Quand puis-je les prendre ?

Les salariés ont droit à un congé principal, d'au moins 12 jours et maximum 24 jours pris en une fois, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

À NOTER

Si ce congé principal est pris en plusieurs fois, le salarié aura droit en plus à des congés de « fractionnement » (jusqu'à deux jours).

Les dates de départ en congés sont fixées par l'employeur, en fonction de la situation familiale et de l'ancienneté du salarié. Un mois avant le départ, elles ne peuvent plus être modifiées.

¹³ La condition imposant d'avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a été supprimée par loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

¹⁴ Jours ouvrables: les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés chômés. À ne pas confondre avec jours ouvrés: les jours effectivement travaillés de la semaine (en général du lundi au vendredi).

¹⁵ Le Compte épargne temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré, ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Le CET doit être mis en place par convention ou accord collectif.

Que se passe-t-il si l'entreprise est fermée pendant l'été ?

L'employeur peut vous imposer de prendre vos congés lorsque l'entreprise est fermée, sous réserve de respecter la consultation des représentants du personnel (s'ils existent) et d'avoir informé suffisamment longtemps à l'avance. Si vous n'avez pas acquis assez de jours de congés payés pour couvrir cette fermeture, vous pourrez bénéficier du chômage partiel sous certaines conditions.

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

Si un jour férié chômé, c'est-à-dire non travaillé dans l'entreprise, tombe pendant votre période de congés payés, ceux-ci seront prolongés d'une journée, sauf si le jour férié chômé est un dimanche.

Que se passe-t-il si je suis malade au moment de partir en congés ou pendant mes congés ?

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le fait de tomber malade pendant ses congés, n'a aucune incidence sur leur durée : ils ne seront pas prolongés pour autant. Vous pourrez néanmoins éventuellement cumuler votre indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la sécurité sociale¹⁶.

Si, en revanche, vous n'avez pas pu prendre vos congés en raison d'une absence liée à une maladie, ces derniers seront reportés après la date de reprise du travail.

À NOTER

Certains salariés bénéficient de dispositions plus favorables en matière de congés, notamment :

- les femmes avec un ou plusieurs enfants à charge ont le droit entre 1 à 2 jours supplémentaires¹⁷ ;
- les apprentis bénéficient de 5 jours ouvrables supplémentaires pour passer leurs examens¹⁸.

¹⁶ Cette solution est contraire au droit de l'Union européenne pour qui la finalité du droit au congé payé annuel est de permettre au salarié de se reposer et d'avoir une période de détente et loisir (CJUE, 5^e ch., 21 juin 2012, aff. C-78/11, ANGEDc/ FASGA). La jurisprudence risque donc d'évoluer sur ce point.

¹⁷ Article L.3141-9 du Code du travail.

¹⁸ Article L. 6222-35 du Code du travail.

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L. 3141-1 et suivants.
- Les conventions collectives peuvent prévoir des périodes et des conditions de prise de congés différentes.

Quelles actions mener ?

- Devant le Conseil de prud'hommes, pour réclamer le paiement des congés payés.
- Devant le tribunal correctionnel, si l'employeur ne respecte pas la réglementation sur les congés payés.

Le + CFDT

Les représentants du personnel sont obligatoirement consultés pour les périodes et les dates de congés. Ils peuvent porter des revendications en la matière.

SALAIRE :

SUIS-JE CORRECTEMENT PAYÉ ?

À quoi correspond ma rémunération ?

Le salaire est traditionnellement exprimé en brut. Il correspond au salaire de base, versé chaque mois¹⁹, auquel s'ajoutent des compléments tels que les avantages en nature (ex : logement de fonction), les primes ou gratifications (13^e mois, commissions, etc.), et les majorations de salaire (ex : heures supplémentaires, travail de nuit, etc.).

Le salaire net (ce qui est effectivement payé au salarié) correspond au salaire brut, auquel on retranche les cotisations salariales (cotisations Sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance, Contribution sociale généralisée, etc.) et la valeur des avantages en nature, s'il y en a.

Comment est fixé mon salaire ?

En principe, le salaire est fixé « librement » par l'employeur et le salarié. Malgré tout, il y a des éléments à respecter :

- Le Smic est le salaire minimum en-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé pour un emploi à temps complet²⁰. Il est revalorisé au moins une fois par an (le 1^{er} janvier).
- Les conventions et les accords collectifs (de branche ou d'entreprise) prévoient généralement leur propre salaire minimum, selon la position du salarié dans une grille de classification. Ces salaires minimums doivent, en principe, être renégociés chaque année.
- L'égalité de traitement entre les salariés d'une même entreprise et le principe de non-discrimination (syndicale, sexuelle, raciale, etc.).

Comment vérifier que je suis payé au minimum prévu ?

Toutes les sommes versées n'ont pas à être prises en compte pour vérifier que le salaire minimum est atteint. On ne prend que le salaire de base, les commissions, les avantages en nature, les pourboires, certaines primes²¹.

¹⁹ La plupart des salariés sont aujourd'hui soumis au principe de mensualisation. Dans ce cas, la rémunération ne dépend pas du nombre de jours travaillés dans le mois. Sont exclus du principe de mensualisation : les travailleurs à domicile, les saisonniers, les intermittents et les intérimaires. Pour ces salariés, la rémunération est calculée en multipliant le taux horaire par la durée mensuelle de travail. Il y a aussi les salariés au forfait.

²⁰ Sauf jeunes travailleurs et apprentis.

²¹ Primes accordées régulièrement, prévisibles.

Les autres sommes sont exclues du calcul (remboursement de frais professionnels, majorations de salaire [pour heures supplémentaires, heures de nuit ou consécutives au travail dominical...], certaines primes comme la prime d'intéressement, d'ancienneté, etc.). Attention, la rémunération des temps de pause ne correspondant pas à du temps de travail effectif n'est pas à prendre en compte dans le calcul du salaire minimum.

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L. 3211-1 et suivants.
- Dans la convention collective et la grille de classification.
- Sur le bulletin de paie. Il doit comporter plusieurs mentions obligatoires qui permettent de vérifier qu'il ne manque rien : le salaire brut, le salaire net, le montant des charges patronales et salariales ; l'emploi occupé et la position dans la classification conventionnelle applicable ; pour les salariés au forfait, la nature et le volume du forfait ; le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires, et le taux appliqué à ces heures supplémentaires ou complémentaires ; la nature et le montant des primes et accessoires de salaire soumis à cotisation ; les congés payés et l'indemnité correspondante.

Quelles actions mener ?

- Devant le Conseil de prud'hommes, en cas de non-paiement d'heures de travail ou d'heures supplémentaires.
- Devant le tribunal correctionnel, en cas de non-respect du Smic ou du minimum conventionnel (l'employeur risque une amende).

À NOTER

Pour réclamer le paiement d'une somme qui serait dûe, le salarié a trois ans à compter du jour où il a connu (ou aurait dû connaître) les faits lui permettant d'exercer le recours. La demande de rappel de salaire peut porter sur les 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat²².

Le + CFDT

Dans les permanences d'accueil CFDT, vous pouvez être conseillés sur la prise en compte dans votre salaire de vos qualifications et de vos compétences.

²² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Les dispositions de cette loi s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de sa promulgation. Lorsqu'une instance a été introduite avant le 14 juin 2013, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne (prescription de cinq ans).

RESTAURATION : PUIS-JE CASSER LA CROÛTE AU TRAVAIL ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Ai-je droit de déjeuner dans mon bureau ?

En principe, il est interdit de déjeuner sur son poste de travail. Cependant, il existe une possibilité de dérogation qui peut être obtenue auprès de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail.

Attention, il ne doit y avoir sur place aucune substance ni préparation dangereuse.

Comment obtenir un local dédié ?

Du fait de l'interdiction de déjeuner dans son bureau, l'employeur doit laisser un espace prévu pour la restauration dans l'entreprise. Pour délimiter le type d'espace dédié, le nombre de salariés qui souhaitent prendre leur repas de manière habituelle sur le lieu de travail sera déterminant.

- S'il y a au moins 25 salariés, l'employeur devra installer un local de restauration avec tous les éléments suivants : un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons, ainsi qu'une installation permettant de réchauffer les plats, et de l'eau potable.

Le local doit être pourvu de chaises et de tables en nombre suffisant.

- S'il y a moins de 25 salariés, un simple emplacement qui respecte les conditions d'hygiène et de sécurité devra être prévu.

Ai-je droit à des titres restaurant²³ ?

Le fait de fournir des titres restaurant n'est jamais une obligation pour l'employeur et cela ne l'exonère pas de mettre en place un local de restauration, s'il y a au moins 25 salariés à vouloir manger sur place²⁴.

231 Un titre-restaurant, c'est un bon d'achat permettant de payer partiellement ou totalement un repas. Il est acheté par l'entreprise à une société émettrice, pour le prix de sa valeur augmenté de la TVA, et revendu au salarié pour une valeur moindre.

241 CE, 11.12.70, n° 75.398.

Ai-je droit à une cantine d'entreprise ?

La cantine est un avantage facultatif, il n'y a aucune obligation pour l'employeur. Quand elle existe, il n'y a pas de local de restauration à fournir en plus pour les salariés qui souhaiteraient ramener leur déjeuner.

Qui a accès à quoi ? (si cela existe dans l'entreprise)

- Au local de restauration : tout le monde peut y venir sans exception !
- Aux titres restaurant : tous les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire qui inclut le temps de repas²⁵.
- À la cantine d'entreprise : tous les salariés y ont accès à l'exception de certains prestataires extérieurs²⁶.

Qui doit nettoyer ?

Après chaque repas, l'employeur veille au nettoyage du local de restauration, ou de l'emplacement permettant de se restaurer, et des équipements qui y sont installés.

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article R. 4228-19 et suivants.
- Dans le règlement intérieur, il est indiqué en principe les règles concernant le déjeuner.
- Sur le bulletin de paie, si le salarié bénéficie de titres restaurant.

Quelles actions mener ?

L'employeur qui enfreint la réglementation relative à l'aménagement et l'hygiène des lieux de travail encourt des sanctions pénales. En cas de contrôle dans les locaux de l'entreprise, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal et mettre en demeure l'employeur de satisfaire son obligation.

Le + CFDT

Pour obtenir un local, vous pouvez aller voir les délégués du personnel qui interrogeront les autres salariés de votre entreprise. S'il apparaît que vous êtes au moins 25 personnes à souhaiter déjeuner sur place, la demande sera relayée auprès de l'employeur.

251 Pour les salariés mis à disposition, la loi ne dit rien, il faut donc se référer à la convention prévue.

261 Exception concernant les salariés des entreprises sous-traitantes encadrés par un responsable appartenant au sous-traitant pour l'exécution d'une prestation sur place.

DURÉE DE TRAVAIL : COMBIEN D'HEURES PUIS-JE TRAVAILLER ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Quelle est la durée légale de travail ?

La durée légale est de 35 heures hebdomadaires (sauf convention collective ou accord collectif prévoyant une durée inférieure). La durée légale n'est pas une durée maximale. Les 35 heures peuvent être dépassées dans le cadre réglementé des heures supplémentaires.

Quelle est la durée maximale de travail ?

Sauf dérogation, la durée de travail ne peut aller au-delà de 10 heures par jour²⁷, 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

À NOTER

Il existe une réglementation spécifique pour les salariés et les apprentis de moins de 18 ans²⁸.

Ai-je droit à un repos ?

Le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel se rajoutent les heures de repos quotidien.

À NOTER

Pour les jeunes travailleurs, le repos quotidien ne peut être inférieur à 12 heures consécutives²⁹ et ils ont le droit à deux jours de repos consécutifs par semaine³⁰.

Si mon contrat est à temps plein ?

La durée légale qui est de 35 heures n'est pas une durée maximale. Les 35 heures peuvent être dépassées dans le cadre réglementé des heures supplémentaires.

27) 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit.

28) Article L. 3162-1 (salariés) et L. 6222-25 du Code du travail (apprentis).

29) Article L. 3164-1 du Code du travail.

30) Article L. 3164-2 du Code du travail.

Les heures supplémentaires, comment ça marche ?

La durée légale ou conventionnelle n'est pas une durée maximale. Toutes les heures effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont des heures supplémentaires.

À défaut d'accord collectif ou de convention, le Code du travail fixe le contingent annuel à 220 heures par salarié et par an. Une convention collective, ou un accord collectif, peut prévoir des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé conventionnellement ou par le Code du travail.

Les heures supplémentaires ouvrent droit soit à une majoration salariale, soit à un repos compensateur.

La rémunération des heures supplémentaires est fixée par le Code du travail :

- 25 % au minimum pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Un taux de majoration différent, d'au moins 10 %, peut être prévu par convention ou accord collectif.

À NOTER

Si les heures supplémentaires dépassent le contingent annuel, le salarié aura obligatoirement droit à un repos compensateur³¹. La durée est fixée pour toute heure supplémentaire à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Si mon contrat est à temps partiel ?

La durée de travail d'un salarié peut être inférieure à la durée légale ou conventionnelle appliquée dans l'entreprise. Cette durée contractuelle peut toutefois être augmentée, notamment dans le cadre des heures complémentaires.

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi³², et afin de sécuriser et garantir un volume minimum d'heures pour les salariés à temps partiel, il existe une durée de travail plancher (24 heures hebdomadaires). Elle s'applique d'office à tous les contrats de travail à temps partiel conclus depuis le 1^{er} juillet 2014 (et ceux conclus entre le 1^{er} janvier et le 21 janvier 2014). Une durée inférieure peut néanmoins être fixée :

- si l'employeur est couvert par un accord (de branche ou d'entreprise) prévoyant la possibilité de déroger à ce plancher de 24 heures et en échange de contreparties ;

31) Les conditions doivent être précisées dans la convention ou dans accord collectif.

32) Loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

- si le salarié en a fait la demande expresse, soit en raison de contraintes personnelles, soit en vue de cumuler plusieurs activités.

Dans ces deux cas, vos horaires doivent alors être regroupés sur des journées, ou demi-journées, régulières ou complètes.

Si votre contrat fixe une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires, sachez que vous bénéficiez d'un droit d'accès prioritaire à un contrat fixant une durée de travail hebdomadaire au moins égale à 24 heures ou, le cas échéant, à la durée prévue par l'accord collectif. L'employeur ne pourra refuser que s'il n'a pas d'emploi disponible à vous proposer³³.

À NOTER

Cette durée minimale ne s'appliquera pas à certains salariés : étudiants de moins de 26 ans, salariés embauchés par un particulier employeur, salariés travaillant dans une association intermédiaire ou dans une entreprise de travail temporaire d'insertion lorsque le parcours d'insertion le justifie. Ni à certains contrats : aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours, ni aux contrats (CDD ou contrat de travail temporaire) conclus pour le remplacement d'un salarié absent³⁴.

Les heures complémentaires, comment ça marche ?

Les heures complémentaires ne s'appliquent qu'aux contrats à temps partiel. La durée de travail fixée dans le contrat de travail à temps partiel peut être dépassée si le contrat prévoit la possibilité pour le salarié d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures complémentaires ne peuvent pas dépasser 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat. Toutefois si une convention ou un accord collectif le prévoit, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle.

À NOTER

Si cette réglementation n'est pas respectée, le salarié peut demander des dommages et intérêts, voire une requalification de son contrat de travail en temps plein.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10^e de l'horaire prévu au contrat sont majorées, dès la première heure, à hauteur de 10 % et ce, quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail.

³³ Art. L. 3123-8 du Code du travail, modifié par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015.

³⁴ Ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

À NOTER

Une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir un autre taux de majoration pour les heures effectuées au-delà de 1/10^e de la durée prévue au contrat (minimum de 10 %).

Les compléments d'heures, comment ça marche ?

Il est possible pour les entreprises, par voie d'avenant au contrat, d'augmenter temporairement le nombre d'heures de travail réalisées par le salarié. Cette possibilité de «complément d'heures» doit être prévue par convention collective ou accord de branche étendu. La loi les limite à 8 avenants par an.

À NOTER

Ces compléments d'heures ne sont pas considérés comme heures complémentaires³⁵, sauf si elles vont au-delà de ce qui est prévu dans l'avenant (auquel cas la majoration de salaire sera au minimum de 25 %).

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L. 3121-10 et suivants.
- Dans les dispositions conventionnelles : les dérogations à la durée légale, à la durée minimale pour les salariés à temps partiel ; les modalités concernant les heures supplémentaires et complémentaires, et les compléments d'heures.
- Dans le contrat de travail : la durée de travail, la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Quelles actions mener ?

- Devant le Conseil de prud'hommes : en cas de dépassement non autorisé de la durée légale, en cas de non-paiement des heures supplémentaires et complémentaires.
- Devant le tribunal correctionnel : en cas de dépassement non autorisé de la durée légale de travail, l'employeur risque des sanctions pénales pour travail dissimulé.

Le + CFDT

Pensez à regarder régulièrement votre bulletin de paie pour vérifier que vos heures supplémentaires ou complémentaires sont bien indiquées et vous sont correctement rémunérées.

³⁵ Les heures prévues dans l'avenant ne sont pas majorées sauf si la convention collective ou un accord collectif le prévoit.

TRAVAIL DU DIMANCHE : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Le dimanche est-il obligatoirement un jour de repos ?

Le Code du travail prévoit que dans l'intérêt du salarié, le dimanche soit un jour de repos³⁶. Cependant, il existe des dérogations au principe du repos dominical. Dans ce cas, le jour de repos hebdomadaire ne sera pas le dimanche mais un autre jour.

À NOTER

Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives³⁷ auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Quelles sont les dérogations possibles ?

Les dérogations permanentes de droit (sans autorisation administrative)

Les dérogations ne nécessitant pas l'autorisation de la part de l'administration concernent les dérogations dans les secteurs industriel et tertiaire, liées aux contraintes de production ou aux besoins du public (ex : restaurants, hôpitaux). Un tableau, reprenant les différentes catégories d'établissements concernés, est annexé à l'article R. 3132-5 du Code du travail. Elles concernent également les commerces de détail alimentaire le dimanche matin jusqu'à 13 heures (ex : boulangeries).

Les dérogations accordées par le préfet

L'autorisation préfectorale est accordée pour trois ans. Le repos hebdomadaire peut être attribué un autre jour que le dimanche, s'il est établi que le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public, ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement³⁸.

Les dimanches du maire

Le maire peut (sauf à Paris où c'est le rôle du préfet) supprimer le repos dans les commerces de détail non alimentaires où le repos a lieu normalement le dimanche (au maximum 12 fois par an).

Dérogations dans certaines zones du territoire

Les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services situés dans certaines zones du territoire sont autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel; cela suppose donc que certains salariés seront amenés, sur la base du volontariat, à travailler le dimanche. Sont concernées « les zones touristiques internationales », les zones commerciales et les zones touristiques délimitées par arrêté préfectoral, et certaines gares.

À NOTER

La loi Macron du 6 août 2015 harmonise le cadre du travail dominical en soumettant l'ensemble des salariés qui travaillent dans l'une de ces zones au même régime protecteur, à savoir la mise en place d'un accord collectif prévoyant des contreparties et des garanties à leur profit³⁹.

Dérogations conventionnelles

Elles concernent les dérogations liées au travail continu ainsi que les dérogations liées aux équipes de suppléances.

Le cas spécifique des entreprises de moins de 11 salariés

La loi Macron accorde, aux établissements de moins de 11 salariés dépourvus d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. L'employeur doit alors consulter les salariés concernés sur les mesures prévues. En cas de franchissement du seuil de 11 salariés, l'établissement ne sera contraint d'être couvert par un accord qu'à compter de la 3^e année consécutive au cours de laquelle l'effectif aura atteint ce seuil.

Finalement, à défaut d'avoir conclu un accord collectif, seules les entreprises de moins de 11 salariés pourront, dans le cadre d'un référendum, organiser ces dérogations territoriales au repos hebdomadaire.

Suis-je obligé d'accepter de travailler le dimanche ?

La loi Macron uniformise l'exigence du volontariat à quasiment tous les salariés concernés par le travail dominical. Désormais, les salariés d'établissements de vente au détail non alimentaires qui mettent à disposition des biens et des services situés en zones touristique, commerciale, touristique internationale ou dans l'entreprise d'une gare devront être volontaires pour travailler le dimanche.

36 | Article L. 3132-1 du Code du travail.

37 | Article L. 3132-2 du Code du travail.

38 | Article L. 3132-20 du Code du travail.

39 | Article L. 3132-25-3 du Code du travail.

La loi va encore plus loin, puisqu'elle assure ce volontariat par l'exigence de l'accord écrit du salarié. Elle instaure, tant à l'embauche qu'au cours de l'exécution de son contrat de travail, le droit pour le salarié de refuser le dimanche, rendant ainsi illégale toute sanction pour mesure discriminatoire qui serait prise à son encontre.

Le refus de travailler le dimanche ne pourra pas constituer une faute ni un motif de licenciement.

À NOTER

À défaut d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler 3 dimanches de son choix par année civile, à condition d'en informer préalablement son employeur 1 mois à l'avance.

Ai-je droit à des contreparties ?

Nature de la dérogation	Contrepartie
Dérogation dans les secteurs industriel et tertiaire, liées aux contraintes de production ou aux besoins du public	oui
Dérogation liées au travail continu	non
Dérogation liées aux équipes de suppléance	oui
Dérogation territoriales	oui
Dimanche du maire	oui
Dérogation afin d'éviter un préjudice au public	oui
Dérogation dans les commerces de détail alimentaires ayant une surface supérieur à 400 m ²	oui
Dérogation dans les commerces de détail alimentaires ayant une surface inférieur à 400 m ²	oui

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L3132-1 et suivants.
- Dans les dispositions conventionnelles : voir si une dérogation au repos dominical est prévue et les contreparties qui vont de pair.

Quelles actions mener ?

- Devant le Conseil de prud'hommes : dans le cas d'une action individuelle du salarié pour le non-respect des dispositions relatives au repos dominical.
- Devant le Tribunal de grande instance : sur le plan civil, l'entreprise peut être contrainte à rester fermée le dimanche sous astreinte ; sur le plan pénal, l'employeur peut être condamné à des sanctions.

Le + CFDT

La CFDT prône la négociation afin d'obtenir des garanties pour les salariés travaillant le dimanche. Par exemple, la CFDT a négocié un accord à la Fnac qui garantit le réel volontariat des salariés pour travailler le dimanche.

TEMPS DE TRAVAIL :

QUAND PUIS-JE PRENDRE MA PAUSE ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Ai-je droit obligatoirement à une pause dans la journée ?

L'employeur a l'obligation de laisser une pause minimale de 20 minutes dès lors que le travail quotidien atteint 6 heures⁴⁰.

Ces 20 minutes doivent être consécutives, aussi plusieurs pauses de courte durée ne peuvent pas remplacer une pause unique de 20 minutes.

Cette pause peut être prise avant l'échéance ou à l'issue des 6 heures. Avant l'échéance, l'employeur n'a aucune obligation de vous laisser prendre votre pause.

À NOTER

Pour les salariés et apprentis de moins de 18 ans, il s'agit d'une pause minimale de 30 minutes, dès que le temps de travail quotidien atteint 4 heures et 30 minutes⁴¹.

Suis-je payé pendant ma pause ?

La loi n'impose pas que le temps de pause soit rémunéré. Pour savoir si ce temps est payé, il faut se demander si ce temps de pause est du travail effectif.

- Si le temps de pause n'est pas du travail effectif, c'est-à-dire que le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles, ce temps de pause ne sera pas rémunéré.
- Par contre, si le salarié reste à la disposition de l'employeur et qu'il est mobilisable immédiatement, ce temps de pause sera alors considéré comme du travail effectif et devra être rémunéré.

C'est donc en fonction des circonstances dans lesquelles se déroule la pause qu'elle sera ou non considérée comme du temps de travail effectif⁴².

40| Article L. 3121-33 du Code du travail.

41| Article L. 3162-3 du Code du travail.

42| Par exemple, constitue du temps de travail effectif le temps d'attente d'un conducteur routier dans la mesure où celui-ci n'avait pas d'autre choix que de rester à l'intérieur de son camion sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, quand bien même il n'était pas à la disposition de son employeur; Cass. Soc. 10.10.07, n° 06-41107.

À NOTER

Le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail (ex : tenue obligatoire d'un uniforme) ne sont considérés, en principe, ni comme du travail effectif, ni comme un temps de pause. Ces temps devront faire l'objet d'une contrepartie (repos ou prime).

Des accords collectifs ou usages peuvent néanmoins prévoir que les temps de pause seront rémunérés ou qu'ils seront pris compte pour l'appréciation des durées de travail (durée maximale, heures supplémentaires, etc.). Nous vous invitons donc à vérifier l'ensemble des accords collectifs susceptibles de s'appliquer dans votre entreprise auprès des militants CFDT (lieux de proximité sur www.cfdt.fr).

La pause déjeuner doit-elle être prise en compte ?

Si l'employeur laisse au salarié une pause déjeuner d'au moins 20 minutes, il remplit alors son obligation légale. Le temps du déjeuner compris entre deux périodes de travail est considéré comme un temps de pause.

Par contre, si lors du déjeuner, vous restez à la disposition de votre employeur et que vous ne pouvez pas vaquer à vos occupations personnelles, ce temps est alors considéré comme du travail effectif et devra être rémunéré.

Suis-je obligé de rester sur mon lieu de travail pendant ma pause ?

Les juges définissent le temps de pause comme « un arrêt de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité »⁴³.

L'employeur peut imposer au salarié de rester sur son lieu de travail (par exemple pour des raisons de sécurité). En effet, à titre exceptionnel, le salarié peut être rappelé sur son temps de pause par l'employeur.

Mais le fait de devoir rester sur son lieu de travail n'est pas à lui seul suffisant pour caractériser ce temps de pause comme du travail effectif.

À NOTER

En cas de litige sur le temps de pause, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'il a respecté la réglementation.

43| Cass. soc.12.10.04, n° 03-44084.

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L. 3121-1 et suivants.
- Dans les dispositions conventionnelles: des dispositions plus favorables peuvent être prévues (durée supérieure du temps de pause, rémunération).

Quelles actions mener ?

- Devant le Conseil de prud'hommes: en cas de non-respect du temps de pause.
- Devant le tribunal correctionnel: l'employeur risque des sanctions pénales pour dépassement non autorisé de la durée légale de travail.

Le + CFDT

La CFDT s'est battue pour que l'indemnisation du temps de pause ne soit pas prise en compte dans le calcul du Smic (cf. page 52. Salaire: suis-je correctement payé ?). Ce qui a permis de revaloriser les salaires de nombreuses personnes travaillant dans certaines enseignes du commerce.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : QUELLE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS MON ENTREPRISE ?

LES QUESTIONS À SE POSER

Ai-je droit à des représentants du personnel ?

L'élection d'un délégué du personnel est obligatoire dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des trois dernières années. L'élection doit être organisée à l'initiative de l'employeur, tous les quatre ans au moins.

À NOTER

- De 11 à 25 salariés, nombre de délégués = 1 DP titulaire + 1 suppléant;
- de 26 à 74 salariés, nombre de délégués = 2 DP titulaires + 2 suppléants⁴⁴;
- moins de 11 salariés (Très petites entreprises)⁴⁵: il n'y a pas d'obligation d'élection de représentants au sein de ces petites entreprises, sauf accord plus favorable.

Des représentants, pour quoi faire ?

Le délégué du personnel a un rôle de porte-parole du salarié auprès de l'employeur. Il récolte les réclamations individuelles et collectives sur les salaires, le droit du travail, l'hygiène, la sécurité, et propose des solutions à l'employeur.

En cas de blocage, il peut également saisir l'Inspection du travail de plaintes ou d'observations.

Il peut assister les salariés lors des entretiens préalables au licenciement ou à une rupture conventionnelle.

Pour assurer ses missions, le délégué du personnel titulaire dispose d'un crédit d'au moins dix heures par mois, payées comme des heures de travail. Il a également droit à un local et à un panneau d'affichage. Il a une réunion avec l'employeur, ou son représentant, au minimum une fois par mois (ce temps n'est pas décompté de ses heures de délégation). Il est libre

⁴⁴ Le nombre de délégués du personnel varie en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués titulaires.

⁴⁵ Les entreprises artisanales sont fortement concernées, puisqu'elles comptent pour la plupart moins de 10 salariés.

