

FO
la force syndicale

Union départementale
Force Ouvrière
de Maine et Loire

**Salariés du commerce,
de l'industrie, des services**
Connaissez vos droits...

...pour les faire respecter !





Pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser aux permanences Force Ouvrière :

Angers : Union Départementale FO de Maine et Loire

14 place Louis Imbach - 49100 Angers
02 41 25 49 60 - udfo49@force-ouvriere.fr
Du lundi au jeudi : 9h / 12h30 ; 13h30 / 18h
Le vendredi : 9h/12h ; 14h/17h
Accueil spécifique salariés des Très Petites Entreprises : le lundi, 14 h / 17 h ou sur rendez-vous

Cholet : Union Locale FO de Cholet

Maison des syndicats, Rue du Chemin Vert
49300 Cholet
02 41 62 06 03 - ulfo.cholet@orange.fr
Les lundis et vendredis ; 15h30 / 17h30
Le samedi sur rendez-vous

Saumur : Union Locale FO de Saumur

Bourse du Travail, 18 rue Cendrière
49300 Saumur
02 41 51 33 76 - ulfo.saumur@orange.fr
Les Lundis et mercredis, 16h30/18h00

Segré : Union Locale FO de Segré

Bourse du Travail, Rue du Port, 419500 Segré
02 44 28 52 42 -
Le premier vendredi de chaque mois, 14h00/16h00
Et sur rendez-vous

J'adhère à Force Ouvrière

Nom, Prénom :

Profession :

Tel : e-mail :

Adresse :

.....

Employeur :

Date

Signature



Bulletin à recopier ou découper et à retourner à
l'Union Départementale Force Ouvrière
de Maine et Loire
14, place Louis Imbach 49100 ANGERS
ou à remettre à un militant FO
de votre connaissance

Sommaire

- Éditorial 2
- Petit lexique..... 3
- Le contrat de travail 4
- Le licenciement..... 5
- La rupture conventionnelle..... 10
- La démission..... 10
- Durée du travail..... 11
- Les congés payés..... 14
- Autres congés (enfants malades, présence parentale, formation)..... 14
- Maladie - Accident du travail..... 17
- Maternité, paternité et adoption..... 19
- Assurance chômage 21
- Le salaire..... 23
- Le SMIC au 01/01/2011 23
- La rémunération des apprentis..... 23
- Permanences FO 24

Éditorial

Cette brochure a un objectif : contribuer à la défense des droits collectifs des salariés.

En rappelant quelques éléments au cœur de la vie des salariés, compris pour l'es-

sentiel dans le Code du Travail, il s'agit d'établir ce qui est de plus en plus contesté par les employeurs, au nom de la compétitivité des entreprises.

Connaître ses droits, c'est déjà un premier point d'appui.

Mais pour mieux les faire respecter, l'action syndicale est souvent nécessaire.

Notre action syndicale, c'est aussi la négociation de l'évolution des conventions collectives pour les branches professionnelles mais également la négociation dans les entre-

prises.

Pour Force Ouvrière, cette action est un ensemble qui exprime la solidarité professionnelle et interprofessionnelle de tous(tes) les salariés (es).

Si vous avez besoin d'être défendu, conseillé, n'hésitez pas à vous adresser à nos militants, à nos syndicats, à nos Unions Locales, à notre Union Départementale !

C'est dans ce cadre que nous vous proposerons de prendre la carte syndicale FORCE OUVRIERE, pour renforcer l'action syndicale collective et solidaire, seule source de l'évolution des droits.

Cette adhésion, c'est la participation à la vie démocratique d'une organisation syndicale libre, indépendante, respectant les idées de chacun !

Bienvenue !

Catherine Rochard

Secrétaire Générale

de l'Union Départementale

CGT-Force Ouvrière

de Maine-et-Loire



Brochure réalisée par l'Union Départementale des Syndicats

C.G.T. Force Ouvrière de Maine et Loire

14, place Louis Imbach 49100 ANGERS - Tel : 02 41 25 49 60

E-mail : udfo49@force-ouvriere.fr

site : <http://www.fo49.fr>

Cette brochure est à jour au 31/12/2012

Petit lexique

Code du Travail :

C'est l'ensemble des lois votées, des décrets, des règlements qui ont trait aux droits du salarié. Son application est obligatoire par l'employeur.

Convention Collective :

Elle doit figurer sur votre fiche de paye. Elle est discutée dans une branche professionnelle, souvent au niveau national, mais aussi parfois au niveau territorial (ex. : métallurgie, bâtiment). Elle est signée entre les syndicats de salariés et **d'employeurs de la branche. Elle prévoit des dispositions particulières à la branche** (grille de salaire, primes, durée du travail...). Son application est obligatoire dans la branche dès lors que **le gouvernement a pris un arrêté d'extension. 95 % des salariés sont couverts par une Convention Collective.**

Accord d'entreprise :

C'est un accord signé dans une entreprise, ou un établissement, entre l'employeur et le (ou les) **délégué syndicaux. Il s'applique à tous les salariés de l'entreprise. Il prévoit des dispositions particulières** : augmentation des salaires, durée du travail, primes...

Principe de faveur :

C'est un principe de droit qui prévoit que **c'est toujours la clause la plus favorable qui doit s'appliquer au salarié.** Par exemple, certaines grilles de salaire conventionnelles prévoient des coefficients en dessous du SMIC : le SMIC devra **s'appliquer. A l'inverse, un salarié ne pourra être payé au SMIC si sa Convention Collective prévoit qu'il doit toucher plus.**

Les lois Aubry sur le temps de travail avaient autorisé plusieurs dérogations au principe de faveur. Plus récemment la loi Fillion sur le dialogue social, ou la loi du 20 Août 2008 sur la représentativité, ont permis de nouvelles remises en cause.

Délégués du Personnel :

Ils doivent être mis en place dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. Ils sont élus pour 4 ans au plus. Ils ont pour mission notamment de porter les réclamations des salariés, de **veiller à l'application du Code du Travail, de la Convention Collective, de l'accord d'entreprise, des principes d'hygiène et de sécurité.**

Comité d'Entreprise :

Il doit être mis en place dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Ses membres sont élus. Il est consulté notamment sur les plans de licenciement, le plan de formation, les horaires, les heures supplémentaires... Il est informé de la **marche économique de l'entreprise. Il gère les activités sociales.** Il est élu lui aussi pour 4 ans au plus.

Délégué syndical :

Il peut être désigné par l'organisation syndicale dans les entreprises à partir de 11 salariés. Il a pour mandat de représenter le syndicat auprès **de l'employeur et peut signer des accords collectifs avec lui** (augmentation des salaires, primes, durée du travail...).

Tribunal de Prud'hommes :

Ce sont des juges élus en même nombre (salariés-employeurs). **Le Conseil de Prud'hommes juge de tous les litiges individuels relevant de l'application du droit du travail (Code du Travail, Convention Collective, Accord d'entreprise).**

La carte syndicale FORCE OUVRIERE :

Tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise et la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, Intérim...) peut se syndiquer. Il connaît mieux ses droits. Il les défend. En participant à **l'action collective débouchant sur la conclusion d'accords, le syndiqué FO contribue à la construction du progrès social.**

Le Contrat de Travail

Le contrat de travail à durée indéterminée

C'est le contrat d'embauche de droit commun (« classique »).

Le salarié travaille dans l'entreprise jusqu'à sa retraite, sa démission ou son licenciement.

Contenu

Le contrat n'est pas obligatoirement écrit. En cas d'absence d'écrit, c'est la fiche de paye, le code du travail, la Convention Collective, les accords ou usages d'entreprise qui fixent les conditions du contrat.

S'il y a un contrat écrit, il prévoit toutes les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord. Mais celles-ci ne peuvent être ni illégales, ni inférieures aux garanties collec-

tives citées plus haut.

Visite médicale obligatoire à l'embauche.

La période d'essai

Elle est prévue par le Code du travail et fixée à 2 mois maximum pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Elle est renouvelable une seule fois.

Rupture pendant la période d'essai : elle est libre pour chacune des parties, avec un délai de prévenance dépendant de la période d'essai (voir code du travail).

Attention : pour Pôle Emploi, la

rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission.

Il y a une durée maximale d'essai prévue par le Code du travail seulement pour les apprentis, (2 mois) les assistantes maternelles et V.R.P. (3 mois).

Des contrats de travail sont forcément écrits :

Tous les contrats dérogatoires au droit commun (CDI à temps plein) sont écrits : C.D.D, **contrats d'Intérim, contrats de Temps Partiel, contrats d'apprentissage, contrats de travail signés avec un groupement d'employeurs, les Contrats Uniques d'Insertion ...**

Le contrat de travail à durée déterminée

Définition

Contrat qui se déroule sur une durée précise.

Il est forcément écrit et contient des clauses obligatoires (consulter FORCE OUVRIERE).

Il doit être remis au salarié dans **les 2 jours qui suivent l'embauche.**

Il n'est possible que dans certains cas :

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité

- Emploi saisonnier (ex : hôtellerie) : une liste définie de secteurs d'activité existe, consulter FORCE OUVRIERE.

- Mesures dites « pour l'emploi ou la formation professionnelle » (CUI...)

Durée du contrat

- 18 mois maximum
- 9 mois ou 24 mois dans certains cas : consulter FORCE OUVRIERE.

CDD à terme précis : la date de fin de contrat est mentionnée par écrit et ne peut être dépassée.

CDD sans terme précis : Il ne **comporte qu'une durée minimale** qui peut être dépassée.

Le CDD sans terme précis n'est possible qu'en cas d'emploi saisonnier, ou en cas de remplacement d'un salarié malade.

Ce CDD ne comporte pas de durée maximale. C'est au salarié de saisir le Tribunal de Prud'hommes pour juger d'une durée abusive. Consulter FORCE OUVRIERE

Rupture du contrat avant terme

Impossible en principe sauf :

(Suite page 5)

(Suite de la page 4)

- faute grave du salarié
- accord des parties
- force majeure
- embauche en CDI dans une autre entreprise (nécessité d'un préavis calculé comme la période d'essai, sans être supérieur à 15 jours)

Démission, rupture hors de ces cas : des dommages-intérêts peuvent être dus à l'autre partie.

Renouvellement

Peut être renouvelé une fois pour le même motif à condition que les deux CDD n'excèdent pas 18 mois.

Période d'essai

1 jour par semaine de contrat (par exemple : 6 jours pour un contrat de 6 semaines)

La période d'essai ne peut dépasser :

- deux semaines si le CDD est

d'une durée inférieure à 6 mois,

- un mois si le CDD est d'une durée supérieure à 6 mois.

Indemnité de fin de contrat

Cette indemnité représente 10 % de la rémunération brute versée pendant le CDD (y compris les heures supplémentaires, l'ensemble des indemnités et primes, le 13^e mois, etc.)

Elle n'est due que pour les CDD conclus pour un remplacement ou un accroissement temporaire d'activité.

- Si le CDD se poursuit par un CDI dans l'entreprise: (ou si le salarié refuse un CDI dans l'entreprise) elle n'est pas due.
- En cas de rupture du CDD (rupture pour faute grave, force majeure ou à l'initiative du salarié), l'indemnité n'est pas due.

Droits du salarié en CDD

Ils sont les mêmes que ceux des autres salariés de l'entreprise (Convention Collective, Salaire, Congés, Maladie ...)

Requalification du CDD en CDI :

il existe une procédure prud'homale accélérée (jugement sous un mois).

La requalification en CDI est de droit si la législation sur les CDD n'est pas respectée : pas de contrat écrit, absence de mention obligatoire, continuation du CDD après la date de fin, pas de durée minimale pour les CDD à terme imprécis, abus de CDD...

Si le salarié à gain de cause, il obtient aussi un mois de salaire de dommages intérêts

A NOTER : Le contrat de travail temporaire est soumis aux mêmes contraintes légales que le CDD.

Temps partiel

Définition

Tout salarié effectuant moins que de la durée légale du travail (moins de 35 h par semaine ou de 152 h par mois) .

Un écrit est obligatoire avec certaines clauses (consulter Force Ouvrière), notamment la répartition des heures entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Mise en place :

À l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié

(l'employeur peut le refuser).

Passage du temps complet au temps partiel : priorité aux salariés de l'entreprise sur un emploi équivalent

Passage du temps partiel au temps complet : même type de priorité.

Heures complémentaires

Heures effectuées en sus du temps partiel : ne peuvent être supérieures à 1/10^{ème} de la durée de travail fixée dans le contrat (peuvent être portées à 33 % par le contrat de travail ou

la Convention).

Un avenant à durée déterminée qui augmente l'horaire d'un salarié à temps partiel est assimilé par la justice à des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont payées :

- au taux normal jusqu'à 1/10 de la durée hebdomadaire
- avec une majoration de 25 % au delà

Elles ne peuvent porter l'horaire hebdomadaire du travail à 35 h

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

ou au delà.

Elles peuvent être refusées par les salariés au delà des limites légales.

Les droits du salarié à temps partiel

Identiques à ceux des salariés à temps complet pour : les **congés payés, l'essai, l'ancienneté, l'électorat et l'éligibilité.**

Proportionnels à la durée du travail pour : la rémunération, l'**indemnité de licenciement.**

Modification des horaires :

7 jours de délai de prévenance.

L'**horaire contractuel doit être réévalué** si pendant 12 semaines consécutives ou non à l'**intérieur d'une période de 15 semaines l'horaire moyen a dépassé de 2 h celui prévu au contrat.**

Modification du contrat de travail

Modification substantielle

La « modification substantielle » (aussi appelée « modification essentielle ») modifie un élément très important du contrat de travail : changement de lieu de travail allongeant le trajet (*sauf si une clause de mobilité est incluse au contrat de travail. Dans ce cas nous consulter*) - **déclassement** - perte de responsabilité - diminution de salaire ou perte d'avantages matériels.

Elle n'est possible que pour un motif économique.

Une lettre recommandée individuelle de l'employeur doit être adressée à *chaque salarié concerné.*

Le salarié a 1 mois pour faire connaître son refus.

L'absence de réponse du salarié vaut acceptation.

En cas de refus : si l'employeur décide de la rupture du contrat, il doit engager une procédure de licenciement

économique.

Modification non essentielle

La modification non essentielle suppose un changement des conditions de **travail que l'employeur peut imposer** dans le cadre de son pouvoir de direction. Elle s'impose au salarié.

Son refus ne s'analyse pas en démission mais peut conduire à un licenciement (pour faute).

Le licenciement

La procédure

Il existe 4 types de licenciements :

- économique
- pour cause réelle et sérieuse
- pour faute grave
- pour faute lourde

Seul le licenciement individuel est traité ici.

Le salarié pour lequel un licenciement est prévu, quelle que soit la nature du licenciement,

doit toujours être convoqué à un entretien. La lettre de **convocation à l'entretien doit mentionner le fait qu'une mesure de licenciement** est envisagée.

Cette lettre est adressée en recommandé avec avis de réception (ou remise en main propre contre récépissé). Si le licenciement **est décidé, l'employeur en avise le salarié par lettre recommandée avec accu-**

sé de réception.

Les délais prévus pour ces procédures sont récapitulés dans le tableau page suivante.



	Convocation à l' entretien préalable	Envoi de la lettre de licenciement
<ul style="list-style-type: none"> • Cause réelle et sérieuse • Faute grave • Faute lourde 	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l' entretien	Minimum : 2 jour ouvrables après l' entretien (l' employeur doit s'imposer un délai de réflexion) Maximum : 1 mois après l' entretien
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement économique 	Idem	Minimum : 7 jours (cadres 15 jours) En l'absence de représentants du personnel : 4 jours (cadres 12 jours)

Assistance du salarié pendant l'entretien préalable

Le salarié menacé de licenciement peut se faire assister lors de l'**entretien** :

- par un salarié de l'**entreprise** s'il y a des

représentants du personnel

- par un salarié de l'**entreprise** ou par un conseiller extérieur du salarié s'il n'y a pas de représentation du personnel.

L'Union Départementale FORCE OUVRIERE peut vous indiquer des militants FORCE OUVRIERE qui sont désignés sur la liste départementale des conseillers du salarié.

Les droits en cas de licenciement

Indemnité de licenciement et préavis : montant et durée

Ancienneté	Indemnité légale de licenciement	Préavis
• 0 à 6 mois	Néant	Néant
• 6 mois à 1 an	Néant	1 mois
• 1 an à 2 ans	1/5° de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1 mois
• 2 ans à 10 ans	1/5° de mois de salaire brut par année de présence	2 mois
• Plus de 10 ans	1/5° de mois de salaire par année de présence + 2/15° (soit 1/3 au total) de mois de salaire par année au-delà de 10 ans	2 mois

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'**indemnité légale de licenciement** est doublée.

Des conventions collectives prévoient des indemnités de licenciement supérieures ou des durées de préavis plus

favorables.

Dans ce cas, ce sont elles qui **devront s'appliquer au salarié.**

Vos droits selon le type de licenciement

Selon la nature du licenciement, vos droits à la perception de **l'indemnité de licenciement, aux**

indemnités de congés payés, à effectuer un préavis payé sont différents. Le tableau ci-

dessous vous présente les **différents cas possibles**. N'hésitez pas à nous consulter.

Motif	Indemnité de licenciement	Préavis	Indemnité de congés payés
● Cause réelle et sérieuse	oui	oui	oui
● Faute grave	non	non	oui
● Faute lourde	non	non	non
● Licenciement économique	oui	oui	oui

Dispense de préavis

La **dispense d'effectuer un préavis** peut être décidée (ou acceptée) par l'employeur. Mais dans ce cas, les salaires sont versés. Vous restez salarié de

l'entreprise que vous soyez dispensé ou non de préavis.

Date de rupture du contrat

Le dernier jour du préavis.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

Elles ne sont pas de droit. Elles peuvent par contre être prévues par la Convention Collective.

Les suites du licenciement

L'employeur doit fournir au salarié les documents suivants :

- Le reçu pour solde de tout compte :

Ce reçu n'est pas obligatoire. Le salarié n'est pas tenu de le signer pour percevoir les sommes dues.

Il a 6 mois pour contester le reçu. Passé ce délai, il ne peut plus le contredire.

La formule « sous réserve de tous les droits passés, présents et futurs » permet de contester au-delà des 6 mois.

- Le **certificat de travail** :

Il porte la date de début et de fin de contrat, la nature de l'**emploi ou des emplois occupés**, le droit individuel à la formation, pas le motif de licenciement.

- L'**attestation** obligatoire pour Pôle Emploi

NB : Tous les licenciements ouvrent droit aux allocations chômage, quel qu'en soit le motif !.

- En cas de **Licenciement économique** : proposition de CSP

Si l'entreprise comporte moins de 1000 salariés (ou sans limite d'**effectif en cas de liquidation judiciaire**) l'employeur doit remettre au salarié, s'il est concerné (plus d'un an d'ancienneté) et contre récépissé, le **document écrit d'information** présentant le CSP.

Les droits attachés au CSP sont supérieurs au droit commun en matière de chômage . **Notamment l'indemnisation par Pôle Emploi** correspond à 80 % du salaire journalier de référence (SJR), ce qui correspond à peu près au salaire net. (Nous consulter).

A noter :

Le licenciement individuel est souvent source de litige. C'est le **Conseil de Prud'homme** qui tranche. Un adhérent FO peut être assisté par le syndicat devant la justice.

Exemples de demandes pouvant être déposées après un licenciement :

- Non-respect de la procédure : 1 mois de salaire
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse (Plus de 2 **ans d'ancienneté et plus de 10 salariés**) : 6 mois de salaire minimum), sinon dommages - intérêts pour rupture abusive
- Indemnité de licenciement ou de préavis
- Heures supplémentaires, congés payés, rappels de salaires, ...

La rupture conventionnelle

Définition

Rupture du Contrat à Durée Indéterminée, d'un commun accord entre l'employeur et l'employé après homologation de l'inspection du travail .

Procédure

L'employeur ou le salarié demande à engager une procédure de rupture conventionnelle. **Si l'autre partie refuse**, la rupture conventionnelle n'est pas possible, et le contrat continue. NB : une demande de rupture conventionnelle par le salarié ne peut pas être considérée comme une démission.

Obligation d'un ou plusieurs entretiens préalables : Le salarié peut se faire assister comme pour l'entretien préalable au licenciement (membre du personnel ou conseiller du salarié si il n'y a pas de représentants du personnel).

Rétractation : de droit dans un délai de 15 jours, pour les 2 parties, à compter du lendemain du jour de la signature. Elle se fait par lettre recomman-

dée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Passés ces 15 jours, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à l'Inspection du Travail qui dispose de 15 jours ouvrables pour décider de l'homologation. Le silence gardé pendant ce délai vaut acceptation.

Contenu de l'accord

L'accord doit porter sur :

- Les conditions de la rupture.
- Le montant de l'indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

NB : il n'y a pas de condition d'ancienneté pour le versement de la prime. Si l'ancienneté est inférieure à 1 an, c'est au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul de l'indemnité minimum dans ce cas :

$(1/5^{\circ} \text{ de mois de salaire brut}) \times (\text{nombre de mois de présence}) / 12$

Les suites

Le Préavis n'est ni obligatoire, ni dû. La rupture du contrat de travail peut se faire dès le lendemain de l'homologation par l'Inspection du Travail, jamais avant. La convention de rupture peut prévoir un préavis.

La rupture conventionnelle donne droit aux allocations chômage pour le salarié.

L'employeur doit fournir au salarié, les mêmes documents que pour un licenciement.



La démission

Définition

Il y a démission lorsque le salarié prend la décision de rompre le contrat à durée indéterminée, mettant fin à son engagement.

Il est préférable de la donner par lettre recommandée avec accusé de réception pour éviter tout litige.

Une démission, même écrite,

donnée sous la pression, la colère ou l'émotion peut être considérée comme un licenciement donnant droit à indemnités par décision du Conseil de prud'hommes.

Une démission « ne se présente pas » : un abandon de poste, un retour tardif de congé, une absence n'est pas une démission. C'est donc à l'em-

ployeur d'en chercher les motifs, et d'en tirer les conséquences (licenciement pour faute par exemple).

Les suites de la démission

Préavis de démission

Aucune durée n'est prévue par le Code du Travail sauf pour les

V.R.P. (1 mois la première année, 2 mois la deuxième, 3 mois au delà) et les journalistes (1 mois).

De nombreuses Conventions Collectives en prévoient une. Sinon, se reporter aux usages ou au contrat de travail.

Heures de recherche d'emploi pendant le préavis : rien de prévu. Se reporter à la Convention Collective, aux usages ou au contrat.

Dispense de préavis

Elle n'est pas de droit. Elle doit être accordée par l'employeur (ou un préavis plus court), sans faire subir aucun préjudice financier au salarié. Sinon, le salarié doit bien effectuer toute la durée de son préavis.

Date de la rupture du contrat

Dernier jour du préavis, que le salarié en soit dispensé ou non.

Indemnités dues par

l'employeur

Indemnités de congés payés pour les congés non pris. Déblocage anticipé de la participation. Primes et gratifications proportionnelles au temps effectué.

Pièces à délivrer

- Certificat de travail.
- Attestation Pôle Emploi.
- Reçu pour solde de tout compte (facultatif).

Durée du travail

Les lois Aubry, puis les décrets Fillon, ont profondément aggravé les règles applicables en matière de durée du travail, notamment en généralisant **les procédures d'annualisation**. Il y a maintenant pratiquement autant de règles **d'organisations du travail qu'il**

y a d'entreprises !

Vous avez donc tout intérêt à vous référer à votre convention collective ou à votre **accord d'entreprise sur l'ARTT** pour savoir où vous en êtes **exactement. N'hésitez pas à consulter Force Ouvrière.**

Durée hebdomadaire

35 heures hebdomadaires de travail effectif.

Temps de travail effectif

C'est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations

personnelles ».

Ce temps sert à la définition du salaire, des heures supplémentaires, des congés payés notamment.

Peuvent être exclus du temps de travail effectif :

Les pauses, les temps d'habillage et de déshabillage, les temps de trajet, les absences...
Des accords collectifs prévoient

que certains de ces temps sont payés, en étant ou non considérés comme temps de travail effectif.

Pause journalière obligatoire

- 20 mn de pause au bout de 6 h de travail effectif
- Pour les jeunes de moins de 18 ans : 30 mn au bout de 4h30 de travail effectif.

Durées maximales, repos, amplitudes

	Durées maximales en travail effectif			Journée de travail	
	Journalière	Hebdo	Moyenne sur 12 semaines	Amplitude	Repos quotidien
- de 16 ans	7 h	35 h	35 h	10 h	14 h
16 à 18 ans	8 h	35 h ⁽¹⁾	35 h	12 h	12 h
+ de 18 ans	10 h ⁽²⁾⁽³⁾	48 h	44 h	13 h	11 h ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ 40H à titre exceptionnel, sur autorisation de l'inspection du travail (Possibilité 5H sup./semaine)

⁽²⁾ 8 h pour les apprentis de + de 18 ans

⁽³⁾ Peut être portée à 12 h par accord

⁽⁴⁾ Possibilité de déroger à la règle de 11 h de repos quotidien par accord collectif dans certains cas.

Repos hebdomadaire

Principe : il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire doit durer 35 h minimum (24 h repos hebdomadaire + 11 h repos quotidien)

Il doit être donné *en principe* le dimanche.

Travail du dimanche

Dérogations permanentes : hôpitaux, centres culturels et sportifs, dépannage, mainte-

nance, commerce alimentaire... une liste est portée au Code du Travail.

Occasionnelles : le maire peut fixer dans les commerces 5 **dimanches maximum d'ouverture dans l'année**. La journée est payée et récupérée (majorée par certaines conventions ou arrêtés municipaux).

Récupération d'heures perdues imposée par **l'employeur**

C'est une possibilité en cas de

cause accidentelle, d'intempéries, de force majeure, inventaire, de "pont". Elle s'impose aux salariés. Elle ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Elle a lieu dans les 12 mois **suivant ou précédant l'évènement**.

Astreintes

Elles peuvent être mises en place par accord et sont effectuées hors temps et lieu de travail

Les jours fériés

Ils sont au nombre de 11 par an: 1er Janvier, lundi de Pâques, 1er-mai, 8-mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14-juillet, 15-Août, 1er-Novembre, 11-Novembre, 25-**Décembre**.

Le 1er mai, journée internationale de revendications des

travailleurs, est forcément chômé. Si dérogation existe : majoré de 100%.

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés mais de nombreuses conventions prévoient un nombre minimum de fériés chômés et /

ou des majorations.

Travail un jour férié: aucun droit particulier. (Voir CCN ou **Accords d'entreprise**)

Chômage d'un jour férié

Aucune diminution de salaire si **3 mois d'ancienneté**.

La « journée de solidarité »

Au prétexte des décès de la canicule de 2003, les salariés **sont redevables d'une « journée de 7h de solidari-**

té » qui ne doit donner lieu à aucune rémunération !

Cette journée peut être fixée par négociation : un jour

habituellement non travaillé, un jour de RTT, ou de congé supplémentaire convention-

(Suite page 12)

(Suite de la page 11)

nel, ou en fractionnant les 7 heures.

Il est par contre interdit de

positionner la journée sur les **5 semaines de congés payés.**

S'il n'y a pas d'accord, le travail gratuit doit être effectué le Lundi de Pentecôte,

sans majoration.

FO demande l'abrogation de cette mesure. Nous avons obtenu dans des entreprises l'annulation de cette corvée.

Heures supplémentaires

Majorations du taux horaire :

- de 35 à 43 h : 25 %
- de 44 à 48 h : 50 %

Un accord d'entreprise peut prévoir des majorations moindres, sans aller au dessous de 10%.

Un accord collectif peut prévoir de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent qui ne **s'impute pas sur le contingent annuel.**

Dans ce cas le salarié récupère :

re :

- 1h06mn pour les heures majorées à 10 %
- 1h15mn pour les heures majorées à 25%
- 1h30mn pour les heures majorées à 50%.

Repos compensateur obligatoire

Supprimé depuis la loi du 20 Août 2008 (transcrivant un accord CGT-CFDT-MEDEF-CGPME). La loi obligeait auparavant à un repos compensa-

teur en plus des majorations de salaire.

Contingent annuel

Un accord collectif (branche ou entreprise) peut fixer librement le contingent annuel. A défaut **d'accord collectif, le contingent annuel est de 220h** annuelles.

Noter sur un carnet les horaires effectués jour par jour peut servir de preuve en **prud'hommes en cas de non-paiement d'heures supplémentaires par l'employeur, ou de litige.**

Modulation du temps de travail

Annualisation

Il s'agit de définir la durée du travail à l'année avec 35 h de travail en moyenne, sans dépasser 1607 h annuelles (certains accords prévoient moins) de travail effectif.

Elle se met en place obligatoirement par accord (de branche ou d'entreprise).

Celui-ci prévoit une programmation de la répartition du **temps de travail sur l'année (périodes hautes, périodes basses, jours de repos...).**

Le calendrier peut être modifié avec 7 jours, de prévenance (plus ou moins par accord).

Les heures supplémentaires sont :

- les heures effectuées au-delà de la limite haute de modulation
- **en fin d'année, les heures non payées dépassant la moyenne de 35 h ou au delà de 1607 h**

Jours de repos sur l'année (« jours RTT »)

Principe : le salarié récupère les heures au-delà de 35 h en **moyenne sur l'année par journées ou demi-journées.**

Nécessité d'un accord collectif.

Modalités de prise des jours ou demi-journées fixées par accord (une partie est obligatoirement au choix du salarié).

Heures supplémentaires :

- -Heures au-delà de 39 h ou **d'un plafond inférieur fixé par l'accord**
- -Heures excédant 35 h en **moyenne sur l'année ou 1607 h** annuelles.

Jours de repos sur 4 semaines

L'employeur peut établir directement un calendrier de jours

(Suite page 13)

(Suite de la page 12)

ou demi-journées de repos sur **4 semaines, la moyenne étant à 35 h et la durée hebdomadaire**

pouvant aller jusqu'à 39 h.

Dans ce cas, les heures supplémentaires sont celles au-delà de 39 h ou au-delà de 140 h (4

x 35) sur 4 semaines.

En cas de modification : l'employeur est soumis à un délai de prévenance de 7 jours .

LES CONGES PAYES

La durée du congé

Durée légale

Elle est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

La durée maximum est de 30 jours.

Jour ouvrable : Tous les jours sauf dimanche et jours fériés quel que soit l'horaire de travail **dans l'entreprise.**

Sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés :

- **Congés payés de l'année précédente ;**
- Repos compensateur pour heures supplémentaires
- Congés de maternité ou **d'adoption ;**
- Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congés pour événements familiaux ;
- Stages de formation.

Ne sont pas assimilés à du travail effectif :

- Les absences pour maladie ou accident de trajet ;
- Le chômage partiel ;

Période de référence : du **1er juin de l'année précédente** au 31 mai de **l'année en cours.**

Un accord collectif peut modifier la période de référence (Ex : BTP, du 1^{er} avril au 31 mars).

Le congé principal

4 semaines du 1^{er} mai au 31 octobre.

La date de départ est fixée par **l'employeur au plus tard le 28 février.**

Modification : Au plus tard un mois avant la date de départ en congés (sauf raisons exceptionnelles).

Fractionnement du congé principal de 4 semaines

Il y a obligation d'accord entre l'employeur et le salarié avec un minimum de 12 jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaires dans la période de référence.

Congé supplémentaire de frac-



tionnement :

- 2 jours ouvrables en plus si 6 jours de congé entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.
- 1 jour ouvrable en plus si 3, 4 ou 5 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril. Ces jours supplémentaires ne sont pas dus :
- Si le salarié y renonce expressément
- Si la convention collective ou **un accord collectif d'établissement** le prévoit

La 5ème semaine

6 jours ouvrables

Ne doit pas être accolée aux **quatre autres.** L'employeur peut la fixer quand il veut, fractionnée ou non.

Impossible, en principe, de **reporter les congés d'une année sur l'autre.**

CONGE NON PRIS =
CONGE PERDU

L'indemnité de congé payé

Définition

Un salarié en congés payés ne perçoit pas de salaire mais une indemnité de congés payés qui se calcule selon deux règles, la **plus avantageuse devant s'appliquer**.

Règle du maintien du salaire

La rémunération versée est celle qu'aurait perçue le salarié

s'il avait travaillé.

Règle du 1/10ème

La rémunération annuelle du **1er juin au 31 mai divisée par 10** fixe le montant total de l'indemnité (même si le congé annuel est supérieur à 30 jours).

Sont inclus : les salaires, heures supplémentaires majorées, heures de nuit ou de dimanche

majorées.. - les salaires fictifs ou indemnités correspondant à des périodes assimilés à du travail effectif - les avantages en nature, pourboires, primes, indemnités, commissions

Sont exclus : la participation, les remboursements des frais (primes de panier, de transport...), les primes annuelles versées globalement (prime de vacances, 13^e mois)

Jours ouvrables ou jours ouvrés ?

Le décompte en jours ouvrables est la base légale. On compte 6 jours par semaine (du lundi au samedi). Exemple : une entreprise ferme habituellement le samedi. Un jour de congé payé le vendredi sera compté pour 2

jours ouvrables car le jour de repos suit le congé. Un jour de congé le lundi sera compté comme un jour ouvrable car le jour de repos est le premier jour de congé.

Le calcul en jours ouvrés

(travaillés) permet de ne décompter que les jours de congés, le droit est alors de 25 jours (pour un temps plein sur 5 jours). Ce décompte ne doit pas être moins favorable que le décompte en jours ouvrables.

Événements pendant les congés payés

Événements familiaux :

Aucun jour supplémentaire si ceux-ci interviennent pendant la période de congés payés.

Maladie avant le départ en congés :

les congés perdus du fait de la

maladie peuvent être reportés

Maladie pendant le congé :

une récente jurisprudence a établi que les jours de congés dus devaient être reportés après la fin de la maladie, même si cela se trouvait hors de la

période annuelle.

Licenciement :

l'entretien préalable obligatoire ne peut avoir lieu pendant le congé, les périodes de congé ne peuvent être comptées dans le préavis.

Congés pour événements familiaux

Au titre des congés légaux pour événements familiaux, le salarié peut bénéficier de :

1° Quatre jours pour son mariage (ou, le cas échéant, son remariage) ;

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant

placé en vue de son adoption. **Ces jours d'absence ne se cumulent pas** avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité **ou le congé d'adoption** ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou

(Suite page 15)

(Suite de la page 14)

d'une sœur.

NB : La convention collective **applicable à l'entreprise peut** prévoir des jours de congés

supplémentaires.

Les congés doivent être pris au moment des événements en **cause, le jour d'autorisation d'absence ainsi accordé n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justi-**

fiant, mais dans la période entourant cet événement. Ainsi, par exemple, en cas de mariage **d'un enfant, le jour de congé** peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

Congés pour enfant malade

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, **d'un enfant de moins de 16 ans** dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré de :

- 3 jours par an, en général,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

La convention collective **applicable à l'entreprise peut** prévoir des conditions plus favorables pour le salarié : versement du salaire, jours **de congés supplémentaires...**

Congé de présence parentale

Définition

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Durée

- Le nombre de jours de congés est au maximum de 310 jours *ouvrés* (soit 14 mois) dans une période de 3 ans (pour un même enfant et une même maladie).
- Le congé de présence parentale fonctionne comme un « compte crédit jours » de 310 jours *ouvrés*, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant.

Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Contrat de travail

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu.

La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Rémunération

Sauf convention collective plus favorable, la rémunération n'est pas maintenue pendant le congé.

Dans certaines conditions et limites, le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre

d'un congé de présence parentale, d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (tournez-vous vers votre CAF).

Reprise d'activité

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Il est possible d'interrompre le congé en certaines circonstances en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante de revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

Ce congé a des conditions d'applications assez complexe : contactez Force Ouvrière pour plus de détails !

Congés de formation

Le DIF : Droit Individuel à la formation

Conditions :

- **Après 1 an d'ancienneté à temps plein dans l'entreprise**, chaque salarié cumule un droit à droit à 20H de formation chaque année.
- Pour les temps partiels et les CDD supérieurs à 4 mois, le DIF est calculé au prorata du temps de présence dans l'entreprise (par exemple : un mi-temps ouvre droit à 10 H de DIF chaque année).
- Le cumul des heures de DIF est plafonné à 120H.
- Si le DIF est réalisé en dehors du temps de travail, le

salarié perçoit une indemnité de **50% du salaire net**. S'il a lieu pendant le temps de travail, le salaire est maintenu.

Formalités :

Un DIF nécessite l'accord écrit de l'employeur et du salarié.

C'est au salarié de demander à bénéficier d'un DIF. L'employeur a alors un mois pour répondre.

S'il dit oui, ou ne répond pas : le salarié part en formation.

S'il dit non : au bout de 2 refus, le salarié est prioritaire pour

bénéficier de sa formation dans le cadre du CIF.

Quelle formation ?

Les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles **permettant d'acquérir une qualification plus élevée**) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le financement des heures de formation (coût pédagogique, salaires...) est assuré par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont relève l'entreprise.

Le CIF : Congé Individuel de Formation

Chaque salarié a droit à effectuer une formation de son choix, **en vue de changer d'activité** ou de profession, préparer et passer un examen, améliorer sa qualification. C'est le Congé Individuel de formation

Conditions:

Avoir 24 mois d'activité salariée (consécutifs ou non) dont 12 dans l'entreprise actuelle.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés : 36 mois de salariat, **dont 12 dans l'entreprise.**

Faire la demande :

- 60 jours avant la formation, si celle-ci est inférieure à 6 mois ou à temps partiel,
- 120 jours avant, si elle est supérieure à 6 mois ou à taux plein.

Si l'employeur ne répond pas sous 30 jours, le congé est considéré comme accordé. Celui-ci peut le refuser sous certaines conditions.

Le CIF n'est pas cumulable avec le Congé Parental.

Les salariés en CDD ont droit, sous certaines conditions, au CIF (Se renseigner auprès de FO).

Durée maximale :

Un an si le stage est continu et à temps plein, ou 1200 h, si la formation est à temps partiel.

Prise en charge financière du CIF

Chaque entreprise cotise à un fonds de collecte du CIF (**FONGECIF...**). Le salarié peut obtenir auprès de cet organisme, la prise en charge de son

salaire et du coût de la formation.

Ces organismes sont paritaires : des représentants FO participent aux décisions.

Lorsqu'il y a prise en charge, la rémunération du salarié est maintenue à 100% pour les salariés dont la rémunération est inférieure à deux fois le Smic.

Au-delà, la prise en charge est de :

- 90 % du salaire si la formation suivie est considérée comme prioritaire et 80 % pour les autres dans la limite d'un an ou de 1 200 h de stage ;
- 60 % au-delà d'un an ou de 1 200 h de stage.

Maladie, accident du travail

On distingue :

- L'accident du travail (accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail) : la législation est très protectrice pour le salarié.
- la maladie professionnelle : une liste limitative des maladies professionnelles existe. La maladie professionnelle est assimilée à l'acci-

dent du travail quant au droit des salariés.

- L'accident de trajet : assimilé à l'accident du travail seulement pour l'indemnisation.
- La maladie - l'accident : des droits sont ouverts mais ils sont moins protecteurs pour le salarié

Indemnisation par la sécurité sociale

Maladie

Le montant de l'indemnité journalière est un pourcentage du salaire journalier de base.

Pour un salarié payé au mois, le salaire journalier de base est égal à 1/91,25^{ème} du total des 3 derniers salaires bruts.

Lorsque les salaires bruts mensuels dépassent le plafond mensuel de sécurité sociale, ils ne sont pris en compte que dans la limite de ce plafond.

Montant : 50 % du salaire journalier de base.

Si le salarié a trois enfants à

charge, **le montant est porté au 2/3 du salaire journalier de base à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail**

Début de l'indemnisation : à compter du 4^{ème} jour d'arrêt, c'est-à-dire après un délai de carence de 3 jours.

Accident du travail

l'indemnité journalière est calculée à partir du salaire brut du **mois précédant l'arrêt de travail**.

Ce salaire, divisé par 30,42, détermine le salaire journalier de base, pris en compte dans la

limite de 0,834 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 294,83 € au 1er janvier 2011.

Montant :

Pendant les 28 premiers jours suivant l'arrêt de travail : 60 % du salaire journalier de base.

À partir du 29^e jour d'arrêt de travail : l'indemnité journalière est majorée et portée à 80 % du salaire journalier de base.

Période indemnisée : dès le premier jour d'arrêt (pas de délai de carence).

Indemnisation complémentaire par l'employeur

En cas de maladie ou d'accident (du travail ou non), le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale. À ces indemnités, peut **s'ajouter** un *complément de salaire* versé par l'employeur notamment si le salarié justifie d'une **année d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement**.

Il perçoit 90 % puis 66 % de la rémunération brute (y compris

les indemnités journalières de la **Sécurité sociale**) qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, et ce, pour des durées qui varient selon son ancienneté.

A savoir :

Des conventions ou accords collectifs peuvent prévoir une indemnisation plus **avantageuse que l'indemnisation légale** présentée ici.

Certaines conventions collectives ou certains accords peuvent prévoir le maintien du salaire, par exemple.

Il convient donc de consulter **la convention ou l'accord applicable à l'entreprise**.

Page suivante : tableau de l'indemnisation minimale légale

Ancienneté au 1 ^{er} jour de l'arrêt	Maintien du salaire à 90% du salaire brut	Maintien du salaire aux 2/3 du salaire brut
1 an.....30 jours30 jours
6 ans.....40 jours40 jours
11 ans.....50 jours50 jours
16 ans.....60 jours60 jours
21 ans.....70 jours70 jours
26 ans.....80 jours80 jours
31 ans et plus90 jours90 jours

Délai de carence (sauf accord plus favorable) : 4ème au 7ème jour. **A partir du 8ème jour** : l'indemnisation complémentaire de l'employeur vient se rajouter aux IJ de la sécurité sociale.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une **durée totale d'indemnisation** supérieure aux durées ci-contre.

Formalités

- L'incapacité temporaire de travail doit être constatée (médecin, hôpital...).
- Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les 48 heures.

NB : L'employeur peut faire

contrôler le salarié par un médecin qu'il choisit (la « contre-visite »). Les employeurs y recourent de plus en plus.

Une visite médicale de reprise est obligatoire dans les huit jours suivant la reprise du tra-

vail dans les cas suivants :

- accident du travail : si la durée d'absence est de 8 jours ou plus ;
- maladie : si la durée d'absence est de 21 jours ou plus.

Situation du contrat de travail du salarié en cas d'arrêt

En cas d'arrêt de travail, qu'il s'agisse d'un accident du travail ou maladie professionnelle, ou qu'il s'agisse d'une maladie autre, le contrat de travail est suspendu.

Garantie d'emploi

Accident du travail ou maladie professionnelle : le licenciement pendant l'arrêt est interdit !

Maladie non professionnelle ou accident : il n'y a pas de garantie d'emploi (sauf si la Convention Collective le prévoit).

Licenciement pour maladie : c'est à l'employeur de prouver que des absences répétées ou une absence prolongée, rendent indispensable le remplacement du salarié.

C'est un licenciement pour cause réelle et sérieuse (voir chapitre licenciement).

Reclassement ou licenciement pour inaptitude

Si le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, déclare le salarié inapte partiellement ou totalement au poste de travail, l'employeur doit rechercher un reclassement possible dans l'entreprise (dans les conditions aussi proches que possible de l'ancien emploi).

En cas d'impossibilité : dans le délai d'un mois, l'employeur doit procéder à un licenciement pour inaptitude.

Si ces formalités ne sont pas respectées (reclassement ou licenciement) le salarié doit réclamer les salaires au bout

d'un mois comme s'il avait continué à travailler.

Droits en cas de licenciement :

Maladie:

- Indemnité légale de licenciement
- Pas d'indemnité de préavis, ni de salaire pendant le délai d'attente..

Accident du travail ou maladie professionnelle:

- Indemnité légale de licenciement doublée et indemnité de préavis.
- Versement d'une indemnité temporaire d'attente par la Sécurité Sociale pendant le mois de recherche de reclassement.

MATERNITE, PATERNITE, ET ADOPTION

Durée du congé de maternité

Nombre d'enfants avant la naissance	Congé prénatal	Congé postnatal	Congé total
<i>Naissance d'un enfant</i>			
• 0 ou 1	6 semaines	+ 10 semaines	16 semaines
• 2 et plus	8 semaines	+ 18 semaines* <small>*possibilité de prendre jusqu'à 2 semaines en plus avant l'accouchement, la durée du congé postnatal étant réduite d'autant</small>	26 semaines
<i>Naissance de 2 enfants (jumeaux)</i>			
• Pas de conditions	12 semaines	+ 22 semaines* <small>*possibilité de prendre jusqu'à 4 semaines en plus avant l'accouchement, la durée du congé postnatal étant réduite d'autant</small>	34 semaines
<i>Naissance de 3 enfants et plus (triplés et plus)</i>			
• Pas de conditions	24 semaines	+ 22 semaines	46 semaines

NB : Un congé supplémentaire pour « état pathologique lié à la grossesse » est possible : 2 semaines au titre de la maternité avant la naissance et 4 semaines au titre de la maladie après la naissance.

Durée du congé d'adoption

Adoption d'un enfant et, suite à cette adoption, un ou deux enfants à charge : congé de 10 semaines ;

Adoption d'un enfant et, suite à cette adoption, au moins trois enfants à charge : congé de 18 semaines ;

Adoption de plusieurs enfants, quel que soit le nombre d'enfants à charge : congé de 22 semaines.

Partage du congé d'adoption entre le père et la mère

Le partage du congé entre le père et la mère est possible sous conditions (se renseigner auprès de Force Ouvrière). Le fractionnement se fait en alors en 2 parties maximum, la partie la plus courte doit durer au minimum 11 jours. En cas de partage, la durée du congé est augmentée de 11 jours pour

l'adoption d'un enfant, de 18 jours pour l'adoption de plus d'un enfant.



Droits liés à ces congés

Indemnisation

Maintien du salaire net jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale. Salaire net = salaire brut plafonné (moyenne 3 derniers salaires) – cotisations salariales,

CSG et RDS.

Droits de la salariée enceinte

Pas de discrimination liée à l'état de grossesse

Affectation temporaire à un autre emploi :

- si l'état de santé le justifie
- à la demande de l'employeur

(Suite page 20)

(Suite de la page 19)

- ou du salarié
- pas de perte de salaire
- **retour à l'emploi initial après la grossesse**

Autorisation d'absence payée pour se rendre aux 7 visites médicales obligatoires

Garantie d'emploi

Pendant la grossesse et les 4 semaines qui suivent le retour de congé : interdit de licencier

sauf faute grave ou motif étranger à la grossesse.

Pendant le congé maternité ou **d'adoption** : interdiction absolue

Visite de reprise

Obligatoire dans les 8 jours qui suivent le retour du congé afin de constater l'aptitude au poste de travail précédemment occupé.

Le droit aux congés payés est garanti

A leur retour de leur congé de

maternité, les salariées ont droit à leur congé payé annuel.

Les salariées dont le congé de maternité aura coïncidé avec la période de prise des congés **payés applicable dans l'entreprise**, pourront tout de même prendre leurs congés payés à **leur retour dans l'entreprise**, même si ladite période a expiré.

Une disposition identique est prévue au profit des salarié(e)s **de retour d'un congé d'adoption**.

Congé Parental d'éducation total ou à temps partiel

Conditions

Avoir un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Il ne peut être refusé.

Ce droit peut être exercé par chacun des conjoints.

Travail à temps partiel : entre 16 heures et 28 heures par semaine.

Droits

Congé parental : ancienneté prise en compte pour moitié.

Attention : **il n'y a pas d'interdiction de licencier un(e) salarié(e) en congé parental.**

La reprise anticipée du travail : est possible en cas de décès de l'enfant ou de la diminution importante des ressources du ménage.

L'Allocation parentale d'éducation est versée à taux plein ou partiel à partir de 2 ans d'ancienneté et du 2ème enfant

jusqu'au 3ème -anniversaire de l'enfant.

A l'issue du congé: le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec salaire équivalent.

Durée

Lors de la première demande le (la) salarié(e) ne peut **demande qu'un an maximum.**

Cette demande est renouvelable 2 fois. Et peut porter le congé parental à 3 ans. Ces trois ans sont ainsi comptés :

- Pour maternité, date limite : jour anniversaire des 3 ans de l'enfant.
- Pour adoption : 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Un an si enfant adopté de plus de 3 ans.

Maladie, accident ou

handicap grave de l'enfant: le congé peut être prolongé d'un an.

Formalités

Informez son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si le congé parental ou le temps partiel suit immédiatement
- 2 mois avant dans les autres cas.
- Pour renouvellement : 1 mois avant



Congé de paternité

Congé de paternité

Durée du congé : 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples).

Cumulable avec le congé de 3 jours pour naissance. Peut être pris séparément ou à la suite.

Doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

L'information de l'employeur doit être faite un mois avant le début du congé (une lettre recommandée est préférable).

Non compté comme travail effectif pour le droit à congés payés.

Indemnisation par la Sécurité Sociale dans les mêmes conditions que le congé de maternité.

LES ALLOCATIONS CHOMAGE

L'inscription comme demandeur d'emploi est une démarche obligatoire pour bénéficier de droits à l'indemnisation. Cette inscription se fait auprès des services de Pôle emploi.

Au terme du Code du travail, « le demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi est [...] tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 »

du Code du travail, « d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 » du Code du travail.

Plus généralement, le demandeur d'emploi est tenu aux obligations qui, à défaut d'être respectées, peuvent entraîner sa radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

A savoir

- Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.
- Pendant la période de chômage, le demandeur d'emploi bénéficie d'une protection sociale dans des conditions qui diffèrent selon sa situation.

Durée d'indemnisation

	Durée de cotisation pour ouverture des droits	Durée d'indemnisation
• - de 50 ans	4 mois (122 jours) dans les 28 derniers mois	= la durée de cotisation Minimum : 4 mois Maximum : 24 mois
• + de 50 ans	4 mois (122 jours) dans les 36 derniers mois	= la durée de cotisation Minimum : 4 mois ; Maximum : 36 mois

Montant de l'allocation de recherche d'emploi (Cas général)

L'allocation de recherche d'emploi (ARE) se base sur le calcul préalable d'un salaire journalier de référence (SJR). Ce SJR s'obtient par l'addition des salaires perçus au cours des 12 mois précédents le mois du licenciement. Ce revenu est ensuite divisé par 365, desquels sont retranchés les jours d'absence non payée et les

jours sans contrat de travail.

Le montant journalier brut de l'allocation est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du SJR + 11,57 € (depuis le 01/07/2012) ;
- 57,4 % du SJR.

Ce montant ne peut être inférieur à 28,21 € (depuis le

01/07/2012) ; ni excéder 75 % du SJR.

Montant net : Montant brut - CSG - CRDS. Les allocataires non imposables sont exonérés de CSG et de CRDS. Le prélèvement de la CSG et de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur à 47 €.

Ouverture du droit

Après un licenciement, quel que soit le motif (y compris faute grave ou lourde) ou une rupture conventionnelle, l'indemnisation est automatique

Après une démission, (ou une

rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai) : une commission paritaire étudie les efforts de recherche d'emploi pendant un délai de 121 jours non indemnisés. Si elle

les estime suffisants, l'indemnisation est accordée.

Après toute rupture de votre contrat de travail : prenez contact avec Pôle Emploi au 39 49 ou sur : www.poleemploi.fr

Différé d'indemnisation et carence

La date de début d'indemnisation est décalée :

- -d'une carence due aux jours de congés payés par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail, qui n'ont pas été pris par le salarié.

- -d'une carence supplémentaire limitée à 75 jours si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à l'indemnité légale (ou s'il y a versement d'une indemnité transactionnelle).

Elle se calcule comme suit :

Montant de la différence / salaire journalier de référence.

- d'un différé d'indemnisation de 8 jours s'il n'y a pas eu d'ouverture des droits dans les 12 mois précédents

Protection sociale du salarié au chômage

Chômage indemnisé

Le salarié au chômage conserve pendant toute la durée d'indemnisation les droits acquis dans le cadre du régime de sécurité sociale de sa dernière activité : prestations en nature et en espèces au titre de l'assurance maladie, maternité, invalidité.

Chômage non indemnisé (ou perte de droits à l'indemnisation)

Le salarié bénéficie du maintien des droits à l'assurance maladie, maternité, invalidité, en espèces pendant 12 mois à compter de l'arrêt des allocations chômage ; en nature pendant 12 mois ou sans limita-

tion de durée si le salarié recherche un emploi ou est dispensé d'une telle recherche.

À l'issue de ce délai, et à défaut d'avoir des droits ouverts à un autre titre, il peut demander à bénéficier de la CMU auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de son domicile.

Comment le salaire est-il fixé ?

Le salaire est fixé librement entre l'employeur et le salarié, cependant il ne doit pas être inférieur :

- Au SMIC
- Au salaire prévu dans la Convention Collective pour la catégorie du salarié
- Au salaire prévu éventuellement par une grille propre à l'entreprise

Le SMIC AU 1^{er} Juillet 2012

Taux horaire du SMIC : 9,40 €

SMIC pour 151,67 h (35h) : 1398,37 €

Jeunes de moins de 17 ans : 80 % du SMIC,

Jeunes de 17 à 18 ans : 90 % du SMIC

Cet abattement est supprimé, à partir de 6 mois de **pratique professionnelle dans la branche d'activité.**

Le SMIC est obligatoire. Il s'apprécie mois par mois, au regard de l'horaire de travail du salarié.

A prendre en compte pour le calcul du SMIC:

- salaire fixe, commissions, pourboires
- Primes d'objectifs, de polyvalence

- Avantages en nature (un repas 4,45 €, une journée 8,90 €) –valeurs au 1/01/2012)

Et le 13^{ème} mois? Il est exclu du calcul sauf pour le (ou les) mois où il est versé au salarié.

Éléments exclus du calcul du SMIC:

- Remboursements de frais, primes de transports
- Majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, de dimanche, de férié
- Primes qui ne rémunèrent pas directement le travail effectué : ancienneté, assiduité, de danger, de froid, d'insalubrité, de cherté de la vie, de résultats, de non accident...
- Primes de participation et d'intéressement

La rémunération des apprentis

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salaire minimum des apprentis (exprimé en % du SMIC) varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de la formation.

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus(*)
1 ^{ère} Année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} Année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} Année	53 %	65 %	78 %

Formation complémentaire de même niveau		
Contrat précédent	2 ans	3 ans
- de 18 ans	52 %	68 %
18 à 20 ans	64 %	80 %
+ 21 ans	76 %	93 %

(*) aux apprentis de 21 ans et plus, on applique le pourcentage du salaire conventionnel, s'il est plus favorable

Majoration selon l'âge : Lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majoré selon les barèmes ci-dessus à compter du premier jour du mois suivant le jour anniversaire.



Pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser aux permanences Force Ouvrière :

Angers : Union Départementale FO de Maine et Loire

14 place Louis Imbach - 49100 Angers
02 41 25 49 60 - udfo49@force-ouvriere.fr
Du lundi au jeudi : 9h / 12h30 ; 13h30 / 18h
Le vendredi : 9h/12h ; 14h/17h
Accueil spécifique salariés des Très Petites Entreprises : le lundi, 14 h / 17 h ou sur rendez-vous

Cholet : Union Locale FO de Cholet

Maison des syndicats, Rue du Chemin Vert
49300 Cholet
02 41 62 06 03 - ulfo.cholet@orange.fr
Les lundis et vendredis ; 15h30 / 17h30
Le samedi sur rendez-vous

Saumur : Union Locale FO de Saumur

Bourse du Travail, 18 rue Cendrière
49300 Saumur
02 41 51 33 76 - ulfo.saumur@orange.fr
Les Lundis et mercredis, 16h30/18h00

Segré : Union Locale FO de Segré

Bourse du Travail, Rue du Port, 419500 Segré
02 44 28 52 42 -
Le premier vendredi de chaque mois, 14h00/16h00
Et sur rendez-vous

J'adhère à Force Ouvrière

Nom, Prénom :

Profession :

Tel : e-mail :

Adresse :

.....

Employeur :

Date

Signature



Bulletin à recopier ou découper et à retourner à
l'Union Départementale Force Ouvrière
de Maine et Loire
14, place Louis Imbach 49100 ANGERS
ou à remettre à un militant FO
de votre connaissance

Sommaire

- Éditorial 2
- Petit lexique..... 3
- Le contrat de travail 4
- Le licenciement..... 5
- La rupture conventionnelle..... 10
- La démission..... 10
- Durée du travail..... 11
- Les congés payés..... 14
- Autres congés (enfants malades, présence parentale, formation)..... 14
- Maladie - Accident du travail..... 17
- Maternité, paternité et adoption..... 19
- Assurance chômage 21
- Le salaire..... 23
- Le SMIC au 01/01/2011 23
- La rémunération des apprentis..... 23
- Permanences FO 24