

Ton livret d'accueil CFDT

A comme...
Accord, ASC,
Adhésion...

C comme...
Contrat de
travail, Congés...

D comme...
Déplacements pro-
fessionnels,
Délégué syndical...

E comme...
Entretien
annuel,
Elections...

F comme...
Formation,
Féries...



Avant-Propos

Bienvenue au sein de ton entreprise !

La Fédération Communication, Conseil Culture de la CFDT t'accueille aujourd'hui dans ton entreprise qui est aussi celle du militant qui vient de te remettre ce guide.

Tu as rejoint cette entreprise soit en signant un CDI ou un CDD. Tu as peut être bénéficié d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Tu es aussi peut être plus simplement stagiaire.

Il y a certainement une réponse à tes questions, à tes interrogations, à tes doutes. Réponses que la CFDT peut t'apporter.

Toi aussi apporte ta pierre à l'édifice, rejoins nous pour construire le monde du travail de demain, le monde du travail qui te ressemble !

Ivan Béraud, Secrétaire Général de la
F3C CFDT



Abécédaire

A comme ...

- Accord d'entreprise P. 6
- Accord National Interprofessionnel (ANI) P. 7
- ASC. Puis-je en bénéficier ? P. 8
- Ancienneté après mon stage, apprentissage P. 9
- Adhérer à la CFDT P. 10

C comme ...

- CFDT, nos valeurs P. 11
- Contrat de Travail et ses spécificités P. 12
- Convention collective de branche : c'est quoi ? P. 13
- Congés P. 14
- Compte Épargne Temps P. 15
- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail P. 15
- Comité d'Entreprise P. 16

D comme ...

- Délégué Syndical P. 17
- Délégué du Personnel P. 18
- Délégué Unique du Personnel P. 19
- Déplacements Professionnels P. 19

«Abécédaire»

E comme ...

- Élections professionnelles P. 24
- Entretien annuel P. 25

F comme ...

- Femme P. 26
- Formation : DIF/CIF P. 27

H comme ...

- Travailler en situation de Handicap P. 28

I comme ...

- L'Intéressement P. 29
- Instances P. 30

J comme ...

- Journée de repos (dimanches, fériés, solidarité) P. 31
- Jurisprudence P. 31

L comme ...

- Logement : le 1% P. 32

M comme ...

- Mutuelle P. 33
- Mobilité Géographique P. 34

«Abécédaire»

N comme ...

- Négocier mon contrat de travail P. 35

P comme ...

- Paie P. 36
- Prud'hommes P. 37
- Plan de Déplacement Entreprise P. 37
- Participation P. 38
- Prévoyance P. 38

S comme ...

- Salaires minimums P. 39
- Secret professionnel P. 40
- Syndicat P. 40
- Subrogation de salaire, qu'est-ce que c'est ? P. 41

T comme ...

- Temps de travail P. 42

V comme ...

- Visite médicale d'embauche et de reprise P. 43



Accord d'entreprise

Un accord d'entreprise est un texte conventionnel définissant les droits des salariés d'une entreprise. Celui-ci résulte de négociations. Un accord d'entreprise ne peut être moins favorable que le Code du Travail.

Chaque année l'employeur est tenu d'engager avec les organisations syndicales représentatives des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle (surtout en termes de salaire), l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et enfin sur la prévoyance.

En plus de ces négociations annuelles, des négociations triennales ont lieu dans les entreprises de plus de 300 salariés sur la formation, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les seniors, les travailleurs handicapés, l'épargne salariale, l'égalité professionnelle femme-homme, les mesures tendant à assurer et rattraper les écarts, les conditions d'accès à l'emploi mais aussi sur la formation, la promotion et sur les conditions de travail (notamment le temps partiel).

Les négociations collectives sont un moment essentiel de la vie de ton entreprise !

Accord National Interprofessionnel (ANI)

Entre avril et juillet 2011, ce sont quatre Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) qui ont été signés sur les jeunes. Ces ANI sont déployés dans toutes les branches professionnelles et donc dans les entreprises. Ils permettent d'aider les jeunes dans le monde professionnel.



1. L'ANI du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.
2. L'ANI du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi.
3. L'ANI du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.
4. L'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

ASC. Puis-je en bénéficier?

Tous les salariés, anciens salariés ou familles des salariés peuvent bénéficier des Activités Sociales et Culturelles (ASC) que met en place le Comité d'Entreprise (CE).



Que sont-elles ?

Des animations organisées par le CE, des prises en charge sur des abonnements, des sorties, des réductions dans les parcs d'attractions sont quelques exemples.

Ancienneté après mon apprentissage ou mon stage

Apprentissage

Si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Stage

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Bon à savoir :

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du Code de l'Éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Adhérer à la CFDT

La CFDT est le premier syndicat de France en adhérents (plus de 800 000 adhérents).

Adhérer à la CFDT c'est l'assurance :

- d'avoir un interlocuteur prêt à répondre à mes questions ;
- de ne plus me sentir seul ;
- d'obtenir des informations concrètes sur mon entreprise (en avant première) ;
- de donner mon avis en apportant ma vision des choses ;
- de disposer d'une aide juridique gratuite en cas de litige avec mon employeur ;
- d'avoir en face de moi des spécialistes en Droit du Travail, Aides Sociales, Avantages ... dans mon entreprise et tout ça gratuitement ou presque.



Gratuitement ou presque ?

Oui !

La bonne nouvelle c'est que l'adhésion à la CFDT n'est pas remboursée par la Sécu, mais par les Impôts !

Un exemple ?

Une cotisation est calculée sur la base de 0,75% du salaire net.

Une cotisation que je paye 10€ ne me coûte réellement que 3€40.

Cela représente 66% de réduction d'impôts sur le revenu.



CFDT, nos valeurs

Autonomie : la CFDT s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents pour ne pas être tributaire des ressources extérieures et les cotisations de ses membres garantissent son indépendance et son autonomie.

Indépendance : nécessaire à la CFDT pour distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses. Par son propre diagnostic, elle fixe son champ d'action, impulse ou infléchit les décisions gouvernementales.

Démocratie : placée au cœur de notre sigle, elle est un droit fondamental à l'expression. Laïque, la CFDT rassemble ses adhérents et militants, acteurs du renouveau.

Émancipation : c'est le droit de diriger sa vie dans le respect de la liberté et de la dignité.

Solidarité : c'est le choix de l'entraide afin de défendre les droits de tous face aux exclusions, inégalités et discriminations.



Contrat de travail et ses spécificités

Premier conseil, lis-le plutôt deux fois qu'une! Ramène-le chez toi avant de le parapher et de signer en double exemplaire. Car après, toi et ton employeur, serez réellement engagés l'un envers l'autre, selon les conditions définies dans le contrat, dans le respect des accords collectifs (convention collective, accords de branche, d'entreprise) et de la loi. Un contrat de travail peut aussi prévoir certaines clauses dans l'intérêt de l'entreprise. Notre conseil : n'en exige pas si on ne te l'impose pas (mobilité géographique, non-concurrence, obligation de loyauté, dédit formation, clause d'objectifs...).

CDI, CDD et puis quoi encore ?

D'autres formes réglementées et dérivées du CDI ont été instaurées afin de flexibiliser le monde du travail : le **CDD** (Contrat à Durée Déterminé) et le Contrat d'Intérim, appelé aussi **Contrat de Travail Temporaire (CTT)**. Enfin il existe des **contrats spécifiques** pour des buts recherchés : le **contrat d'apprentissage**, le **contrat de professionnalisation** et le **CUI (Contrat Unique d'Insertion)**.

Le CTT ou intérim pour les intimes : le salarié est en contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire (ETT), qui signe un contrat de mise à disposition avec une entreprise « utilisatrice ». Entre deux contrats de mission, le salarié n'est pas rémunéré.

Prenez le temps de travailler : l'amplitude horaire maximale d'une journée de travail est de 13 heures (par exemple : un premier travail de 6h à 12h puis un second de 16h à 20h est interdit, l'amplitude étant dans ce cas de 14h).

Le temps partiel : le temps partiel doit **être contractualisé** par écrit dans le CDI ou CDD initial, ou par un avenant à celui-ci s'il s'agit alors d'une modification du contrat de travail initial.

Les « forfaits jours » et autres :

Le forfait en heures peut exister sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Le forfait en jours sur une base annuelle est réservé principalement aux cadres et pour un maximum de 218 jours de travail sur l'année.

Convention collective de branche : c'est quoi ?

Une convention collective de branche définit les secteurs d'activités qu'elle concerne. Elle détermine les conditions de travail et d'emploi. Elle ne peut comporter des clauses moins favorables que le Code du Travail.

Il existe trois sortes de conventions collectives :

- non étendue : elle s'impose seulement aux employeurs signataires ;
- étendue : elle s'impose à tous les employeurs de la branche professionnelle. Elle s'applique à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêt d'extension du Ministre du Travail ;
- élargie : elle est obligatoire dans une branche en cas soit de vide conventionnel persistant soit d'impossibilité des organisations patronales ou syndicales de conclure une convention. La convention collective doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie (art R3243-1).

Où trouver ma convention collective ?

Auprès des mes élus, auprès de mon syndicat, sur Legifrance, sur l'Intranet de mon entreprise, auprès de mon employeur. Il est nécessaire de connaître le numéro IDCC.

Congés...

Il y a une vie en dehors du travail !

Les Congés Payés ou Congés Annuels :

Tout salarié y a droit à partir de 10 jours de travail effectif chez le même employeur. Les droits à congés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les autres congés : il existe divers types de congés justifiés par les événements de la vie personnelle ou professionnelle. Une partie requiert l'autorisation ou l'information préalable de l'employeur.

Les congés liés à la grossesse et à la parentalité : maternité, adoption, paternité, enfant malade, présence parentale ;

Les congés pour événements familiaux : mariage, naissance, décès ;

Les congés pour la formation : CIF, formation syndicale, examens.

Les congés spéciaux : activité d'intérêt général, soutien familial, sabbatique, création d'entreprise ;

Les congés sans soldes.



Les Jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) : ils sont payés et sont à prendre dans le mois ou l'année selon les entreprises.

Les Jours de Récupération ou de Repos: vous avez trop travaillé d'affilée ? Vous avez travaillé un dimanche ? Un repos s'impose ! (c'est la Loi).

Compte Épargne Temps (CET)

Le principe du Compte Épargne Temps est régi par les articles L. 3151-1 à L. 3154-3 et D. 3154-1 à D. 3154-6 du Code du Travail. Il permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables (soit la cinquième semaine de congés payés). Le CET est ouvert à tous les salariés de l'entreprise et est mis en place par une convention ou un accord collectif qui définit les conditions d'utilisation. À la demande du salarié, et en accord avec son employeur, le CET peut être utilisé pour compléter la rémunération.

CHSCT

Le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel désignent les membres du CHSCT. Ce dernier veille, en collaboration avec l'employeur, à la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise. Il travaille aussi à l'amélioration des conditions de travail et se doit d'être force de proposition face à l'employeur. L'un des outils de ses membres est l'enquête :

- il enquête suite à un accident de travail grave ;
- il procède à une inspection préalablement à toutes ses réunions ordinaires ;
- il procède à des études avec ou sans le concours d'un expert.

Sans entraver le droit de retrait propre à chaque salarié, le CHSCT doit alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent.

Comité d'Entreprise ? (CE)

Cadeaux ? Voyages ? Oui mais pas que...
Un fondamental du CE est son rôle économique dans l'entreprise. Exprime tes attentes et tiens toi informé auprès de tes élus car ils doivent à la fois être consultés sur le fonctionnement de l'entreprise et exprimer l'intérêt collectif des salariés.



Le CE est armé par la Direction de deux budgets distincts :

- activités sociales et culturelles ;
- fonctionnement.

L'un est pour les salariés, l'autre est pour le fonctionnement du CE (financement des expertises, fournitures, déplacements, formations).

Dans les entreprises avec divers établissements, le CE peut devenir un Comité d'Établissement. Un Comité Central d'Entreprise est alors formé pour apporter une vision d'ensemble aux élus. Il peut parfois aussi exister un Comité de groupe.



Délégué Syndical (DS)

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un Délégué Syndical. Il exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs. Il représente l'ensemble des salariés adhérents à son syndicat.



En fonction de l'impulsion politique du syndicat et des choix des adhérents, le DS négocie avec l'employeur sur des thèmes très divers (conditions ou temps de travail, primes, intéressement, accords séniors ou handicapés, négociations annuelles obligatoires, égalité professionnelle...).

De ces accords dépendent les conditions de travail des salariés au sens le plus large possible. Interface entre le syndicat et l'employeur, il lui formule des propositions, revendications ou réclamations.

Le DS CFDT est mandaté par le syndicat. Le Délégué Syndical Central ou coordinateur CFDT est mandaté par la Fédération.

Délégué du Personnel (DP)

Le Délégué du Personnel présente à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives sur divers thèmes et sur l'application des textes encadrant le travail en entreprise (Code du Travail, lois, règlements, conventions, accords d'entreprise...) concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Il doit saisir l'inspecteur du travail de toutes ces plaintes ou bien d'observations relatives à l'application des dispositions légales.

Le DP n'est pas un simple rapporteur durant la réunion mensuelle. Le DP n'est pas un négociateur.



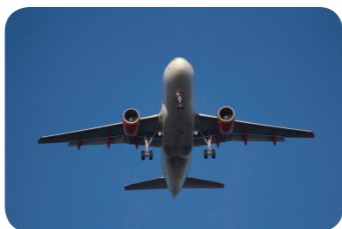
Pour ce faire les DP sont reçus au moins une fois par mois par l'employeur. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande que ce soit individuellement, par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Délégué Unique du Personnel

L'employeur peut décider de la mise en place d'une Délégation Unique de représentation du Personnel (dans les entreprises ayant un effectif inférieur à 200 salariés). Celle-ci réunit les attributions des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du Comité d'Entreprise aux Délégués du Personnel.



Déplacements Professionnels



Tout déplacement professionnel est considéré comme du temps de travail. S'il excède la durée du temps de travail il donnera lieu à une contrepartie. Le remboursement des frais de déplacement est généralement réglé dans une convention collective ou dans le cadre d'un accord d'entreprise. Les temps de trajet qui amènent le salarié à se rendre sur un lieu de travail inhabituel et qui dépassent le temps habituel de trajet donnent également lieu à une contrepartie.

Bulletin d'adhésion à la CFDT



Madame Mademoiselle Monsieur

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

POUR VOUS CONTACTER

Adresse personnelle :

Code postal : Ville :

Téléphone :

Portable :

E-mail :

Entreprise :

Etablissement :

Lieu de travail :

Adresse :

Code postal : Ville :

Code NAF :

Convention collective :

Profession :

Temps de travail : % Mandat dans l'entreprise :

Entreprise du secteur

Employé / ouvrier **Public** Grade/groupe :

Technicien / agent de maîtrise **Public** Fonction :

Ingénieur/Cadre **Privé** Cadre Non-cadre

Autorisation de prélèvement

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le recouvreur désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

254 894

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER
SYNDICAT CFDT

COMpte A DEBITER

CODE

Etablissement

Guichet

Guichet

Clé
RIB

Date :

Signature :

Joindre un relevé d'identité bancaire ou postal.

J'adhère au syndicat CFDT
Communication, Conseil, Culture.

Ma cotisation sera calculée sur la base de 0,75 % minimum du
dernier salaire annuel net imposable.

Salaire annuel net imposable
(+ indemnité chômage)

..... €

Salaire mensuel net

..... €

Cotisation mensuelle

|||||

(La cotisation syndicale donne droit à une réduction d'impôt égale à
66% des sommes versées.)

Souhaitez-vous participer à une rencontre pour mieux
connaître la CFDT ? oui non

Les informations nominatives ci-contre ont pour objet de
permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de
consulter ses adhérents. Ces informations ne seront pas
communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des raisons
commerciales ou publicitaires.

Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de
rectification des données le concernant.

Je souscris au paiement automatisé des cotisations.

Date : **Signature :**

Adhésion reçue par :
(nom + prénom)

CARTE PROVISOIRE D'ADHESION

Cette carte est valable jusqu'à réception de la carte définitive.

Nom : Prénom :

Date :

COORDONNÉES DU SYNDICAT

Coordonnées d'un militant F3C CFDT :

une défense personnalisée

avec des juristes, des avocats, des conseillers prud'homaux et des militants à votre disposition.

une réduction d'impôt

égale à 66% des sommes versées. Depuis toujours la CFDT revendique le crédit d'impôt pour les personnes non-imposables.

une caisse de solidarité

en cas de grève avec une indemnité de 16€/jour, versée à partir du 3^{ème} jour de grève.

un droit d'expression.

une formation syndicale.

une information régulière.

VOTRE COTISATION EST ÉGALE

au montant du dernier salaire annuel net imposable déclaré x 0,75 %

soit : € x 0,75 %.

Informations non contractuelles.

VOS DROITS EN TANT QU'ADHÉRENT

-  **Mediar**
 - Edition
 - Audicvisuel
 - Presse écrite
 - Industries graphiques
 - Journalistes
-  **Culture. Animation. Sport**
 - Cinéma
 - Animation
 - Culture
 - Sport
-  **Conseil, Publique**
 - Activités comptables, Ingénierie, Informatique, Routage, Bureaux d'études, Sondage, Conseil
-  **Télécoms, Prestataires**
 - Publicité, Foires, Salons, Palais des congrès
 - Prestataires du tertiaire
-  **Portes, Finances, Distribution**
 - Télécommunications
 - Activités postales
 - Finances publiques
 - Distribution directe
 - Portage de presse



Élections professionnelles

Les élections professionnelles permettent d'élire à bulletin secret les Délégués du Personnel (DP) et les membres des Comités d'Entreprise (CE) dans les entreprises privées. Tous ces membres sont élus pour deux, trois ou quatre ans. Ils représentent l'ensemble du personnel et parlent au nom du salarié devant l'employeur, d'où l'importance d'être en contact avec eux et de s'exprimer lors des élections afin de désigner, à bulletin secret, le ou les représentant(s) qui sont les plus à même de défendre tes intérêts.

Les résultats au premier tour des élections constituent un baromètre de représentativité syndicale et un fort taux de participation, dans les entreprises de plus de 50 salariés, accroît la légitimité des élus.

Qui a le droit de vote dans l'entreprise ?

Tous les salariés travaillant dans l'entreprise âgés de 16 ans minimum et ayant une ancienneté de plus de trois mois ont le droit de vote, à part :

- les apprentis ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les jeunes effectuant un stage-étude en entreprise,

Les CDD ont le droit de voter aux élections professionnelles dès lorsqu'ils remplissent les conditions d'électorat.

Entretien Annuel

Ce dispositif d'entretien annuel invite chaque responsable à faire le point avec chacune des personnes qu'il encadre. Cet entretien doit permettre de faire un bilan de l'année écoulée et de clarifier les objectifs de l'année à venir en termes de travail à réaliser, de progression dans un parcours de carrière et de compétences.

L'entretien annuel s'articule autour de trois axes :

- un axe performance : objectifs/résultats ;
- un axe projet professionnel : parcours, attentes, besoins et mobilité ;
- un axe compétences : maîtrise du poste de travail, objectif de développement des compétences, moyens, aides, formations ...

L'entretien d'appréciation annuel est un des outils qui permet d'évaluer les compétences du salarié et est aussi un moment privilégié d'échange entre le salarié et son responsable direct qui permet, en termes de compétences, de convenir d'objectifs annuels de développement voire d'objectifs de progrès à moyen terme et de fixer les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre : formation, coaching ...

Lors de cet entretien annuel, un document écrit est utilisé pour formaliser les règles du jeu et conserver une trace de ce qui a été «décidé». Ce document est rempli au moins une fois par an par le salarié et son N+1 au cours de l'entretien. Il doit être suffisamment explicite et informatif.

Il est important de bien préparer cet entretien annuel. **Les militants de la CFDT sont disponibles pour apporter des conseils sur le déroulement de cet entretien.**



Femme

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un des principes fondamentaux que la CFDT s'efforce à faire respecter. Parce que pour nous, « à travail égal, salaire égal » veut dire vraiment quelque chose. Lors des NAO, le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est un principe clé, de même que l'égalité en matière de promotion et de formation. Celui-ci est donc un thème qui doit être évoqué chaque année et où des dispositifs de rattrapage pour réduire les écarts de rémunération doivent être mis en place et valorisés. L'objectif de la CFDT est qu'à long terme ces écarts disparaissent.

La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites visant à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, stipule que les entreprises ont obligation de négocier un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à ce thème.

Un Rapport de Situation Comparé doit être communiqué aux représentants du personnel qui veilleront au respect de l'égalité professionnelle (Loi Génisson). Les femmes sont confrontées également à la problématique du « plafond de verre » ainsi elles évoluent moins vite que les hommes, ont des salaires moins élevés et accèdent peu à certains postes (Direction, par exemple).

Formation : DIF/CIF ?

Vous allez pouvoir vous astiquer les neurones pour votre développement professionnel tout au long de la vie.

Le DIF (Droit Individuel à la Formation)

Il concerne les salariés en CDI (temps complet et temps partiel) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, et les salariés en CDD qui ont travaillé plus de quatre mois (continus ou non) sur les 12 derniers mois. Le nombre d'heures de DIF est de 20 heures par an sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les salariés titulaires d'un contrat en alternance n'y ont pas accès.



Le CIF (Congé Individuel de Formation)

L'ancienneté requise en tant que salarié est de 24 mois (36 pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés), dont 12 mois dans l'entreprise ; ces durées n'étant pas obligatoirement consécutives. Le CIF est d'un an maximum durant lequel vous ne travaillez plus tout le temps dans votre entreprise. C'est le Fongecif qui, s'il accepte, vous rémunère durant la période de formation (à temps complet ou partiel).



Travailler en situation de Handicap

Dans la logique d'égalité des droits et des chances, les personnes handicapées sont des travailleurs comme les autres et sont donc présentes dans l'entreprise. Toute entreprise, de plus de 20 salariés, doit employer 6% de travailleurs handicapés (temps complet ou partiel).

Qu'est ce qu'un travailleur en situation de handicap ?

D'après l'article L.5313-1 du Code du Travail, est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) reconnaît la qualité de travailleur handicapé.

Quels emplois pour les travailleurs en situation de handicap ?

Les travailleurs handicapés ont accès à tous les emplois comme les autres salariés. En fonction de la gravité de leur handicap un travailleur handicapé peut être orienté :

- soit dans une entreprise « ordinaire » du secteur privé ou public, où il aura le statut de salarié sans restriction ;
- soit dans une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile. Il bénéficiera d'un salaire qui ne peut être inférieur au SMIC.



Intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif et se distingue de la participation. Il permet d'associer tous les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise, sauf restrictions tenant à une condition de trois mois d'ancienneté maximum (art. L. 3342-1 du Code du Travail), et l'exclusion des salariés en congé de longue durée.

La décision de sa mise en place relève d'un accord d'intéressement à l'initiative de l'employeur. Cet accord est conclu pour une durée maximale de trois ans entre l'employeur et les représentants du personnel. Il doit prévoir les éléments objectifs et mesurables du mode de calcul, ainsi que les modalités de versement. La loi ne prévoit pas de formule légale afin d'assurer le caractère aléatoire de l'intéressement.

Sa conclusion intervient avant le 1er jour de la seconde moitié de la période de calcul et est déposée sous quinzaine à l'administration, faute de quoi l'employeur ne pourra pas se prévaloir des exonérations. L'intéressement est net de charges sociales et déductible de l'impôt sur les sociétés. Ce n'est pas un élément du salaire, il est immédiatement disponible. Il est soumis à l'impôt sur le revenu sauf en cas de placement financier dans le PEE (Plan Epargne Entreprise).

Instances représentatives du personnel en entreprise

En fonction de l'effectif et de la structure de l'entreprise, des instances du personnel existent dans les entreprises.

En vrac : CE, DP, CHSCT, Comité Européen, fonctionnement en DUP...

Les syndicats représentatifs peuvent aussi désigner un ou plusieurs représentants à partir d'un seuil d'effectif donné.

Connaissez les, ces instances sont là pour vous représenter et protéger vos intérêts ou parfois même votre vie.



Quelques autres instances :

Défenseurs du salarié, conseiller du salarié, commissions paritaires, prudhommes, inspection du travail, médecine du travail, syndicats...

Demandez le guide « Salariés des petites entreprises » de la CFDT pour défendre vos droits même en l'absence de représentants dans l'entreprise.



Journée de Repos et fériés

Travail du dimanche :

Code du travail « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. ». Des dérogations existent pourtant.

Jour férié :

Il existe 11 jours fériés. La loi n'impose pas le chômage des jours fériés. Ils peuvent donc être chômés, travaillés, majorés, récupérés... Le 1er mai est théoriquement chômé sauf dérogation accordée à l'employeur.

Journée de solidarité :

Cette journée est destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. La journée de solidarité consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution nouvelle mise à leur charge (la « contribution solidarité autonomie »).

Jurisprudence

Il y a ce que la loi prévoit et ce qui est interprété de la loi. La jurisprudence, c'est la décision de justice rendue par les juges. L'attention est surtout portée aux jurisprudences de la Cour de cassation et du Conseil d'État. Créant un précédent, elles sont un appui considérable des représentants du personnel en vue de faire respecter le Code du travail.



Logement : le 1%

Le 1 % Logement, est le mot que l'on utilise pour signaler la participation des employeurs face à l'effort de construction de logements. L'organisme qui est chargé de la collecte, s'appelle «Action Logement» depuis 2009. Versée par plus de 170 000 entreprises employant environ 11 millions de salariés, cette cotisation sociale (1% Logement) est redistribuée par des organismes collecteurs :

- Collecteurs Interprofessionnels du Logement (CIL).
- Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI).

Grâce à ce dispositif, les entreprises réservent des logements du parc social ou privé pour faire bénéficier leurs salariés. Les bénéficiaires sont uniquement les salariés des entreprises de 10 salariés minimum qui cotisent au 1% Logement.



Pour en savoir plus va voir sur <http://www.actionlogement>



Mutuelle

Une mutuelle est un organisme mutualiste indépendant qui a pour but de vous rembourser tout ou une partie de vos dépenses de santé qui ne sont pas couvertes par votre régime obligatoire de sécurité sociale. Plus communément appelée mutuelle santé, elle va vous permettre de vous faire rembourser les dépassements d'honoraires lors de consultations médicales telles que : médecin, spécialistes, frais dentaires, optiques ou encore frais d'hospitalisation... Elle n'est pas obligatoire sauf en cas d'un « Accord d'entreprise » permettant ainsi d'offrir aux salariés privés d'un groupe ou entreprise, de tarif préférentiel. Appelée « mutuelle de groupe » dans le cadre d'un accord collectif, celle-ci revêt un caractère obligatoire et de ce fait est non résiliable.

Il y a cinq points importants à bien étudier dans votre contrat de mutuelle :

- les garanties ;
- le niveau de couverture ;
- le tiers payant (permet de ne rien déboursier pour certains de vos frais de santé).
- la résiliation du contrat mutuelle (sauf contrat collectif) ;
- le tarif de votre mutuelle (les tarifs varient énormément d'une mutuelle à une autre).

Avoir une mutuelle complémentaire a un prix mais notre santé n'en a pas, c'est pourquoi la CFDT se mobilise chaque jour auprès des pouvoirs publics, des assurances et des mutuelles de santé afin que nous puissions être tous égaux sur notre capital santé de demain...

La clause de mobilité géographique :

Si ton contrat de travail ne mentionne pas de clause de mobilité, le changement de « secteur géographique » est une modification qui oblige l'employeur à te proposer la signature d'un avenant à ton contrat de travail.



Si un salarié a signé une clause de mobilité, le refus de mutation par le salarié, sans raison légitime, constitue une faute grave et peut justifier un licenciement. La clause de mobilité doit être mise en œuvre loyalement. La mutation doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise, et ne peut pas être utilisée pour sanctionner un salarié. La clause de mobilité ne peut pas imposer à un salarié de partager son temps de travail entre deux établissements.



N comme...
Négociier...

Négocier mon Contrat de travail

Dans l'absolu, tout est négociable à partir des minima prévus par la loi et des accords collectifs applicables.

Les marges de négociation dépendent bien évidemment du rapport de force et d'intérêt entre toi et ton employeur potentiel, et de ta préparation aux entretiens de recrutement. En général, il est préférable de négocier dans l'ordre et par étape :

- le poste, le repère ou le coefficient de classification ;
- le salaire de base, le salaire variable ou les primes et autres gratifications ;
- les éléments complémentaires de salaire : mutuelle, prévoyance, mise à disposition d'équipement par l'entreprise et usage privé, avantages en nature...
- les clauses particulières : la reprise d'ancienneté, l'existence et la durée de la période d'essai, l'aspect géographique...
- les formations éventuelles et l'accompagnement à la prise de poste.

Dans les moyennes et grandes entreprises, c'est souvent un contrat générique qui t'est présenté, mais saches qu'il y a normalement toujours quelques marges de manœuvre, faut-il les demander. Dans les petites entreprises tout est négociable, en fonction des moyens de l'employeur, de ta position, et selon la confiance que vous allez instaurer entre vous (promesses sur l'avenir).

L'employeur est sensé remettre au salarié l'ensemble des accords applicables dans l'entreprise, dont les éventuels salaires indirects (participation, intéressement).



Paie

Le bulletin de paie est une pièce justificative obligatoire qui accompagne chaque paiement de rémunération. Il est remis à toutes les personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat (Art. L. 3243-1 à L. 3243-5). Sa remise peut être effectuée ou par voie postale, en main propre ou sous forme électronique, avec l'accord du salarié et dans des conditions garantissant l'intégrité des données. Son acceptation sans protestation par le salarié ne le prive pas de faire une réclamation dans les 5 ans. L'employeur conserve un double des bulletins de paie pendant 5 ans, sauf à recourir à d'autres moyens, notamment informatiques (art. L. 8113-6).



Il comporte des mentions obligatoires :

- l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...);
- le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective);
- l'URSSAF auprès de laquelle les cotisations sont versées, la convention collective applicable...

Prud'hommes

« Les non professionnels font respecter le droit, rien que le droit. Et oui, malheureusement là il faut être impartial et vérifier dans les dossiers que le Code du Travail est bien respecté. » Fabienne, DS de TÉLÉPERFORMANCE FRANCE.

Les oppositions entre salariés ou salariés/ Direction se règlent au bout du bout au près du Conseil des Prud'hommes. C'est une juridiction « paritaire » composé d'élus salariés et d'élus patronaux, appelés conseillers prud'homaux. Les problèmes individuels régis par le code du travail sont tranchés par ce tribunal.

Plan de Déplacement Entreprise (PDE)

Le Plan de Déplacement Entreprise, souvent abrégé en PDE, est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés au travail en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle au profit d'autres modes de transport en commun (moins polluants). Ce projet peut s'appliquer aux entreprises, aux administrations, ou à des zones d'activités.

En général, les principaux éléments d'un PDE sont : l'incitation à l'usage des transports en commun grâce à une participation financière de l'entreprise au coût d'un abonnement mensuel ou annuel; le prêt ou l'aide à l'achat de vélos et de matériel de sécurité (casque, antivol...); la facilitation du stationnement sécurisé des vélos; la facilitation du co-voiturage; l'utilisation du télétravail. L'entreprise n'a aucune obligation à mettre en place ce type de projet. Comment je peux savoir si le PDE existe dans mon entreprise ? Le délégué CFDT le plus proche répondra facilement à cette question.

Participation

La participation est une forme d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise régi par les articles L. 3321-1 à L. 3326-2 et R. 3322-1 et suivants du Code du Travail. Elle est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et consiste en la distribution d'une quote-part du résultat de l'entreprise aux salariés sous réserve de trois mois d'ancienneté. Les sommes peuvent être placées sur un PEE (Plan Epargne Entreprise), un Compte Epargne Temps (CET) ou versées immédiatement en tout ou partie à la demande du salarié soit 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Prévoyance

Elle consiste à réduire au mieux les conséquences financières liées à la disparition du chef de famille et/ou du conjoint et d'aider la famille en cas d'événements graves, si une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou un décès survient. En cas de décès, la famille peut se trouver privée de revenus, à un moment où des droits de succession éventuels doivent être réglés pour pouvoir conserver le patrimoine.

Quel intérêt pour l'entreprise et les salariés d'un contrat collectif de prévoyance ? Dans un contrat collectif de prévoyance ou de complémentaire santé, l'employeur prend en charge une partie des cotisations.

Cette contribution est exonérée de cotisations sociales. Les cotisations versées par l'employeur sont déductibles du résultat net de l'entreprise.



S comme...
Salaire, Syndicat,
Secret
professionnel...

Salaires minimums

Les conventions et les accords collectifs définissent les salaires minima applicables aux salariés d'une même branche. Dans la pratique, les minima sont inférieurs aux salaires réels.

Comment sont établis les salaires minima?

Ils sont déterminés en fonction du coefficient hiérarchique. Celui-ci est indiqué sur la fiche de paie de chaque salarié. Pour connaître son minima, il suffit de regarder sa grille conventionnelle et de trouver à quelle somme correspond son coefficient. Cette grille est disponible auprès de vos Représentants du Personnel, de votre syndicat.

Attention : le calcul des minima diffère en fonction des conventions collectives, la valeur du point et les taux horaires ne sont pas les mêmes.

Comment comparer sa rémunération aux salaires minima ?

« Toutes les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion d'un travail et ayant le caractère de salaire » doivent être prises en compte. Les majorations des heures supplémentaires ne peuvent pas être ajoutées. Suivant les conventions collectives, certaines primes ne peuvent pas être comptées comme c'est le cas, par exemple, de la prime de pénibilité, d'ancienneté...

Secret professionnel (confidentialité, clause non concurrence)

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente après la rupture de son contrat de travail. Elle est rémunérée à la rupture du contrat de travail et est limitée dans le temps.

Elle ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de loyauté à laquelle le salarié est soumis pendant l'exécution de son contrat de travail et qui lui interdit de se livrer à une activité concurrente de celle de son employeur.

La clause de confidentialité engage le salarié à ne pas divulguer certaines informations relatives à l'entreprise, y compris après la cessation de son contrat de travail.

Syndicat ?

Le syndicat ou les syndicats ?

« Je vais au syndicat »... À la CFDT lorsqu'on parle du syndicat, on vous parle souvent du lieu physique de proximité où vous allez rencontrer les représentants de la CFDT.

Ils sont DS, détachés, salariés. Vos cotisations ainsi que le droit syndical en entreprise leur permettent de travailler pour vous. Ils vous conseillent, vous défendent.

Ils sont secrétaires de syndicat, trésoriers, DOF (développement, organisation, formation), responsables de pôles (La Poste, Culture animation sport, média...), administratifs...

Si vous êtes adhérent, n'hésitez jamais à contacter votre syndicat, il est là pour vous aider et vous conseiller.



Subrogation de salaire ?

Lorsqu'un(e) salarié(e) est en arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, ou en congé maternité, paternité ou d'adoption, la subrogation de salaire permet au salarié, de manière transparente, de continuer à bénéficier d'un versement de son salaire par l'employeur. Les indemnités journalières liées à cette absence et payées par la caisse d'Assurance Maladie sont directement versées à l'employeur plutôt qu'au salarié.

Le maintien du salaire peut être prévu dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord de branche ou d'entreprise. Pour bénéficier de ce système de subrogation, le salaire maintenu par l'employeur doit être au moins égal au montant des indemnités journalières versées par la caisse d'Assurance Maladie.

Les indemnités journalières dues au salarié(e) seront directement versées par sa caisse d'Assurance Maladie, tous les 14 jours, à l'employeur, sans aucune autre formalité.





Temps de travail

Il s'agit d'une mesure de la durée de travail effectif pendant laquelle une personne travaille en étant rémunérée. Il exclut : jours fériés, pause-déjeuner, temps pour se changer. Ce temps de travail est mesuré en heures et minutes ou centièmes, de manière hebdomadaire.

L'article L3121-1 du Code du travail, pose trois critères cumulatifs caractérisant le temps de travail : le salarié est à la disposition de l'employeur, il doit se conformer aux directives de ce dernier et il ne peut vaquer librement à ses occupations.

En revanche, la loi assimile certains temps de présence à du temps de travail effectif, ce sont :

- les heures de délégation des représentants du personnel;
- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires ;
- les temps de formation à l'initiative de l'employeur ou un contrat de formation en alternance ;
- le temps consacré au droit à l'expression ;
- le temps passé en réunion de négociation dans l'entreprise.

La durée légale du travail effectif est de 35 heures, une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.



Visite médicale d'embauche et de reprise

L'embauche :

La visite médicale d'embauche a pour objectif d'apprécier si le salarié est apte à exercer les activités prévues par son contrat de travail. La visite médicale d'embauche est une visite médicale obligatoire.

La visite médicale doit avoir lieu : pour tous les salariés, quelle que soit la durée du contrat de travail, au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD).



La reprise :

La visite de reprise a pour seul objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son arrêt :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé.



**Tu as aimé ce livret ?
Ce n'est qu'un début !**

Rejoins nous sur :

www.f3c-cfdt.fr

www.cfdt.fr

Contact

**Bien informés,
Soyons acteurs
de notre avenir
dans l'entreprise**