Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES

LA CFDT À VOS CÔTÉS

petitesentreprises.cfdt.fr

sommaire

2 Édito

3 Salariés des petites entreprises, la CFDT à vos côtés

4 L'artisanat en France

5 Salariés des petites entreprises, quelles sont vos attentes ?

7 Vous êtes apprentis : la CFDT à votre écoute

11 Emploi et parcours professionnel

16 Conditions de travail

20 Salaire et pouvoir d'achat

23 Dialogue social

28 Questions juridiques

Infocom

ÉDITORIAL

La CFDT revendique le droit à un emploi de qualité pour tous les salariés, même lorsqu'ils travaillent dans une petite entreprise.

Lorsqu'elle négocie des droits nouveaux au niveau national, la CFDT a en permanence comme objectif que ceux-ci puissent aussi s'appliquer aux salariés des petites entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité : l'artisanat, l'industrie, le petit commerce, les professions libérales ou le secteur associatif.

C'est ce qu'elle a obtenu en 2013 et en 2014, lors de la négociation des accords nationaux interprofessionnels (ANI), sur la sécurisation des parcours professionnels, sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle et sur la formation professionnelle.

Ces accords prévoient des dispositions nouvelles concrètes, dont vous, salariés des petites entreprises, allez aussi pouvoir bénéficier :

- à partir du 1er janvier 2016 une mutuelle complémentaire prise en charge en partie par votre employeur ;
- dès maintenant un entretien professionnel, un compte personnel de formation, un conseil en évolution professionnelle.

C'est parce que la CFDT veut être toujours plus proche de vous et que soit prise en compte la spécificité de votre emploi due à la taille réduite de l'entreprise dans laquelle vous travaillez.

C'est parce que pour la CFDT, les salariés des petites et très petites entreprises doivent avoir le droit d'engager un vrai dialogue social avec leurs employeurs, que la CFDT aurait souhaité obtenir en 2015, par la négociation, un droit à la représentation dans des commissions paritaires régionales, à l'image de ce qui se pratique déjà dans le secteur de l'artisanat.

C'est pourquoi, malgré l'échec de cette négociation, la CFDT est favorable à l'instauration de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles telles que prévues dans la loi sur la Modernisation du dialogue social.

Ce guide vous permet de prendre connaissance de manière succincte de ces nouveaux droits. En éditant et en diffusant largement ce guide, la CFDT veut aussi vous permettre de découvrir ce que d'autres salariés des petites entreprises ont pu obtenir, ou comment ils ont pu réussir à s'organiser, grâce à elle.

Nous vous en souhaitons bonne lecture
et surtout bonne utilisation !

Marie-Andrée SEGUIN
Secrétaire nationale CFDT en charge des Petites entreprises.

SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES, LA CFDT À VOS CÔTÉS

À travers ce guide, la CFDT s'adresse plus particulièrement à ceux qui travaillent dans des petites entreprises (PE). Vous êtes près de sept millions en France.

Les petites entreprises dépendent fortement de leur environnement extérieur : clients, donneurs d'ordre, fournisseurs, banques.

Depuis plusieurs années, la CFDT vous rencontre régulièrement sur l'ensemble du territoire, vos lieux de travail et dans nos locaux, avec un double objectif :

- écouter vos réalités et vos attentes en matière sociale ;
- pouvoir répondre à vos questions, vos demandes, sur vos droits.

Les catégories d'entreprises en France

Une micro-entreprise est une entreprise dont l'effectif est inférieur à dix personnes, et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas deux millions d'euros. Les micro-entreprises emploient 3,3 millions de salariés.

Une petite entreprise est une entreprise dont l'effectif est inférieur à cinquante personnes, et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas dix millions d'euros.

Une moyenne entreprise est définie comme une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros, ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros. Les entreprises entre 50 et 250 salariés emploient près de 3,2 millions de salariés.

Une grande entreprise compte plus de 250 personnes, son chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros. On en compte 461 en France.

L'artisanat en France

Importance économique et sociale

L'artisan est un petit entrepreneur, inscrit au répertoire des métiers, qui n'emploie pas plus de dix salariés. Il peut toutefois, sous certaines conditions cadrées par la loi, employer plus de dix salariés. Il exerce une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service.

Le bâtiment, l'alimentation, la fabrication et les services : les quatre grands secteurs de l'artisanat

Ils recouvrent environ 300 métiers différents.* Parmi ces derniers, on compte les métiers traditionnels (maçonnerie, plomberie, boulangerie, coiffure, etc.), les métiers plus modernes (micro-électronique, son et image, génie climatique, etc.), puis ceux de la création artistique (décoration, bijouterie, arts graphiques, céramique, etc.).

L'artisanat, c'est près de 1,2 millions d'entreprises (dont 73 000 auto-entreprises) qui emploient environ 3 millions de personnes pour un chiffre d'affaires de 268,6 milliards d'euros. Elles sont réparties sur tout le territoire :

- 33 % des entreprises artisanales sont implantées en communes rurales ;
- 42 % dans les unités urbaines de moins de 200 000 habitants ;
- 25 % dans les communes de plus de 200 000 habitants*.

70 % des apprentis sont formés dans une entreprise de l'artisanat ou du commerce de proximité.

Dans les dix ans à venir, ce sont 300 000 actifs (artisans et salariés) qui partiront à la retraite. C'est donc un secteur créateur et générateur d'emplois.

*** Source : rapport d'activité 2012 de l'UPA.**

SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES, QUELLES SONT VOS ATTENTES ?

Salariés des très petites entreprises* et des petites entreprises, vous êtes six mille à avoir répondu aux différentes enquêtes de la CFDT sur votre travail.

Cela nous permet d'affirmer l'importance que vous accordez à :

- la qualité de votre emploi et de votre parcours professionnel ;
- votre pouvoir d'achat ;
- l'amélioration de vos conditions de travail, de la santé, de la sécurité, de la qualité de vie au travail ;
- au respect de vos droits et à une bonne application de ceux-ci.

Comme c'est important pour vous, c'est important pour la CFDT aussi !

Quels que soient votre profession et votre lieu de travail, les militants CFDT** vous informent, vous orientent et vous conseillent sur l'ensemble de vos droits (fiches de paie, contrat de travail, reconnaissance de votre qualification dans l'entreprise...). Ces militants, ce sont aussi des adhérents de très petites entreprises ou de petites entreprises, qui ont eux-mêmes été aidés dans leur vie professionnelle par la CFDT. Ils partagent aujourd'hui avec vous leurs connaissances du droit social.

***Très petites entreprises (TPE) : elles comptent moins de 11 salariés. Dans ces entreprises le Code du travail ne prévoit pas l'organisation d'élections de délégués du personnel. Toutefois, 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.**
****Militant : toute personne engagée pour la défense et l'évolution des droits des salariés.**

Paroles de salarié

Carole, adhérente,
apprentie du BTP dans une entreprise de moins de 10 salariés,
Carole est handicapée

Pourquoi, es-tu venue à la CFDT ?
Alors que je suis apprentie au CFA BTP et en arrêt de travail, j'ai pris l'adhésion, suite à l'assistance d'un conseillé du salarié.
Ceci pour me défendre, empêcher la tentative de résiliation de mon contrat d'apprentissage par le CFA et l'entreprise ; c'est une discrimination liée à mon handicap.
Actuellement, je suis toujours apprentie en 2ème année au CFA BTP et encore en arrêt à cause de différents problèmes physiques.

Que t'a apporté la CFDT ?
Déjà la sauvegarde de mon contrat d'apprentissage, ensuite le syndicat m'a apporté une aide avec les conseils juridiques pour réclamer mon dû auprès de la prévoyance. Il m'a aidé à remplir un document compliqué pour moi de réclamation auprès de la CRAM (caisse régionale d'assurance maladie) pour une somme à rembourser, suite à l'erreur de déclaration de mon patron.

David, trente-trois ans,
délégué du personnel dans une petite entreprise
de la métallurgie en Champagne-Ardennes

J'ai découvert que tous les ouvriers n'avaient pas leurs congés d'ancienneté. Cinq salariés sur vingt-trois touchaient des salaires qui ne correspondaient pas aux grilles.

Roland, ouvrier hautement qualifié
dans une coopérative vinicole employant neuf salariés

J'ai été élu par mes collègues en 2014.
Heureusement que j'ai été conseillé et orienté par les adhérents CFDT sur notre convention collective nationale à propos des activités relatives à la classification. En Gironde, avec d'autres collègues CFDT de ma corporation, nous échangeons sur l'avenir de nos métiers et leurs évolutions.

VOUS ÊTES APPRENTIS : LA CFDT À VOTRE ÉCOUTE

La CFDT a réalisé dans dix-neuf régions une enquête auprès de 2 353 apprentis de différents secteurs professionnels, principalement d'entreprises de moins de vingt salariés.

84 % des apprentis ayant répondu à cette enquête ont un niveau CAP/BEP ou inférieur.

Les trois facteurs déterminants qui vous ont fait choisir l'apprentissage

« L'alternance entre l'école et l'entreprise m'intéressait » (36,8 % des réponses).

« Je voulais avoir rapidement un travail et un salaire ».

« C'est la formation qui prépare le mieux au métier que je veux faire ».

Que dites-vous de votre apprentissage ?

- l'alternance école/entreprise est très complémentaire (57,4 % des réponses) ;
- la théorie vous paraît très éloignée de ce que vous faites (28,5 %) ;
- vous avez l'impression que l'apprentissage n'est pas du niveau souhaité (11,7 %).

Si vous deviez agir pour aider les apprentis, votre action porterait sur les thèmes suivants :

- trouver des entreprises qui forment des apprentis (48,3 %) ;
- la rémunération (47,9 %) ;
- les conditions de travail (32,3 %).

Paroles d'apprentis

Morgane, vingt ans, vient de terminer sa formation

L'année dernière, je ne savais pas du tout ce que j'allais faire... Mon avenir semblait incertain. J'ai bataillé pour entrer en formation de soudeur et aujourd'hui je suis très contente ! J'ai obtenu mon titre et trois qualifications.

Fabien, mécanicien diéséliste, ancien apprenti

A l'époque, j'ai pris les Pages jaunes et j'ai envoyé une multitude de curriculum vitae sans obtenir un seul retour positif. L'école ne nous avait pas orientés vers d'éventuels employeurs, c'est un parcours solitaire.

Témoignages anonymes

ARTISANAT

Trop d'heures de travail par rapport à ce que je devais faire. J'étais en conflit avec mon employeur sur des heures supplémentaires pas payées et sur le respect des temps de pause.

Il est très important de veiller à ce que les employeurs prennent mieux en charge les apprentis, car certains les prennent pour de la main d'œuvre gratuite.

L'apprentissage est l'une des meilleures choses pour l'avenir professionnel.

Apprentis, vous avez des droits !

En matière de rémunération, la loi prévoit que le salaire de l'apprenti se constitue d'un pourcentage du Smic (ou du minimum conventionnel pour les apprentis âgés de plus de 21 ans). Ce pourcentage est fixé en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation.

Dans certains secteurs professionnels, des accords viennent améliorer le statut de l'apprenti.

Dans le BTP, un accord collectif a été signé le 8 février 2005 notamment par la CFDT. Cet accord vient largement améliorer le statut de l'apprenti dans la branche. En particulier, il prévoit une rémunération plus importante que celle prévue par la loi.

Par exemple, un jeune âgé de 16 ans en première année d'apprentissage perçoit, si on applique la loi, 25 % du Smic. Dans le BTP, l'accord fixe ce pourcentage à 40 %.

Pourcentage du Smic en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage dans le BTP

Année d'exécution du contrat d'apprentissage	Montant du salaire de l'apprenti dans le BTP		
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	40 % du Smic	50 % du Smic	55 % du Smic*
2ème année	50 % du Smic	60 % du Smic	65 % du Smic*

Attention !

En cas de succession de contrats d'apprentissage (chez le même employeur ou chez un employeur différent), la rémunération de l'apprenti doit au moins être égale à la rémunération qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution de son contrat précédent. Toutefois, cette règle ne s'applique pas lorsque l'application du barème indiqué plus haut est plus favorable (art D 6222-31 et D 6222-32 c. trav.).

*** Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable que le Smic pour le salarié.**

Zoom sur les jeunes : les contrats de professionnalisation

Le montant du salaire est fixé selon un pourcentage du Smic qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. La loi prévoit un certain pourcentage.

Toutefois, **dans le BTP**, un accord collectif a été signé, notamment par la CFDT, en juillet 2004 et prévoit une rémunération plus importante que la loi.

Par exemple, un jeune de 20 ans en contrat de professionnalisation qui n'a pas de baccalauréat professionnel touche, en application de la loi, 55 % du Smic. Dans le BTP, ce pourcentage est de 65 %.

Âge / Niveau de formation	Moins de 21 ans	Entre 21 ans inclus et 26 ans exclus	Plus de 26 ans
< Baccalauréat professionnel	65 % dans le BTP	80 % dans le BTP	Quel que soit le niveau de formation, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ou à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle
> Baccalauréat professionnel	75 % dans le BTP	90 % dans le BTP	

EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNEL

Vous êtes nombreux dans les très petites entreprises et les petites entreprises à être préoccupés par le maintien de votre emploi et la qualité de votre vie au travail (CDD à répétition, contrats à temps partiel ou de faible durée...).

Les employeurs des petites entreprises recourent davantage aux contrats à temps partiel et aux contrats à durée déterminée.

Au niveau national, la CFDT se bat et elle obtient :

- de nouvelles garanties pour les salariés à temps partiel ;
- le Compte personnel formation ;
- la mise en place de Conseils en évolution professionnelle.

Accord sur l'emploi dans le négoce de matériaux de construction

Le négoce compte 71300 salariés, 2877 entreprises.

- 72 % des entreprises compte jusqu'à 10 salariés, 23 % entre 11 et 49.
- L'accord sur l'emploi prévoit des mesures pour le taux d'emploi des seniors (50 ans et plus) qui est de 25 %.
- Un aménagement de fin de carrière permet à ces salariés seniors un passage a temps partiel avec le maintien intégral de la part employeur des cotisations retraites sur deux ans.

Paroles de salariés

Nicolas Le Strat, responsable dans le Bâtiment en Bretagne

Ces deux dernières années dans le Morbihan, le Bâtiment a subi de nombreuses pertes d'emploi. Dans nos permanences hebdomadaires d'information, nous accueillons beaucoup de salariés qui méconnaissent le dispositif de l'activité partielle. Mon objectif est d'éviter au maximum des mesures de licenciements économiques qui fragilisent l'entreprise en cas de reprise d'activité. Ce dispositif permet de maintenir un maximum d'emplois dans des petites entreprises qui connaissent des difficultés économiques conjoncturelles.

Témoignage d'un salarié, délégué CFDT du personnel

ARTISANAT

Je travaille dans une menuiserie de quarante-cinq salariés qui fabriquent des portes et fenêtres en bois sur mesure. L'an dernier, suite à une baisse de commandes, nous avons entendu la direction parler de chômage partiel. Après une rencontre avec la CFDT, j'ai proposé à l'entreprise la mise en place du dispositif « activité partielle ». La période a été utilisée au bénéfice de la formation professionnelle, dans l'intérêt de tous et afin de maintenir la rémunération. C'était une manière concrète d'aborder la formation : certains salariés ont été formés sur un nouveau process et l'ensemble du personnel a suivi la formation « Gestes et postures ». Le niveau des commandes s'est ensuite rétabli. Bonne nouvelle sur l'emploi : deux embauches ont été faites : un ouvrier et un commercial.

Pour des parcours professionnels plus respectueux des droits des salariés

La situation

Dans cette petite maison d'édition de 23 salariés, les entretiens d'évaluation sont conduits par la directrice de l'établissement.
Ce moment s'avérait être toujours assez anxiogène par les salariés. Les entretiens étaient généralement subis, aucune fiche de poste n'existait.

L'utilité des délégués

Une déléguée du personnel CFDT a voulu changer cette situation et conseillée par le syndicat, elle a proposé à chaque salarié de rédiger sa fiche de poste telle qu'il la voit et en fonction des tâches qu'il réalise au quotidien.
Chaque salarié a joué le jeu et a été à son entretien avec sa fiche de poste pré-établie.

Les résultats

- Les salariés se sont d'avantage sentis acteurs et ont pu reprendre le contrôle des entretiens, libéré leur parole.
- La directrice a finalement validé les fiches de poste moyennant quelques allers-retours, s'inscrivant ainsi dans une logique de coopération assez nouvelle.

Cette initiative des salariés conscients de leur capacité collective a influé sur leur qualité de vie au travail a permis de cadrer les missions de chacun.

Mettre en place un Congé individuel de formation (Cif) avec l'aide de la CFDT

Exemple d'une salariée d'une petite entreprise (15 salariés) qui subit une pression morale de la part de son employeur lui proposant une rupture conventionnelle*.

Christine, assistante dans une petite entreprise en Gironde

*Je me sentais en souffrance dans mon travail, je ne souhaitais pas entrer en conflit avec mon employeur. Je me suis tournée vers la CFDT, car ce syndicat développe le dialogue social**. L'aide, l'écoute, le soutien et les conseils qui m'ont été donnés m'ont permis de tenir bon. L'échange, le dialogue m'ont ensuite aidée à faire aboutir mon projet de formation. La formation était réservée à certaines personnes dans l'entreprise. J'ai fait un bilan de compétences, hors temps de travail, la CFDT m'a appuyée et soutenue dans cette démarche. Le Cif*** a été accepté pour une durée d'un an.*

Aujourd'hui, Christine reçoit les salariés dans les accueils CFDT, sur son temps personnel, et apprécie ces moments riches d'enseignement.

Assistants maternels : la CFDT se mobilise pour des formations qualifiantes

La CFDT a signé l'accord Formation pour les assistants maternels du particulier employeur, afin de leur proposer une certification correspondant à leur métier. La formation certifiante mise en œuvre comprend 500 heures. Elle peut être obtenue grâce à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)****, en alternance, ou financée pour les demandeurs d'emploi.

***Rupture conventionnelle : alternative amiable à la démission et au licenciement. Elle permet de ne pas renoncer au bénéfice des allocations chômage.**
****Dialogue social : écoute et concertation entre plusieurs parties (par exemple, salariés et représentants des salariés, employeurs et représentants de l'employeur), au sein d'une entreprise, d'une profession ou d'un territoire, pouvant déboucher sur un accord.**
*****Congé individuel de formation (Cif) : pour mettre en place ce dispositif, l'ancienneté du salarié requise est de vint-quatre mois (trente-six pour les entreprises artisanales de moins de dix salariés), dont douze mois dans l'entreprise. Aucune de ces durées n'est obligatoirement continue. Un Cif ne peut dépasser un an. Durant cette période, le salarié est rémunéré par un Organisme paritaire collecteur agréé du Congé individuel de formation (Opacif).**
******La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire valider son expérience professionnelle dans le but d'obtenir un titre ou diplôme homologué. Le dispositif de la VAE est ouvert à toutes les personnes capables de justifier d'une expérience professionnelle, quel que soit leur statut : salarié (en CDI, CDD, intérim…), demandeur d'emploi, non-salarié, fonctionnaire, bénévole (par exemple dans une association ou un syndicat).**

Après treize années d'activité professionnelle en tant que salariée du particulier employeur, Delphine bénéficie de ce dispositif

Avant d'avoir le droit d'accueillir le premier enfant à mon domicile, j'ai effectué une formation de 60 heures (formation aux gestes de premiers secours...). Après mon premier contrat, je dois suivre une journée d'enseignement par mois pendant dix mois, afin de passer le premier module du Cap petite enfance. Ce nouveau projet correspond davantage à mon souhait initial.

Formation et enseignement privés, de nouvelles garanties pour les temps partiels

À partir du 1er septembre 2015, les modalités d'organisation du travail sur le temps partiel s'appliquent à tous les salariés ayant un temps de travail inférieur à 24 heures par semaine.

- Les horaires de travail doivent être regroupés par demi-journées ;
  - Sur 6 demi-journées maximum par semaine ;
  - Par demi-journée sur 6 heures consécutives maximum ;
- Une journée de travail ne peut compter qu'une seule interruption de travail.

Les contrats aidés sont également concernées par ces dispositions.

Combattre l'emploi précaire, c'est possible !

Pour la CFDT, les emplois précaires, ce n'est pas une fatalité, mobilisons-nous !

Annick, salariée depuis douze ans comme comptable, élue CFDT

ARTISANAT

J'ai été dans une situation précaire durant quatre ans suite à des licenciements consécutifs pour restriction de personnel. Je me suis présentée auprès d'un groupement d'employeurs où j'ai été recrutée au départ un jour par semaine, avant d'avoir une seconde proposition pour un poste dans une autre entreprise. Aujourd'hui, je travaille à temps complet dans un garage, chez un artisan menuisier, et dans une autre entreprise (site Internet). Comme mes collègues, j'ai pu acquérir de nouvelles connaissances : par exemple dans l'artisanat, le comptable doit s'informer sur les lois en application. En tant qu'élue du personnel, je contribue au sein du groupement d'employeurs au plan de formation annuel, qui permet à des demandeurs d'emplois de se réinsérer dans la vie professionnelle en se formant.

Congés pour évènements familiaux : don de RTT

La loi autorise désormais qu'un salarié offre ses jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Il pourra donner soit des jours de RTT, en les déposant ou non, sur un compte épargne-temps, soit des congés payés (dans la limite de six jours par an).

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'amélioration des conditions de la santé et la sécurité au travail sont pour vous des préoccupations majeures :

- charges de travail trop lourdes,
- travail répétitif le week-end.

Vous avez des aspirations légitimes à 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 d'alternatives et de solutions par la CFDT pour répondre à vos attentes, individuelles et collectives.

Des actions dans vos professions

Le secteur social

Le secteur du lien social et familial couvre 60 000 salariés. Ces professions sont représentées majoritairement par des établissements d'accueil pour jeunes enfants (crèches, haltes-garderies associatives). Soit neuf salariés équivalent temps pleins par entreprise.

Un accord-cadre a été signé sur la santé au travail, préconisant de mettre en œuvre au sein de toutes les entreprises « un plan d'actions de prévention des risques professionnels ». Afin d'accompagner les petites structures dans sa mise en œuvre, des actions de formation sont actuellement menées au niveau régional.

La situation des personnes handicapées en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi demeure préoccupante. Le taux de chômage des personnes handicapées est près de trois fois supérieur aux autres salariés et continue de progresser. De plus, plusieurs phénomènes s'ajoutent à ce constat : vieillissement de la population active et toutes les questions de santé qui en découlent, politiques de développement de l'emploi des seniors, retrait fréquent des femmes handicapées du marché du travail.

La loi de février 2005 sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées instaure l'obligation annuelle, dans les entreprises de plus de vingt salariés, de négocier l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Dans les laboratoires de biologie médicale

L'organisation du travail doit être un sujet de concertation et de négociation dans les petites entreprises, ce n'est pas toujours le cas. C'est une revendication de la CFDT.

Sylvain, technicien de laboratoire en Alsace

Je travaille depuis quatorze ans dans le même laboratoire. Les labos se regroupent de plus en plus et les salariés subissent de plein fouet cette mutation.
Conditions de travail qui se dégradent, horaires irréguliers, code du travail et convention collective non respectés, avantages acquis supprimés sans préavis, modification des contrats de travail… Toutes les infractions de mes employeurs m'ont fait adhérer à la CFDT, ainsi que plusieurs de mes collègues. Nous voulons que nos droits soient respectés et reconnus par l'instauration d'un vrai dialogue social, nous n'accepterons jamais une dictature patronale.

Des actions dans vos régions

Dans toutes les régions, la CFDT mène des actions de proximité pour l'amélioration des conditions de travail.

- **En Alsace**, en allant à votre rencontre, salariés de la coiffure et du Bâtiment, pour vous sensibiliser sur les risques professionnels relatifs à votre métier.
- Au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA)* qui réunissent les syndicats de salariés et les représentants patronaux sur toutes les questions de santé, de sécurité au travail afin de produire des documents pour vous informer.

Une meilleure qualité de vie au travail

Dans cette entreprise de trente-trois salariés du Bâtiment dans le Nord Pas-de-Calais, le travail des élus CFDT a permis d'obtenir des vêtements très performants pour certains travaux pénibles (travail répété à genoux pour les électriciens par exemple), des casques hyper légers et des gants anti-coupures qui préservent la santé des salariés.

Ce n'est pas parce que vous êtes salarié dans une petite entreprise que vous n'avez droit à rien, que vous ne devez pas être respectés !

***CPRIA : Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat. Lieu de proximité, réunissant les partenaires sociaux (syndicats de salariés CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO et employeurs de l'artisanat UPA). Ce sont des espaces de dialogue social permettant d'aborder les questions qui sont soulevées dans les grandes entreprises.**

Mario, représentant CFDT à la Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat de PACA

ARTISANAT

La CFDT a piloté en CPRIA (Commission paritaires régionale interprofessionnelle de l'Artisanat PACA, une action de sensibilisation des apprentis aux conditions de sécurité en fournissant aux formateurs de CFA un kit pédagogique. Une première formation dispensée par l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) a réuni 30 personnes. Quatre séries de films ont été réalisées régionalement (garages, boucherie, coiffure, maçonnerie).

Des propositions concrètes pour la santé des salariés.

Par exemple : en charcuterie, pour modifier les hauteurs de récipients et lutter contre les TMS ; en coiffure, avec un aspirateur vertical pour les cheveux afin de réduire les chutes par glissade, les cheveux plantés dans les pieds et éviter de se baisser. Cette action aujourd'hui effective dans le Var (400 apprentis) va être étendue régionalement.

Marylise, assistante dentaire en Ile-de-France

Assistante dentaire depuis 1998, je travaille depuis deux ans dans un cabinet qui emploie six salariés. Je souffre depuis un an de troubles musculo-squelettiques, ayant une position inclinée du dos toute la journée, et mes conditions de travail se dégradent de jour en jour. Le calcul de mes congés payés était faux et l'application de mes RTT n'était pas conforme à la convention collective. J'ai adhéré à la CFDT depuis un mois. Mon syndicat est intervenu et j'ai pu récupérer tous mes congés payés.

Parité femmes/hommes : la CFDT s'engage

Les écarts de salaires entre femmes et hommes sont une réalité connue de tous, et pourtant dans bon nombre de situations, certains salariés préfèrent garder le silence… Qu'il s'agisse d'une très petite entreprise ou d'une petite entreprise, les difficultés sont souvent similaires.

La CFDT mène des actions pour faire appliquer la loi

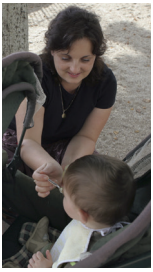
C'est le cas dans un grand château du Médoc. Il y a cinq ans, les langues se sont déliées. Les indemnités logement des hommes et des femmes n'étaient pas similaires : 240 € par mois pour les hommes et 95 € par mois pour les femmes ! Quant aux avantages en nature : 89 euros pour les hommes, 15 € pour les femmes !

Un des vignerons de ce château, ne supportant plus ces inégalités, a adhéré à la CFDT, puis a été nommé délégué syndical et enfin délégué du personnel. Aujourd'hui, dans la section syndicale constituée de vingt salariés, neuf vigneronnes sont adhérentes.

Grâce à l'action de la CFDT pour compenser ces inégalités, le taux horaire a été augmenté, la prime logement nivelée à 150 € par mois, et 54 € d'avantages en nature ont été octroyés à tous, quel que soit le genre.

De nouvelles avancées à construire ensemble

- Agir pour une meilleure qualité de vie au travail et pour l'égalité professionnelle.
- Agir pour que les employeurs prennent en compte l'avis des salariés sur l'organisation du travail en ouvrant des espaces de parole.
- mieux prévenir les risques professionnels et renforcer la sécurité sur les postes de travail.
- obtenir un engagement des donneurs d'ordre sur l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes et l'évaluation des actions engagées.



SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT

Plus l'effectif de l'entreprise est faible, plus le nombre de salariés rémunérés au Smic est élevé*.

Au salaire de base s'ajoutent parfois la participation, l'intéressement et l'épargne salariale.

Ces dispositifs apportent un plus à la rémunération des salariés, mais il subsiste de très fortes inégalités entre les salariés issus d'une grande ou d'une petite entreprise.

Au niveau national dans les professions, les négociations sur les salaires sont particulièrement difficiles même si nous observons des accords positifs comme par exemple :

Dans la santé : des prothésistes dentaires avec un premier salaire à +2,30 % au-dessus du SMIC.

Dans le commerce : Des salaires négociés par la CFDT bien au-dessus du salaire minimum (de 1589,69 € à 1801,67 €) pour les employés.

Vous souhaitez savoir si votre grille de salaire a évolué ? N'hésitez pas à contacter la CFDT la plus proche de chez vous.

Dans une entreprise du bâtiment 32 salariés (8 adhérents) de Valenciennes, Antonio témoigne

Nous avons négocié nos salaires avec le patron et ceux-ci sont de 10 % à 15 % plus élevés que les salaires de la profession.
Quand il n'y a pas de syndicats dans les Entreprises, les salaires sont souvent aux minimas professionnels !

Pouvoir d'achat

Dans les professions des foyers et services pour jeunes travailleurs (six mille salariés), le nombre de salariés à temps plein est de dix-huit par structure. Après deux ans de dialogue avec le patronat, les partenaires sociaux, dont la CFDT, ont signé un nouvel accord remettant à jour le système de qualification et de rémunération.

A la demande de la CFDT, une nouvelle classification des métiers et des emplois permet d'intégrer de nouveaux métiers liés aux nouvelles missions des foyers. Concernant la rémunération, toutes les grilles ont été réévaluées ; cela constitue au final une augmentation de 1%.

À cela s'ajoute une revalorisation de la valeur du point soit 0,55 %.

***Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).**

Les chèques-vacances : quels avantages ?

Ils représentent un pouvoir d'achat supplémentaire sous la forme d'un complément de revenus, non imposable dans la limite d'un Smic brut mensuel par an et par salarié.

Leur somme peut être utilisée toute l'année, grâce à un choix d'offres éclectiques : hôtels, campings, clubs, transports, restaurants, parcs de loisirs, musées, cinémas, colonies de vacances, proposées par 170 000 prestataires en France.

Des élus CFDT se mobilisent sur l'augmentation des salaires

Erwan, vingt-huit ans, technicien de maintenance dans une entreprise de trente-huit salariés de la métallurgie en Basse-Normandie, délégué du personnel et membre du comité d'entreprise

Dans notre entreprise, la convention collective n'était pas toujours respectée, c'est pourquoi je me suis rapproché de la CFDT. Nous veillons au respect des droits négociés et nous avons obtenu certaines améliorations, dont le rattrapage de la prime de panier, soit l'équivalent de 300 euros par salarié concernés.
Les autres revendications majeures pour les délégués CFDT sont le respect des qualifications, la prise en compte des diplômes (BTS) et des compétences.
Alors que la convention collective prévoit des changements de qualification, des collègues titulaires de diplômes n'avaient aucune progression de carrière ni reconnaissance de leur qualification.
Nous avons défendu nos droits et une dizaine de salariés ont eu une augmentation de salaire et leur qualification reconnue.

Nicolas, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans le domaine de la Plasturgie

J'ai négocié la baisse des critères de calcul de l'intéressement. Ce dernier est basé sur les bénéfices et non sur le chiffre d'affaires, nous devrions l'obtenir l'année prochaine. Il a fallu mettre en avant la productivité et les résultats, sans aucune difficulté, car les équipes ont beaucoup donné. Nous avons surtout régularisé la situation pour le travail de nuit, car notre employeur ne payait pas les compensations financières dues.

Des exemples isolés ? Non, d'autres élus CFDT témoignent

Roland est ouvrier hautement qualifié **dans une coopérative vinicole** employant neuf salariés. Il a été élu en 2014 par ses collègues avec huit voix sur neuf. Avec l'appui des salariés de cette TPE, il a obtenu différentes améliorations sociales :

- une revalorisation de la grille de salaires ;
- le rappel de salaire pour deux collègues qui n'étaient pas au bon échelon, soit cinq cent euros pour chacun ;
- la reconnaissance de leur qualification d'employé ou d'ouvrier qualifié.

Dans une entreprise du Bâtiment de trente-trois salariés, la négociation avec l'employeur a porté sur une prime de fin d'année, équivalente à 700 euros bruts.

Dans le secteur de la production audiovisuelle (activités de production de documentaires, de reportages TV, de films…), la très grande majorité des salariés travaillent dans des entreprises de moins de cinquante, voire de dix personnes (au total près de 1 800).

La convention collective prévoit « *que les salariés peuvent être accompagnés et aidés sur l'application de leurs droits et des accords par un représentant syndical spécifique appelé délégué de branche* ».

Christophe est délégué et rencontre de nombreux salariés (techniciens, comptables…) qui l'informent qu'ils ne sont pas payés à leur juste qualification : « *il y a détournement de fonctions.* » Il a donc alerté les responsables patronaux de la profession. Le dialogue social déjà existant avec les employeurs a permis de trouver des solutions.

DIALOGUE SOCIAL

Selon les résultats de nos enquêtes, il apparaît fortement que, sur certains sujets, le dialogue social est assez facile dans vos entreprises : la prise de congés payés, les horaires de travail.

A contrario, ce dialogue est souvent difficile voire tabou concernant vos rémunérations, la reconnaissance de vos qualifications, de vos compétences et, dans certaines entreprises, le simple respect de vos droits.

Paula, salariée d'une entreprise de chaussures

Je suis intervenue auprès de mon employeur quand un plafond s'est effondré dans le magasin. Depuis, celui-ci fait pression sur moi afin que je quitte l'entreprise.
J'ai rejoint la CFDT afin d'être aidée à faire valoir mes droits.

Gilbert, technicien délégué du personnel dans une entreprise de 8 salariés du tourisme social. Gîte de France (8 adhérents).

La convention collective des agences de tourisme permet à des salariés travaillant dans des entreprises de -10 salariés d'être délégués du personnel. Gilbert a été élu et a été confronté à de graves dysfonctionnements comptables qui ont fait peser des menaces sur l'emploi des salariés.
Avec leur soutien, il a réussi à préserver tous les emplois et aujourd'hui le dialogue social avec l'employeur est constructif, notamment sur l'amélioration des conditions de travail, avec un nouvel aménagement des locaux.

La CFDT à votre écoute

Dans des centaines de lieux d'accueil en France, des militants CFDT reçoivent des salariés pour les écouter, les aider dans la défense de leurs droits.
Parfois sur des cas individuels (heures supplémentaires non payées), parfois pour des problèmes collectifs : en Bourgogne, dix salariés du bâtiment n'avaient pas été payés durant trois mois, ils ont été intégralement payés après une audience aux Prud'hommes.

Par ailleurs, pour de nombreux militants CFDT, agir dans une petite entreprise, c'est faire de la médiation avec l'employeur, c'est trouver une solution par un dialogue social adapté à chaque situation ou litige.

Le dialogue social, c'est innover !

Beaucoup de chefs d'entreprise ont aussi conscience de l'importance des avantages sociaux pour fidéliser leurs salariés.

Serge, électricien dans une entreprise du Bâtiment de 33 salariés

ARTISANAT

Dans l'entreprise, les salariés qui le souhaitent, bénéficient des chèques-vacances : ils versent chaque mois 42 euros soit 420 euros par an, et l'employeur donne une participation financière de 420 euros par an soit un total de 840 euros ; cela permet à des salariés de partir en vacances seuls ou en famille.

Dans une TPE de la métallurgie, la CFDT a obtenu : l'accès à des chèques déjeuner, une complémentaire santé et un budget pour les activités sociales (150 euros par an et par salarié).

Comme quoi, le dialogue social peut recouvrir différentes réalités et évoluer positivement grâce à la volonté des salariés de s'engager tout en bénéficiant de l'appui de la CFDT.

Le + CFDT

Dans tous nos lieux d'accueil, vous êtes les bienvenus, salariés de TPE, de PE, élu(e)s sans étiquette syndicale qui souhaitez rencontrer des militants : pour échanger avec eux sur l'organisation d'une élection dans votre entreprise, ou être mis en contact avec d'autres élus.

Pour les salariés de l'artisanat : un dialogue social de proximité reste à construire

L'émergence de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) est un moyen supplémentaire pour plus de proximité professionnelle et territoriale avec les salariés des TPE et des petites entreprises.

En 2015 au niveau national, tous les syndicats de salariés et l'UPA* ont décidé de se mobiliser sur les enjeux suivants.

Sur l'emploi

Il appartient aux CPRIA d'aborder toutes les questions liées à l'emploi et en particulier l'emploi des jeunes, mais aussi :

- la promotion, la valorisation et l'attractivité des métiers de l'artisanat ;
- le développement de l'apprentissage ;
- l'accès au logement et au permis de conduire des jeunes entrant dans l'emploi.

La formation professionnelle

- Sur la Qualité de vie au travail, les CPRIA concentrent leurs travaux sur :
- la mixité des emplois ;
- la santé et la sécurité au travail en intégrant les dispositifs de la pénibilité.

Sur la qualité de vie au travail

La santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, la conciliation vie privée - vie professionnelle, la mixité des emplois, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en particulier la place des femmes dans les métiers de l'artisanat.

***UPA : Union professionnelle artisanale**

Des actions et des résultats

Dans le cadre de la mobilisation CFDT sur l'emploi des jeunes, **dans la région Nord Pas-de-Calais**, employeurs et syndicats de salariés ont contribué à la signature de 1 063 contrats en alternance (avec le soutien de la région Nord Pas-de-Calais).

Dans les Pays de la Loire, un travail est engagé avec les artisans pour faire vivre et donner du sens aux accords sur l'emploi et la formation professionnelle qui offrent de nouveaux droits aux salariés TPE/PE.

Dans d'autres régions (Auvergne, Basse et Haute-Normandie...), l'enjeu est d'anticiper les nombreux départs en retraite dans les cinq ans à venir et cela mobilise les partenaires sociaux sur l'attractivité des métiers pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Plusieurs CPRIA ont engagé des travaux sur la santé et la sécurité au travail, et ont parfois produit, **comme en Bretagne**, des outils d'information et de conseil aux salariés et aux artisans.

En Bourgogne et dans d'autres régions, les militants CFDT, qui connaissent bien la situation des salariés des TPE, apportent leur contribution pour une meilleure prévention des risques professionnels.

En Alsace et en Haute-Normandie, les CPRIA organisent des actions (forum, stand dans les salons) pour rapprocher les acteurs de l'emploi et les jeunes en recherche.

En Basse-Normandie, la CPRIA, en partenariat avec la région, participe à un observatoire sur les métiers en manque de main d'œuvre afin d'orienter les chercheurs d'emploi.

Ces commissions paritaires régionales où peuvent être traitées des questions sociales touchant au quotidien des salariés de TPE voire de PE, doivent aussi se mettre en place **pour les salariés des entreprises libérales (pharmacies, cabinets de médecin, vétérinaires, géomètres, personnels d'avocats, agents généraux d'assurance...)**.

Ces commissions doivent aussi être effectives dans les Dom.

Deux objectifs prioritaires

- Mieux informer les salariés du contenu de tous les accords négociés et leur permettre de les appliquer dans leur entreprise.
- Développer avec les salariés et le patronat un dialogue social de qualité contribuant à maintenir et à créer des emplois.

Dans l'économie sociale et solidaire, après l'accord signé par la CFDT sur l'emploi des jeunes au niveau national, il faut un engagement plus fort des acteurs patronaux. L'embauche des jeunes, des demandeurs d'emploi et la réduction de la précarité de certains contrats à temps partiel sont des priorités.

La complémentaire santé est aussi pour les salariés des petites entreprises

Lors de la négociation nationale interprofessionnelle de janvier 2013, l'ambition de la CFDT pour la complémentaire santé était de permettre aux salariés des petites entreprises d'avoir accès à ce droit. Nous sommes en passe de réussir. Si en 2013/2014, les retards pris à la sortie des décrets ont eu des conséquences négatives sur la négociation dans les conventions collectives, 2015 voit la concrétisation d'accords nouveaux ou avenants pour mettre à jour une couverture de santé existante. Les petites entreprises ne sont pas en reste puisque des professions composées d'un grand nombre d'entre elles ont maintenant des accords.

Ainsi la Profession des Services Automobiles a mis en place une couverture santé au-dessus du panier minimum de l'accord national interprofessionnel (ANI) qui prévoit :

- la prise en charge par la complémentaire santé de 100 % de la base de remboursement des consultations ;
- la prise en charge des actes techniques médicaux et pharmacie en ville et à l'hôpital ;
- la prise en charge du forfait journalier hospitalier ;
- 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an.

Les branches de la récupération, des gardiens concierges, des personnels d'huissier de justice sont sur le même registre de protection santé. Les négociations dans les professions se poursuivent, elles aboutiront pour un grand nombre d'entreprises dans les prochaines semaines.

De nouvelles avancées à construire ensemble

- La reconnaissance de la légitimité d'espaces de parole et de représentation pour les salariés des petites entreprises.
- La possibilité pour chaque salarié de participer, sous la forme qu'il souhaite, à l'amélioration du dialogue social dans sa profession et dans son entreprise.
- La reconnaissance par Les chefs d'entreprises et les organisations patronales de l'engagement syndical.

DROIT DU TRAVAIL

QUESTIONS JURIDIQUES

Le droit du travail est très préoccupant pour les salariés et plus particulièrement pour ceux des petites entreprises[1] 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 droit 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 Carnet juridique sur le site internet de la CFDT[2] .
CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS DE BRANCHE Dans la plupart des secteurs d'activités (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[3]. Un exemplaire de la convention collective doit être disponible dans chaque entreprise.

1) Plus de la moitié des salariés des petites entreprises se préoccupent du droit du travail.
2) www.cfdt.fr, rubrique Vos droits.
3) www.travail-emploi-sante.gouv.fr, moteur de recherche IDCC.

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.	**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.
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.	**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.
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.	**À savoir :** l'usage est fréquent dans les petites structures où il n'existe souvent pas de représentants pour négocier des accords collectifs.
RÈGLEMENT INTÉRIEUR Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent, en principe, disposer d'un règlement intérieur qui traite des questions de discipline, de santé et de sécurité des salariés.	**À savoir :** le règlement intérieur doit être affiché dans l'entreprise en bonne place et accessible.
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.	**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[4]. 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[5].

4) www.cfdt.fr, rubrique Carnet juridique, fil d'actualités.
5) www.legifrance.gouv.fr

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	TYPES DE LITIGE (exemples)
Conseil de prud'hommes (CPH)	Contrat de travail (rémunération, 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 délégués du personnel sont présents pour représenter les salariés dès qu'une entreprise emploie plus de 10 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 travail6) ;
- 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.

6) Article D.1232-5 du Code du travail.

DROIT DU TRAVAIL

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 sont plus atypiques :

- le contrat de travail temporaire[7] (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[8] et contrat de professionnalisation[9]).

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 et un dédommagement. Par exemple, un salarié qui a signé un CDI à temps partiel, alors que dans les faits il travaille au-delà de la durée légale de 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 2013[10] , 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 sénior jusqu'à la retraite. La CFDT, signataire de l'accord créateur, a défendu cette solidarité intergénérationnelle.

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.

7) Le contrat de travail temporaire (ou intérimaire) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission.
8) Le contrat d'apprentissage est destiné aux apprentis qui suivent une formation en alternance en entreprise et au Centre de formation des apprentis (CFA).
9) Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance qui associe pendant plusieurs mois des enseignements généraux à l'acquisition d'un savoir-faire pratique.
10) Loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

- 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.)[11] .

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 contrat[12].

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[13], la clause de confidentialité[14], etc.) mais aussi après son départ (la clause de non-concurrence[15]).

11) Articles L. 1242-12 du Code travail (CDD), L. 3123-14 du Code du travail (temps partiel), L. 1251-16 du Code du travail (contrat de travail temporaire).
12) Articles L.6222-18 et L. 6222-21 du Code du travail.
13) Clause par laquelle le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié.
14) Clause par laquelle le salarié s'engage à ne pas divulguer certaines informations confidentielles auxquelles il aurait accès de par son activité.
15) Clause qui prévoit d'empêcher un salarié d'exercer une activité concurrentielle à l'employeur.

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[16] ;
- 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.

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.

16) Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

DROIT DU TRAVAIL

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 préavis[17]) ;
- **départ à la retraite**.

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

- **licenciement pour motif personnel** (faute, insuffisance professionnelle du salarié) ;
- **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 judicaire 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 démission[18]). Dans cette incertitude, il est donc préférable de privilégier la résiliation judiciaire ;
- **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) ;

17) 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.
18) Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-21372, 12-23634, 12-35040.

Les juges ont récemment étendu les cas de recours à une rupture conventionnelle à des situations où jusqu'ici cela n'était pas autorisé. Il est désormais possible de signer une rupture conventionnelle pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail[19] ou encore pendant un congé de maternité[20], 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 2008[21], signé notamment par la CFDT, mais aussi de la Circulaire DGT du 17 mars 2009[22].

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** ;
- **cas de force majeure**.

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 correspondants 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 ;**

19) Cass. Soc. 30 septembre 2014.
20) Cass. Soc. 25 mars 2015.
21) ANI qui a transposé la loi du 25 juin 2008 introduisant la rupture conventionnelle.
22) Circulaire DGT du 17 mars 2009, n° 2009-4.

- par jugement du Conseil de prud'hommes[23] **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[24].**

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)[25],
- l'attestation destinée à Pôle emploi[26],
- le reçu du solde de tout compte[27].

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 travail[28]).

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[29] 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.

23) Le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés.
24) Le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés.
25) Certaines mentions sont obligatoires (date d'entrée, de sortie, nature de l'emploi, formation, etc.).
26) Les employeurs de dix salariés et plus doivent effectuer (en fait, ce n'est pas toujours le cas) cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.
27) Document désormais facultatif. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que, désormais, le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur des sommes qui y sont indiquées. Le salarié dispose de 6 mois après la signature du reçu pour solde de tout compte pour contester le montant figurant sur ce document. Au-delà, il peut toujours contester des sommes dues qui ne figureraient pas sur le reçu.
28) Article D. 1232-5 du Code du travail.
29) Ils existent certaines exceptions notamment en matière de discrimination, d'harcèlement, de rupture conventionnelle, les actions en paiement ou en répétition du salaire, etc.

DROIT DU TRAVAIL

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'employeur[30]. Chaque mois de travail effectif chez le même employeur donne droit au minimum à deux jours et demi, soit 30 jours ouvrables[31] (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 1er 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 temps[32]).

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 1er mai et le 31 octobre[33].

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)[34].

- 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.

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 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.

30) 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.
31) 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).
32) 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.
33) Sauf dérogation prévue par accord collectif ou accord individuel du salarié.
34) Sauf dérogation prévue par accord collectif ou accord individuel du salarié.

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 sociale[35].
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 supplémentaires[36] ;
les apprentis bénéficient de 5 jours ouvrables supplémentaires pour passer leurs examens[37].

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.

35) 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, 5ème ch., 21 juin 2012, aff. C-78/11, ANGEDc/FASGA). La jurisprudence risque donc d'évoluer sur ce point.
36) Article L.3141-9 du Code du travail.
37) Article L. 6222-35 du Code du travail.

DROIT DU TRAVAIL

SALAIRE : SUIS-JE CORRECTEMENT PAYÉ ?

LES QUESTIONS À SE POSER

À quoi correspond ma rémunération ?

- Le salaire est traditionnellement exprimé en brut. Il correspond au salaire de base, versé chaque mois[38], auquel s'ajoutent des compléments tels que les avantages en nature (ex : logement de fonction), les primes ou gratifications (13e mois, commissions, etc.), 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, CSG[39], 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[40] est le salaire minimum en-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé pour un emploi à temps complet[41]. Il est revalorisé au moins une fois par an (le 1er 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 primes[42].

38) 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.
39) Contribution sociale généralisée.
40) Salaire minimum interprofessionnel de croissance.
41) Sauf jeunes travailleurs et apprentis.
42) 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[43] 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 prise 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.

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 contrat[44].

- Devant le tribunal correctionnel, en cas de non-respect du Smic ou du minimum conventionnel (l'employeur risque une amende).

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.

43) Primes exceptionnelles, aléatoires
44) 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).

DROIT DU TRAVAIL

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.

À noter : 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 restaurant[45] ?

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 place[46].

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.

45) 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.
46) CE, 11.12.70, n° 75.398.

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 repas[47].
- À la cantine d'entreprise : tous les salariés y ont accès à l'exception de certains prestataires extérieurs[48].

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.

47) Pour les salariés mis à disposition, la loi ne dit rien, il faut donc se référer à la convention prévue.
48) Exception concernant les salariés des entreprises sous-traitantes encadrés par un responsable appartenant au sous-traitant pour l'exécution d'une prestation sur place.

DROIT DU TRAVAIL

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 jour[49], 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 ans[50].

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 consécutives[51] et ils ont le droit à deux jours de repos consécutifs par semaine[52].

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.

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.

49) 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit.
50) Article L. 3162-1 (salariés) et L. 6222-25 du Code du travail (apprentis).
51) Article L. 3164-1 du Code du travail.
52) Article L. 3164-2 du Code du travail.
53) Les conditions doivent être précisées dans la convention ou dans un accord collectif.

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 compensateur[53]. 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'emploi[54], 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) qui s'applique d'office à tous les contrats de travail à temps partiel conclus depuis le 1er juillet 2014 (et ceux conclus entre le 1er 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 ;
- 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 proposer[55].

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 absent[56] .

54) Loi de sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013.
55) Art. L. 3123-8 du Code du travail, modifié par l'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015.
56) 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.

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 1/10e 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 1/10e 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.

À noter : une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir un autre taux de majoration pour les heures effectuées au-delà de 1/10e 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 complémentaires[57], 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.

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

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.

DROIT DU TRAVAIL

TRAVAIL LE 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 repos. 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 : par principe, les salariés[58] et les apprentis[59] de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler le dimanche. Il existe cependant des dérogations qui sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Quelles sont les dérogations possibles ?

Les dérogations permanentes de droit (sans autorisation administrative) :

- dérogations dans les commerces de détail alimentaire jusqu'à 13 heures (ex : boulangeries) ;
- 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[60].

Les dérogations conventionnelles :

- dérogations liées au travail continu ;
- dérogations liées aux équipes de suppléance.

À noter : à défaut de convention ou d'accord collectif, l'employeur peut passer ou obtenir une dérogation en demandant l'autorisation de l'Inspection du travail.

Les dérogations soumises à une autorisation administrative :

ces dérogations sont accordées par le préfet ou par le maire, de manière temporaire ou permanente.

58) Article L. 3164-4 du Code du travail.
59) Article L. 3164-5 du Code du travail.
60) Un décret du 7 mars 2014 a rajouté les commerces de détail de bricolage.

Autorisations municipales

Elles peuvent être accordées pour les commerces de détail non alimentaire (ex : boutiques de vêtements) sur décision du maire[61], dans la limite de cinq dimanches par an.

Autorisations préfectorales

- Dérogations afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement ;
- dérogations dans les zones dites « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » (puces) ;
- dérogations dans une commune d'intérêt touristique ou thermale, dans une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente[62].

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

Dans seulement deux cas, le salarié doit être volontaire :

- lorsque le travail du dimanche est issu de la dérogation au titre des « puces » (ex : certaines grandes zones commerciales) ;
- lorsque le travail du dimanche évite un préjudice au public et au fonctionnement normal de l'établissement (ex : brasseries, entreprises de journaux et d'information).

Lorsqu'il faut votre accord pour travailler le dimanche, sachez que celui-ci doit être écrit. Il est interdit de prendre en considération votre refus de travailler le dimanche lors de l'embauche, ainsi que toute discrimination ou sanction sur ce motif.

À noter : si vous avez toujours travaillé en semaine, le passage du travail régulier le dimanche ne pourra être mis en place sans votre accord.

61) Sauf à Paris, où il s'agit d'une compétence préfectorale.
62) Depuis la loi du 10 août 2009, dite loi Maillié, la dérogation est « de droit » pour tous les établissements de vente au détail situés dans ces zones touristiques, quels que soient les biens et services qu'ils proposent.

Ai-je droit à des contreparties ?

S'il s'agit d'une dérogation permanente de droit, aucune contrepartie n'est obligatoire.

S'il s'agit d'une dérogation conventionnelle, des contreparties doivent être prévues dans les dispositions conventionnelles. Dans le cas de l'équipe de suppléance, les heures réalisées sont payées au minimum le double de celles réalisées dans le temps de travail normal.

S'il s'agit d'une dérogation soumise à une autorisation administrative, une contrepartie est obligatoire :

- **lorsque l'entreprise ouvre pour éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement, ou se situe dans des puces :** les contreparties sont fixées par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur soumise à référendum auprès des salariés concernés et après avis des représentants du personnel. Dans ce dernier cas, les salariés ont le droit au minimum au double de leur rémunération normale et à un repos compensateur ;
- **lorsque l'entreprise ouvre dans le cadre des 5 dimanches par an :** les salariés doivent percevoir une rémunération au moins égale au double de la rémunération due pour une durée équivalente, et bénéficier d'un repos compensateur.

Où chercher ?

- Dans le Code du travail, article L. 3132-1 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 garantie le réel volontariat des salariés pour travailler le dimanche.

DROIT DU TRAVAIL

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 heures[63].

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 minutes[64].

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 effectif[65].

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[66] 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,...). 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).

63) Article L. 3121-33 du Code du travail.
64) Article L. 3162-3 du Code du travail.
65) 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.
66) Sauf si un accord collectif, un usage ou le contrat de travail prévoit que ces temps sont du temps de travail effectif.

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 comprise entre deux périodes de travail est considéré comme un temps de pause[67].

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 »[68].

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.

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[69] (cf. p.40. Salaire : suis-je correctement payé ?). Ce qui a permis de revaloriser les salaires de nombreuses personnes travaillant dans certaines enseignes du commerce.

67) Cass.soc.20.06.13, n°12-10127.
68) Cass.soc.12.10.04, n°03-44084.
69) Salaire minimum de croissance.

DROIT DU TRAVAIL

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 suppléants [70].**
- **Moins de 11 salariés (très petites entreprises)[71] : 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 de se déplacer dans l'entreprise ou en dehors sous certaines conditions[72]. Enfin, il doit avoir un exemplaire à jour de la convention collective et accès à certains documents obligatoires (registre du personnel, registre de sécurité, etc.).

70) 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.
71) Les entreprises artisanales sont fortement concernées, puisqu'elles comptent pour la plupart moins de 10 salariés.
72) Art. L. 2315-5 du Code du travail.

- Le délégué du personnel est un salarié protégé. Par conséquent, l'employeur doit obtenir une autorisation préalable de l'Inspection du travail si un licenciement ou une rupture conventionnelle le concernant sont envisagés.

À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné délégué syndical durant son mandat (sans crédit d'heures supplémentaire)[73] . Il peut également avoir des missions habituellement confiées au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Puis-je me présenter comme délégué du personnel ?

Il suffit d'être majeur, salarié de l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir aucun lien familial avec le chef d'entreprise.

Où chercher ?

Dans le Code du travail, article L. 2311-1 et suivants.

Quelles actions mener ?

- Devant le tribunal correctionnel : l'employeur qui s'oppose à l'élection des représentants du personnel commet un délit d'entrave puni d'une amende.
- Devant le tribunal d'instance : contestations relatives à l'électorat ou à l'éligibilité des candidats, à la régularité du protocole préélectoral ou des élections professionnelles.
- Devant le tribunal administratif : contestation de l'autorisation donnée par l'Inspection du travail de modifier/de rompre le contrat de travail du salarié protégé.

Le + CFDT

Suite à l'action de la CFDT, certains accords ont baissé le seuil des 11 salariés pour l'élection d'un représentant du personnel.

73) Art. L. 2143-6 et L. 2142-1-4 du Code du travail.

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

Cfdt: Je note mes horaires ! Mois de _____

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
				Cumul du mois :	h

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT : DES ATOUTS AU QUOTIDIEN

AVEC 868 601 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 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* ;
- avoir 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).

Retrouvez tous les contacts CFDT de votre région sur :
www.petitesentreprises.cfdt.fr/unions-cfdt