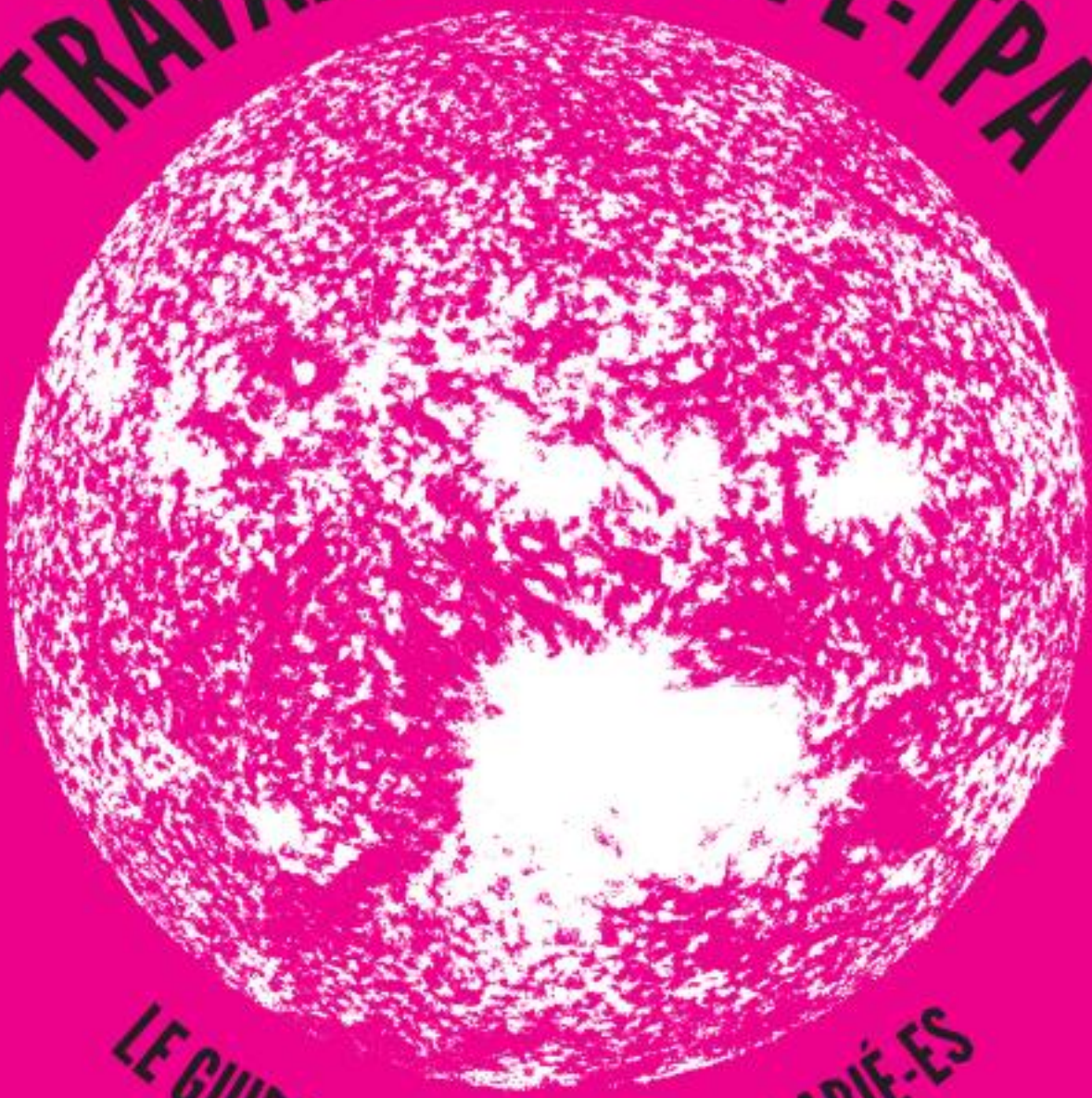
TRAVAILLER EN TPE-TPA



LE GUIDE DES DROITS DES SALARIÉ-ES

Union syndicale
Solidaires

Les Conventions collectives

Où se procurer la convention collective ?.....p.3

Le contrat de travail

Les cas de recours au CDD ou à l'intérim.....p.5
Forme, contenu, et transmission du contrat.....p.5
Fin du contrat / rupture de contrat.....p.5
La période d'essai .p.6

Le temps de travail

Les durées maximales de travail.....p.7
Les heures supplémentaires.....p.7
Majoration de salaire.....p.8
Repos compensateur équivalent.....p.8
Travail de nuit.....p.9
Les temps de pause.....p.9
Le temps d'habillage.....p.9
Temps partiel.....p.10
Le temps de trajet.....p.10
Repos.....p.10
Les dimanches.....p.11
Congés payés.....p.11

La rémunération

Le salaire.....p.13
Le bulletin de salaire.....p.16
Indemnité compensatrice de congés payés.....p.16
Prime de précarité ou de fin de mission.....p.16
Transports.....p.16
Les avantages en nature.....p.17
Les repas.....p.17
Le logement.....p.17

Santé et sécurité

La visite médicale d'embauche.....p.19
Formation à la sécurité à l'embauche.....p.19
Le droit de retrait.....p.19
Arrêt maladie.....p.20
Accident du travail.....p.20
L'indemnisation.....p.21
Dans le cas d'un accident de travail.....p.21
Dans le cas d'un arrêt maladie.....p.21

Solidaires, un outil au service des salarié-es... Quel que soit leur statut !

Cette brochure veut le démontrer un peu plus avec l'essentiel de ce qu'il faut savoir lorsqu'on est salarié-e!

CeFi Solidaires
Centre d'étude et de formation interprofessionnel
CEFI-Solidaires
144 bd de la Villette
75019 Paris
cefi@solidaires.org
Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 11 75 43272 75 auprès du préfet de la région d'Ile de France

Les conventions collectives

Le code du travail constitue le minimum légal, il est disponible et mis en permanence à jour sur le site : http://www.legifrance.gouv.fr
Bien souvent, des conventions collectives ou accords d'entreprise existent. Les conventions collectives de travail ont pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salarié-es d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée : durée de la période d'essai ou du préavis, classification de l'emploi, primes, reconduction des contrats...En cas de différence entre la convention collective et votre contrat de travail, c'est le plus favorable au salarié qui doit être appliqué !
Il est indispensable de connaître la convention collective qui vous est propre, car beaucoup d'avantages en dépendent et ne peuvent être détaillés dans ce guide.

Où se procurer la convention collective ?

La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire *(S'il n'y a pas de CC applicable, le contrat doit mentionner les articles du code du travail relatifs à la durée des congés et de préavis).* Le patron doit obligatoirement :

➲ informer les salariés de l'existence de la convention applicable et en permettre la prise de connaissance ;

➲ afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que le lieu permettant sa consultation par les salarié-es.

Mais vous pouvez la trouver auprès des syndicats présents sur votre lieu de travail, de l'Inspection du travail ou sur internet :
http://www.legifrance.gouv.fr/

Le Contrat de travail

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le-la salarié-e) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.
Certaines (rares) conventions collectives rendent obligatoire la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.
Toutefois, si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF (ou à la Mutualité sociale agricole - MSA).
Hormis le CDI à temps complet, tous les autres contrats doivent être écrits. Sont concernés :

- ♦le contrat à durée indéterminée à temps partiel ;
- ♦le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- ♦le contrat de travail à temps partiel ;
- ♦le contrat de travail intermittent ;
- ♦le contrat de travail temporaire ;
- ♦le contrat d'apprentissage ;
- ♦les contrats spécifiques prévus pour les personnes en difficulté,
- ♦les contrats conclus avec les groupements d'employeurs.

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français. Il peut toutefois comporter des termes étrangers, sans correspondance en français, s'ils sont clairement expliqués.
Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.
L'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Deux règles doivent néanmoins être respectées :

➲s'agissant d'un contrat dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance,...), il contient obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail ;

➲toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité…) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public. Ainsi par exemple, les clauses de célibat, les clauses discriminatoires ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites et sans effet.

Employeur et salarié-e doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de « bonne foi » :

L'employeur est tenu de :

➲fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,

➲verser le salaire correspondant au travail effectué,

➲respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat…),

➲faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise ;

Le salarié doit, quant à lui, notamment :

➲observer les horaires de travail,

➲réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,

➲respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,

➲ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur

Le Contrat à durée déterminée

Les cas de recours au CDD ou à l'intérim

Le recours au CDD ou à l'intérim quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet, d'occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

➲Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de départ définitif précédant la suppression de son poste ou dans l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié.

➲Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

➲ Emploi à caractère saisonnier.

CDD : Articles L1242-1 à 6 et D1242-1 à D1242-5 du Code du travail
Intérim : L1251-5 à 10 à et D1251-1 du Code du travail

Même si dans le cadre d'un travail d'été, la durée du contrat dépasse rarement 3 mois, sachez que la durée maximum d'un CDD ou d'une mission d'intérim est de 18 ou 24 mois selon les cas.

Articles L1242-7 à 8 (CDD) et L1251-12 (intérim) du Code du travail

Forme, contenu, et transmission du cdd

♦Le contrat de mission ou le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. Il comporte notamment :

♦Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée le cas échéant

♦La date du terme

♦La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

♦La désignation du poste de travail, les risques particuliers pour la santé ou la sécurité, la désignation de l'emploi occupé, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

♦L'intitulé de la convention collective applicable ;

♦La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

♦Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes,
y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

♦Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Il doit être signé par le salarié, le patron et le cas échéant la boite d'intérim.

En cas de manquement aux règles précédentes, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (avec les avantages que cela comporte: indemnité de requalification au moins égale à un mois de salaire et application des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée L. 1245-2).

Articles L1242-12 à 13 (CDD) et L1251-16 à 17 (intérim) du Code du travail

Fin du contrat / rupture de contrat

Le CDD ou le contrat de mission ne peut être rompu avant son terme si ce n'est :

- ♦Pendant la période d'essai
- ♦En cas d'accord entre le patron et le salarié
- ♦En cas de faute grave de l'une des parties
- ♦Si le salarié a trouvé un CDI

Il peut aussi être rompu en cas de « force majeure » c'est-à dire un événement vraiment exceptionnel et imprévisible, cependant cette situation est extrêmement rare (les difficultés économiques ne constituent pas un cas de « force majeure »).

Ne partez pas de l'entreprise sur un « coup de tête » hors de la période d'essai : cela vous expose à des poursuites de la part du patron. Il est donc préférable de trouver un accord de rupture avec le patron.

De plus, si la rupture anticipée est du fait du salarié, cela le prive par la suite d'éventuelles indemnités chômage auprès du pôle emploi.

Seule une faute grave peut conduire à un licenciement de la part du patron. La faute grave est très strictement encadrée et dans de très nombreux cas utilisée abusivement, ou avec des erreurs de procédure de la part du patron. La qualification de la faute grave peut très souvent être cassée, et il est essentiel de faire appel à un syndicat !

En cas de rupture par l'employeur sans faute de la part du salarié, ce dernier peut prétendre à des dommages et intérêts d'un montant minimum de la rémunération qu'il aurait touché jusqu'au terme du contrat, ou à un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables dans le cas de l'intérim.

Au terme du contrat ou en cas de rupture anticipée, l'employeur doit remettre un certificat de travail et une attestation pôle emploi (nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage).

Articles L1243-1 à 4 (CDD) et L1251-26 à 28 (intérim) du Code du travail

La période d'essai

La période d'essai dans le cas d'un CDI

La durée maximale de la période d'essai d'un CDI est fixée à :

- ♦2 mois pour les ouvriers et employés,
- ♦3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- ♦4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, si la convention collective le prévoit et à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Le salarié doit donner son accord exprès et non équivoque. Pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable de rédiger un accord écrit et signé par le salarié et l'employeur. Ainsi, renouvellement compris, la période d'essai ne peut pas dépasser :

- ♦4 mois pour les ouvriers et employés,
- ♦6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- ♦8 mois pour les cadres.

➲en cas d'embauche d'un stagiaire, dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai.

La période d'essai dans le cas d'un CDI

La durée de la période d'essai doit être obligatoirement inscrite sur le contrat de travail, elle ne peut dépasser une durée équivalente à un jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines en dessous de 6 mois et d'un mois au delà. Pour l'intérim, cette durée ne peut excéder 2 jours pour une durée inférieure ou égale à un mois, 3 jours entre 1 et 2 mois et 5 jours au delà.

Durant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans motif par le patron ou le salarié. Le patron a l'obligation de prévenir le salarié au moins 24 h à l'avance en deçà de 8 jours de présence.

Entre 8 jours et un mois, le délai est de 48h. Au-delà de 1 mois de présence en période d'essai, le préavis est de 2 semaines, et à partir de 3 mois il est alors de 1 mois.

En cas de rupture pendant la période d'essai, même à l'initiative du salarié, les heures de travail sont dues par le patron au taux horaire fixé sur le contrat.

Articles L1242-10 et 11, L1251-14 et L1221-25 du Code du travail

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire).Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce jour est un dimanche ou un jour férié).

Le temps de travail

Il est important d'effectuer un décompte journalier de toutes les heures que vous avez effectuées et de les noter rigoureusement (à la minute près !). En cas de litige (non-paiement...), cela vous servira à faire respecter vos droits.
La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile soit 1607 heures sur l'année

Article L3121-1 à 10 du Code du travail

Les durées maximales de travail

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser ce plafond sans toutefois excéder 60 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Cette augmentation nécessite cependant l'accord de l'inspection du travail.

Articles L3121-35 et 36 et R3121-20 à 28du Code du travail

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures. Des dérogations peuvent être accordées dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé mais nécessite l'accord de l'inspection du travail.
Tout salarié-e bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail, c'est-à-dire qu'il ne peut rester plus de 13h sur son lieu de travail (temps d'habillage, pauses et repas compris). Aucune dérogation n'est possible.

Articles L3121- 34 et D3121-15 à 19 du Code du travail

Si on veut vous faire dépasser les différentes durées maximales du travail, contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies. S'il n'y a pas d'autorisation, refusez les heures !

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.
Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.
Sauf stipulations contraires, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi. Elles sont effectuées à la demande ou avec accord de l'employeur, même implicite. Elles sont obligatoires. Cependant, si elles présentent un caractère régulier, elles peuvent être remises en cause. Dans ce cas, il faut voir avec un syndicat.
Les heures supplémentaires effectuées ouvrent impérativement droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.
Elles peuvent intervenir au delà de 35h, si le temps de travail est annualisé. Dans ce cas, vérifier la convention collective pour savoir à partir de quelle durée du temps de travail elles interviennent.

Majoration de salaire

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà.
Cependant si la convention collective le prévoit, le taux de majoration peut être différent mais ne peut être inférieur à 10%.
Vérifier la convention collective, l'indemnisation peut être meilleure.

Article L3121-22 du Code du travail

Repos compensateur équivalent

Une convention, ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent :

- 1h15 de repos pour les heures majorées à 25%
- 1h30 de repos pour les heures majorées à 50%.

Vérifier la convention collective pour voir ce qui est prévu et si l'indemnisation n'est pas meilleure.

Article L3121-24 du Code du travail

Même si, dans le cas d'un travail d'été, il est peu probable que vous dépassiez le contingent d'heures supplémentaires (en l'absence d'accord particulier, le contingent conventionnel applicable dans l'entreprise est fixé à 220 heures par an) il faut savoir que le dépassement de celui-ci vous ouvre le droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Article D3121-14-1 du Code du travail

Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Article L3122-29 du Code du travail

Cependant, une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord mais elle doit comprendre au minimum l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Dans ce cas, vérifiez la convention collective pour connaître la période exacte de travail de nuit.
La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Et la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.
Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale : là aussi, vérifiez dans la convention collective ce qui est prévu.

Articles L3122-29 à 45 et R3122-8 à 22 du Code du travail

Travail en soirée

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) peuvent employer des salariés en soirée, c'est-à-dire dans la tranche horaire comprise entre 21 heures et 24 heures, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif (accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial)… ce qui revient, sous une formulation apaisante, à banaliser le travail de nuit !

Articles L3122-29-1

Les temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.
Si durant les temps de pause ou de restauration, le salarié est à disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations (surveillance du matériel par exemple), ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif et donc payés.
Dans les faits, bon nombre de pauses ne sont pas payées alors qu'elles devraient l'être... Battez vous pour qu'elles le soient!

Articles L3121-2 et 33 du Code du travail

Le temps d'habillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail, sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

Articles L3121-3 et R3121-2 du Code du travail

Temps partiel

Pour un temps partiel, les heures qui dépassent la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat sont appelées heures complémentaires, leur limite est définie sur le contrat de travail.

Au-delà de la limite, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
En dessous de la limite, elles ne peuvent être imposées au salarié s'il n'a pas été informé au moins trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.
Toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10% de la durée fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10%. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà des 10% et dans la limite de 30% donne elle lieu à une majoration de salaire de 25%. Une convention ou un accord de branche étendu peut cependant prévoir un taux de majoration différent d'au moins 10%.

Des compléments d'heures, qui peuvent s'ajouter ou non aux heures complémentaires, peuvent aussi être demandés, dans la limite de 8 par an, après accord du salarié. Ils doivent expressément être prévu par une convention ou un accord de branche étendu qui peut prévoir la majoration des heures ainsi travaillées, y compris jusqu'à concurrence d'un temps plein.

Articles L3123-14 à 20 du Code du travail

Le temps de trajet

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le salarié doit se rendre sur un autre lieu de travail que celui habituel et que le temps de trajet s'en trouve augmenté, le temps supplémentaire doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, et ne pas occasionner de perte de salaire.

Article L3121-4 du Code du travail

Si votre patron vous demande d'être présent sur votre lieu de travail avant l'heure d'embauche pour vous rendre par la suite sur un autre site, ce temps là est considéré comme du temps de travail effectif et doit donc être payé !

Repos

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives

Article L3131-1 du Code du travail

Le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos. Le repos hebdomadaire est donc de 35 heures. Le repos hebdomadaire est généralement donné le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations. Chaque salarié bénéficie alors d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.
Il est donc interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Articles L3132-1 à 4 du Code du travail

Dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année, et dans certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier, le repos hebdomadaire peut être en partie différé, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche. Contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies.

Article L3132-7 du Code du travail

Les dimanches
Les établissements pouvant déroger à la règle du repos dominical sont notamment ceux appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ; hôtels, restaurants et débits de boissons ; entreprises de spectacles, etc. La liste complète des activités concernées figure dans l'article R3132-5 du Code du travail.
Contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies.
Le repos hebdomadaire est attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche). Le Code du travail prévoit, dans certaines situations, des compensations obligatoires pour les salariés appelés à travailler le dimanche.
De telles compensations peuvent également résulter des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise : vérifiez la convention collective.

Les congés payés

Tout salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail. Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

Articles L3141-3 et 12 du Code du travail

Quelle qu'ait été la durée du contrat, le salarié intérimaire ou en CDD a droit à une indemnité de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat dès lors qu'il n'a pas pu les prendre effectivement.

Article L. 1246-16 du Code du travail

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Articles L3141-9 et 15 du Code du travail

Les horaires

Lorsque les salariés d'un service ou d'un atelier ne travaillent pas tous selon le même horaire collectif, l'employeur doit obligatoirement tenir un décompte journalier de la durée réelle du travail (ce n'est pas le planning !) ainsi qu'un récapitulatif hebdomadaire, (D.3171-8). Dans les hôtels, cafés, restaurants, le décompte est émargé par les salariés.

La rémunération

Le salaire

Le montant de la rémunération pour un salarié en CDD ou un intérimaire doit être au moins égal à ce que percevrait, pour le même poste, un salarié permanent de même qualification sans ancienneté. Le minimum légal peut donc être supérieur au SMIC !

Il en est de même pour les primes, congés supplémentaires, indemnisations des jours fériés et ponts, travail le dimanche, tickets restaurants, indemnités kilométriques, tenues de travail, outils, avantages du comité d'entreprise... Une partie de toutes ces rémunérations est fixée dans la convention collective de l'entreprise. Il ne faut pas hésiter à se battre pour obtenir la juste rémunération !

Articles L1242-15 (CDD) et L1251-18 (intérim) du Code du travail

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Au 1er janvier 2016, le SMIC horaire a été défini à 9,67 euros bruts soit 7,54 euros net.
Il est important de s'en tenir au taux horaire.
Les primes, heures sup ou de nuit, et les autres rémunérations annexes ne peuvent en aucun cas entrer dans le calcul du SMIC.
Pour les travailleurs de moins de 17 ans, le salaire minimum est de 80% du SMIC et de 90% entre 17 et 18 ans.

Article D3231-3 du Code du travail

La remise du bulletin de paie est obligatoire. La rémunération des salarié-es est mensuelle et est due sans exception à la fin de chaque mois. Cependant, à partir d'un demi-mois de travail, le salarié qui en fait la demande doit obtenir un acompte correspondant à la moitié de sa rémunération mensuelle. Dans certains cas, ces dispositions peuvent ne pas s'appliquer aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie n'empêche en rien la contestation par la suite des sommes perçues (primes, heures supplémentaires…), celle-ci peut intervenir dans les 3 ans qui suivent la période travaillée.

Articles L3242-1, L3243-3 et L3245-1 du Code du travail

BULLETIN DE PAIE			
Période du .... au ..... ❶			
ENTREPRISE		SALARIE	
Nom.....		Nom.....Prénom	
Adresse.....		Adresse.....	
N° Siret.....❷		N° Sécurité sociale	
Code APE		Emploi.....Classification	
URSSAF de	N°	Convention collective ❸	
SALAIRE BRUT ❹			
Salaire (base 151 h 67)	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 10 %	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 25 %	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 50 %	.....h	à.....€	..... €
Primes.....			..... €
Avantages en nature.....			..... €
		Total brut	
COTISATIONS SOCIALES			
❺	Base	Taux (%)	Montant
- Sécurité sociale			
- Assurance Chômage (dont AGS) - Retraite complémentaire (dont Agff) Arrco + Agff			
-Prévoyance			
- CSG non-déductible CRDS			
- CSG déductible			
		TOTAL COTISATIONS	
SALAIRE NET À PAYER ❻		Payé le.....	
NET IMPOSABLE ❼			
Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée ❽			

❶Vérifiez que la période correspond bien aux jours travaillés pendant le mois

❷ Code d'identité de l'entreprise auprès de l'administration

❸ Important et obligatoire : nom de la Convention collective

❹ Nombre d'heures mensuelles pour 35 heures hebdomadaires

Vérifiez que le nombre d'heures supplémentaires correspond bien à celles effectuées.

La séparation des différentes rémunérations est obligatoire.

❺ Cette partie comporte les différentes cotisations sociales patronales et salariales, seules ces dernières sont retirées du salaire brut.

Elles sont ici simplifiées en 6 catégories, mais elles peuvent être beaucoup plus nombreuses.

❻ Montant perçu par le/la salarié-e

❼ Montant à déclarer aux impôts

❽ A garder toute sa vie, pour la retraite toute période de travail compte !

Le versement du salaire

♦Aucune règle du Code du travail n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé. Toutefois, il est d'usage que la paye, lorsque le salaire est payé par chèque ou qu'il peut être payé en espèces, s'effectue sur les lieux de travail.

♦ Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

♦En cas de non paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de 3 ans à compter de la date de la paie contestée ; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé, par erreur, au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, ou en intérim, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, dès lors que ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin du contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD ou la mission se poursuit par un CDI. Elle ne peut être inférieure à 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

Articles L1242-16 et L1251-19 du Code du travail

Prime de précarité ou de fin de mission

A l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission qui ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % (6% si accès à la formation professionnelle pour un CDD) de la rémunération totale brute versée au salarié, et elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire. Cette disposition n'est pas valable en cas de recours au CDD ou à l'intérim pour des travaux saisonniers.

Il peut être intéressant de bien vérifier le caractère saisonnier de l'emploi et, le cas échéant, de se battre pour la reconnaissance de son droit à la prime de précarité. Dans le cas des CDD uniquement, si la ou le salarié-e est sous statut étudiant au cours de l'année, ou si le contrat est conclu dans la période de vacances universitaires (ce qui vaut pour les étudiant-es...et les autres !) il n'a pas le droit à la prime de précarité.

Articles L1243-8 à 10 et L1251-32 à 33 du Code du travail

Transports

L'employeur peut prendre en charge sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » tout ou partie des frais engagés par ses salarié-es pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Article L. 3261-3-1 du Code du travail

Il a l'obligation de prendre en charge la moitié du prix des titres d'abonnement souscrits par ceux de ses salarié-es qui accomplissent ces déplacements en transports en commun. Si la période d'abonnement est supérieure à la période de travail, l'employeur doit rembourser au salarié la moitié du pourcentage correspondant au mois ou semaines travaillées.

Articles L3261-2 et R3261-1 à 9 du Code du travail

Les salariés qui n'utilisent pas les transports publics doivent vérifier si une indemnité kilométrique existe dans la convention collective pour leurs trajets domicile - travail.

Dans le cas où l'activité professionnelle se déroule sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, tout déplacement entre le lieu d'embauche (précisé sur le contrat de travail) et un autre lieu de travail est à la charge de l'employeur.
Si le transport n'est pas assuré entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, les frais de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés doivent être indemnisés par l'employeur.

Articles L3261-10 et 15 du Code du travail

Les avantages en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture de l'employeur à ses salariés, de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Il s'agit principalement d'avantages liés aux frais de restauration et d'hébergement. Ils ne peuvent constituer une obligation. Ces avantages et leur montant doivent obligatoirement apparaître sur la fiche de paie.

Les repas

Les repas sont généralement à la charge du salarié. Cependant, ils peuvent être compris dans le contrat de travail et doivent alors répondre à des règles précises. Lorsque l'employeur fournit la nourriture, toute ou en partie, cette prestation en nature est évaluée forfaitairement par la convention collective ou un accord d'entreprise. A défaut, c'est la sécurité sociale qui évalue ce forfait. Au 1er janvier 2016, l'URSSAF a fixé la participation de l'employeur au frais de nourriture à 4,7 € au minimum (3,51€ pour la restauration) par repas. Par ailleurs, si les salariés permanents bénéficient de titres restaurants ou d'une cantine, le salarié en CDD ou intérim bénéficie des mêmes droits aux mêmes tarifs.

Article D3231-10 du Code du travail

Le logement

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail. A défaut, le logement est évalué à 0,02 euros par jour. Le Code du travail prévoit notamment :

♦une chambre hors du lieu de travail fermant à clé et équipée d'une fenêtre.

♦au plus, six personnes du même sexe par chambre, une chambre indépendante pour chaque couple et au moins 6 m² par personne.

♦Les lits superposés sont interdits

♦Des douches à température réglable dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.

♦Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon mis à disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

Demandez toujours à visiter un logement avant de l'accepter.

Il ne peut être imposé par l'employeur, notamment si vous trouvez le montant du loyer excessif par rapport à l'état de l'appartement.

Articles D3231-11 et R4228-26 à 37 du Code du travail

Santé et sécurité

La visite médicale d'embauche

Les salarié-es bénéficient d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, par le médecin du travail. L'examen médical d'embauche a pour finalité de s'assurer que le ou la salarié-e est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire, ou lorsque la/le salarié-e en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire :

♦Lorsque le/la salarié-e est appelé à occuper un emploi identique

♦Lorsqu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents

♦Lorsque la/le salarié-e est embauché par le même employeur ou si une visite a eu lieu au cours des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Le trajet et la visite médicale doivent être pris sur les heures de travail ou être rémunérés. Les frais de transport sont à la charge de l'employeur. Il ne faut pas hésiter à se battre pour se faire dédommager.

Articles R4624-10 à 12 et R4624-28 du Code du travail

Formation à la sécurité à l'embauche

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.

Elle porte sur :

♦Les conditions de circulation dans l'entreprise, notamment en présence d'engins ;

♦Les conditions d'exécution du travail (matériels de protection, bouton d'arrêt d'urgence …) ;

♦La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre (extincteur, évacuation…).

La formation à la sécurité est dispensée lors de l'embauche pendant le temps de travail, elle doit donc être payée.

Si le poste présente des risques pour la santé et la sécurité, les CDD doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

Articles R4141-1 à 20 du Code du travail

Le droit de retrait

Tout salarié dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa

santé (client violent, pas d'installations de sécurité…) peut se retirer et doit alerter immédiatement l'employeur. L'employeur ne peut exiger du salarié qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave.

Article L4131-1 du Code du travail

Arrêt maladie

Lorsque des raisons médicales empêchent un salarié de travailler, celui-ci doit impérativement prévenir son entreprise au plus vite, et consulter son médecin traitant qui lui remettra un avis d'arrêt de travail en trois exemplaires à compléter et a transmettre à la sécurité sociale ainsi qu'à son employeur. Le salarié doit adresser, dans les 2 jours suivant l'interruption de travail, les volets 1 et 2 de l'avis à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Il est important de respecter ces délais pour ne pas avoir de pénalités sur d'éventuelles indemnisations. La maladie ne peut justifier l'arrêt du contrat de travail par l'employeur.

Article L1132-1 du Code du travail

Accident du travail

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Plus précisément, un accident du travail, c'est un accident qui se produit sur le lieu de travail, à l'occasion du travail, ou pendant les pauses, ou sur le trajet aller ou retour du travail, ou sur le lieu de restauration du déjeuner. Même si l'accident relève d'une faute du salarié, cela ne peut suspendre le qualificatif « d'accident de travail ». Seule une faute intentionnelle peut remettre en cause l'indemnisation.

Si l'accident de travail a lieu pendant la période d'essai d'un CDD, l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en cas de faute grave ou de « force majeure », sinon le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à la rémunération qu'il aurait touché jusqu'au terme du contrat.

Articles L411-1 à 2 et L453-1 du Code de la sécurité sociale
et L1226-18 du Code du travail

Dès l'accident, il peut être utile pour la suite de recueillir les coordonnées d'éventuels témoins. Le salarié doit prévenir son employeur
immédiatement et dans la limite d'un délai de 24 heures, oralement ou par lettre recommandée (personnellement ou par un collègue). Une feuille

d'accident de travail lui sera délivrée, afin d'obtenir des soins et médicaments sans frais à avancer (en 3 exemplaires : pharmacien, médecin et salarié).
L'accident de travail ouvre des droits à indemnisation particuliers favorables au salarié ; il est donc important de déclarer chaque blessure même si elle peut paraître bénigne, ne pas empêcher le travail ou être sans séquelles apparentes. Si l'employeur refuse de vous remettre une feuille accident de travail, adressez vous immédiatement à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pour faire reconnaître l'accident (Mutualité sociale agricole dans l'agriculture, MSA).

L'indemnisation

Deux types de prestations peuvent être versées pour compenser la perte de salaire occasionnée : l'indemnisation journalière de la sécurité sociale et l'indemnisation complémentaire de l'employeur.
Pour cette dernière, des conditions plus favorables sont souvent prévues dans la convention collective.

Dans le cas d'un accident de travail

♦ Tous les frais médicaux sont pris en charge à 100% sans avance de la part des salarié-es.

♦ L'indemnité journalière est égale à 60% de votre salaire brut journalier de base et à 80% à partir du vingt-neuvième jour d'indemnisation. Elles sont versées dès le lendemain de l'accident.

♦ L'indemnisation complémentaire de l'employeur complète l'indemnité journalière de la sécurité sociale à hauteur de 90% du salaire journalier brut de base pendant 30 jours pour les salarié- es disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

♦En cas de séquelles, la ou le salarié-e peut prétendre à une rente d'incapacité permanente.

Dans le cas d'un arrêt maladie

♦Les frais médicaux sont à votre charge et sont remboursés normalement par la sécurité sociale

♦Pour avoir droit à l'indemnité journalière de la sécu, vous devez avoir travaillé au moins 200 heures au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail. Son montant est de 50% de votre salaire brut journalier de base. Elle est versée dans un délai de carence de 3 jours (en dessous de 3 jours d'arrêt maladie, pas d'indemnisation)

♦l'indemnisation complémentaire de l'employeur complète l'indemnité journalière de la sécurité sociale à hauteur de 90% du salaire journalier brut de base pendant 30 jours pour les salariés disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les syndicats de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : associations, banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants.

Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Connaitre ses droits pour les faire appliquer

Une trentaine de fiches sont consultables et téléchargeables sur le site de Solidaires : travail de nuit, heures supplémentaires, congés, formation, harcèlement moral et sexuel, les jours fériés et les ponts, congé parental, etc., rendez-vous sur : http://www.solidaires.org/-Connaitre-vos-droits-

Union syndicale
Solidaires

144 boulevard de la Villette 75019 Paris
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20
contact@solidaires.org - www.solidaires.org