



**SAINT-ETIENNE**

**Union Locale FO de Saint-Etienne**

Bourse du Travail - 4 Cours Victor Hugo  
42028 ST-ETIENNE CEDEX 1  
Du lundi au vendredi :  
8h30/ 12h00 ; 14h00 / 17h30  
Tél. 04 77 43 02 90  
udfo42@gmail.com

**ROANNE**

**Union Locale FO de Roanne**

Bourse du Travail - 2 Rue Molière  
ulforoanne@wanadoo.fr  
Permanence sur RDV au 04 77 71 87 57  
Responsable : Frédéric LE GRIEL

**FIRMINY**

Bourse du Travail—Place du Marcher  
42700 FIRMINY  
Responsable : Eric BLACHON

**MONTBRISON**

**Union Locale FO de Montbrison**

Maison des Syndicats  
2 Bis Par des Comtes du Forez  
Permanence : Mardi et Jeudi de 14h à 17h  
Tél. 04 69 34 27 14  
ulfo.montbrison@sfr.fr  
Responsable : Frédéric GUILLOT

**SAINT-CHAMOND**

**Union Locale FO de St-Chamond**

Bourse du Travail - Place de l'Hôtel Dieu  
42400 SAINT-CHAMOND  
Responsable : Jean-Claude LEYMARIE

**RIVE DE GIER**

**Union Locale FO de Rive de Gier**

Rue des Citoyens—7 Rue du 11 Novembre  
42800 RIVE DE GIER  
Responsable : Gérard NGUYEN

**LE CHAMBON FEUGEROLLES**

**Union Locale FO du Chambon Feugerolles**

Maison des Associations—Rue de la République  
42500 LE CHAMBON FEUGEROLLES  
Responsable : Louis SCANO



**Union Départementale  
Force Ouvrière  
De la Loire**



**SALARIÉ-E D'UNE TRÈS PETITE  
ENTREPRISE, JE VOTE FO  
ÉLECTION TPE 2021**

**SALARIÉS DE L'ARTISANAT, DE L'INDUSTRIE,  
DU COMMERCE ET DES SERVICES**

**CONNAÎSSEZ VOS DROITS  
POUR LES FAIRE RESPECTER !**

**2021**



*J'adhère à Force Ouvrière*

Nom, Prénom : .....

Profession : .....

Tel : ..... e-mail : .....

Adresse: .....

Employeur : .....

Date : ..... Signature : .....

Bulletin à recopier ou découper et à retourner à l'Union Départementale Force Ouvrière de la Loire

**DU 22 MARS AU 6 AVRIL 18H ÉLECTIONS TPE VOTEZ FO**

## Sommaire

Le contrat de travail ...3	du travail ..... 20
Le licenciement .....7	
La rupture conventionnelle..... 10	Maternité, paternité et adoption ..... 23
La démission ..... 11	
Durée du travail..... 12	Les allocations chômage ..... 26
Les congés payés ..... 16	Le salaire ..... 28
Autres congés légaux..... 18	Le SMIC ..... 28
Maladie - Accident	La rémunération



Brochure réalisée par l'Union Départementale  
des Syndicats Force Ouvrière de la Loire

Bourse du Travail - 4 Cours Victor Hugo  
42028 ST-ETIENNE CEDEX 1  
E-mail : udfo42@gmail.com  
www.udfo42.fr

## PETIT LEXIQUE

### LES ORDONNANCES « MACRON » :

Au cours de l'état 2017, le gouvernement Macron a élaboré des ordonnances pour « réformer » le code du travail.

Elles ont modifié en profondeur l'architecture du droit du travail. Jusqu'à présent, les dispositions d'un accord d'entreprise ne pouvait qu'être plus favorables à celles de la Convention collective et la Convention collective ne pouvait qu'améliorer le Code du Travail.

**Avec ces ordonnances, cette « hiérarchie des normes » est rompue :**

l'accord d'entreprise pourra désormais être moins favorable que la Convention Collective ou le Code du Travail.

**FO a combattu ces ordonnances, continue de les combattre et demande leur abrogation.**

### CODE DU TRAVAIL :

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

### CONVENTION COLLECTIVE :

Elle doit figurer sur votre fiche de paye. Elle est discutée dans une branche professionnelle, souvent au niveau national, mais aussi parfois au niveau territorial (ex. : métallurgie, bâtiment).

**Elle est signée entre les syndicats de salariés et d'employeurs de la branche.**

Elle prévoit des dispositions particulières à la branche (grille de salaire, primes, durée du travail...).

Son application est obligatoire dans la branche dès lors que le gouvernement a pris un arrêté d'extension. 95 % des salariés sont couverts par une Convention Collective.

### ACCORD D'ENTREPRISE :

C'est un accord signé dans une entreprise, ou un établissement, **entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux.**

Il peut aussi, éventuellement résulter d'un référendum (ordonnances Macron).

### COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE :

Le « Comité social et économique » (CSE) remplace maintenant, en les fusionnant, le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité hygiène et sécurité et conditions de travail (CHS-CT).

Les attributions sont fusionnées aussi, en les limitant (ordonnances Macron).

**Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.**

Reprise limitée des missions des anciens DP dans les entreprises de 11 à 50 salariés.

### DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Il peut être désigné par l'organisation syndicale dans les entreprises à partir de 11 salariés.

Il a pour mandat de **représenter le syndicat auprès de l'employeur et peut signer des accords collectifs avec lui (augmentation des salaires, primes, durée du travail...).**

# INVENTONS ENSEMBLE L'AVENIR DE LA PROTECTION

Aéma est le groupe mutualiste de protection issu du rapprochement entre Aésio et Macif. Il rassemble 14 000 collaborateurs qui œuvrent au quotidien pour la protection de 8 millions d'assurés. Aéma Groupe imagine chaque jour les contours d'un monde plus juste et plus humain en plaçant la prévenance au cœur de la relation avec ses adhérents, sociétaires et entreprises clientes.

aemagroupe.fr

@Aema\_Groupe Aéma Groupe



**aéma**  
G R O U P E

GRUPE  
MUTUALISTE  
DE PROTECTION



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 1 - LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

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

#### CONTENU

**Le contrat n'est pas obligatoirement écrit.**

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

S'il y a un contrat écrit, les clauses ne peuvent être ni illégales, ni inférieures aux garanties collectives citées plus haut.

#### LA PÉRIODE D'ESSAI

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

Elle est renouvelable une seule fois.

**Rupture pendant la période d'essai :**

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

*Pour les apprentis : 2 mois maximum*

*Pour les assistantes maternelles et VRP : 3 mois maximum.*

**ATTENTION : Pour Pôle Emploi, la rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission.**

#### LE CDI « DE CHANTIER OU D'OPÉRATION »

Mis en place par accord de branche.

**Existe pour le moment uniquement dans le bâtiment et la métallurgie (ordonnances Macron).**

Conclu pour un chantier, un ouvrage ou des travaux précis.

Pas de prime de précarité. Fin de contrat : licenciement pour cause réelle et sérieuse.

#### CONTRATS ÉCRITS

**Si le CDI classique peut ne pas être écrit, tous les autres contrats, quels qu'ils soient, doivent l'être, dont le « CDI » de chantier.**

### 2 - LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

#### DÉFINITION

C'est un contrat de travail qui se déroule sur une durée précise.

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

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

Il n'est possible que dans certains cas (voir infra « durée du contrat »).

#### DURÉE DU CONTRAT

**Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat.**

Il prend fin soit à la date fixée soit, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

La durée totale, compte tenu du ou des deux renouvellement(s) éventuel(s), ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

La durée maximale est fixée soit par convention ou accord de branche étendu (ordonnance Macron), sinon selon les durées ci-dessous

Durée maximale du contrat pour les principales causes du recours au CDD (en l'absence d'accord de branche modifiant ces durées)	Contrat de date à date (1)	Sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent	18 mois	Fin de l'absence
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (2)	-	Fin de la saison
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Fixée par la loi pour chaque type de contrat	Impossible

(1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une ou deux fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat.

(2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain.

(3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

### RUPTURE DU CONTRAT AVANT TERME

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

**DÉMISSION, RUPTURE HORS DE CES CAS :** Des dommages-intérêts peuvent être dus à l'autre partie.

### RENOUVELLEMENT

Peut être renouvelé une ou deux fois pour le même motif

à condition que les deux CDD n'excèdent pas la durée maximale autorisée (voir tableau).

### PÉRIODE D'ESSAI

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

### ATTENTION !

en cas de rupture d'un commun accord,  
Pôle emploi vous considérera comme démissionnaire.

### LA PÉRIODE D'ESSAI NE PEUT DÉPASSER :

- deux semaines si le CDD est d'une durée inférieure à 6 mois,
- un mois si le CDD est d'une durée supérieure à 6 mois.



## LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

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

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

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

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

### Majoration selon l'âge :

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

## FO VOUS DÉFEND ET SE BAT POUR :

**SALAIRE**

- une augmentation du SMIC correspondant au salaire médian 1432 € net/mois,
- que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées,
- un système de retraite juste basé sur la solidarité ;

**DROIT**

- négoier, au niveau des branches, des dispositions spécifiques aux salariés des TPE (prévoyance-santé-sécurité),
- rendre la classification accessible et compréhensible à tous les salariés ;

**PRIME TRANSPORT**

- rendre obligatoire une prime de transport pour tous les salariés quel que soit le mode de transport utilisé ;

**FORMATION**

- mettre en place des parcours de formation et des formations de proximité sur mesure.

Votre CE 100% GRATUIT\* sur [www.avantagespourtous.com](http://www.avantagespourtous.com)

POUR EN SAVOIR PLUS : [INFO-TPE.fr](http://INFO-TPE.fr)

## COMMENT LE SALAIRE EST-IL FIXÉ ?

**LE SALAIRE EST FIXÉ LIBREMENT ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ, CEPENDANT IL NE DOIT PAS ÊTRE INFÉRIEUR :**

- AU SMIC
- AU SALAIRE PRÉVU DANS LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LA CATÉGORIE DU SALARIÉ
- AU SALAIRE PRÉVU ÉVENTUELLEMENT PAR UNE GRILLE PROPRE À L'ENTREPRISE.

## LE SMIC

**SMIC AU 1ER JANVIER 2021 (BRUT) :**

horaire **10,25 €**

mensuel **1 554,58 €**

*Le SMIC est revalorisé le premier janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix.*

Pour connaître le montant du SMIC à une date donnée, connectez-vous sur le site de la confédération Force Ouvrière : <http://www.force-ouvriere.fr/les-chiffres-utiles>

- JEUNES DE MOINS DE 17 ANS : 80 % DU SMIC,
- JEUNES DE 17 À 18 ANS : 90 % DU SMIC

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

**LE SMIC EST OBLIGATOIRE.**

*Il s'apprécie mois par mois, au regard de l'horaire de travail du salarié.*

**ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE  
POUR COMPARER LE SALAIRE AU SMIC :**

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

**ET LE 13<sup>ÈME</sup> MOIS ?**

*Il est exclu du calcul sauf pour le (ou les) mois où il est versé au salarié.*

**ÉLÉMENTS EXCLUS :**

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

**Chaque mois, le salaire contractuel est comparé au SMIC.**

**Une indemnité différentielle doit être versée au salarié dès lors que son salaire contractuel est inférieur au SMIC.**

## INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

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

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

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

## DROITS DU SALARIÉ EN CDD

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

## REQUALIFICATION DU CDD EN CDI

**SI LE CDD SE POURSUIT IL SE TRANSFORME AUTOMATIQUEMENT EN CDI.**

Si la législation n'est pas respectée, il existe une procédure prud'homale accélérée (jugement sous un mois).

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

Si le salarié à gain de cause, il obtient aussi un mois de salaire minimum de dommages et intérêts, il pourra aussi éventuellement être réintégré s'il le souhaite et si cela est possible.

## 3 - TEMPS PARTIEL

### DÉFINITION

**TOUT SALARIÉ EFFECTUANT MOINS QUE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL (moins de 35 h par semaine ou de 152 h par mois) .**

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

### MISE EN PLACE

**À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ou à LA DEMANDE DU SALARIÉ (l'employeur peut le refuser).**

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

**Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent au leur.**

## HEURES COMPLÉMENTAIRES

**HEURES EFFECTUÉES EN SUS DU TEMPS PARTIEL :** ne peuvent être supérieures à 1/10<sup>ème</sup> de la durée de travail fixée dans le contrat (peuvent être portées à 33 % par le contrat de travail ou la Convention).

**LES HEURES COMPLÉMENTAIRES SONT PAYÉES :**

- **10%**, limitées à 1/10<sup>e</sup> de la durée de travail fixé dans le contrat.
- **25%** pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10<sup>e</sup>.

Elles sont inférieures à la durée de légale de 35H

(ou à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si inférieure).

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

## LES DROITS DU SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Ils sont identiques à ceux des salariés à temps complet.

Pour la rémunération et l'indemnité de licenciement, ils sont proportionnels à la durée du travail.

### MODIFICATION DES HORAIRES : 7 jours de délai de prévenance.

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

## DURÉE MINIMALE DU TEMPS PARTIEL

La loi du 14 juin 2013 fixe à **24 HEURES PAR SEMAINE LA DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL** du salarié à temps partiel ou, le cas échéant,

**À SON ÉQUIVALENT MENSUEL (104 HEURES PAR MOIS).**

NE SONT PAS CONCERNÉS PAR CETTE MESURE :

- Les CDD ou CTT conclus pour remplacer un salarié absent ;
- Jeune de moins de 26 ans poursuivant ses études. Une durée de travail inférieure à la durée minimale, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande.
- Les salariés dont le parcours d'insertion le justifie.
- Les salariés des particuliers employeurs.

LA DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL S'APPLIQUE À TOUS LES CONTRATS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SAUF DÉROGATIONS (notamment à la demande motivée du salarié - consulter FO).

## 4 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### MODIFICATION SUBSTANTIELLE

(aussi appelée « modification essentielle »)

**modifie un élément très important du contrat de travail (exemples) :**

1—changement de lieu de travail allongeant le trajet  
(sauf si une clause de mobilité est incluse au contrat de travail. Dans ce cas nous consulter)

2 - déclassement 3 - perte de responsabilité

4 - diminution de salaire ou perte d'avantages matériels. :

Elle n'est possible que pour un motif économique.

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

**Le salarié a 1 MOIS pour faire connaître son refus.**

L'absence de réponse du salarié vaut acceptation.

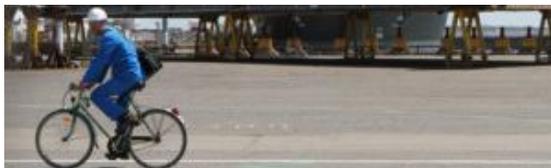
**En cas de refus :** si l'employeur décide de la rupture du contrat, il doit engager une procédure de licenciement économique.

### MODIFICATION NON ESSENTIELLE

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

**ELLE S'IMPOSE AU SALARIÉ.**

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



MONTANT DE L'ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (ARE)						
<b>SJR</b>	Moins de 38,75 €	38,75 € à 42,43 €	42,43 € à 50 €	50 € à 71,81 €	71,81 € à 435,42 €	Plus de 435,42 €
<b>ARE</b>	75 % du SJR	29,06 €	11,92 € + 40,4% du SJR	57 % du SJR		248,19 €
<b>CSG – CRDS</b>	NON			OUI 6,58% de l'ARE		
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : OUI = 3%						

**Temps partiel :** la partie fixe de l'allocation (11,92€) et l'allocation minimale (29,06€) sont réduites au prorata du temps partiel.

**Exemple pour un 80 % :**

Allocation minimale à 23,25 € (80% de 29,06) et partie fixe à 9,54 € (80% de 11,92 €).

## 3 - DISPOSITIF DE « RECHARGEMENT DES DROITS »

### REPRISE D'UNE OU PLUSIEURS ACTIVITÉS SALARIÉES EN COURS D'INDEMNISATION

#### DEUX POSSIBILITÉS :

- **Si une activité reprise procure un revenu équivalent ou supérieur à l'ancien salaire** (salaire de référence), l'indemnisation est suspendue le temps de la période d'activité. Cela repousse d'autant la date de fin des droits initiaux. **A la fin de la période d'activité**, on reprend l'indemnisation initialement ouverte là où elle en était ; à condition que la perte d'emploi ne soit pas volontaire.
- **Si l'activité reprise procure un revenu inférieur à l'ancien salaire** (salaire de référence), il est possible de cumuler ce revenu avec une partie de l'allocation chômage. Le montant de l'allocation ainsi non versé est converti en jours d'allocation qui repoussent d'autant la date de fin des droits initiaux.

#### RECHARGEMENT DES DROITS :

**Une fois tous les droits initiaux du demandeur d'emploi utilisés**, et seulement à ce moment là, il va être effectué un « rechargement » des droits qu'il a acquis en travaillant : **au minimum 6 mois ou 182 jours calendaires pendant la période d'indemnisation.**

**Ce rechargement lui ouvre de nouveaux droits**, c'est-à-dire une allocation d'un nouveau montant pour une nouvelle durée qui sera calculée sur la base des activités reprises.

## 4 - DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION

L'indemnisation n'est pas immédiate, elle est reportée au terme de deux différés applicables dans tous les cas (1ère indemnisation, reprise, réadmission...) et d'un délai d'attente de 7 jours :

Le différé d'indemnisation «congés payés» calculé en fonction des indemnités compensatrices de congés payés versées à la fin du contrat de travail.

Le différé spécifique calculé en fonction des indemnités de rupture supra légales versées. Ce différé est égal au montant des indemnités supra légales divisé par 90. Ce résultat est plafonné à : **75 jours pour les licenciements économiques ou ruptures de contrat pour motif économique, 180 jours dans les autres cas.**

Le délai d'attente de **7 jours** est applicable en cas d'admission, de réadmission mais pas en cas de reprise ou de réadmission ARE intervenant dans les 12 mois de l'admission précédente. Ce délai s'ajoute au deux précédents.

## LES ALLOCATIONS CHÔMAGE

Aux termes du Code du travail, « le demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi est [...] tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 ».

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

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

### 1- DURÉE D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

La durée pendant laquelle l'Allocation de Recherche d'emploi est versée varie selon :

- l'âge de l'intéressé, apprécié à la fin du contrat de travail
- la durée de son affiliation à l'assurance chômage

La durée d'indemnisation est déterminée sur la base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence de 28 mois précédant la fin de contrat de travail, ou de 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus. Cette durée est égale à 1,4 fois le nombre de jours travaillés dans la période de référence.

#### DURÉES MAXIMALES D'INDEMNISATION :

- 730 jours (2 ans) si le salarié a moins de 53 ans à la fin du contrat de travail ;
- 913 jours (2 ans et demi) si le salarié a entre 53 ans et moins de 55 ans ;
- 1 095 jours (3 ans) s'il a au moins 55 ans à la fin du contrat de travail.

#### PÉRIODE MINIMALE DE TRAVAIL :

**Pour bénéficier de l'ARE, vous devez avoir travaillé AU MOINS 6 MOIS** (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 24 (ou les 36 derniers mois pour les plus de 53 ans) à la date de fin de votre contrat de travail.

### MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'À L'ÂGE DE LA RETRAITE À TAUX PLEIN

Les allocataires âgés de 62 ans peuvent continuer d'être indemnisés jusqu'à leur retraite sous certaines conditions :

- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont un an continu ou 2 ans discontinus au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail qui a permis l'ouverture ou le rechargement du droit ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

### 2- MONTANT DE L'ALLOCATION DE RECHERCHE D'EMPLOI

#### CAS GÉNÉRAL

L'allocation de recherche d'emploi (ARE) se base sur le calcul d'un salaire journalier de référence :  $SJR = SAR / \text{nombre de jours travaillés} \times 1,4$

Le salaire annuel de référence (SAR) =

total des salaires bruts perçus pendant 12 mois précédents le dernier jour de travail payé.  
Calcul sur la base du principe (rémunération brute) : 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé.

Maximum retenu durant cette période de référence (PRC) = 261 jours .

## LE LICENCIEMENT

### 1 - LA PROCÉDURE

*Il existe 4 types de licenciements :*

**ÉCONOMIQUE - POUR CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE  
POUR FAUTE GRAVE - POUR FAUTE LOURDE.**

*(Pour les Assistantes Maternelles le seul licenciement reconnu est le droit de retrait de l'enfant).*

**SEUL LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL EST TRAITÉ ICI.  
LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS (PLANS SOCIAUX)  
SONT SOUMIS À DES RÈGLES SPÉCIFIQUES.**

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

	Convocation à l'entretien préalable	Envoi de la lettre de licenciement
<b>Cause réelle et sérieuse Faute grave Faute lourde</b>	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien	Minimum : 2 jour ouvrables après l'entretien (l'employeur doit s'imposer un délai de réflexion) Maximum : 1 mois après l'entretien
<b>Licenciement économique</b>	Idem	Minimum : 7 jours (cadres 15 jours) En l'absence de représentants

#### ASSISTANCE DU SALARIÉ PENDANT L'ENTRETIEN PRÉALABLE

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

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

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



## 2 - LES DROITS EN CAS DE LICENCIEMENT

### MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Moins de 8 mois d'ancienneté	Pas de prime de licenciement
Entre 8 mois et 10 ans d'ancienneté	Prime égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.
Plus de 10 ans d'ancienneté	Prime égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11 <sup>ème</sup> année

### DURÉE DU PRÉAVIS

Moins de 6 mois d'ancienneté	Pas de préavis
Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté	Préavis de 1 mois
Au moins 2 ans d'ancienneté	Préavis de 2 mois

L'indemnité se calcule sur la moyenne des 12 ou des 3 derniers salaires perçus selon le plus favorable

En cas de **licenciement pour inaptitude professionnelle suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle**, l'indemnité légale de licenciement est **doublée**, le préavis est doublé aussi mais dans la limite de 3 mois.

Des **conventions collectives** prévoient parfois des indemnités de licenciement supérieures ou des durées de préavis plus favorables.

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

### VOS DROITS SELON LE TYPE DE LICENCIEMENT

Selon la nature du licenciement, vos droits à la perception de l'indemnité de licenciement, aux indemnités de congés payés, à effectuer un préavis payé sont différents. Le tableau ci-dessous vous présente les différents cas possibles. N'hésitez pas à nous consulter.

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

### DISPENSE DE PRÉAVIS

La dispense d'effectuer un préavis peut être décidée (ou acceptée) par l'employeur.

Mais dans ce cas, **les salaires sont versés**.

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

### DATE DE RUPTURE DU CONTRAT

Le dernier jour du préavis.

### HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LE PRÉAVIS :

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

### DURÉE ET DATE DE FIN DU CONGÉ EN FONCTION DU NOMBRE D'ENFANTS NÉS

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)	Renouvellement du congé
1	1 an	Au plus tard le jour du 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant	Renouvelable 2 fois
2	1 an	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle	Renouvelable 2 fois
3 ou plus	1 an	Au plus tard le jour du 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants	Renouvelable 5 fois

### MALADIE, ACCIDENT OU HANDICAP GRAVE DE L'ENFANT :

le congé peut être prolongé d'un an.

#### Formalités

Informez son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

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

## 5 - CONGÉ DE PATERNITÉ

La durée du congé de paternité est de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples). Ce congé est cumulable avec le congé de 3 jours pour naissance.

Il peut être pris séparément ou à la suite, mais obligatoirement dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

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

Ce congé de paternité **n'est pas compté comme travail effectif** pour le droit à congés payés. Indemnisation par la Sécurité Sociale se fait dans les mêmes conditions que le congé de maternité..



### 3 - DROITS LIÉS À CES CONGÉS

#### INDEMNISATION

L'indemnité journalière est égale au gain journalier de base (voir indemnité journalière pour maladie).

Le montant versé correspond à peu près au salaire net.

#### DROITS DE LA SALARIÉE ENCEINTE

La salariée enceinte ne doit pas subir de discrimination.

Elle peut être affectée temporairement à un autre emploi :

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

Dans ce cas il ne peut y avoir de perte de salaire et la salariée bénéficie d'un droit au retour à l'emploi initial.

Le temps pour se rendre aux 7 visites médicales obligatoires est payé.

#### GARANTIE D'EMPLOI

Pendant la grossesse (donc dès que celle-ci est connue de l'employeur) et les 10 semaines qui suivent le retour de congé, la salariée ne peut être licenciée sauf en cas de faute grave ou de motif étranger à la grossesse.

Pendant le congé maternité ou d'adoption : l'interdiction de licencier est absolue.

#### VISITE DE REPRISE

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

#### LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS EST GARANTI

À leur retour de leur congé de maternité, les salariées ont droit à leur congés payés.

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

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

### 4 - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION TOTAL OU À TEMPS PARTIEL

#### CONDITIONS

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

**TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : au moins 16 heures par semaine.**

#### DROITS

**CONGÉ PARENTAL : ancienneté prise en compte pour moitié.**

#### **ATTENTION :**

- il n'y a pas d'interdiction de licencier un(e) salarié(e) en congé parental.
- La reprise anticipée du travail : est possible en cas de décès de l'enfant ou de la diminution importante des ressources du ménage.
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) est versée par la CAF sous certaines conditions. Consulter le site de la CAF ([www.caf.fr](http://www.caf.fr)).
- À l'issue du congé: le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec salaire équivalent (et rattrapage salarial éventuel).

### 3 - LES SUITES DU LICENCIEMENT

#### L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR AU SALARIÉ

#### LES DOCUMENTS SUIVANTS :

#### • LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE :

Ce reçu n'est pas obligatoire.

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

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

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

#### • LE CERTIFICAT DE TRAVAIL :

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

#### • L'ATTESTATION OBLIGATOIRE POUR PÔLE EMPLOI

#### • En cas de Licenciement économique :

#### PROPOSITION DE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

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

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

#### **A NOTER :**

**Le licenciement individuel est souvent source de litige.**

**C'est le Conseil de Prud'homme qui tranche.**

**Un adhérent FO peut être assisté par le syndicat devant la justice.**

#### **EXEMPLES DE DEMANDES POUVANT ÊTRE DÉPOSÉES APRÈS UN LICENCIEMENT :**

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



## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis les ordonnances Macron de l'automne 2018, les employeurs peuvent engager des « ruptures conventionnelles collectives ». Seule la rupture conventionnelle individuelle est traitée ici. (Celle-ci ne s'applique pas aux assistantes maternelles).

### 1 - DÉFINITION

Il s'agit de la rupture du Contrat à Durée Indéterminée (CDI), conclue d'un commun accord entre l'employeur et l'employé après homologation de l'inspection du travail.

### 2 - PROCÉDURE

L'employeur ou le salarié demande à engager une procédure de rupture conventionnelle. Si l'autre partie refuse, la rupture conventionnelle n'est pas possible, et le contrat continue.

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

#### OBLIGATION D'UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS PRÉALABLES :

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

#### RÉTRACTATION :

La rétractation (le retrait de la demande de rupture conventionnelle) est de droit, **dans un délai de 15 jours**, pour les 2 parties, à compter du lendemain du jour de la signature de la convention. Elle se fait par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Passés ces 15 jours, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à l'Inspection du Travail qui dispose de 15 jours ouvrables pour décider de l'homologation.

Le silence gardé pendant ce délai par l'inspection du travail vaut acceptation de la convention.

### 3 - CONTENU DE L'ACCORD

#### L'ACCORD DOIT PORTER SUR :

- LES CONDITIONS DE LA RUPTURE.
- LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ QUI NE PEUT ÊTRE INFÉRIEURE À L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT.

NB : il n'y a pas de condition d'ancienneté pour le versement l'indemnité.

Si l'ancienneté est inférieure à 1 an, c'est au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul de l'indemnité minimum dans ce cas :

$(1/4^{\circ} \text{ de mois de salaire brut}) \times (\text{nombre de mois de présence}) / 12$

### 4 - LES SUITES

Le Préavis n'est ni obligatoire, ni dû.

La rupture du contrat de travail peut se faire dès le lendemain de l'homologation par l'Inspection du Travail, jamais avant.

La convention de rupture peut prévoir un préavis.

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

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

## MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

### 1 - DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

### 2 - DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

Le début du congé d'adoption est le jour d'arrivée de l'enfant au foyer.

**Adoption d'un enfant et, suite à cette adoption, un ou deux enfants à charge :**  
**CONGÉ DE 10 SEMAINES.**

**Adoption d'un enfant et, suite à cette adoption, au moins trois enfants à charge :**  
**CONGÉ DE 18 SEMAINES.**

**Adoption de plusieurs enfants, quel que soit le nombre d'enfants à charge :**  
**CONGÉ DE 22 SEMAINES.**

#### PARTAGE DU CONGÉ D'ADOPTION ENTRE LE PÈRE ET LA MÈRE

Le partage du congé entre le père et la mère est possible sous conditions

(se renseigner auprès de Force Ouvrière).

Le fractionnement se fait alors en 2 parties maximum, la partie la plus courte doit durer au minimum 11 jours.

En cas de partage, la durée du congé est augmentée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant, de 18 jours pour l'adoption de plus d'un enfant.



### 3 - FORMALITÉS

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

*NB : L'employeur peut faire contrôler le salarié par un médecin qu'il choisit (la « contre-visite »). Les employeurs y recourent de plus en plus.*

Une visite médicale de reprise est obligatoire à la reprise du travail dans les conditions suivantes :

- un congé de maternité,
- ou une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe sa durée) ;
- ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle.

### 4 - SITUATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ EN CAS D'ARRÊT

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

#### GARANTIE D'EMPLOI

**Accident du travail ou maladie professionnelle** : le licenciement pendant l'arrêt est interdit !  
**Maladie non professionnelle ou accident** : il n'y a pas de garantie d'emploi (sauf si la Convention Collective le prévoit).

**Licenciement pour maladie** : c'est à l'employeur de prouver que des absences répétées ou une absence prolongée, rendent indispensable le remplacement du salarié.  
C'est un licenciement pour cause réelle et sérieuse (voir chapitre licenciement).

#### RECLASSEMENT OU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

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

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

Si ces formalités ne sont pas respectées (reclassement ou licenciement) le salarié doit réclamer les salaires au bout d'un mois comme s'il avait continué à travailler.

#### DROITS EN CAS DE LICENCIEMENT :

##### MALADIE

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

##### ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

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

## LA DÉMISSION

### 1 - DÉFINITION

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

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

**NE JAMAIS DONNER SA DÉMISSION, SOUS LA PRESSION, LA COLÈRE OU L'ÉMOTION.**

Il est quasiment impossible de faire requalifier en licenciement donnant droit à indemnités par le Conseil de prud'hommes.

**UNE DÉMISSION « NE SE PRÉSUME PAS »** : un abandon de poste, un retour tardif de congé, une absence n'est pas une démission.

C'est donc à l'employeur d'en chercher les motifs, et d'en tirer les conséquences (licenciement pour faute par exemple).

### 2 - LES SUITES DE LA DÉMISSION

#### PRÉAVIS DE DÉMISSION

Aucune durée n'est prévue par le Code du Travail sauf pour les V.R.P.

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

La plupart des Conventions Collectives prévoient un préavis de démission.

Sinon, se reporter aux usages ou au contrat de travail.

**Heures de recherche d'emploi pendant le préavis** : rien de prévu par le code du travail.

Se reporter à la Convention Collective, aux usages dans l'entreprise ou au contrat.

#### DISPENSE DE PRÉAVIS

Elle n'est pas de droit. Elle doit être accordée par l'employeur (ou un préavis plus court), sans faire subir de préjudice financier au salarié.

Sinon, le salarié doit bien effectuer toute la durée de son préavis.

#### DATE DE LA RUPTURE DU CONTRAT

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

#### INDEMNITÉS DUES PAR L'EMPLOYEUR

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

#### PIÈCES À DÉLIVRER

Les mêmes que pour un licenciement, à savoir :

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

*Voir le paragraphe « licenciement » pour plus de précision sur ces pièces.*



## DURÉE DU TRAVAIL

Les lois Aubry, les décrets Fillon, la loi du 20 août 2008 et maintenant la loi El Khomri ont profondément aggravé les règles applicables en matière de durée du travail, notamment en généralisant les procédures d'annualisation. Il y a maintenant pratiquement autant de règles d'organisations du travail qu'il y a d'entreprises !

Vous avez donc tout intérêt à vous référer à votre convention de branche ou à votre accord d'entreprise sur l'ARTT (accord de réduction du temps de travail) pour savoir où vous en êtes exactement. **N'hésitez pas à consulter Force Ouvrière.**

### 1- DURÉE LÉGALE POUR UN TEMPS COMPLET

**LE « TRAVAIL EFFECTIF » est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoirs vaquer librement à des occupations personnelles ».**

Elle est de **35 HEURES PAR SEMAINE** ou **151,67 HEURES PAR MOIS** ou encore **1 607 HEURES PAR AN** de **TRAVAIL EFFECTIF**.

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

#### **PEUVENT ÊTRE EXCLUS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :**

Les pauses, les temps d'habillage et de déshabillage, les temps de trajet, les absences... Des accords collectifs prévoient que certains de ces temps sont payés, en étant ou non considérés comme temps de travail effectif.

#### **PAUSE JOURNALIÈRE OBLIGATOIRE**

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

### 2 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### **CONTINGENT ANNUEL**

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé par accord collectif (branche ou entreprise.)

A défaut d'accord collectif, le contingent annuel est de 220 h annuelles.

Les heures supplémentaires effectuées se décomptent par semaine.

#### **MAJORATIONS DU TAUX HORAIRE :**

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure, de 50 % pour les heures suivantes.

Depuis la loi El Khomri, un accord d'entreprise peut prévoir des majorations moindres, sans aller au dessous de 10%.

#### **CONTREPARTIE EN REPOS**

##### **Dans la limite du contingent :**

Une contrepartie en repos est possible uniquement si elle est prévue par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). Cette convention ou accord fixe la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie sous forme de repos.

Il perçoit 90 % puis 66 % de la rémunération brute (y compris les indemnités journalières de la Sécurité sociale) qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, et ce, pour des durées qui varient selon son ancienneté.

#### **A SAVOIR :**

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

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

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

#### **INDEMNISATION MINIMALE LÉGALE**

	Maintien du salaire à 90% du salaire brut	Maintien du salaire aux 2/3 du salaire brut
1 à 5 ans	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

**Délai de carence (sauf accord plus favorable) : 4<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> jour**  
**A partir du 8<sup>ème</sup> jour :**

**l'indemnisation complémentaire de l'employeur vient se rajouter aux IJ de la sécurité sociale.**

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



# MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL

## ON DISTINGUE :

- **L'ACCIDENT DU TRAVAIL :** (accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail) : la législation est très protectrice pour le salarié.
- **LA MALADIE PROFESSIONNELLE :** une liste limitative des maladies professionnelles existe. La maladie professionnelle est assimilée à l'accident du travail quant au droit des salariés.
- **L'ACCIDENT DE TRAJET :** assimilé à l'accident du travail seulement pour l'indemnisation.
- **LA MALADIE - L'ACCIDENT :** des droits sont ouverts mais ils sont moins protecteurs pour le salarié.

## 1 - INDEMNISATION PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

### MALADIE

Le montant de l'indemnité journalière est un pourcentage du salaire journalier de base. Pour un salarié payé au mois, le salaire journalier de base est égal à 1/91,25<sup>ème</sup> du total des 3 derniers salaires bruts.

Lorsque les salaires bruts mensuels dépassent 1,8 fois le smic, ils ne sont pris en compte que dans la limite de ce plafond.

### MONTANT :

#### **50 % DU SALAIRE JOURNALIER DE BASE.**

Si le salarié a **trois enfants à charge**, le montant est porté au 2/3 du salaire journalier de base à compter du 31<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

**Début de l'indemnisation :** à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt, c'est-à-dire après un délai de carence de 3 jours.

### ACCIDENT DU TRAVAIL

L'indemnité journalière est calculée à partir du salaire brut du mois précédant l'arrêt de travail. Ce salaire, divisé par 30,42, détermine le salaire journalier de base.

### Montant :

**Pendant les 28 premiers jours suivant l'arrêt de travail :**

60 % du salaire journalier de base, plafonné. (Plafond de 193,23 euros au 1er janvier 2015).

**À partir du 29<sup>e</sup> jour** d'arrêt de travail : l'indemnité journalière est majorée et portée à 80 % du salaire journalier de base, plafonné. (Plafond de 257.65 euros au 1er janvier 2015).

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

## 2 - INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE PAR L'EMPLOYEUR

En cas de maladie ou d'accident (du travail ou non), le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

À ces indemnités, **s'ajoute un complément de salaire** versé par l'employeur notamment si le salarié justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

### Au-delà du contingent :

une contrepartie en repos est obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent. Cette contrepartie est de 50% (30mn pour une heure) si l'entreprise emploie jusqu'à 20 salariés, 100% au-delà.

**Pour les modalités de prise de ces repos, consulter Force Ouvrière**

## 3 - DURÉES MAXIMALES, REPOS, AMPLITUDES

### DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE

La durée de travail effectif ne doit pas dépasser **la durée maximale de 10 heures par jour**, sauf dérogations :

- à la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail,
- en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité,
- si une convention ou un accord le prévoit.  
Limité à 12 heures / jour de travail effectif.

### DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

- 48 heures sur une même semaine,
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

### REPOS HEBDOMADAIRE

#### Principe :

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

**Le repos hebdomadaire doit durer 35 h minimum** (24 h repos hebdomadaire + 11 h repos quotidien). Il doit être donné *en principe* le dimanche.

### PAR EXEMPLE

*si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaire sur la période de 12 semaines consécutives.*

*Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées. Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).*

### TRAVAIL DU DIMANCHE

**Dérogations permanentes :** hôpitaux, centres culturels et sportifs, dépannage, maintenance, commerce alimentaire, zones touristiques internationales...

**Occasionnelles :** le maire peut fixer **12 dimanches maximum d'ouverture des commerces** dans l'année (loi Macron). **La journée est payée et récupérée.** Certaines convention prévoient des majoration.

### RÉCUPÉRATION D'HEURES PERDUES IMPOSÉE PAR L'EMPLOYEUR

C'est une possibilité en cas de cause accidentelle, d'intempéries, de force majeure, inventaire, de "pont".

Elle s'impose aux salariés. Elle ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

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

*(Ne s'applique pas aux assistantes maternelles).*

## 4 - LES JOURS FÉRIÉS

**Ce sont les jours de fêtes légales énumérés par le Code du travail :**

**1ER JANVIER, LUNDI DE PÂQUES, 1ER-MAI, 8-MAI,  
ASCENSION, LUNDI DE PENTECÔTE,  
14-JUILLET, 15-AOÛT, 1ER-NOVEMBRE, 11-NOVEMBRE, 25 DÉCEMBRE.**

**LE 1ER MAI, journée internationale de revendications des travailleurs,  
est forcément chômé.**

**S'IL EST TRAVAILLÉ, LE SALAIRE EST MAJORÉ DE 100%**

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

**Le travail un jour férié n'est assorti d'aucun droit particulier.**  
(Voir votre Convention Collective ou Accords d'entreprise).

### **Chômage d'un jour férié :**

Il ne peut y avoir aucune diminution de salaire si le salarié compte au moins 3 mois d'ancienneté

## 5 - LA « JOURNÉE DE SOLIDARITÉ »

*Au prétexte des décès de la canicule de 2003, les salariés sont redevables d'une « journée de 7h de solidarité » qui ne doit donner lieu à aucune rémunération !*

*Cette journée peut être fixée par négociation (ou, en l'absence de négociation, par une décision unilatérale de l'employeur) :*

*un jour habituellement non travaillé, un jour de RTT, ou de congé supplémentaire conventionnel, ou 7 heures supplémentaires fractionnées dans l'année .*

*Il est par contre interdit de positionner la journée sur les 5 semaines de congés payés.*

**FO demande l'abrogation de cette mesure.**

**Nous avons obtenu dans des entreprises l'annulation de cette corvée.**

## 6 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### **DURÉE DU TRAVAIL**

**La durée du travail du salarié est fixée par l'accord d'entreprise ou d'établissement** (ou, à défaut, par la convention ou l'accord de branche) qui instaure l'aménagement du temps de travail.

Cet aménagement du temps de travail prévoit une durée et des horaires de travail qui varient en fonction des semaines.

Par exemple, en cas de forte activité durant une période connue à l'avance, le salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures durant certaines semaines, puis moins de 35 heures les semaines suivantes.

**Ces variations de durée du travail sont prévues sur une période, appelée PÉRIODE DE RÉFÉRENCE, dont la durée est fixée dans l'accord.**

Cette période de référence est supérieure à la semaine et ne peut pas dépasser 1 an.

Toutefois, si un accord de branche le prévoit, la période de référence peut être supérieure à 1 an, dans la limite de 3 ans..

### **DURÉE**

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

### **CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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

### **RÉMUNÉRATION**

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

Dans certaines conditions et limites, le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (tournez-vous vers votre CAF).

### **REPRISE D'ACTIVITÉ**

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

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

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



# AUTRES CONGÉS LÉGAUX

## 1 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS.
- Un jour pour le mariage d'un enfant.
- Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.
- Cinq jours pour le décès d'un enfant.
- Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus (mariage, naissance, ...), le salarié doit justifier de la survenance de l'événement en cause : le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens.

Ces congés sont du temps de travail effectif. Et n'entraînent aucune diminution de salaire.

Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer une durée supérieure

## 2 - CONGÉS POUR ENFANT MALADE

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

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

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

## 3 - CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

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

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

## MODIFICATION DE LA DURÉE OU DES HORAIRES DE TRAVAIL

### SALARIÉS À TEMPS PLEIN :

Lorsque la durée du travail ou les horaires du salarié sont modifiés, l'accord qui fixe l'aménagement du temps de travail prévoit les conditions et le délai pour prévenir le salarié de ces modifications.

Le salarié est prévenu dans un délai raisonnable (dont la durée n'est pas fixée par la loi, elle dépend des circonstances applicables à l'entreprise).

L'aménagement du temps de travail ne peut pas être considéré comme une modification du contrat de travail.

Ainsi, la modification des horaires de travail ne peut pas être refusée par le salarié.

### SALARIÉ À TEMPS PARTIEL :

Si le salarié à temps partiel est concerné par l'aménagement du temps de travail, l'accord prévoit le mode de communication et de modification de la répartition

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence fixée par l'accord.

Toute heure effectuée par le salarié au-delà d'une durée moyenne de 35 heures par semaine, moyenne calculée sur la période de référence, est considérée comme étant une heure supplémentaire

### PAR EXEMPLE

si la période de référence est l'année (1 607 heures) si un salarié a travaillé 1 630 heures sur l'ensemble de l'année, 23 heures de travail lui sont décomptées comme étant des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence fixée par l'accord.

### ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF

En l'absence d'accord collectif conclu dans l'entreprise, l'employeur conserve la possibilité de prévoir un aménagement du temps de travail des salariés.

Toutefois, les conditions sont différentes de celles prévues en cas d'accord.

Dans ce cas, consulter Force Ouvrière.



# LES CONGÉS PAYÉS

## 1- DURÉE LÉGALE

Elle se décompte en jours ouvrables (du lundi au samedi - voir page suivante).

Elle peut être décomptée en jours ouvrés (jours réellement travaillés).

Dans ce cas, le décompte ne doit pas être défavorable au salarié.

**La durée légale est de 2,5 JOURS OUVRABLES par mois de travail effectif.**

La durée maximum est de 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés)

**soit 4 semaines + une cinquième semaine.**

### CALCUL DES CONGES PAYES

Temps assimilé à du travail effectif	Temps non assimilé à du travail effectif
Congés payés de l'année précédente	Les absences pour maladie ou accident de trajet
Repos compensateur pour heures supplémentaires	Le chômage partiel
Congés de maternité ou d'adoption	
Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle	
Congés pour événements familiaux	
Stages de formation (y compris syndicale)	

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

Un accord collectif peut modifier la période de référence (Ex : BTP, du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars).

Les salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits aux congés bénéficient de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

### LE CONGÉ PRINCIPAL

**4 semaines à prendre du 1er mai au 31 octobre.**

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

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

### FRACTIONNEMENT

Le fractionnement est possible avec accord entre l'employeur et le salarié.

**Le salarié doit disposer de 12 jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaires entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.**

### CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE FRACTIONNEMENT :

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

### LA 5ÈME SEMAINE

Elle est de 6 jours ouvrables. **Ne doit pas être accolée aux quatre autres.**

L'employeur peut la fixer quand il veut, fractionnée ou non.

## 2 - JOURS OUVRABLES OU JOURS OUVRÉS ?

**Le décompte en jours ouvrables est la base légale.** On compte 6 jours par semaine (du lundi au samedi).

**EXEMPLE :** une entreprise ferme habituellement le samedi.

Un jour de congé payé le vendredi sera compté pour 2 jours ouvrables car le jour de repos suit le congé. Un jour de congé le lundi sera compté comme un jour ouvrable car le jour de repos est le premier jour de congé.

Le calcul en jours ouvrés (travaillés) permet de ne décompter que les jours de congés, le droit est alors de 25 jours (pour un temps plein sur 5 jours).

Ce décompte ne doit pas être moins favorable que le décompte en jours ouvrables.

## 3 - L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

### DÉFINITION

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

### RÈGLE DU MAINTIEN DU SALAIRE

La rémunération versée est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

### RÈGLE DU 1/10ÈME

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

**Si le salaire maintenu au cours des congés payés est inférieur à ce 1/10ème, le reliquat doit être versé au salarié.**

**Tous les éléments de salaires sont inclus, sauf :**

- la participation,
- les remboursements des frais (primes de panier, de transport...),
- les primes annuelles versées globalement (prime de vacances, 13<sup>e</sup> mois).

## 3 - ÉVÉNEMENTS PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

### ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX:

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

### MALADIE AVANT LE DÉPART EN CONGÉS :

les congés perdus du fait de la maladie peuvent être reportés

### MALADIE PENDANT LE CONGÉ :

Pas de report de congé. Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale.

La cour de justice de l'union européenne

considère que les congés doivent être reportés.

### NOUS CONSULTER

### LICENCIEMENT :

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

