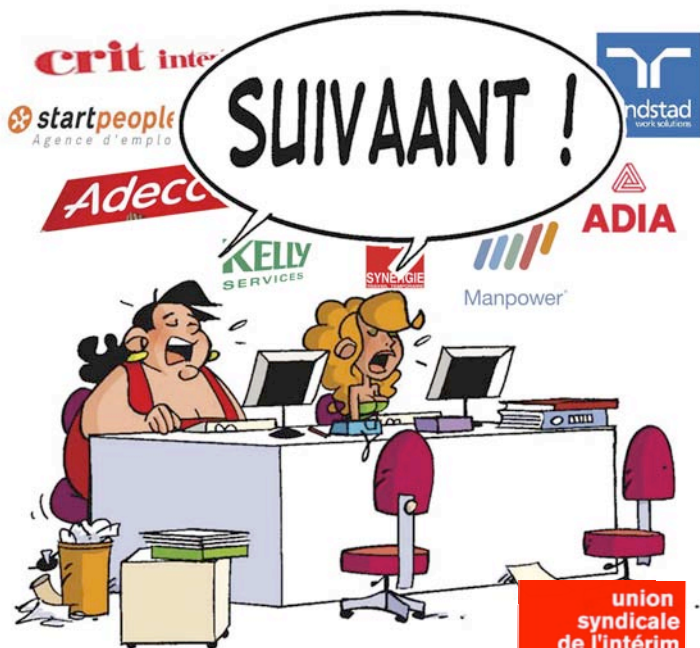


Livret d'accueil des salariés permanents du travail temporaire



*Il ne suffit plus d'être fort dans une catégorie,
un secteur, pour gagner des avancées sociales,
il faut être fort partout !*

union
syndicale
de l'intérim

la
cgt



Le premier réflexe, c'est souvent de chercher à connaître ses droits. C'est un bon réflexe, à condition de le compléter d'une connaissance lucide des droits et de leurs évolutions.

D'abord, les droits sociaux n'ont pas toujours existé : les congés payés datent de 1936 ; la Sécurité sociale et les comités d'entreprise de 1945 ; les conventions collectives de 1954 ; le droit syndical à l'entreprise depuis 1968.

Ils sont le fruit de luttes importantes qui ont duré, le plus souvent, pendant des années.

Ensuite, ils ne sont jamais acquis une fois pour toutes.

Beaucoup ont été remis en cause ces dernières années.

Parfois, ils ne sont pas appliqués : c'est souvent le cas des temps de pause ; c'est parfois le cas des majorations et des compensations pour heures supplémentaires ; c'est presque toujours le cas des grilles de classifications et privent les salariés qualifiés d'une partie de leur rémunération.

Enfin, les besoins évoluent : besoin de formation ; besoin de conditions de travail humaines ; besoin de protection sociale, d'emplois stables, notamment pour les jeunes.



Sommaire

La CGT : son histoire	5 à 10
Introduction	11 à 12
La CGT, c'est vous, c'est nous !	13 & 14
Un livret pour se défendre	15 & 16
Vos droits, ce que vous devez savoir	17 & 18
(Le Code du Travail, La Convention collective et les accords de branche, Les accords d'entreprise, Le Contrat de travail, Le règlement intérieur)	
Le contrat de travail	19 & 20
La période d'essai	21 à 24
La durée du travail	25 à 28
La grille des classifications	29 à 34
La rémunération	35 à 38
Les congés payés	39 & 40
Les congés spéciaux	41 à 46
La Formation professionnelle	47 & 48
Déplacement et véhicule	49 à 52
La clause de mobilité et Mutations	53 à 56
Arrêt de maladie et accidents du travail	57 à 60
La retraite	61 à 68
Faire face aux sanctions	69 à 72
Le licenciement	73 à 80



La clause de non concurrence	81 & 82
La santé au travail	83 à 88
Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations	89 & 90
Comment défendre ses droits ?	91 à 98
Lexique syndical	99 à 101
Sections et syndicats de l'Union Syndicale de l'Intérim CGT	102 & 103
Pub Réunica	104

Union Syndicale de l'Intérim CGT

263 rue de Paris - Case 460 - 93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 84 16 - fax : 01 48 18 82 59
www.usi.cgt.fr - courriel : contact@usi.cgt.fr

Maquette : département Communication de la CGT - mtg 24/11/09
Imprimerie : Composervices - 05 45 65 27 27
Dessins : Internet.
Photos : droits réservés.



Quelques repères

- 1895 :** C'est au congrès de Limoges, l'année de sa création. Jusqu'en 1920, elle est la seule organisation syndicale à représenter les travailleurs.
- 1906 :** Repos obligatoire de 24 heures hebdomadaires. La Charte d'Amiens reste le document de référence, qui définit la nature, les formes et le but final de la CGT. Lutte pour une société sans classes. Elle affirme l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis politiques, de la religion, du patronat.
- 1919 :** Limitation de la journée de travail à 8 heures et de la semaine à 48 heures.
- 1936 :** Afin de faire face à la montée du fascisme en Europe, mais aussi de l'aggravation des conditions de vie due à l'accentuation de la crise économique, les travailleurs arrachent, par la lutte, les grandes conquêtes sociales :
- les congés payés ;
 - l'augmentation des salaires ;
 - les conventions collectives ;
 - la semaine de 40 heures ;
 - les délégués du personnel (DP) ;
 - les premières nationalisations.



1940-1944 : Les syndicats sont dissous par le gouvernement de Vichy. Le mouvement ouvrier s'organise dans la Résistance. A Châteaubriant (44), les Allemands fusillent 27 dirigeants de la CGT et du PCF.

1945-1946 : C'est la fin de la guerre. La participation du mouvement ouvrier dans la Résistance et la collaboration massive du patronat français avec l'occupant vont créer, à la Libération, un nouveau rapport de forces qui trouvera sa traduction dans une série de mesures dont nous bénéficions encore aujourd'hui. La Sécurité sociale est créée par Ambroise Croizat, ministre communiste. C'est la naissance des comités d'entreprise (CE). La CGT compte alors 6 millions d'adhérents. Création de la Confédération générale des cadres (CGC).

1947 : Les nationalisations obtenues sous la pression sociale sont peu à peu vidées de leur contenu progressiste. Des dizaines de milliers de travailleurs se mettent en grève. La répression s'abat sur la grève générale. La CGT s'oppose majoritairement au Plan Marshall et l'influence nord-américaine en Europe, ce qui provoque une scission. Une minorité de ses membres quitte alors l'organisation et crée la confédération « CGT - Force Ouvrière » (plus connue sous le sigle de FO).

1950 : Création du Smic.



- 1956** : Troisième semaine de congés payés.
- 1958** : Création des Assedic.
- 1964** : Création de la CFDT, résultat d'une scission au sein de la CFTC.
- 1968** : Des nombreuses grèves éclatent partout dans le pays. 10 millions de grévistes : la plus grande grève du siècle ! Des usines sont occupées jour et nuit par les travailleurs. Résultat : Augmentation du Smig de 35 %, hausse des salaires de 15 à 20 %, extension de la quatrième semaine de congés payés, acquis spécifiques dans les branches professionnelles. Une loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise est promulguée. Un droit que le patronat jusqu'alors refusait d'admettre au nom de son droit de propriété. De plus, la loi institue une nouvelle catégorie de représentants des salariés, le « délégué syndical » et reconnaît le droit de réunion, droit d'information, de circulation à l'intérieur même de l'entreprise.
- 1975** : Loi sur le contrôle des licenciements économiques.
- 1979** : Loi délimitant les contrats à durée déterminée.
- 1982** : Cinquième semaine de congés payés. Réduction de la durée légale du travail à 39 h / semaine. Renforcement des prérogatives des comités d'entreprise. Création des Chsct (Comités d'Hygiène



et Sécurité et des Conditions de Travail). Obligation pour le patronat de négocier annuellement. Retraite à 60 ans.

- 1988 :** Mouvement de grève des infirmières à l'appel d'une Coordination nationale qui réclame notamment une augmentation significative des salaires et de véritables moyens pour la formation. La CGT est la seule organisation syndicale à soutenir le mouvement.
- 1995 :** Grandes grèves et manifestations contre le plan Juppé.
- 2000 :** Entrée en vigueur de la loi fixant la durée légale du travail à 35 heures.
- 2002 :** Manifestations géantes sur tout le territoire contre la montée de l'extrême-droite et le Front national.
- 2003 :** Grèves et manifestations contre le projet de Loi Fillon (casse des retraites).
- 2006 :** La CGT participe au grand mouvement social contre le Contrat Première Embauche.
- 2008 :** Dernières élections prud'homales. La CGT conforte sa position de premier syndicat avec 34,00 % des voix (+ 1,87 %) devant la CFDT en baisse à 21,81 %.



Depuis une vingtaine d'années, l'éclatement du salariat, la flexibilité du travail, la mise en concurrence des travailleurs par le patronat, l'uniformisation de la pensée par les médias, la précarité, le chômage et bien d'autres facteurs encore ont divisé les salariés, favorisent l'individualisme et le fatalisme.

Seule l'unité et la solidarité de l'ensemble des salariés permettront de renverser la situation.

Contre le fatalisme et l'individualisme, la CGT propose un autre choix de société.

OUI, nous l'affirmons, d'autres choix sont possibles. Mais pour les imposer, il faut lutter. Lutter c'est VIVRE !





La CGT est, par essence, interprofessionnelle.

Cependant, elle dispose en son sein des structures professionnelles, telle que l'Union syndicale de l'Intérim.

Tout salarié du travail temporaire adhérant à la CGT est affilié à cette Union.

L'Union Syndicale de l'Intérim CGT défend les intérêts professionnels des salariés relevant de son champ d'activité.

L'Union syndicale de l'Intérim CGT est issue de l'ancien Syndicat national des salariés des entreprises de Travail temporaire CGT créé en 1969. L'USI est née en septembre 2004, après plusieurs années de travail commun entre syndicalistes CGT, qu'ils soient intérimaires ou permanents du Travail temporaire, dans un esprit constructif, de solidarité et d'efficacité.

Notre travail syndical a donc abouti à la construction d'une nouvelle organisation, plus ouverte, plus puissante, plus adaptée aux besoins sociaux, ainsi qu'aux enjeux du salariat d'aujourd'hui.

Notre organisation syndicale compte de plus en plus de salariés d'agences, sièges et autres plateformes administratives et techniques du travail temporaire dans ses rangs.



Syndiqué(e)s à la CGT, ils disposent d'un espace de liberté, de dialogue, d'échange et d'action pour leur permettre de décider des choix et des orientations de votre syndicat.

***Les salariés permanents du travail temporaire** ont des droits spécifiques, attachés à leur responsabilité. Nous voulons aussi combattre la précarisation de l'emploi propre aux permanents en exigeant la titularisation des CDD et stagiaires.*

***Les cadres** doivent être défendus, au même titre que les autres salariés, en prenant en compte leur place particulière dans la hiérarchie de l'entreprise, en se battant contre la dérive des tâches et fonctions parfois « fourretout ». Nous voulons redonner du sens aux responsabilités exercées, réfléchir sur la responsabilité sociale de l'encadrement qui devrait pouvoir contester les choix fait ou proposer des alternatives.*

***Les employés** doivent être pleinement reconnus dans leur travail et ne pas être considérés comme une variable d'ajustement ou la cinquième roue du carrosse. Nous voulons défendre leur condition de travail, lutter contre le sous-effectif, la flexibilité. Ils doivent pouvoir prétendre à une véritable évolution de carrière et une reconnaissance de l'expérience acquise.*



Tout le monde a sa place dans la CGT.

Vous êtes salarié depuis quelque mois, quelques années, ou vous venez juste de rejoindre une entreprise de travail temporaire, et peut être déjà se pose à vous la question de : « Quels sont mes droits ? »

Qui peut m'aider à les faire respecter ? A qui dois-je m'adresser ? Qui peut répondre à mes questions ? Suis-je seul ?

En ne restant pas dans notre coin, en prenant notre vie en main, et surtout, en ne laissant pas les autres faire les choix pour nous !

Etre le changement, agir, c'est se syndiquer, pour un syndicalisme de conquêtes sociales, utile et efficace.

Les commerciaux, opératrices de saisie, assistantes, consultants, responsables d'agence et autres cadres d'Adia, Adecco, Manpower, Randstad, Crit, Start People, Synergie, Appel Medical, Alpha, Kelly Sservices, Triangle et autres enseignes de travail temporaire, qui sommes adhérents à l'Union syndicale de l'Intérim-CGT, nous vous invitons à prendre votre place dans l'action syndicale, à vous investir, à vous y épanouir, car le syndicat ce n'est pas « les autres », qu'ils soient responsables ou délégués, élus ou mandatés.



La vraie force de toute la CGT, c'est l'action conjugée et cohérente de ses 800 000 adhérents pour améliorer la situation de toutes et tous.

« Solidarité ! » est notre mot d'ordre, aujourd'hui plus que jamais.



Des droits à faire respecter

Ce livret édité par l'Union Syndicale de l'Intérim CGT est destiné à tous les salariés permanents du travail temporaire.

Nous avons fait ce livret parce qu'il est indispensable que les salariés de la branche connaissent au mieux leurs droits dans la période actuelle où le patronat, tente de remettre en cause les conquêtes et avantages sociaux, ceux-ci n'ayant été nullement le fruit du bon vouloir patronal ni du gouvernement, bien au contraire, mais arrachés et imposés par les luttes.

Ce livret ne peut, bien entendu, prétendre répondre à toutes les questions mais il doit être une aide efficace pour que chacun fasse respecter ses droits.

Pour toutes les questions dont la réponse ne se trouve pas dans ce livret, prenez l'initiative de consulter vos délégués CGT ou l'Union Syndicale de l'Intérim qui vous donneront les renseignements nécessaires.

Pour l'USI-CGT, défendre les droits des salariés, c'est améliorer les conditions de vie, de travail, de couverture sociale mais aussi améliorer le pouvoir d'achat, élargir l'offre de formation et bénéficier d'une évolution de carrière.





Un ensemble de règles écrites définit les rapports sociaux entre employeur et salarié fixant ainsi des droits et obligations pour chacun d'entre eux.

Le Code du Travail

Il rassemble les lois votées par le Parlement et certaines dispositions arrêtées par le Gouvernement ; il réglemente, d'une manière générale, les relations entre les salariés et les employeurs ; il représente le minimum social.

La Convention collective et les accords de branche

Ils complètent le Code du Travail. C'est le fruit d'une négociation entre représentants des employeurs et représentants des salariés en vue d'adapter à un secteur professionnel, voire d'améliorer, les dispositions du Code du Travail. Dans le Travail Temporaire, il existe plusieurs accords de branche (protection sociale, formation professionnelle, classifications,...).

Très important :

La Convention collective applicable dans l'entreprise ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail.



Le Contrat de travail ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail et de la Convention collective.

Les accords d'entreprise

Ils sont négociés entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux. Il améliore au sein de l'entreprise les règles sociales définies par la loi et la Convention collective.

Le Contrat de travail

Il fixe, dans le cadre de la Convention collective applicable, les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution du travail d'un salarié dans une entreprise donnée.

Le règlement intérieur

Obligatoire à partir de vingt salariés, il dicte les règles permanentes propres à l'entreprise et, en particulier, en matière d'hygiène et de sécurité.



Tout contrat de travail doit notamment préciser :

- ▶ la qualification professionnelle ;
- ▶ le niveau ;
- ▶ le coefficient hiérarchique ;
- ▶ la catégorie professionnelle ;
- ▶ la durée de la période d'essai ;
- ▶ le lieu et l'horaire de travail ;
- ▶ la rémunération.

Ainsi que, s'il y a lieu, les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail

Attention : *le contrat à durée déterminée (CDD) doit être obligatoirement écrit et signé, au plus tard dans les deux jours qui suivent l'embauche.*





La période d'essai permet au salarié de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose.

Pendant cette période, le salarié et l'employeur pouvaient se séparer à tout moment sous réserve de respecter le préavis prévu par la Convention collective du travail temporaire dont la durée variait en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, les règles ont changé. Pour tout contrat signé après le 1^{er} juillet 2009, la période d'essai applicable est celle que prévoit cette loi. Elle permet donc de déroger aux dispositions prévues sur la période d'essai dans l'accord de branche de 1986.

Devant la fragilisation du contrat de travail, la CGT a été la seule organisation syndicale à ne pas signer ces modifications prévues dans la nouvelle loi.

Pour les contrats à durée déterminée

➡ 1 jour travaillé par semaine

Durée maximale :

CDD < six mois : deux semaines civiles

CDD > six mois : un mois.



Pour les contrats à durée indéterminée

- 2 mois pour les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise,
- 4 mois pour les cadres niveau 5 et 6 et/ ou pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales,
- 6 mois pour les cadres niveau 7.

Heures de recherche d'emploi en cours de préavis (licenciement ou démission) : deux heures par jour rémunérées.

Délai de prévenance (préavis) à l'initiative de l'employeur

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après trois mois de présence.

A l'initiative du salarié

Selon l'article L.1221-26 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait



de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

En cas de maladie, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à l'absence.

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai pendant l'arrêt maladie sous réserve que ce ne soit pas la maladie qui soit la cause de cette décision.

Rupture anticipée d'un Contrat à Durée déterminée

*La rupture anticipée d'un CDD n'est possible qu'en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, faute grave ou cas de force majeure. Il peut également être rompu par le salarié lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI. En cas de rupture anticipée injustifiée, le salarié a droit à des **dommages et intérêts** d'un montant au moins égal aux salaires dus jusqu'au terme initialement prévu.*





La durée du travail obéit aux règles fixées par la loi et les accords collectifs conclus dans la branche. L'horaire est collectif sauf cas individuels de travail à temps partiel.

Durée légale du travail

La loi fixe la durée légale de travail à 35 heures hebdomadaires, ou 1 600 heures (à vérifier pour TT) en cas d'horaire annualisé.

La durée légale du travail peut être différente de l'horaire effectif en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

Temps de travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif, 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.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies, à la demande et sous la responsabilité de l'employeur, au delà de la durée légale du travail telle que définie par la législation en vigueur.



Est donc considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail accompli au delà de 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures en cas d'horaire annualisé. Le paiement des heures supplémentaires est assorti de majorations dont le taux est fixé par le Code du Travail.

Des accords d'entreprise prévoient des dispositions concernant la réduction du temps de travail et les compensations envisagées.

Les majorations pour heure supplémentaire, dès la 36^e h 25 %, 43^e h 50 %.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur demande écrite de la hiérarchie ; les salariés décidant de leur propre chef d'en effectuer s'exposent à ne pas être payé ou à ne pas pouvoir les récupérer. L'organisation et la surcharge de travail organisée par la direction poussent les salariés à tomber dans ce piège. Pour cette raison, la CGT exige des embauches supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque année par les salariés ne peut pas dépasser un maximum appelé «contingent annuel d'heures supplémentaires». C'est le Code du Travail ou les Conventions Collectives qui fixent le nombre d'heures contenu dans ce contingent.

Les contingents annuels d'heures supplémentaires ne peuvent être dépassés qu'avec l'accord de l'inspecteur



du travail. Les instances représentatives du personnel doivent être obligatoirement consultées.

Durée maximale du travail

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'Inspection du Travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut pas dépasser 46 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Le temps de repos minimum

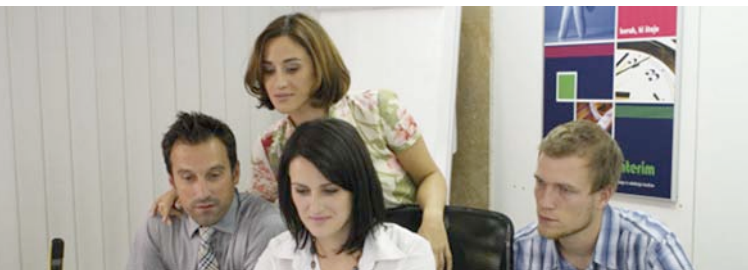
Les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.



Attention !

Dans certaines entreprises, certains attachés de direction organisent des réunions en agence pendant la pause-déjeuner. Bien que ce soit des cas isolés, ses dérives peuvent conduire très loin. Accepter une telle pratique ne fait qu'ouvrir la porte à une banalisation de la disponibilité totale du salarié pour son entreprise. Toute la journée, y compris la nuit et toute la semaine, y compris le week-end ! Plus aucun rythme de sommeil, plus d'équilibre alimentaire, plus de repère dans la semaine, plus de vie familiale, une vie entièrement dédiée au planning !

Si vous vous trouvez confronté à cette situation, alertez vos délégués CGT.



La grille de classifications

En fonction du poste occupé et selon certains critères tels que l'autonomie dans le poste et le niveau de responsabilité, le salarié appartient à une catégorie dans le travail temporaire.

Chaque catégorie comporte des niveaux d'emploi ou de position différents selon les critères retenus par la Convention collective. À chaque niveau et position, est attribué un coefficient hiérarchique particulier.

Niveaux	Contenu des emplois
1	Travaux de nettoyage. Travaux de liaisons internes / externes : courses, livraisons... Tâches administratives : mise sous enveloppe, reprographie, manutention et/ou archivage.
2	Accueil et standard. Travaux simples de comptabilité générale et analytique, de gestion et de saisie. Travaux administratifs : saisie de données, accueil des candidats, constitution de dossiers, suivi, classement..



Niveaux	Contenu des emplois
3	<p>Assistant du responsable d'agence avec compétences exigées au niveau 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • travaux de comptabilité sous la responsabilité du comptable ou de l'expert comptable, coordination de l'activité des collaborateurs de niveau 2 ; • création, suivi, prospection et développement de la clientèle en fonction de la politique commerciale de l'entreprise et des objectifs définis par le responsable.
4	<p>Responsable d'agence ou d'antenne : coordonne l'action des collaborateurs permanents, assure le recrutement et le détachement des intérimaires ainsi que le développement commercial de l'agence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • fonctions commerciales de niveau 3 avec des responsabilités plus importantes : choix des interlocuteurs, recherche de nouvelle clientèle, suivi des contrats et des intérimaires, coordination des attachés commerciaux, suivi administratif du personnel détaché ; • travaux comptables sous la responsabilité du chef ou de l'expert comptable, avec compétences de niveau 3. Responsabilité hiérarchique des collaborateurs de niveaux 2 et 3.



Niveaux	Contenu des emplois
5	Responsable grosse agence avec compétences de niveau 4 : <ul style="list-style-type: none"> • adjoint d'un cadre de niveau 6 ou 7, avec possibilité de le suppléer ; • cadre responsable d'un service spécialisé dans une fonction de support (juridique, informatique, gestion, marketing,...).
6	Cadre responsable de région dans les entreprises à structure complexe : <ul style="list-style-type: none"> • cadre responsable d'un service support aux opérationnels ayant une compétence d'expert dans une discipline (juridique, marketing, RH,...).
7	Cadre supérieur participant à la mise en œuvre et orientation des décisions de la direction générale, participation au directoire ou au comité de direction.

Changement de qualification - Evolution de carrière

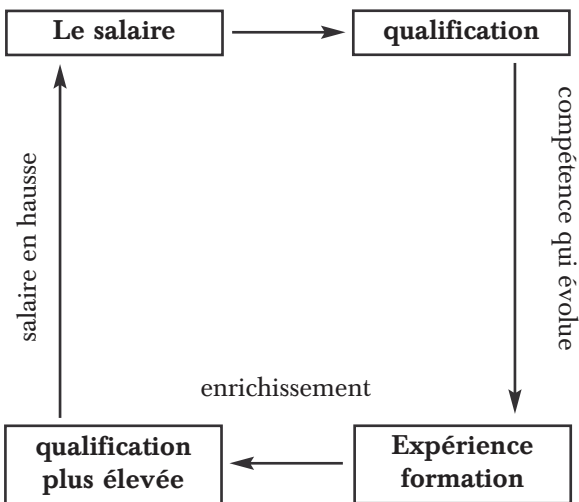
Après quelques années d'expérience, vous avez la possibilité de faire valoir votre savoir-faire et vos compétences pour changer de niveau de qualification.



Différents dispositifs existent aujourd'hui pour faciliter ces évolutions : formation continue, CIF (Congé Individuel de Formation), VAE (Validation des Acquis de l'Expérience...), etc.

Dynamique du déroulement de carrière

est une expression de la



L'avis de la CGT

La politique patronale pervertit le système de classifications. Les interventions et la place prise par les permanents syndiqués à la CGT ont mis en évidence le retard pour prendre en compte l'élévation des qualifications, le blocage des déroulements de carrière. Autant d'éléments à caractère « explosif » qui poussent à ouvrir des discussions.

Pour le patronat, il s'agit d'utiliser les qualifications des salariés sans avoir à en payer le prix.

Ainsi, pour la CGT, dans l'orientation d'un objectif, les salariés permanents ont besoin d'être reconnus dans leur capacité, avec une traduction dans les classifications : qualifications / salaires. Pour cela, il faut défendre les acquis, les besoins nouveaux, le progrès social.

Le travail intellectuel qui s'accroît exige plus de sérénité pour être efficace.

Des garanties salariales, d'emplois, de déroulement de carrière, de bonnes conditions de travail sont des besoins modernes.

Des garanties collectives de haut niveau sont nécessaires pour assurer aux salariés une stabilité dans le travail et dans la vie sociale, facteur de développement des connaissances et des qualifications.

La question de la qualification, de sa reconnaissance par le salaire, de son évolution, de sa mise en valeur dans



et par le travail touche aujourd'hui en profondeur tous les aspects de l'entreprise.

Jeunes commerciaux, comptables, assistant(e)s, coursiers, chefs d'agence, cadres...

Vous souhaitez avec juste raison, voir pris en compte votre niveau de formation. En effet, votre qualification est d'abord fonction de celui-ci. Elle se conjugue dans le temps avec l'expérience acquise et s'enrichit aussi des formations complémentaires que vous suivrez.

Un autre facteur important correspond à vos capacités propres à mettre en œuvre vos connaissances et votre expérience.

On imagine aisément l'utilité d'un ensemble statutaire qui apporte une garantie et une dynamique permettant à chacun de se situer en permanence, à son arrivée dans l'entreprise comme au cours de son évolution de carrière, dans le lien qualification-salaire.

C'est le sens d'une vraie grille de classifications (reconnaissance des diplômes).



La rémunération mensuelle comprend le salaire correspondant à la durée du travail, éventuellement augmenté d'heures supplémentaires, ou diminué d'heures non travaillées.

Le total constitue la rémunération brute à laquelle s'ajoutent souvent diverses primes et indemnités.

Le salaire conventionnel de base

Pour chaque coefficient il existe une rémunération minimale fixée conventionnellement.

Le salaire conventionnel de base exprime une valeur mensuelle pour 151,67 heures de travail temps plein (horaire mensuel correspondant à 35 h hebdomadaires).

Aucune rémunération ne doit être inférieure à ces minima fixés conventionnellement ni au Smic (8,82 euros au 1^{er} juillet 2009) en vigueur lors de la conclusion du contrat de travail, mais elle peut être supérieure.

Les autres éléments du salaire

- Heures supplémentaires .
- Congés payés .
- Primes éventuelles (13^e mois,...);



Participation

Lors de la participation aux résultats de l'entreprise, le salarié peut désormais choisir, chaque année, le versement immédiat ou le blocage des sommes pendant cinq ans. Le versement immédiat peut être demandé auprès de l'entreprise, sur papier libre. Le salarié n'a, en aucune façon, à motiver sa demande. Ces sommes ainsi débloquées sont exonérées de cotisations sociales.

Le variable, le leurre du salaire à la carotte

Les rémunérations variables, qui dépendent de la réalisation d'objectifs est un calcul préalablement défini par l'employeur.

L'avis de la CGT

Seule l'augmentation annuelle de notre salaire de base indexée au minimum sur l'évolution du coût de la vie peut permettre à chaque salarié de maintenir un minimum de qualité de vie.

La majeure partie pour ne pas dire la quasi-totalité des points de notre future retraite est calculée en fonction de notre salaire de base. Le « variable » est un piège qui va donc conditionner notre bien-être tout au long de notre existante.

A travers les politiques salariales diversifiées, les directions confirment l'adage « diviser pour mieux régner ». Quelque soit l'entreprise, elles instaurent des rémunéra-



tions variables différentes suivant notre niveau sociale dans l'entreprise, octroie des avantages sociaux pour les uns et pas pour les autres.

Cet artifice se fait au détriment d'une politique salariale juste, solidaire et offensive.





Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables bruts par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée également du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La cinquième semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal et ne donne pas lieu aux jours de fractionnement.

Des majorations sont prévues

- pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge (article L.3141-9 du Code du travail) ;
- pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre sous forme de jours de fractionnement (article L.3141-18, 6^e alinéa) ;

ainsi que pour les jeunes salariés de moins de 21 ans (L.3141-8).

La cinquième semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal et ne donne pas lieu aux jours de fractionnement.

Modification des dates de départ

Sauf circonstances exceptionnelles, **l'ordre** et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modi-



fiés dans le délai **d'un mois** avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (C.trav.Art.L.223-7).

Incidence de la maladie sur les congés payés

Une décision de la justice européenne édicte une nouvelle règle favorable aux salariés.

Le salarié malade doit conserver son droit à congés.

Le même régime doit donc s'appliquer que le salarié revienne d'un arrêt maladie ou d'un arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle : ses congés acquis sont reportés après la date de reprise du travail, même si la période de prise des congés payés est close.

Billet Sncf pour congé annuel

Les salariés et leur famille bénéficient d'une réduction de 25 % une fois par an, à l'occasion des congés, pour un voyage aller/retour ou circulaire d'au moins 200 kms.



Pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont considérés comme des autorisations d'absence sans perte de rémunération. Ils ne sont pas nécessairement accordés pile le jour de l'événement, mais doivent être pris à une période raisonnable entourant l'événement en question. Ces jours d'absence sont rémunérés comme des jours de travail effectifs. Ils sont considérés comme tels pour le calcul de vos congés payés.

Mariage du salarié : quatre jours ouvrés (cinq jours après un an d'ancienneté).

Mariage d'un enfant : un jour ouvré (deux jours après un an d'ancienneté).

Décès du père ou de la mère : un jour ouvré (deux jours après un an d'ancienneté).

Décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ouvrés (trois jours après un an d'ancienneté).

Naissance ou adoption d'un enfant : trois jours.

Décès beau-père, belle-mère, frère, sœur : un jour après trois mois d'ancienneté, deux jours après un an d'ancienneté.



Enfant malade (- de 16 ans) : trois à cinq jours par an non rémunérés.

Congé maternité et adoption

Toute salariée enceinte peut bénéficier d'un congé maternité et ce, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, pour bénéficier de ce congé, la salariée doit obligatoirement avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Cette information doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception (voir tableau ci-dessous).

Nombre d'enfants déjà à charge	Nombre de naissances	Durée du congé de maternité (en semaines)		
		congé prénatal	congé post-natal	congé total
Aucun enfant ou 1 enfant	1 enfant	6	10	16
	jumeaux	12	22	34
	triplés ou plus	24	22	46
2 enfants ou plus	1 enfant	8	18	26
	jumeaux	12	22	34
	triplés ou plus	24	22	46



Une salariée a désormais la possibilité de prolonger son congé postnatal. Cette durée de trois semaines constitue un maximum. Aussi, la salariée pourra limiter le report à une, deux ou trois semaines.

Le congé maternité demeure à 16 semaines...

Il ne peut pas être imposé par l'employeur. Il relève du seul choix des salariées. Mais le médecin qui suit la grossesse devra y donner un avis favorable.

Conséquences sur l'arrêt de travail

Un arrêt de travail pendant la période qui précède la date présumée de l'accouchement annule tout report. Le congé prénatal est alors décompté à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant et la salariée perçoit alors les indemnités journalières de maternité et non de maladie.

Congé paternité

À l'occasion de la naissance de leur enfant, les pères bénéficiaient jusqu'alors d'un congé de naissance de trois jours, congés rémunérés par l'employeur. Ce congé est maintenu. Depuis 2002, est rajouté le congé paternité qui permet au père de bénéficier d'un congé supplémentaire de **onze jours calendaires consécutifs** – durée portée à dix-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé de paternité est indemnisé par la Sécurité sociale.



Il se prend après la naissance de l'enfant, dans les quatre mois qui suivent cette naissance.

Le salarié doit informer son employeur de la date et de la durée du congé un mois minimum avant son départ par lettre recommandée AR.

L'employeur ne peut pas le refuser si le salarié en a fait la demande un mois à l'avance.

Le congé de paternité n'est pas considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des droits à congés payés ou encore l'intéressement et la participation.

À l'issu d'un congé parental, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié reprenant son activité bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement technique ou de méthode de travail.

Congé solidarité familiale (pour accompagnement en fin de vie)

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par décret.



Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié adresse à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.



Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.



L'accord de branche du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire et de l'accord relatif aux contrats spécifiques du travail temporaire prévoit :

Le droit individuel à la formation

Pour les salariés permanents en CDI, il permet à leur initiative, mais moyennant l'accord de l'employeur, de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans (120 heures). Le « droit ouvert » se comptabilise à partir de la date de promulgation de la loi et sur une année complète.

Les actions de formation pourront se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation correspondant à 50 % de sa rémunération nette. Le financement du DIF est assuré par le budget plan de formation de l'entreprise.

Pour les CDD : leur droit est calculé prorata temporis et ouvert après quatre mois de présence dans l'entreprise de travail temporaire, dans laquelle ils exécutent le contrat.

Le CIF

Le Congé Individuel de Formation est un droit reconnu à tout salarié de s'absenter de son entreprise pour sui-



vre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le cadre du plan de formation de son entreprise.

Les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire en CDI bénéficient d'un CIF.

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1 200 heures.

Les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié permanent titulaire d'un CDD, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

Le plan de formation

Le plan de formation dans l'entreprise relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, qui en conserve la responsabilité. Toutefois, ce plan doit être soumis à l'avis des représentants du personnel.

Pour les permanents, le plan de formation de l'entreprise doit se dérouler selon deux cas de figure (pendant ou en dehors du temps de travail) et en fonction de trois axes (adaptation au poste de travail, évolution des emplois et développement des compétences).



Prime de transport

Le décret relatif au remboursement des frais de transport des salariés est paru au journal officiel le 30 décembre 2008.

La pression exercée sur le gouvernement, notamment par la CGT, a permis la généralisation à tout le territoire du remboursement de la moitié des frais de transports collectifs ainsi qu'une possibilité de prise en compte des frais de transports personnels.

Même si nous sommes encore loin d'une prise en compte globale des frais de déplacement domicile-travail, les salariés ont désormais l'opportunité d'exiger, et ce dès maintenant, l'application des nouvelles mesures par les employeurs.

Le dispositif comprend deux volets :

- 1/ la prise en charge obligatoire des frais de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (taux de 50 %), y inclus en dehors de l'Ile-de-France ;
- 2/ la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques (dans une limite de 200 euros par an), exposés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel



pour le trajet « domicile-lieu de travail », du fait soit de la localisation de la résidence ou du lieu de travail en dehors de l'Ile-de-France ou d'un périmètre de transports urbains, soit d'horaires de travail les empêchant d'utiliser les transports en commun.

Le décret précise les modalités de la prise en charge, voisine de celles jusqu'alors applicable en Ile-de-France : justificatifs à fournir par le salarié, règles de prorata applicables aux salariés à temps partiel, délai de paiement par l'employeur, etc.

Cette prise en charge doit apparaître sur le bulletin de paye, sachant que sur ce point, les employeurs ne pourront être pénalement sanctionnés pour une omission qu'à partir du 1^{er} avril 2009.

Cette tolérance vise seulement à laisser aux entreprises le temps d'adapter, si nécessaire, leur logiciel de paye, mais n'a aucune incidence sur la date d'entrée en vigueur des autres mesures : ainsi, l'obligation de prise en charge des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'applique bien à partir du 1^{er} janvier 2009.

En cas de refus, rapprochez-vous des délégués CGT

Accident de trajet

Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient entre le lieu de résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou



le lieu où le salarié se rend d'une façon habituelle pour des raisons familiales, et le lieu de travail, sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption ou de détournement de trajet pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités de la vie courante ou indépendante de l'emploi. Il en est de même de l'accident survenu entre le lieu de travail et le restaurant ou la cantine où le salarié prend habituellement ses repas.

Frais de déplacement

Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société, il sera procédé au remboursement, par la société, des frais engagés, dans la limite de la base reconnue par contributions directes, en fonction du véhicule utilisé avec plafond à 7 CV.

Voiture de service, voiture de fonction

La différence entre une **voiture de fonction** et une **voiture de service** réside dans l'utilisation qui est accordée au salarié.

En effet, une **voiture de service** ne pourra être utilisée que pour l'usage professionnel exclusivement, et ne peut être utilisée à des fins personnelles. Alors que la **voiture de fonction** pourra être utilisée pour tous les déplacements aussi bien professionnels que personnels.

Dans ce cas, il s'agit d'un avantage en nature qui doit être intégré dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et figurer sur le bulletin de paie.



Selon la jurisprudence, cette voiture doit être restituée lors de la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du délai de préavis, qu'il soit effectué ou non. La dispense par l'employeur de l'exécution du préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce dernier aucune diminution du salaire et des avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

L'usage de sa **voiture de fonction** pour ses besoins personnels étant pour le salarié un avantage dont il avait ainsi été privé, les juges des Conseils des Prud'hommes, ont régulièrement accordé une indemnité compensatrice. En clair, la mise à disposition d'une **voiture de fonction** constitue un avantage en nature, et par conséquent, un élément de rémunération du salarié.

Pendant son préavis, qu'il soit effectué ou non, le salarié doit conserver la même rémunération, et par conséquent tous les éléments qui composent son salaire.

Donc le salarié peut conserver sa **voiture de fonction** jusqu'à la fin de son préavis, et ce, bien qu'il ne soit pas travaillé.



La clause de mobilité par laquelle les employeurs se réservent la possibilité de modifier le lieu de travail connaît un franc succès. Elle est actuellement utilisée par certains pour éviter d'avoir à recourir à la procédure, complexe et peu valorisante pour l'entreprise, du licenciement économique.

Le refus par un salarié tenu par une clause de mobilité de rejoindre une affectation désignée constitue une faute grave.

Ce qu'il faut savoir :

Absence de clause de mobilité

En principe, en l'absence de clause, le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié. Celui-ci peut refuser cette modification.

Toutefois, deux restrictions jurisprudentielles permettent un changement du lieu de travail sans que l'on puisse parler de modification du contrat (il s'agit alors d'une modification des conditions de travail) : quand il est limité au secteur géographique et quand les fonctions exercées impliquent une certaine mobilité.

En outre, la Cour de cassation a précisé dans deux décisions récentes du **3 juin 2003** que la mention du lieu de



travail dans le contrat a une simple valeur d'information à moins qu'une clause claire et précise stipule que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

Existence de la clause de mobilité

L'insertion d'une clause de mobilité dans un contrat de travail donne à l'employeur une certaine souplesse en matière de réorganisation et de gestion prévisionnelle des emplois.

En effet, l'exécution de la clause ne peut être refusée par le salarié. Le changement de lieu de travail résulte alors du pouvoir de direction de l'employeur et s'analyse en un simple changement des conditions de travail. Le refus du salarié constitue, en principe, une faute grave.

La clause de mobilité est le plus souvent insérée au contrat. Elle est valable à condition que celui-ci soit signé. L'insertion a posteriori d'une telle clause constitue une modification du contrat et doit être expressément acceptée par le salarié.

L'abus de pouvoir

Le refus du salarié est possible quand l'employeur fait un usage abusif de la clause. Le licenciement prononcé à la suite du refus est alors considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit apporter la preuve que la mutation repose sur un motif objectif. Plusieurs jurisprudences stipulent que « *nul ne peut apporter aux droits individuels et*



collectifs de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnelles au but recherché ». Il doit y avoir adéquation entre la mesure adoptée et le but recherché par l'employeur.

L'abus peut résulter soit du mobile justifiant la décision, soit des modalités d'application de la clause.

Le respect d'un délai suffisant

En cas de mutation, l'employeur doit laisser au salarié un délai suffisant pour organiser le changement d'affectation sur le plan personnel et professionnel.

Ce délai doit être considéré comme raisonnable. Il dépend des distances et des contraintes engendrées par la mutation (éloignement, situation familiale, ancienneté).

Déménagement

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable du salarié, à la demande de l'employeur, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur. Les conditions du déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur.



Quand on est malade,
on passe des journées
qui font rêver ceux qui
sont en train de bosser.



Mais sans respirer par le nez,
et avec 40 de fièvre.



Bénéficiaires et conditions d'ouverture des droits

Après une ancienneté d'un an au jour de l'arrêt médical, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et de six mois en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-dessous définies.

Pour ce faire, il devra avoir justifié, dans les **quarante-huit heures** de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

Durée d'indemnisation

Pendant trente jours (calendaires), le salarié reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il reçoit les $\frac{3}{4}$ de sa rémunération brute, déduction faite des cotisations sociales s'y rapportant.



Le premier temps d'indemnisation est augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation est augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées. Pour une période continue d'absence pour une même maladie portant sur deux années civiles distinctes, le salarié ne peut s'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation.

Délai de franchise

L'indemnisation prend effet après un délai de franchise de **six jours** calendaires pour la maladie et à compter de premier jour d'arrêt pour l'accident de travail ou la maladie professionnelle survenu dans l'entreprise.

Ce délai de franchise est neutralisé pour les arrêts du travail d'une durée continue égale ou supérieure à 60 jours.

Montant de l'indemnisation

Toutes les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des alloca-



tions ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les incidences

Primes

Les primes peuvent être supprimées ou réduites en cas d'absence pour maladie, si elles sont liées à la présence continue ou effective du salarié (prime d'assiduité, primes de vacances ou d'un 13^e mois). En revanche, doivent être maintenues les primes d'ancienneté.

Intéressement - Participation

S'agissant de la répartition des droits :

- ▀ les indemnités complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la répartition des droits lorsque cette répartition se fait proportionnellement au salaire reçu ;
- ▀ si la répartition se fait proportionnellement à la durée de la présence, la maladie va réduire les droits du salarié.

Frais de transport en région parisienne

La prise en charge des abonnements par l'employeur n'est pas remise en cause par l'absence maladie dès qu'ils ont servi à effectuer au moins un trajet.



Sur le terme du CDD

La maladie n'a pas pour effet de prolonger la durée d'un contrat à durée déterminée.



Pour commencer à préparer sa retraite vous devez reconstituer votre carrière. Dès vos 55 ans, prenez le temps de contrôler les données qui y figurent. Vous pourrez ainsi rassembler les informations utiles pour faire rectifier les omissions, voire procéder à des rachats de trimestres.

Vérifiez votre compte individuel Sécu

Les informations conservées depuis des dizaines d'années dans votre compte individuel de retraite doivent être examinées. C'est votre intérêt de vérifier votre relevé de carrière.

Contrôler votre relevé de situation retraite complémentaire

Le régime de retraite complémentaire obligatoire fonctionne par points. Les cotisations versées sont transformées en points.

Lors de la retraite, ces points sont transformés en euros, leur valeur étant revalorisée chaque année.

Le récapitulatif de carrière comprend toutes les périodes, cotisées ou non cotisées avec attribution de points gratuits.

Les périodes cotisées

Le nombre de points correspond au montant des cotisations divisé par le prix d'achat du point, appelé salaire



de référence. En principe votre employeur a du vous remettre chaque année un bordereau émanant de votre caisse de retraite complémentaire et indiquant le montant de la cotisation annuelle et le nombre de points acquis.

Les périodes non cotisées

Sont validées gratuitement par l'attribution de points :

- les périodes salariées entre 16 ans et 65 ans avant janvier 1962, date de la généralisation des retraites complémentaires Arcco ;
- les périodes de service militaire à l'exception des douze premiers mois ;
- les arrêts maladie, maternité et accidents du travail supérieur à deux mois ;
- les périodes d'invalidité du travail (incapacité égale ou supérieure à 66 % suite à accident de travail et maladie professionnelle) ;
- les périodes de chômage indemnisées ;
- les périodes de préretraite ;
- les périodes de congés maternité (**à vérifier**).

Calculer la majoration de durée d'assurance pour enfants

Les majorations ou bonifications familiales augmentent la durée d'assurance. Elles ajoutent des trimestres qui seront attribués lors de la liquidation de la pension.

(Applicable pour les hommes également Cassation de l'été 2009) **à contrôler**.



Majoration pour enfant élevé dans les régimes Sécu

Les femmes bénéficient d'une bonification par enfant élevé jusqu'au 16^e anniversaire à raison d'un trimestre à la naissance (y compris pour les enfants morts nés) plus un trimestre par année jusqu'au 16^e anniversaire et dans la limite totale de huit trimestres par enfant.

Calculer les majorations de pension pour enfants, tierce personne et conjoint à charge

Tous les régimes majorent la pension si on a eu ou élevé au moins trois enfants mais les règles et les taux diffèrent. La majoration pour tierce personne peut intéresser les travailleurs inaptes au travail.

Dans le régime de retraite Sécu, une majoration de la pension de 10 % est accordée aux hommes et aux femmes qui ont eu au moins trois enfants ou qui ont élevé au moins trois enfants pendant au moins neuf ans avant leur 16^e anniversaire. Tous les enfants sont pris en compte, y compris les enfants morts nés, adoptés ou recueillis.

Majoration pour enfants dans le régime Arrco

Pour la partie de la pension résultant des points acquis depuis le régime unique Arrco en 1999 :

- ▀ majoration de 5 % par enfant encore à la charge du retraité sur la totalité de la pension



(moins de 16 ans, moins de 21 ans si demandeur d'emploi indemnisé ou apprenti, moins de 25 ans si étudiant, sans condition d'âge pour invalide) ;

- majoration de 5 % pour au moins trois enfants élevés.

Les deux majorations ne se cumulent pas, et ne portent que pour les points acquis après 1999.

Les majorations pour enfants parfois prévues dans la quarantaine de régimes existants jusqu'en 1999 s'appliquent pour la partie de votre carrière antérieure à 1999.

Majoration pour enfants dans le régime Agirc

Les points Agirc sont majorés de 8 % pour trois enfants, 12 % pour quatre enfants, 16 % pour cinq enfants, 20 % pour six enfants et 24 % pour sept enfants et plus. Ces majorations s'appliquent également si vous avez élevé pendant au moins neuf ans avant leur 16^e anniversaire des enfants autres que les vôtres.

Demander la liquidation de ses pensions de retraite

Vous avez bien vérifié votre relevé de carrière, vous avez votre estimation, vous avez fixé votre date de départ, vous pouvez passer à l'étape suivante, la demande de liquidation de la pension.



La pension de retraite résulte d'un acte volontaire. Elle n'est versée qu'après dépôt d'une demande de liquidation que vous soyez en activité, au chômage ou en inactivité. La retraite de base est versée vers le 8 du mois suivant et la complémentaire par trimestre d'avance.

Pour les régimes Sécu

Nous vous conseillons de déposer votre demande de liquidation de pension six mois avant la date de départ. Pour les assurés des régimes de sécurité sociale, remplissez l'imprimé de « demande de retraite personnelle ». Une seule demande permet d'obtenir vos retraites de base du régime général, agricoles, artisans et commerçants.

Remettez votre demande auprès de l'organisme dont relève votre dernière activité.

Celle-ci fera le lien avec les autres régimes de base. Adressez-vous au point d'accueil retraite de la Cram de votre domicile (Cnav pour l'Île-de-France, Crav pour l'Alsace-Moselle).

Pour les régimes complémentaires

Vous pouvez obtenir votre retraite complémentaire sans minoration à condition de bénéficier de la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein. Les demandes de liquidation Arrco et Agirc se déposent dans un Centre d'information de la retraite complémentaire et de l'action sociale (Cicas). Ils organisent des permanences dans de nombreuses communes. Ils assurent la coordi-



nation entre les différents régimes complémentaires mais vous pouvez vous adresser aux différentes caisses de retraite où vous cotisez.

Prévenez votre employeur

Le salarié du secteur privé qui demande sa retraite doit un préavis à son employeur.

Celui-ci est d'un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans et de deux mois pour une ancienneté supérieure à deux ans. Il peut être de trois à six mois pour certains techniciens et cadres suivant les dispositions de la convention collective de la profession.

Le lexique Retraite

Régime de base : Premier niveau de retraite obligatoire.

Régime général : Désigne le régime de retraite des salariés du secteur privé : commerce, industrie et services (Cnav).

Régime complémentaire : Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base (Arrco, Agirc).

Agirc : Association générale des institutions de retraite des cadres.

Arrco : Association des régimes de retraites complémentaires.



Cicas : Centre d'information de la retraite complémentaire et de l'action sociale

Compte individuel : Compte sur lequel est enregistrée la carrière (cotisations, salaires soumis à cotisations, périodes assimilées...).

Décote : Minoration appliquée au taux plein si nombre de trimestres insuffisant.

Surcote : Majoration de la pension si poursuite d'activité après avoir acquis le taux plein.

Surcotisation : Supplément de cotisation d'un salarié à temps partiel cotisant à temps plein.

Taux plein : Taux de 50 % appliqué au salaire annuel moyen de base.





Caractéristiques des sanctions

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter - immédiatement ou non - la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute. La sanction disciplinaire peut être :

- 1 - un blâme ;
- 2 - une mise à pied (sans salaire) ;
- 3 - une rétrogradation ;
- 4 - une mutation ;
- 5 - un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
- 6 - un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés). Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

Les sanctions interdites

- 1 - les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- 2 - les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, des activités syndicales ou mutualistes, des opinions politiques, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de



- l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du handicap du salarié ;
- 3 - les sanctions prises à l'encontre d'un salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
 - 4 - les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (de préférence un délégué CGT). Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. L'entretien a lieu à l'issue des cinq jours ouvrables. Le premier des cinq jours ouvrables est le lendemain de la date de la première présentation ou celle de la remise en main propre au salarié de la lettre de convocation.

La maladie ne suspend pas la convocation qui doit avoir lieu dans les heures autorisées de sortie du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le



salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard. Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

Se faire assister par un conseiller CGT

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, il est dans votre intérêt de vous faire assister par un conseiller CGT extérieur à l'entreprise. Leur nom est affiché sur une liste établie par le préfet et vous pourrez le contacter à l'union locale CGT de votre localité. Toutefois, ne le sollicitez pas à la dernière minute.

Le salarié doit être convoqué un jour de travail et pendant les heures normales de travail sur le lieu où s'exécute le travail ou au siège. Dans cette dernière hypothèse, le salarié et celui qui l'assiste doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement sur justificatifs.

Très important

Contester une sanction

Dans tous les cas (même à la suite d'un avertissement), le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci est, en



effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée. Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables. Si un doute subsiste, il profite au salarié.



Le licenciement pour motif personnel

Un licenciement pour motif personnel est le plus souvent prononcé pour faute. Mais attention, toutes les fautes ne peuvent justifier un licenciement. Et selon leur degré de gravité, l'indemnisation du salarié ne sera pas la même. D'autres motifs peuvent justifier un licenciement, dès lors qu'ils constituent une cause réelle et sérieuse.

Contester le licenciement

Si la faute reprochée est inventée ou ne revêt pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement, le salarié peut envoyer à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception pour contester la mesure prise à son égard. Si l'employeur persiste, il lui faudra saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir des indemnités sanctionnant ce licenciement abusif ou sa réintégration si le licenciement est nul.

Licenciement économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notam-



ment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les difficultés économiques invoquées par l'employeur doivent être réelles et sérieuses

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur a l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'il procède à plus de neuf licenciements économiques sur une période de trente jours. Ce PSE implique notamment l'adoption de mesures visant à diminuer le nombre de licenciements (baisse de salaires, passage en temps partiels par exemple) et d'en atténuer leurs effets pour les salariés (octroi d'indemnités). Autant de contraintes que certaines entreprises s'emploient à contourner en recourant de façon abusive à des ruptures conventionnelles. Plutôt que de licencier douze personnes à la fois, certaines sociétés procèdent à une restructuration par vagues, en mettant en œuvre deux paquets de licenciements espacés de trois mois ou en procédant à des suppressions de postes via des **ruptures conventionnelles**.

Obligation de reclassement

*L'employeur est tenu, avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le **groupe** dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement*



ment est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure. Il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté des salariés, exprimés à sa demande et par avance.

Ces mesures doivent être pertinentes au regard des moyens financiers de l'entreprise ou du groupe auquel il appartient.

Le préavis

Sa durée varie selon votre fonction ou votre ancienneté dans l'entreprise. Mais l'employeur peut vous en dispenser :

- ▣ employé : un mois ;
- ▣ agent de maîtrise : deux mois ;
- ▣ cadre : trois mois.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter 2 heures par jours ouvré pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Paiement des jours de RTT acquis pendant le préavis non effectué

Lorsque l'employeur dispense de son préavis le salarié licencié, il doit intégrer, dans l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité correspondant aux jours RTT qu'aurait acquis le salarié s'il avait continué à travailler.



Rupture du contrat avant le départ en congé

En cas de démission du salarié ou d'une notification de licenciement avant le départ en congé le préavis est suspendu pendant la durée des congés.

La durée du préavis ne peut être imputée sur les congés annuels.

Rupture du contrat pendant les congés

Que ce soit en raison de la démission du salarié ou d'un licenciement, le préavis ne commencera à courir qu'au retour de vacances.

L'entretien préalable avec le salarié ne peut avoir lieu pendant les congés payés.

Rupture conventionnelle

Gare aux licenciements déguisés ! Certaines entreprises transforment des licenciements économiques en ruptures conventionnelles, plus rapides et moins coûteuses.

Depuis longtemps, les entreprises pratiquent les « départs négociés ». Pour ce faire, les directions des Ressources humaines passent par une « fausse transaction » pour tenter de se débarrasser du salarié par consentement mutuel. Avec la transaction, elles pensent pouvoir éviter le contentieux du licenciement.



Selon l'Art. L. 1237-11. du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

- 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, de préférence un délégué syndical ou élu DP, Chsct ou CE.
- 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Les unions locales CGT dépêchent régulièrement ces conseillers auprès des salariés en difficulté.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.



Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de **quinze jours calendaires** pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

La convention de rupture doit prévoir au moins trois éléments :

- *L'accord sur la rupture du contrat de travail ;*
- *La date de la rupture du contrat de travail, qui doit prendre en compte le délai de rétractation et la procédure d'homologation, ce qui signifie qu'il y aura au moins un mois de délai entre la signature et la rupture effective du contrat ;*
- *Le montant de l'indemnité de départ. Si le minimum est relativement bas, l'indemnité légale étant de 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, la loi n'a pas fixé de plafond à cette négociation qu'elle encourage au contraire en reprenant les mêmes limites d'exonération des sommes versées que pour le licenciement.*

Vraies et fausses démissions

Une démission n'est valable que si elle résulte de la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter



l'entreprise. Attention, certaines démissions sont des licenciements déguisés.

L'employeur n'est jamais tenu d'accepter la rétractation d'un salarié qui a déjà manifesté sa volonté claire et non équivoque de démissionner. Toutefois, en cas de démission ambiguë, donnée sous la contrainte, ou dans un moment de colère, le conseil des prud'hommes peut reconsidérer la question. Ainsi, a été reconnu le caractère équivoque d'une démission annoncée dans un moment de mauvaise humeur. Si l'employeur n'accepte pas le retour du salarié dans l'entreprise, la rupture du contrat de travail est alors qualifié de licenciement abusif par les juges.

Pour en savoir plus, prenez contact avec vos délégués CGT.

Modification du contrat de travail et licenciement

L'employeur peut imposer au salarié un changement de ses conditions de travail, mais doit obtenir son accord pour modifier le contrat de travail. Quoi qu'il en soit, le salarié qui refuse l'un ou l'autre s'expose à un licenciement, mais pour des motifs différents.

La modification des fonctions

Se pose souvent la question de savoir si l'employeur peut modifier les fonctions ou les tâches du salarié.

En cas d'adjonction de tâches nouvelles, il s'agit de savoir si elles correspondent à la qualification du salarié.



Si tel est le cas, alors il ne peut invoquer une modification de son contrat pour refuser de les exécuter. La convention collective de branche comporte pour chaque qualification, un descriptif des tâches qui peuvent être confiées aux salariés.

Si l'employeur décide de retirer un certain nombre de tâches au salarié, la jurisprudence est assez claire : le fait de confiner systématiquement un salarié dans les attributions secondaires de son emploi constitue une modification de son contrat de travail.

Le changement d'horaires

Le salarié a tout intérêt à ce que ses horaires soient mentionnés dans son contrat de façon précise et autonome, sans référence aux usages de l'entreprise ou à un accord collectif. Dans la mesure du possible, il est souhaitable de faire indiquer que ces horaires constituent un élément déterminant pour le salarié et qu'ils ne peuvent être modifiés sans son accord.

Que faire sans te faire « griller » ?

Si un conflit se produit, mieux vaut d'abord en discuter avec les élus CGT qui t'aideront à élaborer la meilleure stratégie face à ton employeur. Si nécessaire, ils t'accompagneront jusqu'au Tribunal des Prud'hommes.



Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps maximum deux ans - et dans l'espace.

Elle comporte, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur autre que dans l'hypothèse de faute grave ou lourde, pendant la durée de la non concurrence, une contrepartie financière qui ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un montant mensuel égal à 20 % de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise, pour la première année, et à 10 % pour la seconde année.

Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

Les modalités de versement de la contrepartie financière ci-dessus visée, seront fixées dans le contrat de travail.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observer



vation du préavis, dans le mois qui suit la rupture effective du contrat de travail.

Le contrat individuel de travail pourra également prévoir les modalités applicables en cas de non-respect par le salarié de l'engagement de non-concurrence.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la clause de non-concurrence ne peut excéder le double de la durée effective du contrat, avec une durée maximale d'un an.



La protection de la santé des salariés permanents et la prévention des risques professionnels sont au cœur des préoccupations de l'Union syndicale de l'intérim CGT.

Que faire pour faire face aux principaux problèmes que l'on peut rencontrer sur le lieu de travail: les maladies, les accidents, les problèmes d'alcoolisme, de harcèlement, etc. À qui s'adresser pour prévenir les risques.

L'affaire de tous

La loi précise qu'il est de la responsabilité de tous (employeur, salarié) de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles de ses collègues de travail.

En matière d'hygiène et sécurité, les sujets ne manquent pas :

- postes ergonomiques,
- espace de travail,
- déplacement et horaires,
- écrans informatiques,
- pauses et repos quotidien,
- grandes chaleurs,
- sanitaires et réfectoires,...

Les modifications d'organisation (fermetures de bureaux, méthodes de travail, objectifs commerciaux non adaptés, manque de personnel, mobilité, pressions commerciales, perte de repères, augmentation des frais de déplacements, perte de



pouvoir d'achat.....) génèrent du stress et de la souffrance au travail pour les salariés permanents à tous les niveaux de l'accueil en agence à l'encadrant.

L'USI-CGT en lien avec ses élus dans les Chsct (Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) des entreprises où nous sommes présents, n'ont cessé de dénoncer et de combattre toutes ces réorganisations sur fond de suppressions d'emplois et de dégradations des conditions de travail.

Le salarié doit impérativement :

- signaler sans délai à sa hiérarchie et aux représentants du personnel l'existence de tout danger grave ou imminent et exercer son droit de retrait (la loi prévoit le paiement des heures non travaillées pendant l'exercice du retrait) ;
- respecter toutes les règles et consignes de sécurité reçues ;
- refuser toute travail ou intervention pour lequel il est exigé une habilitation (ex : habilitation électrique pour faire des réparations dans l'agence).

L'employeur doit impérativement :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme / femme au niveau des postes de travail et de la charge de travail ;
- remplacer les équipements de protection individuelle et collective inutilisables ou détériorés.



rés (ex : écrans informatiques, filtres contre les rayons ionisants, mobilier) ;

- ▶ planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation et les conditions de travail...

Harcèlement moral, sexuel, discrimination : comment réagir ?

Dans la gestion d'une équipe, le cadre a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salariés placés sous sa responsabilité et doit se préoccuper d'instaurer des relations de travail correctes. Il doit pouvoir intervenir à temps pour qu'un conflit ne s'aggrave pas et n'affecte pas tant les protagonistes que la bonne marche de l'agence ou du service. Il doit mettre fin à des comportements qui relèvent du harcèlement moral, du harcèlement sexuel ou de la discrimination.

Définitions

Le harcèlement moral est défini légalement comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un individu, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'attitude du harceleur : le « harceleur » se manifeste par une multiplication de faits répétés dans une volonté délibérée de nuire et de nier les droits et la dignité de l'autre.



Le harceleur organise de façon intentionnelle l'isolement de la victime, par exemple en discréditant son travail, en l'empêchant de s'exprimer, en la coupant de toute source d'informations, en ne lui donnant pas de travail ou en tenant des propos vexatoires.

Le comportement du harceleur est répétitif, insidieux, systématique.

L'attitude de la victime : c'est presque toujours une personne qui semble avoir une forte personnalité, qui n'est pas fragile à priori et qui a une certaine attitude d'opposition.

Dans un premier temps la victime ne comprend pas ce qui lui arrive, culpabilise même en se critiquant et en se justifiant, ce qui fortifie le « harceleur » dans son comportement.

L'attitude des collègues de travail : souvent l'entourage n'accorde peu ou pas d'attention aux propos de la victime. L'absence d'appui entraîne une dégradation des relations humaines entre la victime et son entourage ainsi qu'une dégradation de la qualité de son travail qui confortent le « harceleur » vis à vis du groupe « je vous l'avais bien dit ».

***Restez vigilant :** Le harcèlement moral peut se développer entre collègues ou dans le cadre d'un lien hiérarchique.*

Le harcèlement sexuel concerne le comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité de la personne.



Le harcèlement sexuel concerne tout comportement importun qu'il soit verbal (blaguer), non verbal (regard déplacé) ou physique (attouchement, caresse, pincement, viol...).

La discrimination concerne le traitement différent envers les agents au moment de l'embauche, de l'affectation, d'une promotion, en raison de leur sexe, de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race.

Que peut faire la victime ?

- Parler de ses difficultés en demandant un entretien au supérieur hiérarchique, à votre médecin du travail.
- Prendre des contacts avec les délégués du personnel, les élus du Chsct.
- Éventuellement demander à changer de poste afin d'être protégée des agissements du harceleur et des risques de déstabilisation psychologique.
- Rassembler des preuves et des témoignages écrits sur les agissements du harceleur.
- Déposer plainte.



Bon à savoir :

- *la loi protège les témoins de la personne harcelée ou discriminée ;*
- *une femme enceinte ne peut être forcée ni à demander sa mutation, ni à prendre une disponibilité.*



Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations

Le 16 mars 2007 a été signé un accord national de branche sur la non-discrimination et la diversité pour les personnels permanents des entreprises de travail temporaire (égalité hommes/femmes, travailleurs handicapés, conciliation vie professionnelle/vie privée, égalité salariale, aménagements d'horaires,...) et définit des moyens pour agir. Cet accord affirme formellement l'importance de la promotion de la diversité dans les ETT.

La Commission Paritaire nationale de l'Emploi du Travail Temporaire (Cpne) est chargée d'évaluer l'évolution de la situation globale dans les différentes entreprises. Un comité de suivi a été également mis en place.

Pour permettre aux élus CGT de s'engager encore plus dans la lutte contre les discriminations, les salariés victimes doivent les tenir informés et se mobiliser.





Vous trouverez, sur le site de la CGT, toutes les coordonnées des unions régionales, départementales et locales à :

www.cgt.fr

rubrique « La CGT »

sous rubrique « Professions et territoires ».



Les instances représentatives du personnel (IRP)

Faire fonctionner les institutions représentatives au service de la défense des intérêts collectifs

L'activité CGT ne se réduit pas à une prestation de service pour les salariés.

Si la CGT est au quotidien, auprès des salariés, elle aspire à les rendre maîtres de leur destin.

L'absence de rapport de force conséquent, déséquilibre les relations entre employeurs et salariés dans l'entreprise. Il en résulte alors un lien de subordination, dont seul le patron profite.

La CGT, au travers des institutions représentatives du personnel, délégués du personnel, élus du comité d'entreprise, élus du comité d'hygiène et de sécurité, ambitionne de rétablir un équilibre dans le monde du travail, pour donner plus de droits et de garanties aux salariés, assurer une meilleure répartition des richesses et empêcher la mise en concurrence sauvage des salariés.

Porter les revendications dans l'entreprise : salaires, conditions de travail, négociations, etc.



Le rôle des élus et mandatés de l'entreprise est de travailler avec les salariés à l'élaboration de revendications issues de leurs besoins et de leurs aspirations.

Leur rôle est de créer des convergences permettant au plus grand nombre de salariés de se retrouver dans des luttes pour sauvegarder les emplois et revendiquer des meilleurs salaires, qualifications, conditions de travail Chsct, etc.

La CGT, avec ses élus et mandatés, a pour objectif une vraie justice sociale au travers de la défense quotidienne des droits individuels et collectifs des salariés, les rendre acteurs et décideurs, conformément à ses principes de démocratie, elle consulte les salariés pour les décisions les concernant.

Les délégués du personnel (DP)

Le DP a un rôle d'information et de conseil auprès des salariés. Il intervient en cas de réclamations concernant notamment les salaires, les conditions de travail, les horaires, les congés payés...

Dans certaines situations, il doit être consulté par l'employeur.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'inspecteur du travail.

Il peut assister un salarié en cas de convocation à un entretien préalable.

Représentant de terrain, il peut aussi rapporter à l'employeur certains dysfonctionnements de l'entreprise.



Le Comité d'Entreprise ou Comité d'Etablissement (CE)

Le CE est consulté par l'employeur avant toute décision importante relative au fonctionnement économique de l'entreprise, aux conditions de travail, à la durée du travail, à la formation professionnelle, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

Il assure également un rôle en matière de gestion des œuvres sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (Chsct)

Le Chsct veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Il traite de tout ce qui touche à la santé au travail.

Il joue aussi un rôle important en cas d'accident du travail, d'inaptitude et de besoin de reclassement.

Le délégué syndical (DS)

C'est le salarié, représentant du syndicat, qui est habilité à défendre les conditions de vie et de travail (pénibilité, harcèlement, etc.) mais aussi à négocier et signer des conventions et accords collectifs améliorant la situation des salariés dans l'entreprise (revalorisation des salaires, réduction du temps de travail, accords de participation, ...). Il présente les revendications des salariés auprès de l'employeur. Le Délégué Syndical dispose de moyens d'information (tracts, panneau d'affichage,...) et doit être



sollicité pour négocier les accords préélectoraux lors de l'organisation des élections professionnelles (DP, CE).

Le représentant de la section syndicale

Ce mandat a été institué par la loi du 20 août 2008. Le salarié désigné par l'organisation syndicale est chargé d'animer la section syndicale avec presque les mêmes attributions qu'un délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier.

Moyens des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures rémunérées et de moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, lesquels diffèrent selon l'institution concernée. Ils bénéficient d'une protection particulière pour l'accomplissement de leur mandat. Leur licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

La liberté syndicale

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat de son choix. Le droit syndical est pour les salariés un droit fondamental sans lequel les autres droits ne pourraient être mis en œuvre et défendus.

Droit de grève et protection

En France, le droit de grève est un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution



française. La grève est le moyen d'action utilisé par les salariés pour porter des revendications qui n'ont pas été entendues ou satisfaites ou faire respecter les garanties collectives. L'exercice du droit de grève est réglementé et ne doit donner lieu à aucune mesure de défaveur en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Seul le salaire correspondant aux heures de grève n'est pas dû. Toute retenue supplémentaire constitue une sanction financière prohibée. **Dans le secteur privé, il n'y a pas d'obligation de déposer un préavis.**

Droit de syndicalisation

Se syndiquer est non seulement un besoin, c'est aussi un choix et un droit. Un syndicat est un outil indispensable pour les salariés afin de trouver des solutions à des préoccupations communes. La loi reconnaît à tout salarié le droit d'appartenir à un syndicat de son choix, de participer à sa formation et à ses activités.

Aucun employeur n'a le droit d'empêcher la création d'un syndicat dans son entreprise ni d'utiliser des mesures discriminatoires ou de représailles à tout salariés exerçant son droit à être syndiqué.

Cotisations syndicales et réduction d'impôts

Les cotisations syndicales versées par les salariés ou les retraités adhérents d'un syndicat représentatif ouvrent droit à une réduction d'impôts sur les revenus de l'année correspondante. Le montant de la réduction est égal à 50 % des cotisations versées pendant l'année considérée, dans la limite de 1% du total du revenu brut imposable, dans la catégorie des traitements,



salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit. Pour ce faire, vous devez joindre à votre déclaration de revenus un reçu du syndicat.

Droit d'expression

Le droit d'expression permet aux salariés de formuler des demandes, des observations et des avis sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail. Ce droit doit s'exercer librement et dans ce sens, les opinions exprimées par les salariés ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement. De même, toute personne a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Si votre entreprise viole des libertés, vous pouvez notamment demander l'intervention d'un délégué du personnel.

A quoi cela sert-il d'être syndiqué ?

Dans notre profession (comme ailleurs) nous sommes convaincus qu'une action syndicale résolue peut permettre de déboucher sur des progrès sociaux dans l'entreprise ou dans la branche.

Bien souvent, vous votez pour la CGT aux élections professionnelles, aux élections prud'homales. Tout le montre, tout l'indique, vous êtes d'accord avec la CGT lorsqu'elle prend l'initiative pour la défense de nos retraites, pour préserver la sécurité sociale, ou lorsqu'elle engage des actions sur les salaires.

Bref, nous le savons, vous êtes très nombreux à approuver les actions que nous entreprenons.



Cependant, afin d'être en phase avec un salariat en pleine mutation, la CGT doit changer pour être plus efficace, plus performante dans les missions qui sont les siennes. Il y a une nécessité absolue que vous participiez à la construction de cette force syndicale indispensable dont les salariés de notre secteur ont besoin. Face aux employeurs, si nous voulons peser, si nous voulons être entendus, si nous voulons négocier dans de bonnes conditions, ce qu'il nous faut par-dessus tout, c'est être nombreux !

Construire un contre-pouvoir efficace et utile en s'appuyant sur la lutte, la proposition, la négociation, voilà la démarche de la CGT.

Dans nos professions, soyons-en convaincus : rien n'est inéluctable, rien n'est figé !

Si nous prenons « nos affaires en mains », nous pouvons faire changer les choses.

Pour cela, il est évident que tout le monde a sa place dans notre organisation.

Cependant, rien ne sera réellement possible si les salariés ne s'organisent pas, s'ils ne nous rejoignent pas.

En effet, agir ensemble, cela commence par s'organiser ensemble !



'VA falloir travailler
GRATOS, LES GARS...

... LA CONTREPARTIE,
C'EST QUE VOUS POUVEZ
PARTIR À LA RETRAITE
QUAND VOUS VOLEZ...



oliv'



Action : Un syndicat inactif aurait-il une raison d'être ? Cette « manifestation de la volonté » (définition du dictionnaire) des salariés peut prendre de multiples formes, mais, pour être efficace, elle doit rassembler le plus grand nombre possible (ce que nous appelons « une action de masse »).

Cotisation : La cotisation versée régulièrement par chaque syndiqué (1 % du salaire) représente un élément essentiel du financement de la CGT et constitue un gage de son indépendance.

Démocratie : Suffit pas d'en parler ! Faut la respecter et la mettre en pratique dans les structures et l'activité du syndicat.

Formation syndicale : La formation syndicale CGT organise, à l'intention des syndiqués et militants, des stages et sessions d'études aux contenus adaptés à leurs besoins et responsabilités.

Manifestation : Quand la revendication descend sur le pavé ! La « manif ouvrière » a, à plusieurs reprises, modifié le cours de notre histoire.

Négociations : Issue logique de toute action. Leur résultat dépendra essentiellement du rapport de forces établi.



Parité : C'est un souci de la CGT que de faciliter l'accès des femmes à des postes de responsabilité, et de prendre en compte toutes les diversités du salariat.

Revendication : Revendiquer, c'est se comporter en citoyen, exiger son dû et défendre sa dignité.

Syndicat : Creuset et structure essentielle de la vie syndicale. Les syndiqués constituent la force vive de tout syndicat.

Syndiqué : Salarié qui a pris la décision de s'unir à d'autres salariés pour défendre leurs intérêts communs. Une personne au centre de notre conception du syndicalisme.

Timbre FNI : Premier timbre à remettre au syndiqué. Il permet de comptabiliser les adhérents. Il permet également d'établir la représentation statutaire de ton syndicat dans les congrès. Il est intégralement reversé à la fédération qui, elle, le reverse à la confédération. Le montant du FNI alimente le fonds national interprofessionnel, outil de la solidarité entre toutes les organisations de la CGT.

Union départementale (UD) : Assure l'ensemble des responsabilités de la CGT et la coordination de l'activité syndicale dans un département.

Union locale (UL) : Lieu de vie syndicale par excellence ! Assure la liaison et accueil des syndicats et des salariés d'une localité.



Unité : Une aspiration et un besoin ! L'unité est toujours essentielle, qu'elle se réalise au niveau de l'atelier, du chantier, du bureau ou au plan national.

Le syndicalisme fait partie du patrimoine vivant de l'humanité et de la démocratie. Fait social devenu universel, il a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle, et y est resté depuis profondément enraciné. L'histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'arbitraire, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir, sont le cœur de son action syndicale.



Avec votre soutien, la CGT entend défendre vos emplois et conquérir de nouveaux droits pour toutes et tous. Pour cela, la CGT priorise le dialogue social mais n'hésite pas à « taper du poing sur la table » si nécessaire.

Ce n'est pas par hasard que les salariés ont fait de la CGT la première organisation syndicale en France et la première dans les entreprises de travail temporaire.

Le savoir-faire des militants CGT n'est plus à démontrer. De nombreux avantages dont vous bénéficiez aujourd'hui ont été obtenus grâce à la CGT.

Aussi, si vous souhaitez être délégué du personnel de votre secteur, membre du Comité d'établissement ou adhérer à la CGT, n'hésitez pas à nous contacter.

USI CGT

Case 460 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

Tél : 01.48.18.84.16 – Fax : 01.48.18.82.59

contact@usi.cgt.fr - <http://www.usi.cgt.fr>

Vos interlocuteurs

Syndicat ADECCO

Délégué central : **Michel BULAWA**

Case 460 – 263 Rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01.48.18.84.16 – Fax : 01.48.18.82.59 – contact@usi.cgt.fr



Syndicat ADIA

Déléguée centrale : **Yvette LECOQC**

Case 460 – 263 Rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01.48.18.84.16 – Fax : 01.48.18.82.59 – contact@usi.cgt.fr

Syndicat MANPOWER

Délégué Central : **Arnaud BERLIK**

261 rue de Paris - «Le Méliès» - 93100 Montreuil

Tél : 06 80 65 34 08 (suite déménagement, consultez notre site pour téléphone fixe et fax en cours d'installation)

cgtmanpower@gmail.com - <http://www.cgtmanpower.cgt.fr>

Syndicat RANDSTAD

Délégué central : **Philippe BELAICH**

88 boulevard de la Villette - 75019 Paris

Tél : 01 42 06 47 55 – Fax : 01 42 06 48 96 –

contact@cgtrandstad.com - <http://www.cgtrandstad.com>

Syndicat CRIT

11 rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS

Tél : 01.42.46.14.40 – cgt.crit.interim@orange.fr

Syndicat SELECT TT (Appel Médical / Expectra)

Case 460 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01.48.18.84.16 – Fax : 01.48.18.82.59 – contact@usi.cgt.fr

Union syndicale multiprofessionnelle CGT - Chantiers Navals de Saint-Nazaire

BP 10306 - 44605 Saint-Nazaire cedex - Tél./fax : 02 40 66

54 79 - portable : 06 22 83 04 09 - juridiqueusm@orange.fr

Section syndicale SYNERGIE

Case 460 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél : 01.48.18.84.16 – Fax : 01.48.18.82.59 – contact@usi.cgt.fr



