

Salarié(e)s

De l'artisanat,

De L'industrie,

Du commerce ou des services

Connaissez vos droits,

faites les respecter !

FO

Côtes d'Armor

Sommaire

Le contrat de travail

Durée indéterminée

Durée Déterminée

Temps partiel

Modification du contrat de travail

Le licenciement

La procédure

Les droits

Les suites du licenciement

La rupture conventionnelle

Définition

Procédure

Les suites

La démission

Définition

Les suites de la démission

Durée du travail

Durée légale

Durées maximales, repos, amplitudes

Les jours fériés

Heures supplémentaires

Modulation

Les congés payés

La durée du congé

L'indemnité de congé payé

Evénements pendant les congés payés

Congés de formation

CIF

DIF

Autres congés

Maladie - Accident de travail

Définition

L'indemnisation

Formalités

Maladie et contrat de travail

Maternité et adoption

Durée du congé

Droits liés à ces congés

Congé parental

Autres congés parentaux

Les allocations chômage

Le salaire

Le SMIC au 01/02/2012

La rémunération des apprentis

Petit lexique

Infos salariés TPE

La brochure que vous avez entre les mains résume l'essentiel des droits contenus dans le Code du Travail.

Ceux-ci ne s'usent que lorsque l'on ne s'en sert pas : c'est pour cela que nous vous les présentons.

C'est par l'action et la négociation collective que ces garanties ont été gagnées, elles s'appliquent à tous les salariés, dans toutes les entreprises.

FORCE OUVRIERE a aussi été à l'origine des Conventions Collectives qui définissent dans chaque branche d'activité des grilles salariales et des règles de travail communes.

Egalité et solidarité !

Si vous voulez faire respecter et appliquer vos droits et en gagner de nouveaux, vous avez une arme : c'est la carte syndicale **FORCE OUVRIERE**.

En adhérant, vous serez utilement renseigné et conseillé. Vous pourrez participer à la vie démocratique du syndicat, échanger et agir avec d'autres salariés, du privé comme du public.

Fo c'est le syndicat libre et indépendant de tous partis et de toutes religions qui défend les intérêts matériels et moraux des salarié(e)s.

Nous sommes un syndicat, rien qu'un syndicat, indépendant.

Bonne lecture.

Eric LE COURTOIS

Secrétaire Général de l'Union Départementale des Syndicats de la confédération générale du Travail FO des Côtes d'Armor

LE CONTRAT DE TRAVAIL

A durée indéterminée

Définition

C'est le contrat d'embauche " classique ".

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

Contenu

Pas d'écrit obligatoire : 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.

Le contrat écrit prévoit toutes les dispositions, conformes au Code du travail ou aux conventions collectives, sur lesquelles les parties se sont mises d'accord.

Contrats forcément écrits : CDD, intérim, temps partiel, apprentissage, groupement d'employeurs, contrats d'insertion

Visite médicale obligatoire à l'embauche. Quelle que soit la durée du contrat et pendant la période d'essai.

La période d'essai

Prévue par le Code du travail, elle est fixée à 2 mois max. pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois.

Rupture pendant la période d'essai, avec un délai de prévenance selon la durée de celle-ci.

Attention : la rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission. (voir chapitre « LES ALLOCATIONS CHÔMAGE »).

Durée maximale d'essai prévue par le Code du travail seulement pour : Apprentis, 2 mois - Assistantes maternelles et V.R.P. : 3 mois.

A durée Déterminée

Définition

Contrat qui se déroule sur une durée précise.

Forcément écrit, il contient des clauses obligatoires (consulter FORCE OUVRIERE) et doit être remis au salarié dans les **2 jours** qui suivent l'embauche.

Il n'est possible que pour :

- le remplacement d'un salarié absent
- l'accroissement temporaire d'activité
- l'emploi saisonnier (ex : hôtellerie) : une liste définie de secteurs d'activité existe, consulter FO
- les 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.

Possible en cas d'emploi saisonnier, ou d'un remplacement d'un salarié malade. Pas de durée maximale. C'est au salarié de saisir le Tribunal de Prud'hommes pour juger d'une durée abusive (consulter FO).

Rupture du contrat : impossible en principe sauf si :

- 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 (ex: 6 jours pour un contrat de 6 semaines)

Ne peut dépasser : deux semaines si inférieure à 6 mois, un mois si supérieur à 6 mois.

Indemnité de fin de contrat

10 % de la rémunération brute versée pendant le CDD (y compris heures supplémentaires, indemnités et primes, 13^e mois..)

Due seulement : 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.

Rupture pour faute grave, force majeure ou à l'initiative du salarié : pas d'indemnité.

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 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...

Le temps partiel

Définition

Toute durée inférieure à la durée légale du travail (- 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 augmentant 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 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, 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. Possible pour motif économique. Ex: changement de lieu de travail allongeant le trajet, déclassement, perte de responsabilité, diminution de salaire ou perte d'avantages matériels. Lettre recommandée individuelle de l'employeur à chaque salarié.

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 éco.

Modification non essentielle, elle s'impose au salarié.

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

LE LICENCIEMENT (Seul le licenciement individuel est traité ici).

	Convocation à l'entretien préalable	Envoi de la lettre
Cause réelle et sérieuse Faute grave Faute lourde	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien	Minimum : 1 jour ouvrable franc après l'entretien Maximum : 1 mois après l'entretien
Licenciement économique	<i>Idem</i>	7 jours (cadres 15 jours) si pas de représentant du personnel 4 jours (cadres 12 jours)

4 types de licenciements : - économique - cause réelle et sérieuse - faute grave - faute lourde.

La procédure

Assistance du salarié pendant l'entretien préalable :

- par un salarié de l'entreprise si représentants du personnel
- par un conseiller du salarié ou par un salarié de l'entreprise, si absence d'élus du personnel.

L'**UD FO** peut vous mettre en lien avec les conseillers du salarié **FO** agréés pour le département.

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° 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

Dispense de préavis : décidée par l'employeur mais les salaires sont versés.

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

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

Date de rupture du contrat : le dernier jour du préavis.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : ne sont pas de droit et peuvent être prévues par la Convention Collective.

Les suites du licenciement

Le reçu pour solde de tout compte (pas obligatoire) : le salarié n'est pas tenu de le signer pour percevoir les sommes dues. Il a 6 mois pour contester le reçu. 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 : tous les licenciements ouvrent droits aux allocations chômage. (voir chapitre allocations chômage)

Licenciement économique : priorité de réembauche pendant un an si le salarié la fait valoir dans les 12 mois qui suivent la rupture.

Informez-vous auprès de FO et aussi de l'inspection du travail. Tout salarié peut être assisté dans une TPE par un conseiller de salarié FO (voir le licenciement la procédure p5).

Le licenciement individuel est souvent source de litige. C'est le Conseil de Prud'homme qui tranche ; contacter FO pour être conseillé et défendre vos droits.

Exemples de demandes pouvant être déposées après un licenciement :

Non-respect de la procédure, licenciement sans cause réelle et sérieuse (Plus de 2 ans d'ancienneté et plus de 10 salariés), 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 le salarié, après homologation par l'inspection du travail .

Procédure

L'employeur ou le salarié demande à engager une procédure de rupture conventionnelle.

Si l'autre partie refuse, le contrat continue.

Une demande de rupture conventionnelle par le salarié ne peut être considérée comme une démission.

Un ou plusieurs entretiens. Le salarié peut se faire assister (membre du personnel ou conseiller du salarié si 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 recommandée 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

- Les conditions de la rupture.

- Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

NB : il n'y a pas de condition d'ancienneté. Si - de 12 mois, c'est au prorata du nombre de mois de présence. Calcul de l'indemnité dans ce cas : $1/5^{\circ}$ de mois de salaire brut x 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.

Les organismes de crédits considèrent que la rupture conventionnelle est une démission, et ne prennent pas en charges les mensualités de remboursement.

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

LA DEMISSION

Définition

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

Il est préférable de la notifier 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 le Conseil de prud'hommes.

Un abandon de poste, un retour tardif de congé, une absence n'est pas une démission.

C'est donc à l'employeur 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. et les journalistes.

De nombreuses Conventions Collectives en prévoient une. 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 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. Le salarié doit 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).

DUREE 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, 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.

Durée hebdomadaire

35 heures de travail effectif.

“ 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,

	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⁾

lage, les temps de trajet, les absences... certains de ces temps peuvent être payés (cf. Conv. Coll.)

Pause journalière obligatoire, **20 mn de pause pour 6 h** de travail effectif.

Pour les jeunes de moins de 18 ans : 30 mn pour 4h30 de travail effectif.

Durées maximales, repos, amplitudes (voir page 8)

⁽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 (donné en principe le dimanche)

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

Durée : **35 h minimum** (24h repos hebdomadaire + 11 h repos quotidien)

Travail du dimanche

Dérogations permanentes : hôpitaux, centres culturels et sportifs, dépannage, maintenance, 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

Possibilités : cause accidentelle, intempéries, force majeure, inventaire, " 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 (attention il existe des cas particuliers).

Les jours fériés

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

Le **1^{er} 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) .

un jour férié pendant une prise de congé: soit le férié est récupéré soit le congé est prolongé.

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 solidarité » 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 conventionnel, 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%.

Depuis le 1er octobre 2007, les cotisations salariales ne sont plus prélevées sur les heures supplémentaires et complémentaires et sont actuellement non imposables.

Le salarié perçoit donc pour celles-ci le salaire brut horaire + majoration.

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 :

- **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 le 20 Août 2008 (CGT-CFDT-MEDEF), se renseigner .

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 qui 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 :

- soit les heures effectuées au-delà de la limite haute de modulation
- soit les heures non payées , en fin d'année, 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 ou demi-journées de repos sur 4 semaines, la moyenne étant à 35 h et la durée hebdo jusqu'à 39 h.

Modifications avec 7 jours de prévenance.

Les heures supplémentaires sont celles au-delà de 39h ou au-delà de 140 h (4 x 35) sur 4 semaines.

LES CONGES PAYES

La durée du congé

Durée légale

2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Maximum 30 jours.

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

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.

Non assimilés à du travail effectif : absences pour maladie ou accident de trajet – chômage partiel

Période de référence : du 1^{er} 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

Date de départ : 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

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 fractionnement:

- **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 renonciation expresse du salarié

- Si la convention collective ou un accord collectif d'établissement le prévoient

La 5^{ème} semaine

6 jours ouvrables

Ne doit pas être accolée aux quatre autres. Le patron peut décider de la fixer fractionnée ou non.

CONGES NON PRIS = CONGES PERDUS

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 1/10^{ème}

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 temps plein sur 5 jours). 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 sont durant les congés payés.

Maladie avant le départ en congés : les congés perdus du fait de la maladie peuvent être reportés

Maladie pendant le congé : les jours de congés non pris et dus doivent 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 DE FORMATION

Le CIF : Congé Individuel de Formation

Chaque salarié a droit à la **formation de son choix**, en vue de changer d'activité ou de profession, préparer et passer un examen, améliorer sa qualification.

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 le début de la formation (si la durée est inférieure à 6 mois ou à temps partiel) ou 120 jours avant, si elle est supérieure à 6 mois ou à taux plein.

Sans réponse de l'employeur sous 30 jours, le congé est accordé. (refus 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 stage continu à temps plein, ou 1200H, si formation à temps partielle.

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.

Le DIF : Droit Individuel à la formation

Conditions :

- Après 1 an d'ancienneté à temps plein dans l'entreprise, chaque salarié a droit à 20H de formation.
- Pour les temps partiels et les CDD supérieurs à 4 mois, le DIF est calculé au prorata du temps de présence dans l'entreprise.
- 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 :

Nécessite l'accord écrit employeur/salarié.

Le salarié demande de bénéficier du DIF.

L'employeur a 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.

A quoi sert le DIF ?

- Des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou perfectionnement des connaissances.
- Des actions de qualification.

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

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Mariage	- du salarié	4 jours
	- d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant		3 Jours
Décès	- conjoint, enfant, partenaire PACS	2 jours
	- père, mère	1 jour
	- beau-père(1), belle-mère (1), frère, sœur	1 jour après 3 mois d'ancienneté

Et le PACS?

Sauf pour le décès, il n'ouvre pour le moment aucun droit dans le Code du Travail. Mais la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations a demandé que les droits du salarié marié soient élargis au salarié PACSÉ

(1) père ou mère du conjoint

Garde d'enfant malade

Non rémunéré (sauf accord) : 3 jours maxi par an pour tout enfant malade de **moins de 16 ans.**

5 jours si l'enfant a **moins de 1 an** ou si le salarié a **trois enfants à charge de moins de 16 ans.**

D'autres congés spéciaux existent (Formation Professionnelle, Syndicale, élu local, représentant d'association...) Contactez FORCE OUVRIERE pour vérifier votre Conv.Coll. et l'accord de branche.

MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL

Définition

On distingue :

- l'accident du travail (accident survenu à l'occasion du travail) - La législation est très protectrice .
- la maladie professionnelle - Une liste limitative existe. Assimilée à l'accident du travail.
- l'accident de trajet. Assimilé à l'accident du travail seulement pour l'indemnisation.
- la maladie - l'accident - Des droits sont ouverts mais moins protecteurs

L'indemnisation

Indemnités Journalières de sécurité sociale

Salaire journalier de base : 1/30^{ème} de la moyenne du salaire mensuel brut des 3 derniers mois.

Indemnité maladie : 50% du salaire journalier de base. Versée en jours calendaires.

Carence : 3 jours à compter du premier jour d'arrêt

Indemnité accident du travail

- 1 à 28 jours : 60% du salaire brut mensuel

- à partir du 29^{ème} jour : 80% du salaire brut mensuel

Pas de délai de carence

Indemnisation complémentaire versée par l'employeur

L'employeur doit verser une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

** Cette ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'absence pour maladie. En conséquence, le salarié acquérant l'ancienneté requise au cours de la suspension de son contrat ne saurait prétendre au versement d'indemnités complémentaires*

Ancienneté *	Maintien du salaire à 90% du salaire brut	Maintien du salaire aux 2/3 du salaire brut
1 an	30 jours	30 jours
6 ans	40 jours	40 jours
11 ans	50 jours	50 jours
16 ans	60 jours	60 jours
21 ans	70 jours	70 jours
26 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

Délai de carence (sauf accord plus favorable)

4^{ème} au 7^{ème} jour : Indemnités journalières de Sécurité Sociale après les 3 jours de carence.

A partir du 8^{ème} jour : l'indemnisation complémentaire de l'employeur vient se rajouter

Calcul de l'Indemnisation

Les droits à indemnité complémentaire s'apprécient sur les 12 mois précédant la période de paye.

Le nombre de jours indemnisés par l'employeur s'ajoutent d'un congé à l'autre

Formalités

Informez l'employeur dans les plus brefs délais (usage: 48 heures en l'absence de disposition conventionnelle). Lui adresser un certificat médical. S'abstenir de travailler. Visite médicale de reprise obligatoire dans les huit jours suivant la reprise du travail:

- accident du travail : si 8 jours ou plus d'absence - maladie : si 21 jours ou plus d'absence

Maladie et contrat de travail

Garantie d'emploi

Accident du travail ou maladie professionnelle: licenciement interdit !

Maladie non professionnelle ou accident: pas de garantie d'emploi (sauf Convention Collective).

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 la maladie, déclare le salarié inapte partiellement ou totalement au poste de travail, l'employeur doit chercher un reclassement possible dans l'entreprise, tel à FO.

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

Maladie: Indemnité légale de licenciement - (ni préavis, ni de salaire pendant le délai d'attente, doit revu).

Accident du travail/maladie professionnelle: Indemnité légale **doublée** et **indemnité de préavis**.

Indemnité temporaire par la sécurité sociale pendant le mois de recherche de reclassement.

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.

MATERNITE, PATERNITE, ET ADOPTION

Durée du congé de maternité et d'adoption

Maternité

Congé supplémentaire pour état pathologique : 2 semaines pour la maternité avant la naissance et

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

4 semaines au titre de la maladie après :

Adoption/Partage possible du congé entre père/mère : augmentation du congé de 11 jours.

Le fractionnement se fait en 2 parties maximum.

La partie la plus courte doit durer au minimum 12 Jours.

Nombre d'enfants avant	Enfant adopté	Congé d'adoption
0 ou 1	1	10 semaines
	2	22 semaines
	3 et plus	22 semaines
2 et plus	1	18 semaines
	2 et plus	22 semaines

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 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 de licencier

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.

Congé Parental d'éducation total ou à temps partiel: Il ne peut être refusé.

Conditions: Avoir un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Ce droit peut être exercé par chacun des conjoints.

Temps partiel : entre 16 h et 28 h par semaine.

Congé parental : ancienneté prise en compte pour moitié. Pas d'interdiction de licencier.

Reprise anticipée du travail: possible en cas de décès de l'enfant ou diminution importante des ressources du ménage.

Allocation parentale d'éducation: versée à taux plein ou partiel si 2 ans d'ancienneté et à partir du 2ème enfant jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

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

Durée

1ère demande: un an maximum. Renouvelable 2 fois.

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

Autres congés parentaux

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.

Information de l'employeur **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.

Congé de présence parentale

Enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant une présence parentale

310 jours ouvrés sur 3 ans.

Prévenir son employeur, par RAR, 15 jours avant. Versement possible d'une allocation de présence.

LES ALLOCATIONS CHOMAGE

	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 Min : 4 mois ; Max : 24 mois
+ de 50 ans	4 mois (122 jours) dans les 36 derniers mois	= la durée de cotisation Min : 4 mois ; Max : 36 mois

Ouverture du Droit

Salaire brut	Jusqu'à 1180 €	De 1180 € à 1948 €	Plus de 1948 €
Indemnisation	26,93€ par jour	11,04€ + 40,4% du salaire brut	54.4% de l'ancien salaire (Plafond : 75% du Salaire Journalier de Référence)

Après un licenciement, quel que soit le motif ou une rupture conventionnelle, l'indemnisation est automatique.

Après une démission ou une rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai, si la commission paritaire estime suffisants les efforts de recherche d'emploi pendant un délai de 121 jours non indemnisés. L'indemnisation est accordée.

Différé d'indemnisation et carence

carence due aux jours de congés payés n'ont pas été pris à la date de rupture

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

(*) Salaire journalier de référence = salaire brut mensuel / 30

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} février 2012

Taux horaire du SMIC : **9.22 €** 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.

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 3,36 €, une journée 6,72 €) **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.

() 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.

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC			Formation complémentaire de même niveau		
	- de 18 ans	18 à 20 ans	+ 21 ans (*)	Contrat précédent	2 ans	3 ans
1 ^{ère} Année	25 %	41 %	53 %	- de 18 ans	52 %	68 %
2 ^{ème} Année	37 %	49 %	61 %	18 à 20 ans	64 %	80 %
3 ^{ème} Année	53 %	65 %	78 %	+ 21 ans	76 %	93 %

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.

Conseiller de salarié :

Pour tout entretien préalable à licenciement, l'employeur a obligation d'accepter la présence d'un conseiller de salarié.

Le Conseiller de salarié a un rôle essentiel pour conseiller, assister et défendre les salarié(e)s dans toutes les entreprises où il n'y a pas de délégués du personnel.

Dans les Côtes d'Armor avec FO se sont plus de 30 militant(e)s syndicalistes FO qui sont agréées par la préfecture.

Tribunal de Prud'hommes : Ce sont des conseillers prud'homaux élus en nombre égal (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.

Dans les entreprises de 10 salariés et plus les élections professionnelles sont obligatoires avec la constitution d'instances revendicatives et représentatives des salariés (DS, CE, DP, CHSCT...); à partir de décembre 2012 les salariés des TPE auront des représentants de salarié(e)s pour les défendre, **contacter FO et faites voter FO, il n'y a pas de Très Petite Election...**

SYNDIQUÉ

et fier de l'être !



Pour contacter FORCE OUVRIERE dans les Côtes d'Armor :

Union Départementale F.O. 5 rue de Brest 22000 **SAINT-BRIEUC**

Du Lundi au vendredi de 9h à 12 h30 et de 14h à 17h 30

Tel : 02 96 33 62 63 **Fax :** 02 96 33 22 63 **E-mail :** contact@fo22.fr

Union Locale F.O. 48 allée de la fontaine des eaux 22100 **DINAN**

Tel/Fax : 02 .96.39.65.07 **E-mail :** dinan@fo22.fr

Union Locale F.O. 4 rue Murio espace associatif de Castel-Pic 22200 **GUINGAMP**

Tel : 06.64.97.87.83 **E-mail :** Guingamp@fo22.fr

Union Locale F.O. 48 rue du Docteur Lavergne 22400 **LAMBALLE**

Tel/Fax : 02.96.34.79.36 **E-mail :** ulfolamballe@orange.fr

Union Locale F.O. 15 place des patriotes 22300 **LANNION**

Tel : 02.96.56.52.40 **Fax :** 02.96.37.43.66 **E-mail :** lannion@fo22.fr

Union Locale F.O. 36 rue de Moncontour 22600 **LOUDEAC**

Tel : 02.96.66.09.40 **E-mail :** loudeac@fo22.fr

UL de **Paimpol, Rostrenen et Tréguier** prendre contact avec l'UD pour la mise en lien.

Bulletin d'adhésion FO

Nom :	Prénom :	
Adresse :	Code :	Ville :
Téléphone :	Email :	
Entreprise :	Code APE/NAF :	
Fait à :	Le :	Signature :

à retourner à **UD FORCE OUVRIÈRE** 5, rue de Brest – 22000 **SAINT-BRIEUC**
Tel : 02.96.33.62.63 **Fax :** 02.96.33.22.63 **Mail :** contact@fo22.fr **Site :** www.fo22.fr

A voir absolument le site : <http://www.info-tpe.fr>