



GUIDE DES DROITS DES SALARIÉS DE LA PROPRETÉ



Réalisé par :

CGT Finances publiques de Paris
CGT Culture
Union Départementale CGT de Paris

Edition Décembre 2015

SOMMAIRE

Préface du Secrétaire Général de l'union des syndicats CGT de Paris	
	<i>Page 4</i>
Présentation : Un guide pour vous défendre, un syndicat pour vous réunir et agir	
	<i>Page 5</i>
1 - Le contrat de travail	
	<i>Pages 8 à 17</i>
2 - La fin du contrat de travail	
	<i>Pages 18 à 27</i>
3 - Le temps de travail	
	<i>Pages 28 à 35</i>
4 - Salaires et éléments accessoires au salaire	
	<i>Pages 36 à 42</i>
5 - La formation professionnelle	
	<i>Pages 43 à 50</i>
6 - Travailleurs sans papiers	
	<i>Page 51</i>
7 - Le droit de grève	
	<i>Pages 52 et 53</i>
8 - La représentation des salariés	
	<i>Pages 54 à 96</i>
9 - La protection sociale	
	<i>Pages 97 à 113</i>
Conclusion : à bientôt !	
	<i>Page 116</i>
Bulletin d'adhésion	
	<i>Page 117</i>
Table des matières	
	<i>Pages 119 à 122</i>

PRÉFACE

Cher(e)s collègues, Cher(e)s camarades,

Vous avez entre les mains un guide sur vos droits de salarié(e) dans votre profession, celle de la propreté. Dans votre quotidien vous nettoyez les bureaux, les espaces communs au bénéfice d'autres salariés. Votre activité professionnelle est très importante pour la santé de toutes et de tous. Vous réalisez un travail très utile pour l'hygiène et la sécurité d'autres salariés.

Bien souvent vos patrons ne vous payent pas à la hauteur de ce travail et ne respectent pas les droits conquis par plusieurs luttes dans vos entreprises.

Ce guide a été réalisé par des militantes et militants de la CGT de Paris qui, dans leur quotidien, vous côtoient et soutiennent vos actions revendicatives. C'est à partir de ces luttes avec La CGT que le guide, qui recueille un ensemble de fiches concrètes, a vu le jour.

Je tiens à chaleureusement remercier les camarades CGT des finances publiques, de la Culture, de l'Union Départementale CGT de Paris qui ont contribué à sa réalisation.

La CGT fête ses 120 ans. Salariés comme vous, nous avons fait le choix de nous organiser à La CGT pour défendre et obtenir de nouveaux droits.

Alors faites bon usage pour vous et votre famille de ce guide pour qu'il vous serve au maximum !

Bonne lecture et syndiquez vous à La CGT !

Fraternellement.

Patrick Picard,
secrétaire général de l'union des syndicats CGT de Paris.

Pour contacter celles et ceux qui ont contribué à ce guide :

Union Départementale CGT de Paris

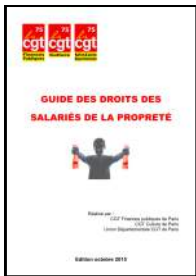
📄 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03
☎ 01 44 78 53 31
🌐 www.cgtparis.fr
@ accueil@cgtparis.fr

CGT Culture

📄 61 rue de Richelieu, 75002 Paris
☎ 01 40 15 51 70
🌐 www.cgt-culture.fr
@ cgt-culture@culture.gouv.fr

CGT Finances Publiques Paris

📄 6 rue St Hyacinthe, 75042 Paris Cedex 1
☎ 01 44 86 87 49
🌐 www.cgtdgfip75.org
@ cgt.drfip75@dgfip.finances.gouv.fr



UN GUIDE POUR VOUS DÉFENDRE, UN SYNDICAT POUR VOUS RÉUNIR ET POUR AGIR



Bonjour à toutes et à tous,

Vous êtes salarié(e)s d'une entreprise de nettoyage et votre employeur vous envoie chaque jour travailler à l'entretien des bureaux et des locaux d'un ministère, d'un service de l'état, d'un établissement public ou d'une entreprise privée.

Votre lieu de travail n'est donc pas situé chez votre employeur mais dans une entreprise extérieure ou une administration dont vous participez pleinement au bon fonctionnement.

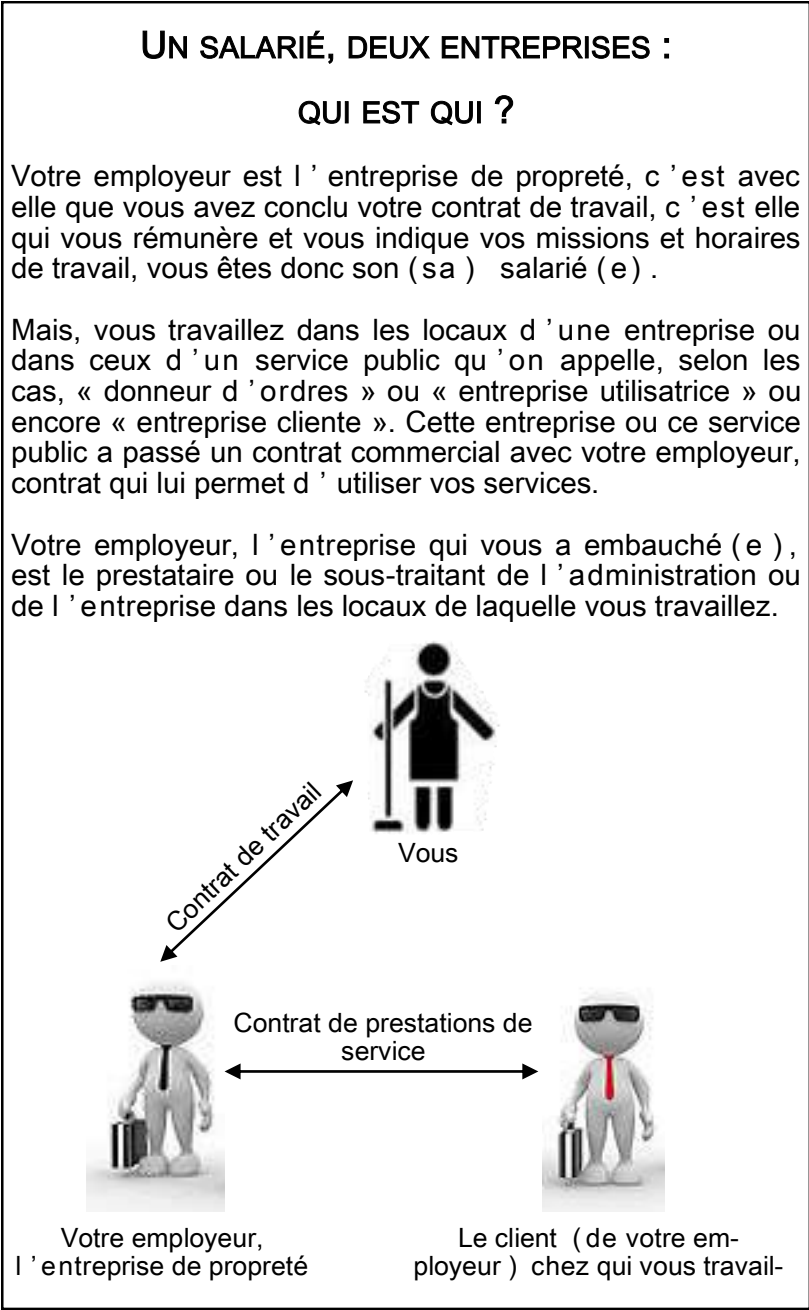
Même si votre patron n'est pas directement le service public ou l'entreprise cliente, vos besoins, vos questions, vos difficultés et vos revendications sont souvent les mêmes que ceux des travailleurs du service public ou de l'entreprise privée donneur d'ordres.

SALARIÉS DES ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ AVEC LA CGT, PRENONS NOS DROITS EN MAIN !

Alors n'hésitez pas à aller les voir, discutez avec eux et, ensemble, si elle n'existe pas déjà, créez la section syndicale CGT dont vous avez besoin.

La CGT s'adresse en effet à tous les salariés, à ceux du secteur public comme à ceux du privé. Pour la CGT, ce qui compte par dessus tout c'est de rassembler les travailleurs, quel que soit leur statut, quel que soit leur employeur, pour mieux défendre et faire progresser les droits de toutes et de tous.

Se rassembler avec et dans La CGT, c'est se donner les moyens de faire entendre la voix de chacun et de gagner sur les revendications de toutes les professions.





A Paris, les militant(e)s de la CGT agissent au quotidien pour que la solidarité et la fraternité trouvent une traduction concrète. Pour nous, il n'y a pas de différence et encore moins d'opposition entre les travailleurs.

Fonctionnaires, salariés de l'entreprise donneuse d'ordres ou de l'entreprise prestataire, nous sommes tous collègues et notre intérêt commun est de lutter ensemble pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail et le respect des droits et de la dignité de chacune et chacun.

Le guide que nous vous remettons aujourd'hui a été réalisé à Paris par des militants de La CGT Finances Publiques Paris et de La CGT Culture Paris, avec l'aide et le soutien de l'Union départementale CGT de Paris.

Ce guide détaille notamment les dispositions de la convention collective des entreprises de propreté et services associés que vous pouvez consulter gratuitement sur le site internet LEGIFRANCE, onglets « conventions collectives », puis « entreprise de propreté et services associés ».

Il existe 2 autres conventions collectives qui concernent les ouvriers nettoyeurs travaillant sur les aéroports de la région parisienne et sur les sites de la RATP et de la SNCF qui ne sont pas concernées par le présent guide.

On les retrouvera également sur le site LEGIFRANCE (IDCC 538 et IDCC 1391).



Ce guide vise à apporter les premières réponses aux questions que vous vous posez tous les jours. Il est un instrument pour faire respecter vos droits et aussi pour en gagner de nouveaux

C'est aussi un outil pour sortir de l'isolement dans lequel vous enferment trop souvent vos patrons.

Ce guide doit ainsi vous permettre de rencontrer la CGT, sur les chantiers, là où vous travaillez.

Vous allez pouvoir poser les bonnes questions, créer un rapport de forces en votre faveur, trouver des réponses individuelles et collectives à vos problèmes.

Ce que nous vous proposons également, c'est de développer et de construire avec vos collègues le syndicat CGT qui vous ressemble pour obtenir une véritable amélioration de vos conditions de travail.

Ce guide est fait pour vous. Nous sommes à votre disposition et vous trouverez toujours un (e) militant(e) de la CGT à vos côtés.



Construisons notre quotidien et décidons de notre avenir en prenant contact avec la CGT

COMMENCER PAR S'Y RETROUVER DANS LE LABYRINTHE DES TEXTES

Le droit du travail est né au 19^{ème} siècle avec le développement de l'industrie. Il est le fruit des luttes des ouvriers pour faire reconnaître leurs droits à une vie et des conditions de travail décentes. **De l'intensité de ces luttes dépend l'état du droit à un moment donné** ; si des périodes ont été propices à la création de lois protectrices des salariés (Front Populaire de 1936, Libération de 1945, mai 1968 avec la création de la section syndicale d'entreprise, début de la présidence de François Mitterrand en 1981-82, ...), d'autres, comme celle de la crise financière et économique que nous subissons actuellement, conduisent à l'adoption de lois dont les premières victimes sont ceux qui n'ont pour seule richesse que leur force de travail.



Pourtant, si des lois, d'application générale (c'est-à-dire applicables à tous), sont défavorables aux salariés, des travail-

leurs arrivent, dans certaines branches d'activité, voire dans certaines entreprises, à arracher des droits nouveaux aux employeurs. Certains, même, parce qu'ils ont négocié habilement leur contrat de travail (souvent en raison de leurs compétences rares et recherchées), ont des situations de travail enviables.

Par exemple :

- les caissières du théâtre privé dans lequel vous faites le ménage ont des emplois à temps partiel qui sont d'au moins 24 heures par semaine alors que les vôtres peuvent être de 16 heures, parfois moins ;
- le personnel embauché directement par l'hôtel-restaurant où vous nettoyez les chambres est nourri gratuitement par l'employeur les jours où il travaille alors que vous non ;
- les ouvriers de l'entreprise dont vous assurez la propreté des locaux ont 6 semaines de congés payés mais vous 5.

Ce qui explique ces différences de traitement entre des salariés qui travaillent sur le même lieu est le texte de droit qui leur est applicable : loi, accord ou convention collective, contrat de travail.

Par principe, c'est la loi (en général, celle inscrite dans un article du Code Travail) qui s'applique à une situation donnée.

Mais, s'il existe une convention collective applicable à l'entreprise, alors c'est cette convention collective qui va s'appliquer.

Et si, dans le contrat de travail négocié entre l'employeur et le salarié, ce dernier a réussi à obtenir plus de droits que ce que prévoient la loi ou la convention collective, alors c'est le contrat de travail qui s'appliquera.

C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des sources du droit.

Ainsi, sauf exception (que nous signalerons dans ce guide) :

- ↳ la convention collective de branche améliore la loi (elle est plus favorable aux salariés que le Code du Travail)
- ↳ la convention collective d'entreprise améliore la loi et/ou la convention de branche
- ↳ le contrat de travail améliore tous les textes qui lui sont « supérieurs » : lois et conventions.

Pour vous faciliter les choses, nous avons, nous CGT, ouvert pour vous le Code du Travail et la Convention collective de la propreté. Ces textes, qui vous sont applicables, sont repérés dans une police de caractères spécifique.

Il est donc nécessaire, lorsque vous voulez connaître et faire valoir vos droits d'ouvrir à la fois :

- le Code du travail (= la « loi commune ») ;
- la Convention Collective Nationale (CCN) des entreprises de propreté et services associés et les accords nationaux ;
- éventuellement, s'il y en a, la convention collective ou les accords collectifs négociés et conclus entre les organisations syndicales de votre entreprise et votre employeur.

Nous vous conseillons de vérifier auprès de votre employeur ou d'élus du personnel s'il existe des accords collectifs ou une convention collective propre à votre entreprise et, si oui, de demander qu'on vous les fournisse ou que, au moins, vous puissiez les consulter. Et, surtout, lisez bien votre contrat de travail avant de le signer !

La partie qui suit a pour objectif de vous aider à comprendre votre contrat et à éviter les pièges que vous tend peut-être votre employeur.



1. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque vous êtes embauché(e), que ce soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, **votre employeur a l'obligation de vous remettre un contrat de travail écrit** qui précise les conditions dans lesquelles vous allez travailler et être payé(e) et la date de début de votre contrat.

CCN - Article 4.1.3. : Contrat de travail

Au plus tard à la fin de la période d'essai (sous réserve des dispositions propres aux contrats à durée déterminée), **il est conclu un contrat écrit** précisant :

- le site de travail et/ou la répartition géographique des chantiers attribués ;
- la classification professionnelle ;
- la nature de son emploi ;
- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- les modes de consultation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques ;
- les date et heure d'embauche ;
- avec les coordonnées de l'entreprise doit figurer la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

La CGT vous conseille



Si votre employeur ne vous remet pas de contrat de travail écrit dans le délai indiqué à l'article 4.1.3. de la convention collective, prenez contact avec La CGT.

En l'absence de contrat de travail écrit les fiches de paye font foi. Vous êtes de façon incontestable en CDI sans période d'essai et présumé être sous CDI à temps plein.

▲ Ne jamais accepter d'antidater un contrat ou un avenant ! Signez-le, éventuellement précédé de la date du jour.

Les contrats de travail proposés dans le secteur de la propreté dépendent des marchés obtenus par les entreprises et aussi du fort taux de rotation du personnel dans une branche d'activité où les conditions de travail très difficiles poussent les salariés à démissionner dès qu'ils ont trouvé un emploi moins pénible et/ou mieux rémunéré ailleurs. Aussi, on trouve de tout ! Des contrats à durée indéterminée (CDI), des contrats à durée déterminée (CDD), des contrats à temps plein, des contrats à temps partiels.

Certaines clauses peuvent figurer dans n'importe lequel de vos contrats, d'autres sont spécifiques et obligatoires à certains d'entre eux seulement.



Les contrats d'intérim sont exclus du champ de ce guide puisque c'est le droit du travail temporaire qui leur est applicable.

Si vous êtes salariés intérimaires, nous vous conseillons de **contacter l'Union Syndicale de l'Intérim CGT** :

Union syndicale de l'intérim
(USI-CGT)
Case : 460
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX
Téléphone : 01 55 82 89 80
Télécopie : 01 55 82 89 79
Email : contact@usi.cgt.fr



DEUX CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL QU'IL FAUT LIRE ATTENTIVEMENT

La période d'essai

C'est la période qui marque le début du contrat de travail et pendant laquelle **le contrat peut être librement rompu à tout moment par chacune des parties**, l'employeur et le salarié. Pendant cette période, le contrat se déroule normalement.

Réglementation de la période d'essai

- ⇒ La période d'essai doit être prévue par le contrat
 - ⇒ La période d'essai doit être limitée dans le temps
 - 1 mois pour les ouvriers, employés et chefs d'équipe ;
 - 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.
- ▲ Cette période peut être doublée si cela est prévu dans le contrat de travail.

Extrait CCN - Article 4.1.2. Période d'essai

[...]
Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- personnel agents de service et chefs d'équipe : 1mois ;
- personnel employés : 1mois ;
- personnel techniciens et agents de maîtrise : 3mois ;
- personnel cadres : 3mois.

Dès lors que cela est prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure en cas de nécessité technique et après accord exprès des parties spécifié par écrit.

[...]
Lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence;
- 2 semaines après 1mois de présence;
- 1 mois après 3 mois de présence.

[...]
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

[...]

La clause de mobilité géographique

Cette clause autorise l'employeur à modifier librement et unilatéralement votre lieu de travail.

Conditions de validité :

- ⇒ la clause est écrite .
- ⇒ la zone géographique de mutation est précisée dans la clause
- ⇒ la décision de muter le salarié a été prise dans l'unique intérêt de l'entreprise (pas pour sanctionner le salarié)
- ⇒ elle a été prise dans des circonstances non abusives (le salarié a été prévenu dans des délais raisonnables).

La CGT vous conseille

Cette clause est dangereuse pour le salarié qui peut faire l'objet de nombreuses mutations contraignantes et difficilement conciliables avec sa vie personnelle et familiale.

Elle oblige le salarié à démontrer que sa mise en œuvre a été exécutée de mauvaise foi par l'employeur. Refuser de l'appliquer c'est risquer le licenciement. Se rapprocher de la CGT.

▲ **Attention**, souvent, dans vos contrats, la clause est insérée de manière insidieuse ; après l'indication de l'adresse du lieu de travail, figure par exemple : « *En raison de la mobilité qu'impose la profession, l'agence se réserve le droit de modifier, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours, le lieu de travail du salarié (...)* ».

Si une mention de ce type se trouve dans votre contrat c'est bien une clause de mobilité !

Veillez alors à ce que le périmètre de mutation soit le plus restreint possible (au maximum, votre commune d'exercice et les communes limitrophes) et le délai de prévenance suffisamment long pour vous organiser.

Ou ... mieux encore : avec l'aide de la CGT, organisez l'action pour obtenir le retrait de cette clause de tous les contrats et l'insertion de votre lieu précis de travail comme cela a déjà été obtenu par certaines luttes.



La CGT vous conseille

Afin d'éviter l'incertitude sur l'avenir, il est préférable d'avoir la période d'essai la plus réduite possible, voire pas de période d'essai du tout.

LA DURÉE DU CONTRAT : INDÉTERMINÉE (☺) OU DÉTERMINÉE (☹)

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)


Le CDI est le contrat qui devrait, en principe, être proposé à tout salarié parce qu'il lui assure **un emploi à durée indéterminée**, c'est-à-dire conclu pour une durée illimitée (il n'y a pas de terme prévu dans le contrat), ce qui permet à son titulaire de pouvoir élaborer des projets à moyen et long termes.



Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

La conclusion d'un CDD n'est possible que pour une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Dans le secteur du nettoyage les contrats CDD sont proposés en général pour remplacer un(e) salarié(e) absent(e) ou pour un accroissement temporaire d'activité, mais il existe d'autres cas possibles de recours aux CDD.



 <b style="color: red;">Principaux cas de recours autorisés aux CDD	Durée maximale (2 renouvellements compris)	
	Si CDD avec date de début et date de fin inscrites au contrat	Si CDD sans date de fin (= CDD à terme incertain)
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée	9 mois	Arrivée du salarié recruté
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. ▲ Si l'établissement a procédé à un licenciement économique et pour les postes concernés par ce licenciement, l'embauche en CDD ne peut être supérieure à 3 mois.	18 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. ▲ Il est interdit d'embaucher un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (<i>Ex : exposition à certains agents nocifs</i>) figurant sur une liste établie par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier. Sont notamment concernés les emplois dans le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme.	6/8 mois	Fin de la saison

➔ Les cas de recours interdits au CDD

- ⊗ Remplacement d'un salarié gréviste
- ⊗ Embauche pour accroissement temporaire d'activité sur un poste supprimé depuis moins de 6 mois suite à un licenciement pour motif économique (mais il y a des dérogations !)
- ⊗ Travail dangereux faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière

➔ Les mentions qui doivent figurer sur le CDD

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Il doit indiquer :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- 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 primes et accessoires de salaire (dont l'indemnité de fin de contrat) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être **transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche.**

Le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

A défaut de respecter ce délai, le contrat peut être requalifié en CDI.



➔ Une période d'essai peut être prévue, mais elle ne peut excéder

- pour un CDD inférieur à 6 mois : 1 jour par semaine de CDD avec au plus 2 semaines
- pour un CDD supérieur à 6 mois : 1 mois.



➔ La durée (ou le terme) du contrat

- En principe, la durée est fixée avec précision dès la conclusion du contrat : le contrat indique une date de début ET une date de fin.
- Quand le contrat ne peut pas comporter de terme précis (*cas du remplacement d'un salarié malade*), il est conclu pour une durée minimale et il comporte la mention qu'il se terminera à la date à laquelle le motif du recours aura disparu (*par exemple, le retour du salarié guéri*).

➔ Au cours du contrat, le salarié a les mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise titulaires d'un CDI.

Il bénéficie notamment :

- des dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise,
- des mêmes conditions de travail que les autres salariés (*EX : en matière de congés payés, durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés ...*)
- d'une rémunération qui ne peut être inférieure au montant de celle que percevrait dans la même entreprise et après une période d'essai, un salarié sous CDI occupant le même emploi.

LA DURÉE DU TRAVAIL INSCRITE AU CONTRAT : TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL

Le contrat de travail à temps plein (ou temps complet)

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de travail de 35 heures hebdomadaires doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

Cependant, dans le secteur de la propreté, l'annualisation du temps de travail sur une période de 6 mois est possible.



Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat préféré des patrons

Dans le secteur de la propreté, plus de 75 % des salariés sont employés à temps partiel : la durée hebdomadaire de travail inscrite sur leur contrat est inférieure à la durée légale, 35 heures.

La plupart du temps, il s'agit de temps partiel subi : le salarié voudrait pouvoir travailler à temps complet ou en tout cas s'en rapprocher le plus possible, mais l'employeur l'oblige à signer un contrat de travail de quelques heures par jour seulement.

Pour avoir un salaire qui lui permette de faire face à ses dépenses « contraintes » (loyers, énergie, nourriture, transport, ...), plus d'un salarié sur deux dans le secteur de la propreté se trouve en situation de multi-employeurs : il cumule plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents pour atteindre un nombre d'heures plus important et donc obtenir un salaire plus élevé.

➔ Le temps de travail minimum

La loi du 14 juin 2013 dite de « sécurisation de l'emploi » oblige ... normalement les employeurs à proposer aux salariés embauchés depuis le 1^{er} juillet 2014 un contrat de travail de 24 heures au minimum de travail par semaine, sauf dérogation ou accord de branche.



Malheureusement dans le secteur de la propreté, les partenaires sociaux ont signé le 17 janvier 2013 un accord spécifique à cette branche professionnelle, accord qui a été transposé dans un avenant à la CCN, l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 relatif au temps partiel. Une disposition critiquable de cet avenant prévoit des obligations moins importantes

pour l'employeur que celles prévues dans le Code du travail. **Un comble !**

L'accord prévoit en effet que le nombre d'heures minimum pour les temps partiels est de seulement 16 heures par semaine, soit 69,28 heures par mois.

Comment vivre décemment avec ça ??

Mais ... l'accord ne vise que les salariés embauchés **APRES** le 1^{er} juillet 2014.



Par demande écrite et motivée (raisons familiales, de santé ou compte-tenu des contraintes liées à un autre travail ou à des études, ...), les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 2014 peuvent **demandeur à faire moins que 16 heures par semaine.**

Pour les salariés embauchés **AVANT** le 1^{er} juillet 2014 et dont la durée de travail est inférieure à 16 heures par semaine, ils devraient pouvoir passer à 16 heures ou plus à partir du ... 1^{er} janvier 2016 !

« Devraient pouvoir » seulement ! Car l'ordonnance 2015-82 du 29 janvier 2015, prise par le gouvernement, précise qu'il ne s'agira que d'une « priorité » : l'employeur pourrait donc refuser la demande du salarié au motif qu'il n'a pas d'emploi disponible pour cela !

Autrement dit, dans les faits, pour ces salariés, l'ancienne durée minimale de 10 heures par semaine continuera à s'appliquer ... sauf lutte syndicale déterminée !

Même chose pour les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 2014 et qui ont demandé une durée hebdomadaire inférieure à 16 heures : leur demande ultérieure de passer à 16 heures au moins pourra se voir refuser elle aussi et pour les mêmes motifs.



Sont exclus du dispositif des 16 heures hebdomadaires minimales **les CDD utilisés pour remplacer un salarié absent.**

La CGT vous conseille



Si vous êtes dans la situation où votre employeur vous propose de signer un contrat en CDI d'une durée inférieure à 16h, alors que vous voulez travailler au moins 16h par semaine, **contactez un syndicat CGT ou l'inspecteur du travail pour qu'il rappelle votre futur employeur à ses obligations.**

De plus, comme cette ordonnance introduit une inégalité de traitement entre les salariés embauchés en CDI depuis le 1^{er} juillet 2014 et les autres salariés, elle est susceptible d'être contestée devant un juge.

➔ **Règles communes à tous les salariés à temps partiel quelle que soit leur date d'embauche et qu'ils soient en CDI ou en CDD.**

- ➔ Le contrat de travail à temps partiel est un **contrat écrit** qui doit préciser, entre autres, la durée du travail et sa répartition sur la journée, la semaine ou le mois, les conditions de la modification de cette répartition et les conditions du recours aux heures complémentaires (= celles faites au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat).
- ➔ Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des **mêmes droits** que ceux à temps complet notamment en matière de formation ou de promotion.
- ➔ Pour la détermination des droits liés à l'**ancienneté** (et notamment la prime d'expérience), la durée de l'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel de la même manière que s'ils avaient été employés à temps complet.
- ➔ Les salariés à temps partiel sont **prioritaires** pour obtenir un complément d'heures ou pour l'attribution d'un emploi à **temps complet**.
- ➔ En cas de **modification de l'horaire de travail**, l'employeur doit informer le salarié au moins **8 jours** à l'avance. C'est ce qu'on appelle le **décalé de prévenance**.
 - ▲ Le refus du salarié d'accepter cette modification n'est pas une faute ni un motif de licenciement si le salarié a une raison légitime et sérieuse de refuser (Ex : obligations familiales impérieuses, suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, autre activité professionnelle par ailleurs, qu'elle soit salariée ou non).

EVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Le contrat de travail s'inscrit dans la durée. Mais, l'évolution économique est telle que, souvent, le salarié va connaître des changements dans son environnement professionnel, qui vont remettre en cause son lieu de travail, ses conditions de travail, ...

La situation juridique de son employeur peut également changer du fait des opérations de fusions-acquisitions entre entreprises ou de la perte de marchés.

MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le droit distingue ces deux notions voisines : modification des conditions de travail et modification du contrat de travail. Mais aucun texte ne dit ce que sont les unes et ce qu'est l'autre. Pour faire le tri, il faut donc s'appuyer sur les décisions de la Cour de Cassation, la juridiction « suprême » en matière de droit du travail dans le secteur privé.

La modification des conditions de travail

C'est ce que les juges appellent une modification « non importante des conditions de travail », une modification accessoire, un simple aménagement, **la modification d'éléments considérés comme peu importants par le salarié au moment de la conclusion du contrat de travail.**

Il peut s'agir, par exemple :

- d'une nouvelle répartition des heures de travail d'un salarié à temps plein (sans modifier la durée du travail, ni bouleverser les horaires de travail),
- d'une nouvelle tâche confiée au salarié et qui correspond à sa qualification,
- d'un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique (ou d'un changement de lieu dans un autre secteur géographique, si une clause de mobilité le précise dans le contrat de travail).

⇒ Conséquences de la modification des conditions de travail

⊗ Le salarié est **obligé d'accepter** ces aménagements car modifier les conditions de travail est un droit reconnu à l'employeur, c'est son « pouvoir de direction ».

⊗ L'employeur n'a même pas l'obligation de faire un avenant au contrat si la condition de travail qui a changé ne figurait pas expressément dans le contrat initial.

- Par exemple, si dans le contrat, le lieu de travail est indiqué seulement avec la formulation « ville de Paris », l'employeur peut vous envoyer travailler, quand il le veut, dans n'importe quel bâtiment parisien.
- Par exemple si vos horaires de travail ne sont pas précisés, pas besoin d'avenant au contrat si le patron les change.



⇒ En cas de refus du salarié d'accepter la modification, l'employeur peut :

- ⊗ Cesser de rémunérer le salarié ;
- ⊗ Assimiler le refus à une faute justifiant un licenciement.



La modification du contrat de travail

Elle concerne ce que les juges nomment une modification essentielle des conditions de travail, c'est la **modification d'éléments considérés comme essentiels par le salarié au moment de la conclusion du contrat**, un ou des éléments qui, si ils n'avaient pas figuré dans le contrat aurait amené le salarié à ne pas signer (hautement contestable en ces périodes de chômage massif !).

➔ Caractéristiques de la modification du contrat de travail

Cette modification doit obligatoirement reposer sur un motif économique.

Ça peut être, par exemple, :

- le changement de lieu du travail justifié par le déménagement du client et l'impossibilité de reclasser le salarié ;
- une baisse du temps de travail ou du salaire justifiée par la perte du chantier sur lequel travaillait le salarié.

➔ On distingue 2 cas :

1. si le salarié accepte la modification, un avenant est signé au contrat qui se poursuit aux nouvelles conditions.
2. si le salarié refuse la modification, il peut être licencié pour motif économique.

La CGT vous conseille

Vous pouvez contester votre licenciement devant le conseil de prud'hommes.



Si le juge considère que la modification ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement est qualifié d'abusif et l'employeur doit verser une indemnité de licenciement abusif.

Qu'est-ce que le patron peut modifier librement ou seulement avec l'accord du salarié ?

3 éléments sont considérés par les juges comme des éléments du contrat ne pouvant être modifiés qu'avec l'accord du salarié :

- ➔ **la rémunération** fixée par le contrat (et non pas par accord collectif) ne peut pas être diminuée. Même si la modification est minime, même si elle est plus avantageuse pour le salarié, même si elle porte sur les accessoires du salaire, il faut l'accord du salarié ;
- ➔ **la qualification** (qui correspond à un travail déterminé à un niveau hiérarchique) ;
- ➔ **la durée du travail** (hors les heures supplémentaires occasionnelles ou complémentaires et les compléments d'heures).



2 autres éléments importants de la relation de travail, **le lieu de travail** et **les horaires de travail**, seront parfois jugés comme des éléments du contrat, parfois, ils seront considérés comme des conditions de travail, tout dépend de ce qu'a exprimé le salarié lors de la conclusion du contrat : une même modification peut être essentielle dans un cas et accessoire dans un autre.

Par exemple, travailler le samedi peut ne pas gêner un salarié et être considéré comme très pénalisant pour un autre. Seul le juge peut véritablement trancher.

La CGT vous conseille

Aussi, si vous êtes dans une de ces situations, s'agissant de décisions patronales qui vous portent préjudice et de questions complexes qui ne peuvent pas être développées ici, et si vous avez un doute sur le droit de l'employeur à modifier vos conditions de travail ou votre contrat de travail, ne signez aucun avenant sans avoir pris le temps de contacter un délégué du personnel ou de vous rendre à une permanence syndicale de la CGT.



 La loi dite « de sécurisation de l'emploi », adoptée en juin 2013, a profondément bouleversé cette jurisprudence en autorisant, par des accords d'entreprise dits « **accords de compétitivité** », la modification du lieu de travail du salarié et même la baisse de son salaire, sans l'accord du ou des salarié(s) concerné(s). 

LE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL D'UN EMPLOYEUR À UN AUTRE.



Dans le cadre des appels d'offres périodiques pour un marché de nettoyage une entreprise prestataire de nettoyage peut être remplacée par une autre.

Dans ce cas, **le nouveau prestataire doit garder 100 % du personnel de l'ancienne entreprise** (article 7.2 de la Convention Collective).

➔ **Conditions à remplir pour que votre contrat de travail soit transféré au nouveau prestataire :**

1. appartenir soit aux 4 premiers échelons de la filière exploitation (ouvrier(e)s), soit aux deux premiers échelons d'agent de maîtrise ;
2. ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date de changement d'entreprise (à l'exception des congés maternité) ;
3. travailler en CDI depuis au moins 6 mois dans l'ancienne entreprise,
3. ou bien travailler en CDD de remplacement d'un salarié absent.

Un avenant au contrat avec la mention du nouvel employeur et reprenant l'ensemble des clauses de l'ancien contrat, doit être remis à chaque salarié au plus tard au premier jour de la reprise du marché.

CCN - Article 7.4 (sur le refus du transfert)

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 7.2-II, au sein de l'entreprise entrante.

A l'exception d'une modification substantielle de celui-ci par l'entreprise entrante, le salarié qui refuse son transfert dans les conditions stipulées par le présent accord sera considéré comme ayant rompu de son fait son contrat de travail. Cette rupture ne sera pas imputable à l'employeur et n'entraînera donc pour lui aucune obligation de verser des indemnités de préavis et de licenciement.



Cet article de la CCN est illégal !

Par une décision du 26 juin 2013, la Cour de Cassation a jugé que tout salarié, protégé ou non, a la possibilité de refuser ce transfert conventionnel de son contrat de travail chez le nouvel employeur. (Cassation sociale 3 mars 2010 N° de pourvoi : 08-41600 08-44120 pour le salarié protégé, Cassation Sociale 26 juin 2013, n° de pourvoi 12-18201 pour le salarié non protégé).

➔ Mais, **refuser le transfert** du contrat de travail de l'entreprise « sortante » à l'entreprise « entrante » **est une décision risquée** à n'envisager qu'après avoir pris conseil auprès d'un juriste de la CGT. Il faudra aussi apprécier la qualité du reclassement possible (en espérant qu'un tel reclassement existe !) chez l'employeur.

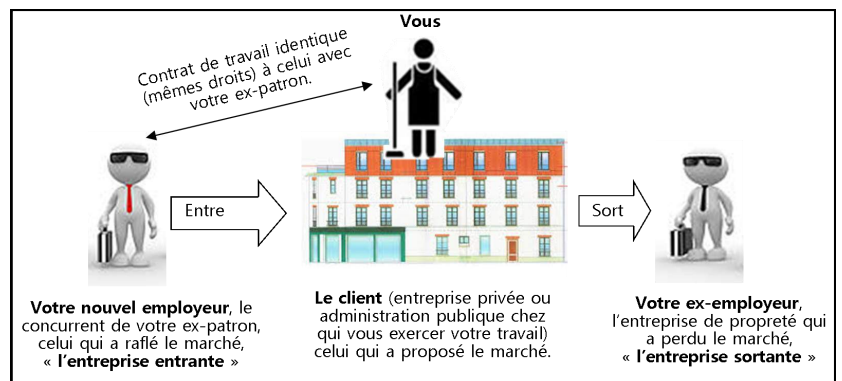
La CGT vous conseille



Les salariés maintenus dans leur emploi doivent garder l'intégralité de leur rémunération (salaire et primes périodiques). Malheureusement il est fréquent qu'à l'occasion d'un changement de prestataire, certaines parties de la rémunération antérieure soient « oubliées », les primes en particulier. Il faut donc **être très vigilant et réclamer ce qui est dû, sans tarder**, car la prescription (c'est à dire le délai

pendant lequel il est possible de présenter une réclamation en justice) pour le paiement des salaires a été ramenée de 5 à 3 ans avec la loi de sécurisation de l'emploi.

Par ailleurs, il arrive aussi qu'à l'occasion d'un tel changement le nouvel employeur essaie de diminuer le nombre d'heures travaillées ou de se débarrasser de certains salariés qui devraient être gardés. Dans ce cas la mobilisation des salariés avec l'appui syndical de La CGT est nécessaire. Si elle n'aboutit pas, le litige peut être porté devant le tribunal des prud'hommes.



Attention à l'ancienneté inscrite sur votre contrat.

Plusieurs évènements de votre vie professionnelle peuvent vous amener à signer un nouveau contrat de travail ou un avenant à ce contrat :

- nouvelle embauche après une période de chômage ou d'inactivité
- changement d'employeur en cas de transfert du contrat,
- ...



Or, **vous travaillez dans le secteur de la propreté depuis plusieurs années et pourtant la date d'expérience qui figure sur votre contrat de travail actuel est ridiculement faible. Pourquoi ??**

La raison est simple : si votre intérêt personnel est d'avoir une expérience élevée, celui de votre employeur est qu'elle soit la plus réduite possible ! Et comme c'est lui qui rédige le contrat de travail ... Idem pour la mention de l'ancienneté quand il s'agit du même contrat de travail.

Vous avez intérêt à le lire attentivement !!!



La CGT vous conseille

En plus de vérifier que la date d'embauche est exacte, si c'est un avenant qu'on vous demande de signer, cherchez les mentions « expérience » et « Ancienneté » et vérifiez soigneusement que l'ancienneté indiquée a bien été calculée selon les dispositions de l'article 4.2 de votre CCN.

Vérifiez aussi que les dates d'ancienneté et d'expérience qui figurent sur votre fiche de paye sont exactes.

Refusez de signer tout document (contrat ou avenant) qui comporterait une clause ainsi rédigée « *Le (la) salarié(e) déclare ne pas avoir travaillé dans une entreprise de propreté depuis au moins 12 mois et, en conséquence, ne pas avoir d'expérience professionnelle.* » si cette phrase est inexacte pour ce qui vous concerne : vous seriez considéré(e) comme nouveau ou nouvelle dans la profession, même si ce n'est pas le cas.

Et les conséquences ne seraient pas négligeables !!

En effet, **votre expérience va déterminer :**

- ➔ l'existence et le montant de votre prime d'expérience (article 4.7.6 de la CCN)

Ne pas la confondre avec votre ancienneté qui, elle, conditionnera :

- ➔ la durée d'indemnisation de vos absences pour maladie ou accident (article 4.9.1.a) de la CCN) ;
- ➔ la durée après laquelle vous risquez d'être licencié(e) en raison de votre absence pour maladie ou accident (article 4.9.1.b) de la CCN) ;
- ➔ la durée du préavis avant la rupture de votre contrat de travail (article 4.11.2. de la CCN) ;
- ➔ le montant de votre indemnité en cas de licenciement (article 4.11.3. de la CCN) ;
- ➔ vos possibilités d'évolution de carrière (article 5.1. de la CCN).

CCN - Article 4.2. : Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux avantages prévus par la présente convention, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, **sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.**

Il sera également tenu compte de la durée des contrats antérieurs et cela quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, **pourvu qu'ils aient été conclus avec le même employeur.**

Pour l'application des articles 4.7.6, 4.9, 4.11.2, 4.11.3 et 5.1, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise **au titre du contrat de travail en cours.**

Décryptage de l'article 4.2.

La date à prendre en compte pour le calcul de votre ancienneté est **la date de votre première embauche au titre du contrat en cours**, y compris en cas de changement d'employeur par application de l'article 7 (= l'ex annexe 7).





2. LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

LA RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

La rupture du contrat peut s'effectuer à l'initiative de l'employeur : en cas de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou bien en cas de mise à la retraite d'office. A l'initiative du salarié, il peut s'agir d'une démission ou d'un départ volontaire à la retraite. Les deux parties peuvent aussi décider d'une rupture conventionnelle.

Fin de contrat dans le cadre d'un départ à la retraite

↳ Départ en retraite à la demande du salarié



Le salarié qui quitte l'entreprise pour prendre sa retraite, peut le faire dès qu'il a l'âge légal de partir : 62 ans pour les salariés nés à partir de 1955, avant 62 ans pour les salariés qui bénéficient d'une « carrière longue ». Il doit faire une demande par écrit à son employeur en respectant le délai de préavis réciproque qui varie selon la qualification et l'ancienneté du salarié (article 4.11.2 de la Convention Collective).

Le salarié qui prend volontairement sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite qui varie selon son ancienneté :

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois et ½ après 20 ans
- 2 mois et ½ après 30 ans

↳ Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur



L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit 3 mois avant la date de son anniversaire pour lui demander s'il a l'intention de demander son départ en retraite (dès lors qu'il a l'âge légal de partir ET qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la Sécurité Sociale).

Si le salarié répond oui, l'employeur peut le mettre en retraite dans l'année qui suit. Mais le salarié peut répondre non. Dans ce cas l'employeur ne peut pas obliger la salarié à partir et il doit recommencer la même procédure l'année suivante.

Ce n'est qu'à partir de 70 ans que l'employeur a le droit de mettre un salarié à la retraite sans lui demander son avis. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement fixée à l'article 4.11.3 de la Convention Collective.

L'âge légal de départ à la retraite

L'âge légal de départ dépend de votre année de naissance.

Pour obtenir votre retraite de base du régime général, il existe un âge minimum, aussi appelé "âge légal". A partir de cet âge, vous pouvez bénéficier de votre retraite de base quel que soit le nombre de vos trimestres.

Si des trimestres sont manquants, une décote est appliquée sur le montant de la retraite, de manière définitive.

Pour connaître votre âge légal de départ, consultez le tableau ci-dessous :



Age légal de départ	
Vous êtes né (e)	Vous pouvez partir à la retraite à
Avant le 01/07/1951	60 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
A partir de 1955	62 ans

La démission



Tout salarié en CDI peut démissionner sans avoir à justifier sa décision. Il s'agit d'un droit qu'il peut exercer à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu.

➔ **Pour qu'une démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.** Aussi, une absence injustifiée du salarié ou un abandon de poste ne peut être considéré comme une démission.

En principe une démission est irrévocable. Vous ne pouvez pas revenir sur votre décision. Mais, si vous pouvez prouver que cette démission s'est faite sous la pression de l'employeur (par exemple, si on vous a fait signer sur le champ un papier que vous n'avez pas compris) vous pouvez demander à l'employeur qu'il ne prenne pas en compte votre démission.

De préférence, faites-vous appuyer par un délégué du personnel ou un militant syndical CGT dans votre démarche. Si l'employeur refuse, l'affaire peut être portée devant le Conseil de prud'hommes.



Si vous avez réellement la volonté de démissionner, **vous devez respecter un délai de préavis** (voir à cette rubrique page 26).

Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins LA CGT

www.cgt.fr

La CGT vous conseille

Si vous souhaitez quitter votre emploi parce que, comme c'est trop souvent le cas dans le secteur de la propreté, votre employeur a une attitude de patron-voyou (il ne paie pas vos heures supplémentaires ou complémentaires, il ne



Y'EN A MARRE

vous donne pas tous les congés auxquels vous avez droit, bref il commet des infractions régulières et répétées à la législation du travail), optez plutôt pour la prise d'acte ou la résiliation judiciaire de

votre contrat de travail.

Avec **la procédure de « prise d'acte »**, vous indiquez à votre employeur, généralement par LR avec AR que vous prenez acte qu'il n'exécute pas le contrat de travail conformément à ce qui était convenu et que vous considérez que cette mauvaise exécution vaut rupture du contrat du fait de l'employeur. **Il est fortement recommandé de faire précéder cette prise d'acte par des mises en demeure de l'employeur en RAR de respecter ses obligations.**

Pour faire valoir vos droits à indemnités, vous devrez saisir le Conseil de Prud'hommes qui statuera dans le mois suivant, directement en bureau de jugement. A conseiller quand on est certain d'avoir retrouvé un emploi ou après un référés prudhommal pour le paiement des salaires.

vous pouvez aussi demander **la résiliation du contrat de travail par le juge** du fait des manquements de votre employeur à ses obligations contractuelles. Si le juge prud'homme estime que les manquements sont suffisamment graves, il prononcera la résiliation judiciaire du contrat et vous aurez droit aux indemnités de licenciement, y compris à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pour rupture abusive. Dans le cas contraire, le contrat se poursuivra. C'est un avantage majeur par rapport à la prise d'acte.

L'intérêt de ces deux modes de rupture à l'initiative du salarié par rapport à la démission, **si les griefs sont importants, fondés et contemporains** est qu'ils vous permettent de percevoir les indemnités de licenciement, les allocations chômage et les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais votre dossier doit être « lourd » ! Aussi, avant toute décision, prenez contact avec le secteur juridique d'une structure CGT pour qu'elle vous conseille.

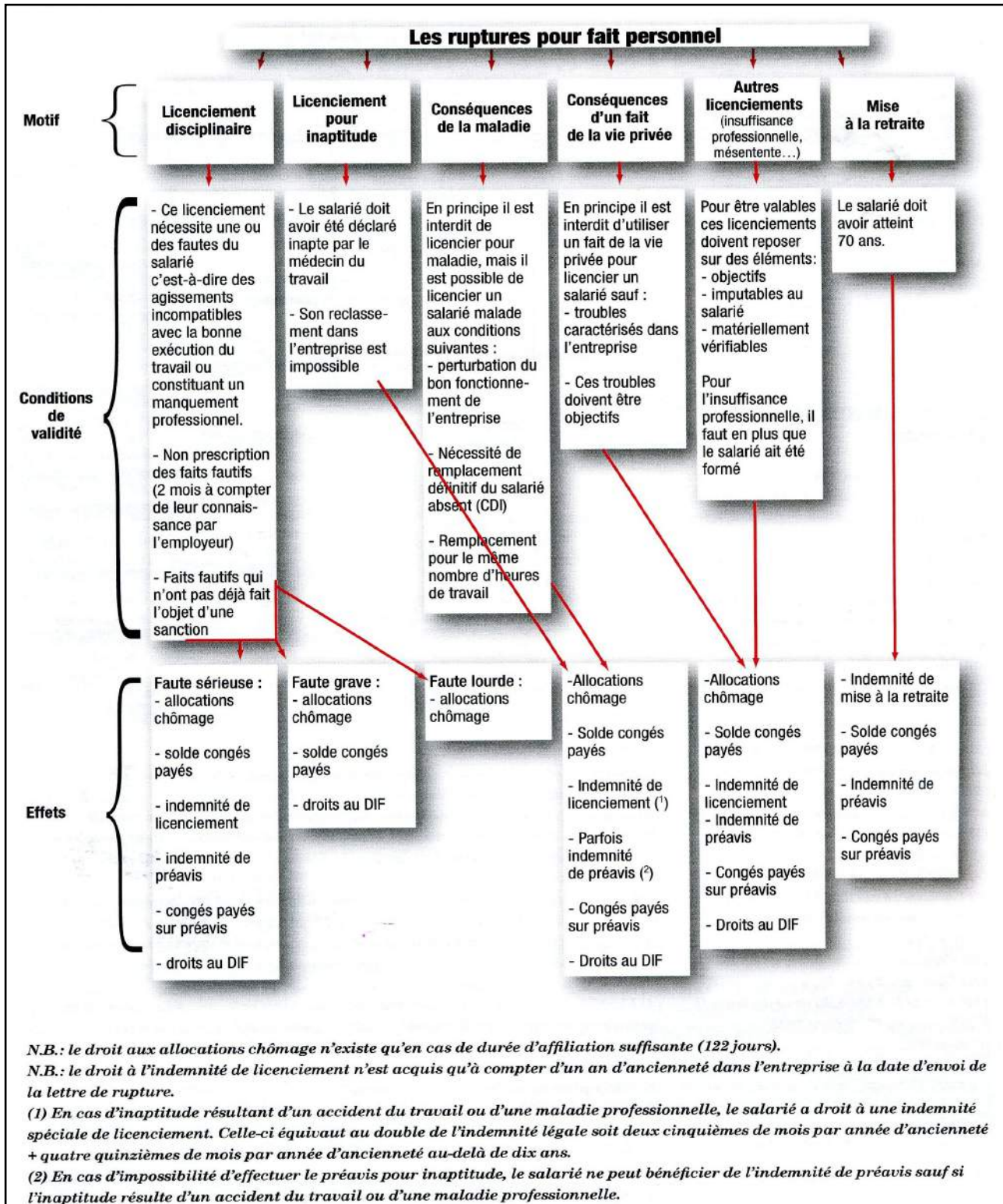
Le licenciement

Le licenciement peut être prononcé pour motif personnel (faute ou non du salarié) ou économique (lié à des difficultés de l'entreprise).

Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est possible :

- pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié),
- ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, donc sans faute).



Le licenciement pour faute

La qualification de la faute aura des conséquences juridiques importantes (Ex : la faute grave prive le salarié de préavis et d'indemnités). On distingue différents degrés dans la gravité de la faute.



EX : insubordination (= acte caractérisé d'indiscipline), état d'ébriété flagrant, refus délibéré de pointer, mensonge pour justifier une absence, mépris des consignes de sécurité)

➔ **La faute légère** n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (sauf si elle se répète) mais peut justifier des sanctions disciplinaires moins graves.

EX. : retards occasionnels, oubli de pointer, légères erreurs, mauvaise humeur passagère.

➔ **La faute sérieuse** se situe un degré au-dessus dans la gravité. Elle peut justifier un licenciement. Elle résulte souvent d'un comportement du salarié.

EX. : retards répétés qui désorganisent le travail, injures à l'égard d'un supérieur hiérarchique, mésentente avec d'autres salariés nuisant au fonctionnement du service.

➔ **La faute lourde** est intentionnelle et révèle l'intention de nuire à l'employeur. Elle est donc d'une gravité exceptionnelle et justifie le départ immédiat du salarié (sans indemnité de préavis) et la suppression de ses indemnités de licenciement et de congés payés. Le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts s'il lui a causé un préjudice.

EX : divulgation de secret de fabrication, destruction de matériel, détournement de clientèle, vol de documents ou de matériel.

➔ **La faute grave** est une violation importante des obligations résultant du contrat de travail et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle justifie le départ immédiat du salarié, sans indemnité compensatrice de préavis ni indemnité légale de licenciement.

En résumé	Faute légère	Faute sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Licenciement possible ?	non	oui	oui	oui
Départ immédiat ?	non	non	oui	oui
Indemnité de licenciement ?	oui ^(*)	oui	non	non
Indemnité de congés payés ?	oui ^(*)	oui	oui	non
Indemnité de préavis ?	oui ^(*)	oui	non	non

^(*) Si le licenciement a lieu malgré tout.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié conserve ses droits à participation, intéressement et allocation chômage.

Le licenciement sans faute

Des événements non fautifs mais liés à la personne du salarié peuvent justifier son licenciement sans faute.

➔ **L'incompétence professionnelle**

EX. : manque de productivité, manque d'autorité pour un cadre, incapacité à prendre une décision dans un poste à responsabilité

➔ **L'inaptitude physique** suite à une longue maladie ou à un accident

➔ **La perte de confiance**

EX. : mariage du salarié avec un concurrent direct de son employeur,

➔ Pour les cadres : **mésentente ou opposition d'opinion** (par exemple par rapport à la stratégie de l'entreprise) avec son employeur.

▲ Qu'il soit pour faute ou sans faute, le licenciement pour motif personnel n'est possible que pour cause réelle et sérieuse.

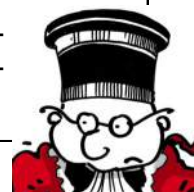
➔ La cause est réelle si les faits présentés comme motif de rupture existent concrètement et peuvent être vérifiés (= le motif n'est pas imaginaire ou inexact)

➔ La cause est sérieuse si elle présente une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de son travail par le salarié et nécessite donc son licenciement.



Le fait d'avoir participé à une grève ou réclamer un droit ne peut en aucun cas donner lieu à un licenciement !!

Un licenciement pour motif personnel peut être contesté devant le tribunal des prud'hommes.



La procédure en cas de licenciement pour motif personnel

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre signature.

➔ **La lettre de convocation à l'entretien préalable** doit indiquer les éléments suivants :

- objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (c'est-à-dire envisager le licenciement du salarié),
- date, heure et lieu de cet entretien,
- possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié,
- coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail pour que le salarié puisse se procurer la liste de ces conseillers.

➔ **L'entretien** ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables (c'est à dire sauf dimanche et jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre. Le jour de la présentation de la lettre ne compte pas.

En cas de procédure disciplinaire, l'entretien doit avoir lieu dans les **2 mois** qui suivent la connaissance des faits reprochés au salarié.

➔ **Au cours de l'entretien**, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagé, et recueillir les explications du salarié. L'employeur ne doit pas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.

➔ Le salarié n'est pas obligé de **se présenter à l'entretien préalable**. Mais il est fortement conseillé de s'y présenter en étant accompagné d'un élu du personnel ou d'un conseiller du salarié, ou, à défaut et a minima, par un collègue de travail. Mais attention ce n'est pas toujours possible, car ce collègue n'est pas protégé s'il le fait. En cas d'impossibilité de se présenter à l'entretien aux date et heure fixées, il est important de faire connaître par écrit à l'employeur cette impossibilité et son motif. Le report de l'entretien étant difficile à obtenir, il est préférable de se faire aider par un représentant du personnel ou un conseiller du salarié.

➔ **Le licenciement**, même s'il est envisagé, **peut ne pas avoir lieu** compte tenu des explications données par le salarié sur les faits reprochés et suite à une mobilisation syndicale et de ses collègues.

➔ **Le licenciement, s'il a lieu**, doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien. La loi ne fixe pas de délai maximal pour l'envoi de la lettre, sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire (1 mois maximum après le jour fixé pour l'entretien préalable).



➔ **La lettre notifiant le licenciement** doit être signée par l'employeur ou son représentant.

Elle doit énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement, qui doivent être matériellement vérifiables. L'absence de motifs dans la lettre ou leur manque de précision rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

➔ Le contrat n'est pas rompu dès la notification du licenciement. Le salarié reste tenu d'**exécuter un préavis**, sauf dispense de l'employeur ou en cas de licenciement pour inaptitude, faute grave ou faute lourde.

➔ Des procédures particulières doivent être appliquées en cas de **licenciement envisagé d'un salarié protégé** (par exemple un élu du personnel ou un délégué syndical) et l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être demandée (article L412-18 du Code du Travail).

Le licenciement pour motif économique

Il n'existe quasiment pas dans le secteur du nettoyage compte tenu des articles 7 à 7.7 de la Convention Collective (ex annexe 7) qui garantissent le transfert des contrat de travail en cas de changement de prestataire.



La rupture conventionnelle



La rupture conventionnelle est une procédure particulière par laquelle l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les conditions de la rupture du contrat de travail.

A la différence d'une démission, le salarié peut percevoir les allocations chômage à la suite d'une rupture conventionnelle.

La procédure

⇒ Un ou plusieurs entretien(s)

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

- † soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, titulaire ou non d'un mandat syndical ;
- † soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié, choisi sur une liste dressée auprès de l'autorité administrative par les organisations syndicales représentatives dans le département.

⇒ Un délai pour exercer le droit de rétractation

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- ☞ impose un délai minimum de **15 jours calendaires** (tous les jours de la semaine sont comptabilisés, y compris le WE. ...) pour exercer ce droit de rétractation entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ;
- ☞ et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (c'est le « **droit de rétractation** ») sans avoir à motiver sa décision.

⇒ L'homologation de la convention par l'autorité administrative

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (= la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la conso, du travail et de l'emploi = Direccte), avec un exemplaire de la convention de rupture.

L'autorité administrative dispose d'un **délai d'instruction de 15 jours ouvrables** à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement

des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (= homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.



Les indemnités dues au salarié

Le salarié doit percevoir une « **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Par ailleurs, s'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.



Afin de protéger les droits du salarié, **la rupture conventionnelle n'est pas applicable** aux ruptures de contrat de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).



La rupture conventionnelle peut être contestée devant le tribunal des prud'hommes dans le délai d'un an à partir de son homologation par la DIRRECTE. Elle peut être considérée comme nulle si elle a été conclue sous la pression de l'employeur.

Voir les articles
L1243-1 à
L1243-12
du Code du
Travail

LA FIN DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

La rupture anticipée du contrat

⇒ Elle n'est possible qu'en cas de :

- ✂ Accord entre les parties
- ✂ Faute grave ou faute lourde du salarié
- ✂ Force majeure : événement extérieur aux parties, imprévisible, irrésistible et rendant impossible la poursuite du contrat *tel qu'un incendie qui détruit les locaux de travail*
- ✂ inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail.
- ✂ Si le salarié trouve une embauche sous CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, il doit respecter un délai de préavis égal à 1 jour de préavis par semaine de contrat calculé sur la totalité de la durée du CDD si celui-ci comportait une date de fin précise ou sur la durée déjà effectuée du CDD dans le cas de remplacement d'un salarié absent. La durée du préavis, calculée en jours ouvrés (jours réellement travaillés), ne peut pas dépasser 2 semaines.



Au terme du contrat (renouvellements éventuels inclus)

Le contrat prend fin mais ...

⇒ ... **Le terme du CDD** initialement fixé **peut être reporté** lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu. Le report est possible jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.

⇒ ... **Si le salarié conserve son emploi** après l'échéance du CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, **le contrat devient un CDI**. Voir réponse ministérielle n° 9599 du 5/03/2013 relative à la requalification du contrat de travail. Le salarié conserve l'ancienneté acquise au cours du CDD et la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

**Construisons notre quotidien
et décidons de notre avenir en
prenant contact avec la CGT**
www.cgt.fr

⇒ **En dehors de ces cas :**

- ✂ **si l'employeur rompt le contrat avant son terme**, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin du contrat plus l'indemnité de précarité.
- ✂ **Si le salarié rompt le contrat**, (sauf si rupture justifiée par une embauche à durée indéterminée) l'employeur a droit à une indemnité égale au préjudice subi. Le montant de cette indemnité peut être prévue au contrat, être négociée entre les parties ou fixée par le Conseil de prud'hommes saisi s'il y a litige.

L'employeur ne peut pas conclure pour le même emploi un nouveau CDD.

Il doit respecter un délai dit « **délai de carence** ». Tout contrat conclu en méconnaissance de cette règle est réputé conclu pour une durée indéterminée.

- pour un CDD inférieur à 14 jours, le délai équivaut à la moitié de la durée du CDD
- pour un CDD supérieur à 14 jours le délai équivaut au tiers de la durée initiale du CDD.

Par exemple, si votre CDD sur un poste a été de 3 mois, le délai de carence est de 1 mois.

Par contre, **cette règle ne s'applique pas dans le cas d'une prolongation de l'absence du salarié que vous remplacez.**

Au terme du contrat

Une indemnité de précarité est due si le salarié n'est pas embauché définitivement. Elle est égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la durée du contrat.

L'indemnité de précarité d'emploi n'est pas due, sauf accord plus favorable, dans certains cas :

- ⊗ contrats saisonniers
- ⊗ CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- ⊗ CDD conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires (« job d'été ») ;
- ⊗ CDD qui se poursuit par un CDI sauf si le CDD d'origine est irrégulier;
- ⊗ sauf dispositions conventionnelles plus favorables, contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, contrat d'avenir, ...)
- ⊗ salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La CGT vous conseille

Si vous avez des CDD consécutifs pour remplacer diverses personnes sur différents postes, vous pouvez obtenir devant le Conseil de prud'hommes **la requalification de votre CDD en CDI**.



En effet, dans ce cas, les tribunaux jugent que les CDD ne répondent pas à des besoins ponctuels mais aux besoins du fonctionnement normal et permanent de l'entreprise et doivent donc être requalifiés en CDI.

Voir, sur ce point, deux décisions de la Cour de Cassation (arrêt du 26/01/2005, 02-45.342 Cour de Cassation chambre sociale et arrêt du 11/10/2006 Cour de Cassation, civile, Chambre sociale 05-42.632).

N'hésitez pas à demander l'aide du secteur juridique d'une structure CGT afin de préparer l'argumentation à développer devant les juges.



LES DROITS ET FORMALITÉS LIÉS À LA RUPTURE QUEL QUE SOIT SON MOTIF

Avant la rupture

➔ Le préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture (l'employeur en cas de licenciement ou mise en retraite d'office, le salarié en cas de démission ou départ en retraite)

La durée de préavis est différente pour le salarié et pour l'employeur et elle varie selon la qualification du salarié et son ancienneté. Elle est précisée dans votre convention collective.

CCN - Extrait Article 4.11.2. : Préavis réciproque

a) agents de propreté :

- de 1 mois à 6 mois d'ancienneté : 1 semaine pour l'employeur, 2 jours pour le salarié ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié.

b) employés :

- de 1 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 mois pour le salarié.

c) techniciens et agents de maîtrise :

- de 2 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois réciproques.

d) cadres :

- 3 mois réciproques à l'expiration de la période d'essai.

➔ L'autorisation d'absence pour chercher un nouvel emploi



Pendant la période de préavis, le salarié a droit à **2h par jour** pour chercher un nouvel emploi.

Si le salarié travaille moins de 35H par semaine, l'autorisation d'absence est diminuée en proportion.

Cette autorisation d'absence est rémunérée dans le seul cas où la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur.

CONNAÎTRE SES DROITS,
POUR LES FAIRE APPLIQUER !

CCN - Extrait article 4.11.1. : conditions de la rupture

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à **2 heures d'absence par jour pour rechercher un nouvel emploi**. Au cas où le salarié effectue moins de 35 heures par semaine, le temps d'absence autorisé est calculé au prorata des heures travaillées.

Ce temps d'absence est rémunéré dans le seul cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Ces heures peuvent être groupées en fin de préavis par accord entre les parties, ou prises chaque jour une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur.

Après la rupture

⇒ Le versement des indemnités

Avec son dernier salaire, le salarié dont le contrat a été rompu, reçoit aussi ^(*) :

- **l'indemnité de licenciement** : tout salarié licencié bénéficie, sauf cas de faute grave ou lourde, d'une indemnité conventionnelle de licenciement et, si elle est plus favorable de l'indemnité légale de licenciement. Voir le détail à l'article 4.11.3 de la Convention Collective.
- **les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés**

⇒ La réception des documents de fin de contrat

L'employeur doit aussi remettre au salarié « quel que soit le contrat (CDD, CDI...) et quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement, fin de CDD...) » les documents de fin de contrat :

- ☰ **un certificat de travail** sur lequel sont mentionnés exclusivement :
 - Les dates d'entrée et sortie de l'entreprise
 - Les différents emplois occupés et les périodes correspondantes
- ☰ **une attestation Pôle Emploi** pour bénéficier des droits aux allocations chômage et déterminer leur montant.
- ☰ **le reçu pour solde de tout compte** qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié par l'employeur à la fin du contrat.

LA CGT, LE SYNDICAT DE PROXIMITÉ QUI NOUS ACCOMPAGNE AU QUOTIDIEN

Convocation à un entretien préalable, procédure prud'homale, questions sur notre convention collective...

La CGT est présente dans la plupart des localités. Défenseurs syndicaux, conseillers du salarié, ils sont à notre écoute pour nous accompagner dans nos démarches et faire respecter nos droits.

La CGT vous conseille

Vérifiez soigneusement ces 3 documents car ils vous seront nécessaires pour faire valoir un certain nombre de droits.



Notamment, **si votre contrat de travail a fait l'objet d'un transfert** à un nouvel employeur suite à la perte d'un marché par votre 1^{er} employeur, **regardez attentivement** :

- ☞ Si la date d'entrée qui figure sur le certificat de travail est bien celle de votre embauche avec le concurrent qui a perdu le marché.
- ☞ Si les périodes travaillées avec votre 1^{er} employeur figurent bien sur votre attestation Pôle Emploi.

→ **S'il y a des erreurs, demandez leur correction par courrier à votre patron et imposez-lui un délai de réponse** (par exemple avec la formule « je vous remercie de me retourner ces documents dûment corrigés sous huitaine et par courrier recommandé »)



Quelle que soit votre situation, vérifiez le reçu pour solde de tout compte car les sommes indiquées sur ce reçu sont considérées comme étant exactes et vous ayant été effectivement versées par votre employeur.

- ☞ **Si vous avez signé le reçu** pour solde de tout compte que l'employeur n'aura pas manqué de vous mettre sous le nez, en insistant lourdement pour avoir votre signature illico, vous avez seulement 6 mois pour contester le montant ou le versement des sommes inscrites (article L1234-20 du Code du Travail).
- ☞ **Si vous n'avez pas signé le reçu** pour solde de tout compte, vous pouvez le contester dans les 3 ans suivant sa remise.
- ☞ **Si vous n'êtes pas sûr** que les sommes payées correspondent aux montants réellement dus, nous vous conseillons d'ajouter, après « reçu pour solde de tout compte », la mention : « sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs » qui prive l'employeur d'être libéré de toute dette à votre rencontre au delà de 6 mois.
 - Voir à ce sujet la décision de justice : Cour de Cassation chambre sociale du 26/02/1985 n° de pourvoi 82-42807.



3. LE TEMPS DE TRAVAIL

LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL, QUE LE SALARIÉ SOIT À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL.

Dans le secteur de la propreté, les entreprises utilisent parfois « l'annualisation » ou « modulation du temps de travail ».

Pour éviter de rémunérer des heures supplémentaires, ils concluent avec les organisations syndicales complaisantes un « accord de modulation du temps de travail » qui les autorise à faire varier la durée hebdomadaire du travail en fonction des pics prévus d'activité.

La durée hebdomadaire du travail est calculée non pas chaque semaine mais en faisant **une moyenne sur une période d'un semestre civil** (26 semaines).

En clair, l'employeur peut demander au salarié à temps plein d'effectuer plus de 35 heures certaines semaines en cas de pic de travail, et moins de 35 heures en périodes de moindre activité. Idem pour le salarié à temps partiel : s'il a un contrat de 16 heures hebdomadaires, certaines semaines, il fera 12 heures, d'autres 20, 21, ...

⇒ Règlementation de la modulation

- L'employeur doit fournir au salarié un planning prévisionnel de travail au minimum chaque début de mois mais ce planning peut être modifié avec un **décalage de prévenance de seulement 3 jours ouvrés**
- en aucun cas la durée du travail ne doit excéder **10 heures par jour**
- les variations d'horaires ne doivent pas porter la durée du travail à plus de **44 heures par semaine pour un salarié à temps plein**.

⇒ Discrimination entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel concernant le paiement du salaire

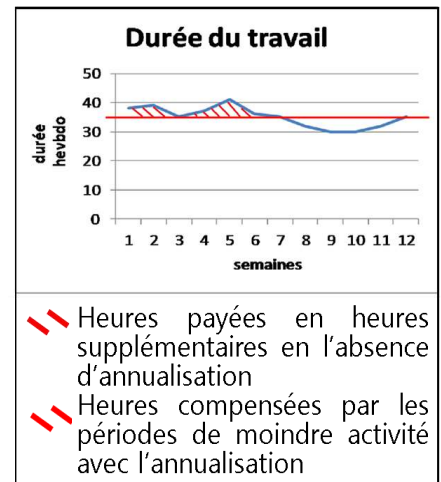
La CCN prévoit le lissage du salaire pour les salariés à temps plein qui subissent l'annualisation, mais rien de tel pour les salariés à temps partiel. Et, bien souvent, les accords de modulation signés dans les entreprises excluent les salariés à temps partiel du bénéfice du lissage de leur salaire.

Résultat : un salaire qui fluctue d'un mois à l'autre, pouvant passer du simple au double (ou du simple à la moitié !) en fonction de l'activité.

Cela est très pénalisant pour les travailleurs concernés puisque, ignorant le montant du salaire qu'ils vont percevoir le mois suivant, ils ne peuvent anticiper ni planifier aucune dépense un peu importante et, certains mois, leur salaire est tellement faible qu'il ne leur permet pas de couvrir les dépenses « contraintes » habituelles (loyer, cantine scolaire, transport, ...).

CCN – Extrait article 6.1.4 Organisation du temps de travail - Rémunération mensuelle moyenne

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).



La CGT vous conseille

Si un accord de modulation est en passe d'être signé (ou révisé) dans votre entreprise, contactez immédiatement ceux qui vont négocier cet accord et imposez-leur de ne signer que si l'accord prévoit un lissage du salaire pour tous, salariés à temps plein ET salariés à temps partiel.





LE TRAVAIL DE NUIT



CCN – Article 6.3.1. Statut du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Est également travailleur de nuit, au sens des articles L.3122-31 et R.3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit.



CCN – Article 6.3.3. Durées maximales

La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et, par dérogation, peut être portée à 10 heures à condition que des périodes de repos, d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation, soient accordées aux salariés concernés, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 40 heures

sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et, par dérogation, peut être portée à 44 heures.

CCN – Article 6.3.2. Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à **un repos compensateur de 2 % du travail effectif** accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

CCN – Article 6.3.5. Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20 % ;
- travaux occasionnels : 100 %.

LE TRAVAIL A TEMPS COMPLET

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de travail de 35 heures hebdomadaires doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

↪ Les heures supplémentaires

S'il n'y a pas modulation de l'horaire de travail, le salarié à temps plein peut être amené à faire des heures supplémentaires. Sauf motif légitime (délai de prévenance trop court, garde d'enfant en bas âge, ...), il est tenu d'accomplir ces heures sup. A défaut, il risque une sanction.

Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de **25%**, les suivantes de **50%**.

Code du travail - Article L3121-22

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une **majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.**

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux **ne peut être inférieur à 10 %.**

La CGT vous conseille

Vous avez le droit (moral) de protester auprès d'un élu du personnel qui signerait une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un taux de majoration d'heure supplémentaire inférieur à ce que prévoit le Code du travail !!



LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

MODIFICATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : COMPLÉMENT D'HEURES ET HEURES COMPLÉMENTAIRES



Les salariés à temps partiel ne peuvent avoir qu'une augmentation de leur durée du travail (**pas de diminution !**)

Cette augmentation du temps de travail sous forme de complément d'heures ou d'heures complémentaires ne doit pas être régulière mais correspondre à des tâches ou remplacements exceptionnels. Si ces heures en supplément sont régulières, le salarié est en droit de demander l'augmentation définitive de la durée de travail figurant dans son contrat.



Le complément d'heures



La loi dite de « sécurisation de l'emploi », qui a pris effet à partir du 16 juin 2013, a prévu la possibilité pour l'employeur d'avoir recours à des avenants temporaires pour faire effectuer plus d'heures que celles prévues au contrat de travail.

Cette loi est la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 que la CGT a combattu et n'a pas signé car, contrairement à ce que son nom laisse croire, il favorise la flexibilité et la précarité des salariés.

La disposition de cette loi qui introduit la possibilité pour un employeur d'avoir recours jusqu'à 8 fois dans l'année à ces avenants temporaires a été intégrée à la CCN des entreprises de propreté et services associés à l'article 6.2.5.2. « Compléments d'heures » .

L'employeur peut augmenter jusqu'à 8 fois dans l'année le temps de travail du salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Autrement dit : 8 avenants maxi pour surcroît d'activité et ... 1, 2, 3, ...8, voire plus, pour remplacement d'un salarié absent.



Le salarié est libre d'accepter ou de refuser le complément d'heures, sans être menacé d'aucune sanction par son employeur.

S'il accepte, un avenant (document écrit et signé par le salarié et l'employeur et qui modifie le contrat initial) est obligatoire si le complément d'heures est supérieur à un 10^{ème} de la durée de travail inscrite au contrat.

Mais, aucune durée maximale n'est fixée pour ces avenants (ils peuvent s'étaler de 1 jour à ... plusieurs mois) **et aucune limite n'est fixée au complément d'heures** (il peut aller de 1 heure à ... 18, voire 24h99 pour les salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2014 pour 10 heures hebdomadaires).

➔ Rémunération

Depuis le 1^{er} juillet 2014 ce complément d'heures, figurant dans un avenant, est majoré de **10 %** dès la première heure et les heures effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de **25 %**.



➔ Augmentation définitive de la durée de travail figurant au contrat si ...

... Si vous avez fait des compléments d'heures pour surcroît d'activité, vous avez droit dans certains cas, à la fin de l'année civile, à l'augmentation de la durée de travail figurant dans votre contrat de travail

Par exemple, pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois, votre temps de travail est augmenté de 5 % de la moyenne des heures effectuées dans ces avenants et pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins un mois, réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans ces avenants (article 5.5 de la CCN).



Exemple 1

Vous avez conclu, le 1^{er} juillet 2014 un contrat de travail pour une durée hebdomadaire de 20 heures.

Votre employeur vous a demandé 4 fois dans l'année de faire un complément pour surcroît d'activité de 4 heures pendant 2 semaines et 4 fois un complément de 6 heures pendant une semaine. Lors d'une de ces semaines, vous avez fait 2 heures en plus du complément d'heures.



Vous avez fait sur cette semaine là :

- les 20 heures « normales », prévues au contrat : elles sont payées à 100 % du taux horaire
- les 4 heures du complément d'heures prévues dans l'avenant temporaire : elles sont payées à 110 % du taux horaire
- 2 heures complémentaires : elles sont payées 125% du taux horaire.

Et vous avez fait aussi, sur 2014, au 31 décembre :

- 8 avenants temporaires (donc ... au moins 4 !) inférieurs à 1 mois
- dont 4 avenants à 4 heures ; soit $4 * 4 = 16$ heures
- et 4 avenants à 6 heures ; soit $4 * 6 = 24$ heures.

➤ La moyenne des heures effectuées dans ces 8 avenants est de $(16 + 24) / 8 = 40/8 = 5$ heures

➤ Votre employeur doit donc vous proposer de conclure un avenant définitif qui augmente votre durée du travail de 5% de 5 heures, soit $(5 * 5/100 =) 0,25$ heure (1/4 d'heure par semaine !).

Exemple 2 pour le calcul des majorations

Embauché(e) avant le 1^{er} juillet 2014, votre contrat de travail à temps partiel est de 10 heures par semaine. Votre employeur vous propose un complément de 2 heures par semaine pendant un mois. Cette durée de 2 heures est supérieure à 1/10^{ème} de votre durée contractuelle.



Vous acceptez ce complément d'heures et signez deux avenants temporaires pour 2 heures hebdomadaires pendant 1 mois.

- Les deux heures effectuées en plus chaque semaine doivent être majorées de 10 %
- Une semaine vous faites 5 heures de travail en plus au lieu des 2 heures prévues : les 2 premières heures qui sont majorées de 10% et les 3 autres heures qui n'étaient pas prévues dans l'avenant sont majorées de 25%.

En l'absence d'avenant écrit, une revalorisation de la mensualisation est possible en application des articles 6.2.6 de la convention collective et L3123-15 du code du travail (voir page suivante).



Les heures complémentaires

Il s'agit d'un dispositif plus ancien mais qui est toujours en vigueur. Ce dispositif ne nécessite pas la conclusion d'un avenant.

Pour faire simple : les « heures complémentaires » des temps partiels sont les « heures supplémentaires » des temps complets. Avec cette différence importante toutefois : elles sont moins bien rémunérées que les heures supplémentaires !

➔ Règlementation

- ➔ Les heures complémentaires peuvent aller **jusqu'à 1/3 du temps de travail** habituel.
- ➔ Elles peuvent être proposées par l'employeur au salarié à temps partiel, mais **elles ne sont pas obligatoires** : le refus d'effectuer des heures complémentaires par un salarié ne peut en aucun cas être un motif de sanction ou de licenciement.
- ➔ Elles **ne doivent pas être régulières** mais correspondre à des tâches ou remplacements exceptionnels. Si elles sont régulières, le salarié est en droit de demander l'augmentation définitive de la durée de travail figurant dans son contrat (voir nos conseils)

La CGT vous conseille pour exiger l'augmentation de votre mensualisation

Deux textes pouvant s'appliquer à cette situation, nous vous conseillons vivement de vous adresser à une structure CGT pour qu'elle vous aide à vérifier si vous pouvez exiger l'augmentation de votre durée du travail par avenant définitif à votre contrat. En effet, selon les cas, vous pouvez le demander en vous appuyant soit sur la CCN soit sur le code du Travail (voire sur les deux textes !).

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à un temps plein.

Pour la Cour de cassation même un seul mois à temps plein suffit à requalifier le contrat de travail à temps partiel en temps complet (décision du 12 mars 2014 n° de pourvoi 12-15014). **Rapprochez-vous d'une structure CGT pour qu'elle vous aide à former votre demande de requalification devant le conseil de Prud'hommes.**

CCN - Article 6.2.6. Heures complémentaires

En application des articles L. 3123-17, alinéa 3, et L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11 % et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.



CCN - suite Extrait de l'article 6.2.6. : Heures complémentaires.

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, **la durée de travail est automatiquement augmentée** du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable des dispositions définies à l'article L. 3123-15 du code du travail.

Code du Travail - Article L3123-15

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, **celui-ci est modifié**, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

➤ Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires en général ne font pas l'objet d'un avenant au contrat, mais elles doivent simplement figurer sur la fiche de paye du salarié avec les majorations correspondantes.

- ➔ **Avant le 1^{er} janvier 2014**, les heures complémentaires n'étaient pas majorées lorsqu'elles ne dépassaient pas 10 % des heures fixées au contrat. Les heures effectuées au delà étaient payées avec une majoration de 25 %.
- ➔ **Entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2014**, les heures complémentaires ont été majorées de 10 % jusqu'à 10 % du temps de travail figurant au contrat.
- ➔ **Depuis le 1^{er} juillet 2014**, elles sont majorées de **11%**. Elles sont toujours payées **25 %** au delà de 10 % du temps de travail figurant au contrat et dans la limite de 1/3 de ce même temps de travail.



Certaines entreprises de nettoyage en cas d'heures complémentaires rémunèrent le remplacement du salarié absent par une « **prime de remplacement** » forfaitaire qui ne détaille pas les heures effectuées.

Cette pratique **n'est pas légale**.

Une demande doit être faite auprès de l'employeur pour remplacer cette prime de remplacement par des heures complémentaires, avec les majorations qui sont dues.

Il ne faut pas hésiter à se faire appuyer par un délégué du personnel ou un militant CGT de proximité et, si nécessaire, contester devant le Conseil des Prud'hommes.

De plus, la « prime de remplacement » peut avoir aussi des conséquences négatives sur les indemnités journalières de maladie et les droits à la retraite.

Exemple 1

Vous avez été embauché(e) avant le 1^{er} juillet 2014 et votre contrat de travail à temps partiel est de 10 heures par semaine. Votre employeur vous propose de faire 2 heures complémentaires par semaine pendant un mois.

Ces deux heures effectuées en plus chaque semaine doivent apparaître sur votre fiche de paye.

- ⌚ La 1^{ère} heure complémentaire correspond à 10% de votre temps de travail contractuel : elle sera majorée de 11%
- ⌚ la 2^{ème} heure sera majorée de 25%

Exemple 2

Vous avez été embauché(e) après le 1^{er} juillet 2014 et votre contrat de travail à temps partiel est de 16 heures par semaine. Votre employeur vous propose de faire 2 heures complémentaires par semaine pendant un mois.

Ces deux heures effectuées en plus chaque semaine doivent apparaître sur votre fiche de paye.

- ⌚ 1,6 complémentaire correspond à 10% de votre temps de travail contractuel : elle sera majorée de 11%
- ⌚ 0,4 heure complémentaire (2 h – 1,6 h) sera majorée de 25%.



AMPLITUDE ET NOMBRE DE VACATIONS JOURNALIÈRES

➤ **L'amplitude journalière** est égale au nombre d'heures entre la première heure d'embauche de la journée et l'heure de débauche à la fin de la journée.

Exemple : un salarié à temps partiel à 16 heures par semaine qui embauche le matin à 6 heures sur son premier chantier ne doit pas travailler au-delà de 19 heures (6 + 13) sur son deuxième chantier de la journée.

➤ **La vacation** est définie dans l'article 6.2.4 de la CCN

Exemple : un salarié qui effectue entre 16 et 24 heures de travail par semaine doit avoir au maximum 2 vacations par jour (c'est-à-dire au maximum 2 chantiers situés à 2 endroits différents).

CCN – Extrait Article 6.2.4.

La vacation est définie comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à 1 heure est payée comme 1 heure de travail.

CCN – Extrait Article 6.2.4.2.

Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail :		
Durée hebdomadaire (d)	Nombre de vacations (au maximum)	Amplitude journalière (heures)
(d) < 16 heures	2	12
(d) entre 16 heures et 24 heures	2	13
(d) > 24 heures	3	13



LE REPOS

LES CONGÉS PAYÉS

↳ La « Période de référence »

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

↳ Durée du congé : mode de calcul

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur**. Cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines du lundi au samedi) pour une année complète de travail effectuée durant la période de référence prise en compte.



↳ Période légale de prise de congé

La période légale des congés payés se situe **entre le 1^{er} mai et le 31 octobre** : c'est donc un droit pour le salarié de prendre ses congés pendant cette période mais ce n'est pas une obligation. Le solde (tout ce qui n'est pas pris pendant cette période) doit être pris avant le 31 mai de l'année suivante sinon ..., sauf cas particuliers, c'est perdu !

La période fixée pour le congé légal du salarié est obligatoirement non travaillée. **Les dates de départ et de retour sont impératives.**

Il est important, avant de partir, d'avoir reçu le document de l'employeur accordant le congé avec la mention de la date de retour qui correspond bien à la demande. **Un retour postérieur à la date de reprise mentionnée par l'employeur expose à un risque de licenciement.**



La « **journée de solidarité** » prélevée sur les congés a réduit leur nombre à 29 jours !

Cette durée est valable pour les salariés à temps plein et à temps partiel.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Code du travail - Article L3141-4: Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

↳ Cela signifie que si vous avez été absent au plus 4 semaines au cours de la période de référence (1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante en règle générale) vous avez droit à l'intégralité des vos congés.

Rappel: les périodes de congé maternité, accidents du travail et accidents de trajet dans la limite d'une année sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés.

La CGT vous conseille

Votre CCN prévoit que :

1. **Les conjoints salariés** travaillant pour le même employeur ont droit à prendre leur congé simultanément (CCN - article 4.10.1. Congés payés – généralités)
2. Pour les salariés à temps partiels qui ont **plusieurs employeurs**, ces employeurs doivent essayer d'harmoniser les dates de congés payés du salarié (CCN - article 6.2.3. Congés payés).



Si besoin faites appuyer votre demande par le syndicat CGT de votre entreprise ou, à défaut, par l'inspecteur du travail.

Le 1^{er} cas est un DROIT : exigez son respect.

Le 2^{ème} cas est une possibilité, exigez que vos employeurs fassent l'effort de se mettre d'accord pour que vos congés soient en même temps chez les uns et chez les autres.

➔ Cas des travailleurs d'outre-mer ou hors union européenne

CCN - Extrait de l'article 4.10.2

Afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il sera accordé, sur leur demande, **1 année sur 2**, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés et appelée « congé sans solde ». Cette demande devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.

La durée de cette période d'absence est en principe égale à la durée de la période de congés.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux travailleurs concernés au moment du départ.

La CGT vous conseille

Dans les faits, des durées supérieures à celle prévue par la CCN sont couramment demandées et accordées.

En tout état de cause, **ne partez pas en congés sans l'autorisation écrite mentionnant la durée de votre absence.**



➔ Garde d'un enfant malade

Chaque année civile, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier de 4 journées d'absence, rémunérées à 50%, sur présentation d'un certificat médical, pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans dont l'état nécessite leur présence.

En cas de maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans dont ils ont la charge, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de 3 jours par an.

➔ Le Compte Epargne Temps (CET)

Ce compte permet au salarié d'économiser des droits à congé payé non pris au cours d'une année pour les reporter sur une année suivante ; il les cumule avec les congés payés de l'année en cours pour s'absenter plus longtemps tout en étant payé.

Mais la possibilité d'ouvrir un tel compte n'est offerte qu'aux cadres et aux salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5. **L'immense majorité des salariés du secteur du nettoyage, c'est-à-dire l'ensemble des agents de service (AS, AQS, ATQS) et des chefs d'équipe (CE), n'ont pas accès à l'ouverture d'un compte-épargne temps.**



LES AUTORISATIONS D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR ÉVÈNEMENTS PERSONNELS

Les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle. Certaines de ces autorisations d'absence exceptionnelle sont obtenues par tous les salariés quelle que soit leur situation, mais d'autres sont soumises à condition d'ancienneté. La liste des événements qui ouvrent droit à autorisation d'absence exceptionnelle est donnée dans votre CCN.

Ces journées d'absence autorisée sont rémunérées : elles ne sont pas déduites du salaire et sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Un ou 2 jours supplémentaires, non rémunérés, peuvent être accordés sur demande de l'intéressé en complément des autorisations d'absence exceptionnelle.

CCN - Extrait de l'article 4.10.3. Congés pour événements personnels

1) Autorisations d'absence exceptionnelle offertes à tous les salariés sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un partenaire lié par un Pacs : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour.

2) Autorisations d'absence sous réserve d'avoir au minimum 6 mois d'ancienneté :

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès de petits-enfants : 1 jour.



4. SALAIRE ET ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE

BRUT, NET, DE BASE, MINIMUM, INDEMNITÉS, ...
DE QUELS SALAIRE ET ÉLÉMENTS DE SALAIRE PARLE-T-ON ?

➔ **Le SMIC** est le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

C'est un **taux horaire**.

Sauf cas prévus par la loi (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...) **aucun salarié, quels que soient son secteur professionnel, son âge, sa nationalité, son sexe, ..., ne peut être rémunéré en dessous de ce taux horaire.**

Le SMIC est revalorisé chaque 1^{er} janvier par le gouvernement. Pour 2015, il est égal à **9.61 euros**, ce qui donne, pour un salarié à temps plein (151,67 heures par mois), un salaire mensuel minimum de **1 457,52 euros**.

Depuis juin 2011, la CGT revendique un SMIC mensuel de 1 700 euros brut.

➔ **Les cotisations sociales** financent la protection sociale des salariés. Elles représentent ce que nous appelons, à La CGT, le « **salaire socialisé** » : chacun cotise aujourd'hui pour que demain ceux qui subiront un aléa de la vie qui les privera de revenu puissent avoir de quoi subvenir à leurs besoins

Les cotisations sociales sont **calculées** (on dit qu'elles sont « assises ») **sur le salaire brut** et elles sont payées :

- par l'employeur (= cotisations sociales patronales)
- et par le salarié (= cotisations sociales salariales)

C'est l'employeur qui les prélève sur le salaire brut et qui les reverse aux différents organismes sociaux :

- Sécurité sociale,
- assurance chômage
- retraite complémentaire obligatoire
- Apec (uniquement pour les cadres)

➔ **Le salaire de base** est le salaire mensuel brut avant déduction des cotisations sociales salariales mais sans les primes ni les heures supplémentaires. Il s'obtient **en multipliant le nombre d'heures mensuelles** (définies dans le contrat de travail) **par le taux horaire** correspondant à la catégorie et l'échelon du salarié.



➔ **Les avantages en nature** sont les équivalents en euros d'avantages « en nature » accordés par l'employeur (Ex : équivalent du montant d'un loyer si logement de fonction, équivalent du montant d'un repas si nourriture, ...)

➔ **Le salaire brut** est obtenu en additionnant : le **salaire de base + les majorations** (éventuelles) **pour heures supplémentaires ou complémentaires + les primes + les avantages en nature**

➔ **Les indemnités** sont des sommes versées au salarié pour le **dédommager de ses frais professionnels** (ex : remboursement des frais de trajet).

▲ A noter qu'il n'y a pas de cotisations sociales sur les indemnités.

➔ **Le salaire net** est le **salaire versé au salarié** (ce qu'il reçoit réellement)
C'est le salaire brut - les cotisations sociales salariales + les indemnités.

LE SALAIRE DE BASE

Nous indiquons ci-dessous les taux horaires bruts de chaque catégorie et chaque échelon qui, suite à la signature, le 7 octobre 2015, de l'avenant N° 14, seront en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Niveau	Echelon	Taux horaire A	Taux horaire B
ATQS	3	11,87	12,03
	2	11,04	11,22
	1	10,45	10,63
AQS	3	10,26	10,44
	2	10,16	10,35
	1	10,08	10,25
AS	3	10,02	10,20
	2	9,97	10,14
	1	9,94	10,09

AS = agent de service
 AQS = agent qualifié de service
 ATQS = agent très qualifié de service

A : secteur propreté ou prestations associées
B : secteur propreté et prestations associées sous réserve d'un exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement.

Exemples de prestations associées : entretien d'espaces verts, petite manutention, entretien immobilier...

La CGT vous conseille



Le problème rencontré fréquemment dans le secteur du nettoyage est que les sociétés cherchent à maintenir leurs salariés au 1^{er} échelon du niveau de qualification le plus faible (AS1) pour les payer au taux horaire minimum.

Autre problème : il faut **être très vigilant sur les prestations associées** (autres que celles de nettoyage) permettant d'être placé en catégorie B avec un plus de 0,15 à 0,25 € de l'heure.

**AVEC LA CGT
 PRENEZ
 VOS AFFAIRES
 EN MAIN**

Interpelez vos élus du personnel ou une structure CGT de proximité si vous êtes rémunéré comme catégorie A alors que vous devriez être en catégorie B.

Par exemple le groupe *Luxe et Traditions* a accepté de classer tout son personnel qui travaille dans des hôtels en catégorie B.

Concernant **la maîtrise et les chefs d'équipe**, les taux horaires bruts sont les suivants :

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,37
	MP4 (*)	16,08
	MP3	14,42
	MP2	13,00
	MP1	12,28
Chef d'équipe – CE	3	12,24
	2	12,12
	1	11,45

(*) Assimilé cadre.



Pour la filière administrative :

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	17,20
	MA2	16,30
	MA1	14,38
Employés – EA	EA4	12,92
	EA3	11,82
	EA2	10,72
	EA1	10,01

(*) Assimilé cadre.

Pour la filière cadres :

Niveau	Echelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 597,30
	CA5	4 207,68
	CA4	3 964,62
	CA3	3 429,66
	CA2	3 068,91
	CA1	2 601,56

LA PRIME D'EXPÉRIENCE

Le salarié du nettoyage a droit à **une prime d'expérience à partir de 4 ans d'ancienneté**.

Son montant varie selon l'ancienneté et est calculé sur le salaire de base, donc y compris les éventuelles heures complémentaires (mais dans la limite d'un temps complet). La prime est proratisée en fonction du temps de travail en cas de temps partiel.



CCN – Extrait Article 4.7.6. Prime d'expérience

Cette prime est versée mensuellement aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise, celle-ci s'appréciant dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois. Elle est égale à :

- après 4 ans d'expérience professionnelle : 2%;
- après 6 ans d'expérience professionnelle : 3%;
- après 8 ans d'expérience professionnelle : 4%;
- après 10 ans d'expérience professionnelle : 5%;
- après 15 ans d'expérience professionnelle au 1^{er} janvier 2012 : 5,5%;
- après 20 ans d'expérience professionnelle au 1^{er} janvier 2013 : 6%.

Elle est calculée dans la limite d'un temps plein sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient de l'intéressé et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

En cas d'absence dans 1 mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de la base d'indemnisation.

La prime d'expérience s'ajoute au salaire et figure sur le bulletin de paie.

La CGT vous rappelle ...

La date d'expérience dans la branche du nettoyage en cas de changement d'entreprise s'apprécie depuis la date de 1^{ère} embauche dans la 1^{ère} société où le salarié a travaillé, à la condition qu'il n'y ait pas entre l'embauche dans une nouvelle société et la fin du contrat de travail précédent une interruption supérieure à 12 mois.



Soyez vigilant **en cas de changement d'employeur** (par exemple dans le cadre d'un changement de marché) : la date qui doit être prise en compte pour la détermination de la prime d'expérience est la date d'embauche par le premier employeur.

Par exemple : un salarié commence à travailler dans une société X le 1^{er} septembre 2005. Si le 1^{er} janvier 2008, le marché est repris par une nouvelle société Y, celle-ci devra conserver sur les fiches de paie du salarié comme date d'ancienneté le 1^{er} septembre 2005 même si elle ne l'emploie effectivement que depuis le 1^{er} janvier 2008.

➔ **Si vous constatez une erreur**, faites rectifier la date d'ancienneté auprès de votre employeur le plus vite possible car cela jouera sur le taux de la prime d'expérience.

➔ **Si l'erreur remonte à plusieurs années**, il est toujours possible de récupérer au moins une partie de sa prime auprès de l'employeur : contactez un délégué du personnel ou une structure CGT de proximité pour vous faire aider dans votre démarche.

UNE PRIME ANNUELLE ... ENFIN !

En mars 2015, un accord collectif a enfin créé une **prime annuelle** de 6,7% du Revenu Minimum Hiérarchique AS1A, soit **100 €** pour un temps plein (**46 €** pour un temps partiel à 16 heures).

Pour recevoir cette prime, le salarié doit avoir au moins **un an d'expérience professionnelle à la date de versement**.

Si l'expérience est supérieure ou égale à **20 ans**, le montant sera de 10 %, soit **150 €**.

En 2015, le premier versement de la prime se fera sur le bulletin de salaire **de novembre** (avec une proratisation de juillet à novembre 2015).

Le montant sera de 41,67 € pour un salarié à temps complet (19,05 € pour un salarié à 16h / semaine). Pour ceux qui ont plus de 20 ans d'expérience, ce sera 62.50 € (28,57 € pour 16h hebdo).

MAJORATION POUR TRAVAIL LE DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ

CCN – Extrait de l'article 4.7.4. Travail du dimanche

Les heures de travail du dimanche sont majorées dans les conditions ci-après :

- heures de travail effectuées normalement le dimanche conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : **20 %** ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche non prévues au planning ni au contrat de travail : **100 %**.

CCN – Extrait de l'article 4.7.5. Jours fériés

Lorsque ces jours [fériés] sont travaillés, les heures de travail sont majorées dans les conditions ci-après :

- heures de travail effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : **50 %** ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail : **100 %**.

MAJORATION POUR TRAVAIL DE NUIT

CCN – Extrait de l'article 6.3.5. Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures (*art 6.3.4 : entre 21 heures et 5 heures pour ceux qui n'ont pas le statut*) sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : **20 %** ;
- travaux occasionnels : **100 %**.

CCN – Article 6.3.2. Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur de 2 % du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

CCN – Extrait de l'article 6.3.6. Autres dispositions

Une **prime de panier** égale à 2 fois le minimum garanti (7,04 € par nuit à ce jour) est accordée aux personnels effectuant au moins 6 h 30 au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de **pause de 20 minutes** pris sur le temps de travail.



REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT



Tous les employeurs, quelle que soit la localisation de l'entreprise en France, doivent désormais obligatoirement prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à **50 % du coût** de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^{ème} classe.

La participation de l'employeur, y compris la part facultative au-delà du seuil de 50 % sera exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés.

Cas des salariés à temps partiel

➔ **Temps partiel supérieur ou égal à 17h30 par semaine ou 75,83 h par mois**

La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail, soit 17h30 ou 75,83 heures par mois dans le secteur de la propreté.



Exemple

Dans une entreprise ayant une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, un salarié à temps partiel travaillant 17h30 par semaine ou 75h83 par mois bénéficiera d'une prise en charge de ses frais d'abonnement à un transport collectif équivalente à celle des salariés travaillant 35 heures par semaine.

➔ Pour un titre d'abonnement mensuel d'un montant de 70 euros, le versement de l'entreprise sera de 35 euros.

La circulaire interministérielle DGT/ DSS n°01 du 28 janvier 2009 précise que tel est également **le cas des salariés ayant plusieurs employeurs.**

Lorsqu'un salarié à temps partiel effectue deux mi-temps chez deux employeurs différents chaque employeur doit lui rembourser 50% de ses titres d'abonnement.

Un employeur ne peut pas se soustraire à son obligation au motif que cette prise en charge a déjà été assumée par un autre employeur. Il ne peut pas non plus minorer la part de la somme qu'il doit rembourser au salarié.

➔ Temps partiel inférieur à 17h30 par semaine ou 75,83 heures par mois.

Lorsque le salarié est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.



Exemple

Dans une entreprise avec une durée hebdomadaire de travail de 35 heures si le salarié à temps partiel travaille 15 heures par semaine, la prise en charge de sera affectée d'un coefficient de 15/17,5.

➔ Pour un titre d'abonnement mensuel d'une valeur de 70 euros, le versement de l'entreprise sera de 30 euros (70 x 50% x 15/17,5).

Les salariés exerçant leur activité sur **plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise** qui n'assure pas le transport pour ces déplacements, peuvent prétendre à la prise en charge des titres de transport leur permettant de réaliser l'ensemble des déplacements entre ces différents lieux et entre ceux-ci et leur résidence habituelle.

Cas des salariés travaillant en région parisienne

Les forfaits navigo peuvent être souscrits au mois (payables chaque mois) ou à l'année (dans ce dernier cas le paiement se fait par prélèvement automatique 11 mois sur 12 et le montant mensuel à payer est moins élevé qu'avec le contrat au mois).

A compter de septembre 2015 le Pass Navigo sera d'un prix uniforme de 70 € par mois quel que soit le nombre de zones en région parisienne. Le remboursement sera donc à minima de 35€ pour un salarié effectuant au moins 17,50 heures par semaine ou 75,83 heures par mois (▲ ne pas oublier d'ajouter les compléments d'heures ou les heures complémentaires).

Si vous habitez hors zone du Pass Navigo, par exemple dans l'Eure, vous aurez droit au remboursement de 50% de votre abonnement SNCF et de 50% de votre Pass Navigo.

2015	Remboursement mensuel du Pass Navigo			
nombre d'heures travaillées dans le mois	75,83	65	54,17	43,33
si abonnement mensuel (base = 70 €)	35	30	25	20
si abonnement annuel (base = 770 €)	33,25	28,5	23,75	19

La CGT vous conseille

C'est le moment de **revendiquer une prise en charge supérieure à 50%** par l'employeur car cela ne lui coûtera pas grand-chose !!



LES COTISATIONS ET PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

LA SÉCURITÉ SOCIALE

C'EST VITAL !

LA SÉCU, C'EST VOUS !



Pour passer du salaire brut au salaire net, il faut déduire du salaire brut **les cotisations et prélèvements sociaux** :

- cotisation **assurance-maladie** : 0,75 % (la cotisation était beaucoup plus élevée dans le passé, mais cette cotisation a été progressivement transférée sur la CSG contribution sociale généralisée)
- cotisation **vieillesse** (pour la retraite) : 0,25 % sur la totalité du salaire et 6,80 % sur le salaire dans la limite de 3 170 € par mois
- ASSEDIC (assurance **chômage**) : 2,40 %
- **retraite complémentaire** (ARRCO pour les non cadres : 3,05 % sur le salaire jusqu'à 3 170 € et 8,05 % au delà; pour les cadres : ARRCO 3,05 % jusqu'à 3 129 € par mois et AGIRC 7,75 % de 3 170 € à 12 516 €)
- cotisation **AGFF** (il s'agit d'un organisme permettant aux salariés partant à la retraite entre 60 et 65 ans avec une carrière complète mais sans avoir atteint l'âge légal de départ en retraite de percevoir leur retraite complémentaire) : cadres et non cadres : 0,8 % jusqu'à 3 170 € et 0,9 % au delà
- **prévoyance** (c'est la cotisation à AG2R, l'organisme de prévoyance du secteur de la propreté) : 0,7 % pour les non cadres et ETAM
- **CSG** (contribution sociale généralisée) 7,5 % sur 98,25 % du salaire brut (5,1 % déductible et 2,4 % non déductible du revenu, pour les impôts)
- **CRDS** (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : 0,5 % sur 98,25 % du salaire, non déductible du revenu)



Le montant de 3 170 € par mois est **le plafond sécurité sociale de l'année 2015**.

La CGT vous conseille

En toute illégalité, les entreprises de propreté pratiquent un abattement, à ce jour de 8%, sur l'assiette de calcul des cotisations sociales des salariés de la branche en assimilant les ouvriers de nettoyage de locaux aux ouvriers du bâtiment, prétextant de la doctrine fiscale en la matière.



Cet abattement a été jugé illégal par la Cour de cassation dans un arrêt du 20 janvier 2012 (pourvoi n° 10-26092) pour les nettoyeurs travaillant sur un seul site. **Il génère des droits sociaux moindres en cas d'arrêt de travail, de chômage ou pour la retraite.**

Des actions victorieuses ont été menées devant les Conseils de prud'hommes et une action devant le TGI de PARIS contre la société TFN est en cours.

➔ Si votre employeur pratique lui aussi cet abattement illégal, contactez le secteur juridique d'une structure CGT proche de vous.

RÉCLAMATIONS PORTANT SUR LE SALAIRE ET LES ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE

Depuis la loi de sécurisation professionnelle du 14 juin 2013, **la prescription** (c'est à dire le délai pendant lequel vous pouvez réclamer un dû sur votre salaire) **n'est plus que de 3 ans** (contre 5 ans auparavant). C'est l'article L3245-1 du Code du Travail qui pose le principe de la prescription de 3 ans qui est la règle générale.

Cette disposition est un véritable scandale qui profite aux patrons-voyous !

En effet, souvent, c'est au moment d'un licenciement, après 4 ans, 5 ans, voire plus, d'ancienneté, que le salarié, aidé par son défenseur CGT, vérifie s'il a bien touché ce à quoi il avait droit. Avec cette loi scélérate, le salarié ne pourra plus réclamer son dû que pour 3 années en arrière ; le reste, c'est cadeau pour le patronat qui vous a pourtant escroqué.

Exemple 1

Depuis 5 ans que vous travaillez pour le même employeur, il ne vous paie aucune heure complémentaire.

Si vous agissez devant le Conseil de prud'hommes, vous n'obtiendrez que le paiement des heures complémentaires faites au cours des 36 derniers mois.

Exemple 2

Vous vous apercevez qu'une erreur a été commise dans le calcul de votre salaire, d'une prime ou d'une indemnité du mois de septembre 2014. Votre salaire est payé habituellement le 10 du mois suivant.

Vous avez jusqu'au 10 octobre 2017 pour réclamer, devant le Conseil de Prud'hommes, le paiement de ce qui ne vous a pas été payé en septembre 2014.

Toutefois, **il existe des délais différents dans des situations particulières** :

- 6 mois en ce qui concerne le solde de tout compte, sauf si vous avez émis des réserves
- 2 ans concernant l'exécution et la rupture du contrat de travail,
- 5 ans pour les plaintes de discrimination ou de harcèlement,
- 10 ans pour une plainte en lien avec un accident du travail.



La CGT vous conseille

Vérifier rapidement et régulièrement votre fiche de paie car les délais de réclamation sont maintenant très courts.

Même si, devant les Prud'hommes votre patron est en droit de refuser de payer au delà de 3 ans d'arriérés, nous vous conseillons de réclamer, d'abord, à « l'amiable » ce qui vous est dû sur la totalité de la période où vous avez constaté des erreurs.



5. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'approche CGT de la formation professionnelle

Pour La CGT, chaque salarié doit pouvoir choisir sa formation et en prendre l'initiative.

Elle doit répondre à ses besoins et à ses aspirations ; elle doit déboucher sur une qualification reconnue et rémunérée à sa juste valeur ; elle doit permettre une évolution professionnelle dans l'entreprise, mais aussi permettre de changer de métier si on le souhaite ou si ça devient nécessaire.

Il s'agit de former l'homme, le citoyen et le travailleur, pour une inclusion de toutes et tous dans la vie économique, sociale et culturelle du pays.



L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, transposé dans la Loi du 27 février 2014, n'a pas été signé par la CGT notamment parce qu'il réduit l'obligation de financement par les entreprises de la formation professionnelle des salariés.



QUALIFICATION OU COMPÉTENCE ? C'EST IDEM ?

La qualification correspond aux savoirs et savoir-faire acquis par une personne dans le cadre de sa formation initiale (la formation de base acquise dans le système scolaire et universitaire), de sa formation professionnelle continue (lors de stages de formation) et lors de ses expériences professionnelles.

La qualification d'une personne est attestée par un diplôme et/ou reconnue par une expérience professionnelle.

Sur une offre d'emploi de personnel du nettoyage, cela peut se traduire par : « *CQP Agent d'entretien et de rénovation en propreté et 2 ans d'expérience exigés* »

La compétence professionnelle fait référence à la capacité d'une personne à mobiliser ses savoirs, savoir-faire et savoir-être dans un contexte précis, celui de la réalisation d'une tâche professionnelle.

On appréhende donc un poste de travail en prenant en compte les savoirs, les savoir-faire mais aussi les savoir-être de la personne.

Sur une offre d'emploi de chef d'équipe, cela peut se traduire par : « *Capacité d'autonomie et d'initiative exigée* ».

Les qualifications rendent la structure des rémunérations dans l'entreprise transparente : **si le salarié est titulaire du diplôme requis pour occuper l'emploi, alors il doit percevoir la rémunération prévue dans la grille salariale.**

L'approche par les compétences permet de s'écarter de la grille salariale : le salarié occupe un emploi qualifié mais n'est pas rémunéré à la hauteur de ce que sa qualification justifierait puisqu'il n'a pas le diplôme requis.

Cette approche par les compétences peut aussi être pénalisante lorsque le salarié quitte l'entreprise : contrairement aux qualifications qui s'appuient sur des référentiels locaux ou nationaux, les compétences reconnues par un employeur ne le sont pas nécessairement par un autre.

La CGT vous conseille

Quel que soit le dispositif de formation que vous utilisez ou avez mis en œuvre, nous vous conseillons de **faire reconnaître votre formation par une qualification** et de ne pas vous contenter d'une « expérience » reconnue par votre patron actuel.



Ce ne sera peut-être pas facile et nécessitera des échanges parfois tendus avec votre hiérarchie, son employeur. Le faire seul est difficile. **En vous organisant dans la CGT, vous vous donnerez des moyens pour vous défendre et faire respecter vos droits ... et vos qualifications !**



Les entreprises ont tendance à privilégier l'approche par les compétences car les qualifications sont en général reconnues par les conventions collectives et inscrites dans les grilles de classification qui déterminent les montants des salaires.

L'APPROCHE LÉGALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le système légal de formation professionnelle incite les salariés et les employeurs à **anticiper les changements de leur environnement professionnel et à développer l'employabilité** (terme cher au Médef !). Dans ce contexte, la formation professionnelle apparaît pour les différentes parties prenantes à la fois comme un droit, une obligation et un facteur d'évolution.

Le salarié a un droit à la formation.

L'obligation de l'employeur de former ses salariés est soit permanente (tout au long de l'exécution des contrats de travail, pour assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, pour maintenir leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations), soit ponctuelle (obligations de reclassement en cas de suppression d'emploi par exemple).

L'employeur est par ailleurs tenu de financer les formations des salariés (soit directement, soit en passant par un organisme collecteur). La contribution financière minimale est calculée sur la masse salariale. Le pourcentage est de :

- 0,55 pour les entreprises de moins de 10 salariés,
- 1,05 de 10 à 19 salariés,
- 1,60 à partir de 20 salariés.

Le salarié a aussi l'obligation de suivre l'action de formation proposée par son employeur.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur dispose en effet d'une large autonomie pour mettre en place les formations qui répondent aux besoins de l'entreprise.

Mais, il a l'obligation de :

- former tous ses salariés, quels que soient leur poste de travail, leur ancienneté, l'évolution de leur environnement technologique et/ou professionnel, ...
- considérer le temps passé en formation comme du temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Code du travail - Article L6321-1

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.

Code du travail - Article L6321-2

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue **un temps de travail effectif** et donne lieu pendant sa réalisation au **maintien par l'entreprise de la rémunération**.

Négliger la formation des salariés est une faute qui peut conduire un employeur devant les tribunaux et la Cour de cassation condamne régulièrement les employeurs qui ont violé leur obligation de formation prévue notamment par l'article L6321-1 du Code du travail :

- versement de dommages et intérêts pour indemniser le préjudice subi par le salarié, voire, dans certains cas, licenciement jugé comme sans cause réelle et sérieuse ;
- nullité d'un licenciement économique s'il intervient alors que tous les efforts de formation et d'adaptation du salarié n'ont pas été réalisés par l'employeur.

Voir les décisions 5 juin 2013 N° de pourvoi : 11-21255 ; 2 mars 2010 N° de pourvoi : 09-40914 09-40915 09-40916 09-40917.



LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Deux outils pour faire le point et préparer les choix du salarié en matière de formation

1. L'entretien professionnel

Selon la loi, le salarié bénéficie **tous les deux ans** d'un entretien professionnel avec son employeur pour lui d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.



Il s'agit donc d'un **entretien qui ne porte pas sur l'évaluation** de son travail **mais sur ses perspectives professionnelles**.

Tout les 6 ans, cet entretien doit être formalisé par écrit et indiquer si le salarié a bénéficié d'une formation, a acquis un CQP ou a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si cet état des lieux formalisé au bout de six ans révèle que le salarié n'a pas bénéficié d'assez d'actions de formation, **il devra recevoir un complément sur son compte personnel de formation (CPF) égal à 100 heures**.



Dans la réalité, cet entretien n'est pas organisé pour les agents de service, ce qui les prive du droit à évolution de carrière.

2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur (dans ce cas, avec accord du salarié).

Ce bilan de compétences mentionné au 10° de l'article L. 6313-1 du code du travail a pour objectif de

- permettre aux intéressés l'analyse de leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que de leurs aptitudes et de leurs motivations,
- afin de leur permettre de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences, à la différence des autres moyens de faire le point à la disposition du salarié, **doit nécessairement être réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise et le salarié est seul destinataire des résultats**.

Le congé pour passer le bilan de compétence dure 24 heures maximum de temps de travail, consécutives ou non. Quelle que soit la durée du congé, elle est **assimilée à une période de travail pour les droits à congés payés et pour l'ancienneté**.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté (en CDI ou en CDD) d'au moins cinq ans, dont douze mois dans l'entreprise.

Le Plan de formation de l'entreprise

C'est au travers du plan de formation que l'employeur doit assurer :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail ;
- le maintien de leur capacité à occuper un emploi (leur « employabilité ») notamment par des actions qui s'inscrivent dans la lutte contre l'illettrisme ;
- le développement de leurs compétences.





C'est l'employeur qui établit le plan de formation, en tenant compte de ses objectifs et de sa conception de l'intérêt de l'entreprise.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

De ce principe, découlent **les « droits et devoirs » du salarié pendant la formation :**

- comme indiqué plus haut, il ne peut pas refuser de suivre une action de formation
- il demeure, pendant toute la durée de la formation, sous la subordination juridique de son employeur,
- les formations contenues dans le plan et suivies par le salarié sont considérées comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

La CGT vous conseille

Le plan de formation est soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.



Dotez-vous d'élus (CGT !) qui négocieront pour influencer sur la décision finale de l'employeur en faisant en sorte que les actions prévues dans le plan de formation correspondent à celles dont vous avez besoin.

Obtenir une formation inscrite dans le plan n'est pas un droit mais si, à partir des besoins que vous leur avez exprimés, vos élus du personnel ont réussi à négocier un plan qui répond à vos demandes, ce sera plus facile d'avoir satisfaction.

Le CPF (Compte Personnel de Formation)

La loi du 27 février 2014 a remplacé le DIF (Droit Individuel à la Formation) par le CPF.

Depuis le 1er janvier 2015, tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent, à partir de 16 ans et jusqu'à leur retraite, d'un « compte personnel de formation » (CPF) au lieu et place du DIF.

A due proportion du temps de travail, le CPF est crédité de **20 heures par an** les six premières années, puis de 10 heures par an les trois suivantes, avec un plafond fixé à 150 heures (hors abondement).

L'employeur, la branche professionnelle, le bénéficiaire lui-même, les régions et Pôle emploi pourront abonder ce compte. Leur rôle, et leur générosité en terme d'abondement, seront cruciales pour le succès ou l'échec du CPF car, **comme le souligne La CGT, « 150 heures ne suffisent pas dans la plupart des cas pour une formation qualifiante ».**

Différence importante avec le DIF : les droits à formation ainsi acquis sur le CPF seront entièrement portables, c'est-à-dire **conservés par le salarié tout au long de sa vie professionnelle, y compris quand il change d'entreprise ou qu'il entre au chômage, quelle que soit la durée de son chômage.**

➔ **Les formations accessibles au CPF** sont, d'après la loi « **obligatoirement des formations qualifiantes** correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme ». L'entreprise, de son côté, devra s'engager à reconnaître (par exemple via le salaire, la promotion, l'accès à un temps complet, etc.) le développement des compétences du salarié à l'issue de sa formation.



Sauf exceptions, **le salarié devra demander l'accord de l'employeur s'il souhaite effectuer sa formation sur son temps de travail.**

Si l'employeur est d'accord, les heures consacrées à la formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pour les chômeurs, pas besoin d'autorisation de Pôle emploi.



➔ L'information sur le CPF

- Contrairement à ce qui se passait pour le DIF, une fois le transfert DIF – CPF réalisé, l'employeur n'a plus à tenir de compteur ni à informer le salarié de ses droits à CPF. Celui-ci devra se rendre sur un site gouvernemental (www.moncompteformation.gouv.fr) pour connaître son nombre d'heures crédité, les compléments d'heures pouvant être demandés et les formations accessibles (= « éligibles ») au CPF.
- C'est la Caisse des Dépôts et Consignations qui gère les compteurs de CPF à partir des données déclarées par les employeurs.
- Lorsque le salarié quitte un employeur, ce dernier doit indiquer les droits à CPF du salarié sur son certificat de travail.



Le CIF (Congé Individuel de Formation)

Le congé individuel de formation doit permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de **suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation**, indépendamment des stages suivis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

➔ **Pour en bénéficier**, le salarié doit remplir certaines conditions (ancienneté de 24 mois en tant que salarié, consécutifs ou non, et ancienneté de 12 mois dans l'entreprise) et présenter sa demande à l'employeur.

➔ **L'employeur ne peut pas refuser** cette demande, mais il peut reporter le CIF de neuf mois maximum pour des raisons de service, après avoir pris l'avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. En cas de désaccord, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

➔ **La durée du CIF** correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder :

- Un an pour un stage continu à temps plein ;
- 1 200 heures pour un stage constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

➔ Le salarié pendant son congé individuel de formation a **droit à son salaire normal** lorsque celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC ou lorsque le CIF est intégré dans le plan de formation de l'entreprise (et si l'OPACIF a donné son accord !)

Il a droit à 80 % de sa rémunération habituelle si celle-ci dépasse le même seuil de 2 fois le SMIC (ou 90% en cas d'actions prioritaires) ou 60 % lorsque le stage dépasse un an ou 1 200 heures.

L'OPACIF rembourse à l'employeur la rémunération (charges sociales incluses) qu'il verse au bénéficiaire du CIF et supporte tout ou partie des charges de la formation suivie.

➔ Lorsque le salarié est en stage, il doit fournir **une attestation de fréquentation** à son employeur.

Son contrat de travail est suspendu mais il continue à produire des effets sur son ancienneté et ses droits aux congés payés.



La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 du code du travail a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification reconnus.

La VAE est un acte officiel (= prononcé par un jury) par lequel les compétences acquises par l'expérience sont reconnues comme ayant la même valeur que celles acquises par la formation.



➔ Les modalités

Le salarié peut bénéficier d'un congé pour préparer cette VAE et être assisté par un organisme spécialisé. Pour bénéficier du congé pour VAE, la personne doit avoir au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, dont 12 mois dans l'entreprise.

➔ **La durée du congé** est de 24 heures maximum de temps de travail, consécutives ou non.

➔ **La rémunération** peut être prise en charge par l'organisme compétent pour le CIF.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ

Un droit peu utilisé mais ... qui rapporte bien à l'organisme collecteur des fonds destinés à financer les actions de formation professionnelle !

En 2012, pour un effectif total de 470 000 salariés dans la profession de la propreté, un montant de 62,5 millions d'€ a été collecté au titre de la formation professionnelle dans la profession de la propreté.

52 588 salariés ont été formés (un peu plus de 10% des salariés, ce qui est **très en-dessous de la moyenne des autres professions**).

Il y a eu 2 434 contrats de professionnalisation et 2 921 actions sur la période de professionnalisation.

Le DIF a été utilisé par 1 085 salariés (soit 0,2% alors que pour la population salariée dans son ensemble, en 2012, le taux d'usage du DIF était de 4,9 %) et ce droit a été transféré sur 562 demandeurs d'emploi.

Un tiers du texte de la convention collective nationale des entreprises de propreté concerne la formation professionnelle (chapitre 5) !

On voit bien l'enjeu que représente tant la qualification des salariés que, surtout, la manne financière de la formation dans la branche...

Les publics prioritaires pour l'accès aux formations

Dans la branche de la propreté les publics prioritaires de la formation sont par ordre d'importance :

- † l'ensemble des **agents de service**, en particulier les femmes, les jeunes et les seniors ;
- † l'**encadrement intermédiaire** (chef d'équipe, maîtrise), les **cadres**, et les **employés administratifs**.

Dans la réalité, ce sont plutôt les cadres, les agents de maîtrise et les personnels administratifs qui bénéficient de la formation.

Les agents de service, bien que prioritaires, ont rarement accès à la formation, notamment parce qu'ils sont très peu informés des possibilités de formation qui leur sont offertes mais aussi parce qu'en raison du fort taux de turn-over dans la branche, ils satisfont rarement toutes les conditions pour prétendre aux actions de formation avec maintien du salaire.



Certaines actions collectives ont mis en avant la revendication de l'accès à la formation. C'est en effet un droit qui risque de « s'user » si les salariés ne s'en servent pas !

Les actions de formation signalées « prioritaires » par la CCN

- La lutte contre l'illettrisme et plus largement les actions visant l'acquisition des savoirs de base.
- L'accès aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) créés par la branche.
- La prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) donnant lieu à la délivrance d'un certificat par l'INRS
- Les meilleures pratiques environnementales contribuant à réduire l'impact sur l'environnement des opérations de propreté.

Le financement des actions de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé, celui auquel les entreprises du secteur versent la « contribution formation ») de la branche propreté a rejoint celui de la branche des transports.

Les principaux acteurs de la formation professionnelle de la branche propreté sont donc l'OPCA « Transports et Services » ainsi que l'INHNI et le FARE.

Les CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) sont financés par l'employeur par l'intermédiaire de cet OPCA.



Les CQP les plus proposés



- Certificat Prévention Secours (CPS)
- Clés en main - Certificat Maîtrise des Compétences Clés en Propreté (MCCP)
- CQP - Certificats de Qualification Professionnelle de branche
- CQP Agent Machiniste Classique
- CQP Agent d'Entretien et de Rénovation en Propreté
- CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur
- CQP Chef d'Equipe Propreté
- CQP Agent en Maintenance Multi Techniques Immobilières
- CQP Chef d'Equipe Propreté & Maintenance

Ces CQP sont validés par un diplôme.

La CGT vous conseille



La formation est un droit fondamental de tout salarié, à faire absolument respecter par les patrons. Les conseils de prud'hommes n'hésitent pas à allouer des dommages-intérêts aux salariés quand l'employeur qui ne respecte pas son obligation en la matière, notamment en ce qui concerne la lutte contre l'illettrisme.

Alors, faites valoir vos droits en vous faisant aider par une structure de La CGT.

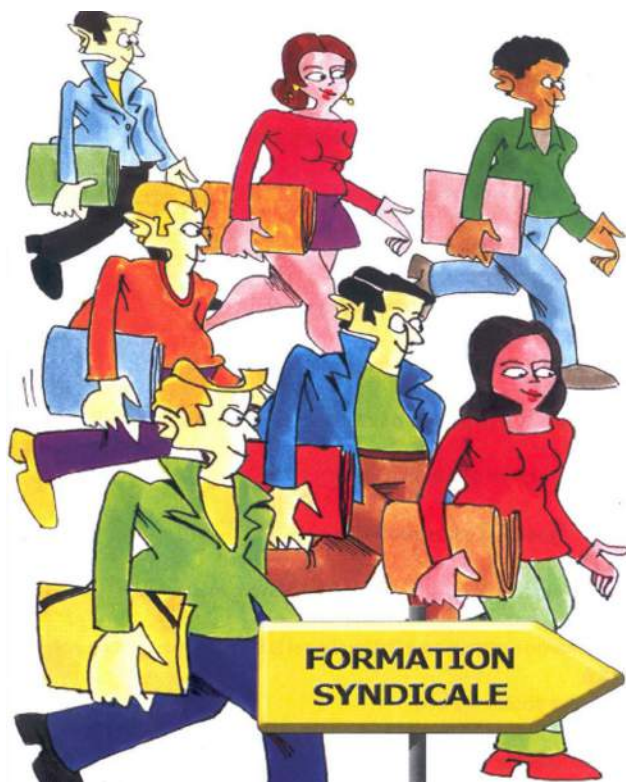
L'apprentissage est un autre dispositif de formation professionnelle.

La CGT a publié un guide de l'apprenti que nous vous invitons à consulter si vous êtes apprenti ou tuteur d'un apprenti.

À noter !

LA FORMATION SYNDICALE CGT : POUR COMPRENDRE, CONVAINCRE ET GAGNER !

En se syndiquant à La CGT, chacun acquiert des droits vis-à-vis de l'organisation : droit d'être défendu, individuellement et collectivement, droit d'être informé en recevant la presse CGT, droit de participer à l'organisation du syndicat, à ses prises de décisions, droit de participer aux stages de formation syndicale organisés par les différentes structures CGT (syndicat, union locale, union départementale, fédération, ...)



La formation syndicale CGT, ce n'est pas l'école ! Il n'y a pas d'un côté des élèves et de l'autre un ou des maîtres.

Il y a des syndiqués rassemblés dans une même volonté de s'écouter, de partager leurs savoirs et leurs pratiques, de les confronter avec ceux et celles de la CGT.

La formation syndicale CGT c'est s'enrichir du collectif et y prendre du plaisir !

C'est aussi apprendre : apprendre ce qu'est La CGT, discuter de ses axes et modalités d'actions, comprendre ce qu'est l'environnement économique et social qui nous entoure pour mieux agir dessus, débattre avec d'autres syndiqués pour pouvoir argumenter face au patron pour le faire plier, face aux collègues pour les mobiliser dans l'action.



La formation syndicale, franchement : ça fait du bien !

La CGT vous conseille

Pour connaître les modalités pour participer à un stage de formation syndicale, contactez votre structure CGT de proximité.





6. TRAVAILLEURS SANS PAPIERS : DES POSSIBILITÉS DE RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL EXISTENT

Les textes applicables

- Le **CESEDA** (Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile) Titre II, Chapitre II article L 322-1 relatif à l'exercice d'une activité professionnelle
- La **circulaire Valls** du 28/11/2012 relative à l'admission exceptionnelle au séjour des étrangers en situation irrégulière.

Les salariés sans papiers, très souvent surexploités et en situation très précaire, ne sont pourtant pas sans droits, même s'ils n'ont pas de papiers en règle.

Il existe deux procédures principales de régularisation des sans papiers : la régularisation vie privée-vie familiale pour ceux et celles qui ont un ou des enfants scolarisés ou un conjoint ou un enfant français, ou qui peuvent attester de 10 années de présence en France, et la régularisation par le travail. C'est ce dernier cas que nous abordons ici.

Des régularisations exceptionnelles par le travail sont possibles, dans certains cas, en application de la circulaire Valls qui permet d'obtenir une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire ».

Sont concernés par ces régularisations au cas par cas **les étrangers non européens**. Il faut déposer la demande de régularisation en préfecture.

Les conditions à remplir

Le salarié étranger doit avoir **un contrat de travail ou une promesse d'embauche**, accompagnés dans les 2 cas par un **formulaire CERFA « demande d'autorisation de travail pour salarié étranger »** à remplir par l'employeur.

Il doit aussi justifier :

- d'une **ancienneté de séjour** en France de 5 ans minimum, sauf exception,
- et d'une **ancienneté de travail** de 8 mois sur les 2 dernières années ou de 30 mois sur les 5 dernières années.



À titre exceptionnel, la personne étrangère séjournant depuis 3 ans en France peut aussi demander un titre si elle prouve avoir travaillé 24 mois, dont 8 dans les 12 derniers mois.

Des conditions particulières concernent les étrangers intérimaires ou employés dans l'économie solidaire ou disposant d'un cumul de petits contrats, comme l'employé à domicile. La personne doit **parler le français, au moins de façon élémentaire**.

L'examen du dossier

Le préfet peut accorder le titre de séjour selon certains critères et après examen du dossier par la Direccte (services du Ministère du travail). Parmi ces critères, **le salaire doit être au moins égal au SMIC mensuel**, soit 1 457,52 € brut (ce qui n'est pas toujours le cas dans le secteur de la propreté ...).

La CGT vous conseille

Les salarié-e-s concernés par une demande de régularisation doivent **absolument de se faire accompagner par la CGT dans ces démarches**, car il s'agit de questions complexes et de démarches qui ne sont pas sans risques mais pour lesquelles La CGT a maintenant une expérience reconnue de tous.

La réglementation ne pouvant pas être abordée de manière détaillée dans le cadre de ce guide, nous conseillons aux salarié-e-s concerné-e-s de venir aux permanences organisées par la CGT.

Pour connaître les modalités d'accueil syndical des travailleurs sans papiers, qui diffèrent selon les départements d'Île de France, téléphonez aux accueils des Unions Départementales (numéros de téléphone sur le site national cgt.fr, rubrique « La CGT près de chez vous »).





7. LE DROIT DE GRÈVE

Pendant longtemps le droit de grève a été interdit et réprimé très durement. Après de nombreuses luttes ouvrières ce droit a été reconnu en 1864 (20 ans avant le droit, pour les salariés, de s'organiser en syndicats !) et il est inscrit dans la constitution française depuis 1946.

Vous ne pouvez pas être sanctionné pour le fait d'avoir fait grève (article L 1132-2 du Code du Travail).



La réglementation du droit de grève figure dans le tract page suivante ... et que nous conseillons d'utiliser sans modération !!



Sur votre bulletin paie, quand vous avez fait grève :

Les jours de grève sont prélevés sur la paie, mais dans de nombreux conflits, un protocole de fin de grève est signé et, souvent, il prévoit **le paiement par le patron de tout ou partie des jours de grève**, souvent sous l'intitulé de « prime de remise en état » des locaux.

Les jours de grève ne doivent pas figurer sur votre fiche de paie (article R 3243-4 du Code du Travail) mais être mentionnés, par exemple, avec l'intitulé : « absence autorisée ».

Le protocole de fin de grève fait la liste des revendications accordées par l'employeur. L'existence d'un protocole écrit est importante car celui-ci matérialise les engagements du patron à l'égard des grévistes et permet ensuite de contrôler leur application.

Sauf si vous avez commis une faute lourde (dégradation volontaire de matériel par exemple), **cette sanction ou ce licenciement sera annulé par le Conseil de prud'hommes** et vous serez alors réintégré dans votre emploi avec paiement de l'ensemble de vos salaires perdus, sans déduction aucune, car le droit de grève est un droit protégé par le 7^{ème} alinéa du préambule de la constitution, tout comme le droit syndical (2 décisions de la Cour de Cassation (chambre sociale) l'ont réaffirmé : celle du 2 février 2006 n° de pourvoi: 03-47481 et celle du 9 juillet 2014, n°13-16434).



Mode d'emploi !

Vous voulez faire grève pour participer à la lutte de vos collègues mais ne savez pas comment faire, ni même si vous en avez le droit ?

La CGT Paris vous dit tout (ou presque) sur le droit de grève.

Ce que dit le droit

Le principe du droit de grève

Le droit de grève est un droit reconnu et garanti par le préambule de la Constitution à tous les salariés.

La grève est une cessation totale du travail des grévistes. Elle peut être de courte durée (1h par exemple). Elle doit avoir pour objectif la satisfaction des revendications d'ordre professionnel (amélioration des conditions de travail, du salaire, ...) ou moral (cessation des pratiques de harcèlement, respect de la non discrimination, ...).

La grève doit être collective, mais même dans une entreprise où il n'y a qu'un seul salarié, celui-ci peut faire grève s'il s'associe à une grève nationale (cas lors des journées nationales d'action).

Les conséquences de la grève

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde.

L'employeur peut retenir sur votre paye la part du salaire correspondant à la durée de la grève (3h, 4h ..., sauf dans la fonction publique d'état où c'est la journée entière qui est retenue) mais il lui est interdit, à la suite d'une grève, d'opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non-grévistes.

En pratique :

- ↳ **Quel que soit votre secteur d'activité** (commerce, hôtellerie, restauration, propreté, monde associatif, services publics, ...)
- ↳ **Quel que soit votre statut** (embauche sous CDI, CDD, contrat d'apprentissage, intérim, stagiaire, contrat aidé, ...)
- ↳ **Quels que soient votre sexe et votre nationalité** (française, ressortissant ou non d'un pays de l'Union Européenne, travailleur sans papiers, ...)
- ↳ **Quelle que soit la taille de votre entreprise** (un salarié, 8, 25, 50, 300, ...)
- ↳ **Quel que soit votre emploi** (ouvrier, technicien, employé, cadre, commercial, ...)
- ↳ **Que vous soyez syndiqué ou non,**

Vous avez le droit de faire grève !

Le jour de la grève

Vous pouvez faire grève :

- pendant toute la durée de votre journée de travail (que vous soyez à temps plein ou à temps partiel)
- ou seulement pour participer à la manifestation ; dans ce cas, informez votre supérieur hiérarchique lorsque vous quittez votre poste.

Aucune règle n'impose de prévenir l'employeur qu'on fera grève mais il peut être « utile » de l'en informer la veille pour qu'éventuellement il ferme l'entreprise ou prenne les dispositions qui s'imposent (annulation de RDV par exemple).

Surtout, **déclarez-vous gréviste** quand vous quittez votre travail pour ne pas être considéré comme ayant « abandonné votre poste ».

Pour plus de précisions, pour vous syndiquer à la CGT, pour créer dans votre entreprise la section syndicale CGT dont vous avez besoin, prenez contact avec :

Union Départementale CGT Paris

86 Rue Charlot,

75140 PARIS Cedex 03

Tél : 01 44 78 53 31 – Télécopie : 01 48 87 89 97

Email : cgt.paris@wanadoo.fr

Vous syndiquer ?

- ➔ **Adhérer à la CGT, c'est permettre aux salariés de se rassembler dans une organisation qui fait des propositions, une organisation forte, combative et indépendante !**
- ➔ **Se syndiquer et s'organiser collectivement, c'est le moyen de mettre en place des revendications et des luttes pour améliorer notre avenir !**
- ➔ **Se syndiquer, c'est aussi construire un rapport de force dans son service, son établissement, son entreprise, son département et nationalement pour agir sur les choix qui s'opèrent !**

Essayez !

Contactez-nous.



8. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (LES IRP)

Parce que votre lieu de travail est trop éloigné du centre de décisions de l'entreprise, parce que vous craignez des représailles si vous intervenez personnellement, parce que vous ne savez pas comment formuler votre remarque ni à qui l'adresser, ..., pour des tas d'autres raisons encore, il y a des questions dont vous aimeriez avoir les réponses mais que vous ne voulez ou ne pouvez pas poser vous-même.

La solution : passez par l'intermédiaire de vos représentants du personnel !

Elus par l'ensemble du personnel ou désignés par leur organisation syndicale, ils sont là pour ça : vous représenter auprès de l'employeur, être vos porte-parole, être aussi les garants de la défense de vos droits et, si vous les accompagnez dans ce volet de leur mission, avec vous, en gagner de nouveaux.

Les principales institutions représentatives du personnel

Les Délégués du Personnel

Élus par les salariés dans les entreprises ou établissements d'au moins 11 salariés

Rôle

- Présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du Code du travail et autres lois sociales et conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise.
- Interventions auprès de l'inspecteur du travail pour le saisir de toutes plaintes et observations relatives à l'application du droit social dans l'entreprise

Sont électeurs pour les DP, le CE et la DUP les salarié(e)s d'au moins 16 ans, quelle que soit leur nationalité, et ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise

Élus par les salariés dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés

Rôle

- Obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés.
- Droit d'alerte en cas de situation économique préoccupante : peut demander la nomination d'un expert
- Pouvoir de décision en matière d'activités sociales et culturelles

Sont éligibles pour les DP et le CE les salarié(e)s d'au moins 18 ans, quelle que soit leur nationalité, travaillant dans l'entreprise depuis au moins 10 mois.

La Délégation Unique du Personnel

Élus par les salariés

- sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés (200 salariés avant la Loi Rebsamen)
- par accord majoritaire quand l'effectif est supérieur à 300 (interdit avant la loi Rebsamen)

Rôle

- Tous les rôles assignés aux DP, au CE et au CHS-CT qu'elle remplace donc.

Répondant aux vœux du Médef, la loi Rebsamen du 17 août 2015 en fait **un outil privilégié du dialogue social** bien qu'elle rogne les droits des élus du personnel !


Les Délégués Syndicaux

Désignés par les syndicats représentatifs dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés

Rôle

- Présentation à l'employeur des revendications individuelles et collectives des salariés
- Interlocuteurs obligés du chef d'entreprise à l'occasion des négociations dans l'entreprise, notamment lors des négociations annuelles obligatoires

Une section syndicale CGT peut être constituée dans toute entreprise, quel que soit le nombre de salarié(e)s.



LE CADRE D'IMPLANTATION DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Pour pouvoir s'adresser à une IRP, encore faut-il qu'elle existe. Nous savons bien que mettre en place des IRP n'est pas la priorité du patronat, surtout dans le secteur de la propreté.

L'implantation des représentants du personnel dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ; cet effectif (11 ou 50 salariés) doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'effectif de l'entreprise Un conseil : sortez vos calculettes !!

Les tableaux page suivante indiquent le nombre de représentants à élire par institution en fonction de l'effectif de salariés employés par l'entreprise.

Mais, dans le secteur de la propreté, les nombreux contrats à temps partiels compliquent la détermination de ce qu'on appelle « les seuils sociaux », c'est-à-dire le nombre d'équivalents temps pleins à partir duquel l'employeur doit déclencher l'élection des IRP.

Le calcul est relativement simple s'agissant des salariés embauchés à temps plein. Mais pour ceux à temps partiel ... la CCN (article 6.2.7.) les prend en compte de manière différente selon qu'il s'agit de déterminer le nombre de représentants élus par le personnel et le nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

En résumé :

- **S'agissant de la désignation de leurs représentants par les organisations syndicales, les salariés à temps partiel comptent dans l'effectif comme des salariés à temps plein (un temps partiel égale un temps plein)**
- **S'agissant de l'élection des DP, du CE ou de la DUP, les salariés à temps partiel ne comptent plus qu'en proportion de leur temps de travail (« en gros »).**

**SALARIÉS DES ENTREPRISES
DE PROPRETÉ
AVEC LA CGT,
PRENONS NOS DROITS
EN MAIN !**

CCN – Extrait de l'article 6.2.7. Seuils sociaux

a) Modalité de décompte des salariés à temps partiel

→ **Institutions désignées** (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'établissement, représentants des sections syndicales...) : pour la détermination des seuils d'effectif permettant ces désignations, les salariés à temps partiel seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail.

→ **Institutions élues** : pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place des institutions représentatives élues, le décompte s'opérera comme suit :

- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 27 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 27 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 27 heures ;
- salariés effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 27 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord pré-électoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.



Ne sont pris en compte dans l'effectif pour la détermination des seuils sociaux que les salariés électeurs.

L'électorat et l'éligibilité (ou l'électeur et le candidat)



CCN - Extrait de l'article 2.2.1. Délégués du personnel

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles qui sont fixées par les articles L. 2314-15 et L. 2314-16 du code du travail ; toutefois, l'ancienneté requise pour l'électorat est de **3 mois** et de **10 mois** pour l'éligibilité.

CCN - Extrait de l'article 2.2.2. Comités d'entreprise et d'établissement

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales, et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2.2.1 en matière d'élection des délégués du personnel.

Autrement dit :

- ➔ pour pouvoir voter aux élections DP ou CE, il faut avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- ➔ pour être candidat à ces mêmes élections, il faut avoir 10 mois d'ancienneté.



Un doute subsiste quant à l'ancienneté requise pour être candidat à la Délégation Unique du Personnel (DUP) puisque la CCN renvoie au Code du Travail qui fixe une ancienneté non pas de 10 mois mais d'un an minimum.

Extrait CCN – Article 2.2.7. Délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel est mise en place et fonctionne dans les conditions et selon les modalités définies aux articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

Code du Travail - Extrait Article L2324-15

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Le nombre de représentants selon l'effectif

Délégués du personnel		
effectif dans l'entreprise ou l'établissement	titulaires	suppléants
+ de 10 jusqu'à 25 salariés	1	1
de 26 à 74 salariés	2	2
de 75 à 99 salariés	3	3
de 100 à 124 salariés	4	4
de 125 à 174 salariés	5	5
de 175 à 249 salariés	6	6
de 250 à 499 salariés	7	7
de 500 à 749 salariés	8	8
de 750 à 999 salariés	9	9

À partir de 1 000 salariés : 1 DP titulaire et 1 DP suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Comité d'entreprise		
effectif dans l'entreprise ou l'établissement	titulaires	suppléants
de 50 à 74 salariés	3	3
de 75 à 99 salariés	4	4
de 100 à 399 salariés	5	5
de 400 à 749 salariés	6	6
de 750 à 999 salariés	7	7
de 1 000 à 1 999 salariés	8	8
de 2 000 à 2 999 salariés	9	9
de 3 000 à 3 999 salariés	10	10
de 4 000 à 4 999 salariés	11	11
de 5 000 à 7 499 salariés	12	12
de 7 500 à 9 999 salariés	13	13
à partir de 10 000 salariés	15	15

Délégation unique (dans sa version antérieure à la Loi Rebsamen du 17 août 2015) (effectif inférieur à 200 salariés)

effectif dans l'entreprise ou l'établissement	titulaires	suppléants
de 50 à 74 salariés	3	3
de 75 à 99 salariés	4	4
de 100 à 124 salariés	5	5
de 125 à 149 salariés	6	6
de 150 à 174 salariés	7	7
de 175 à 199 salariés	8	8

Délégués syndicaux

Nombre de salariés (à temps plein ou à temps partiel) dans l'entreprise ou l'établissement	nombre de délégués par syndicat
de 50 à 999 salariés	1
de 1 000 à 1 999 salariés	2
de 2 000 à 3 999 salariés	3
de 4 000 à 9 999 salariés	4
au-delà de 9 999 salariés	5

FACE À UN PATRONAT HOSTILE AUX IRP, ADOPTER UNE STRATÉGIE SYNDICALE OF- FENSIVE LORS DE LA MISE EN PLACE OU DU RENOUELEMENT DES INSTITUTIONS.

Dans le secteur de la propreté, l'heure est à la concentration des lieux de dialogue social ... et des occasions d'expression des revendications des salariés. Il n'est plus rare de trouver dans des entreprises qui ont plusieurs agences, qui emploient des centaines, voire des milliers, de salariés, un seul comité d'entreprise, un seul CHSCT et des délégués du personnel élus pour toute la région Ile de France, voire pour toute la France.

Contrepartie accordée aux organisations syndicales qui acceptent cette pratique : un nombre d'élus au CE et/ou au CHSCT un peu supérieur au minimum légal (mais, au total, moins d'élus quand même que si les seuils sociaux étaient respectés, puisqu'il n'y a qu'une institution là où il devrait y en avoir une multitude !).

Cette situation inacceptable correspond à la volonté du patronat de la propreté de limiter le nombre d'instances et donc d'interlocuteurs, limitant ainsi fortement toute possibilité d'exercice réel de la démocratie au plus près des salariés



En effet, outre que cela fait économiser des moyens (local, panneau d'affichage, ...) et des heures de délégation aux patrons, cette pratique aboutit à avoir moins d'élus pour mener et organiser l'action syndicale avec les salariés.

La CGT combat cette politique du patronat de la propreté de réduction des moyens alloués à la représentation (élue ou désignée) des salariés et exige que la loi soit appliquée dans toutes les entreprises de la branche.

- ↪ Il doit y avoir autant de comités d'établissement que d'agences.
- ↪ Un comité d'entreprise doit regrouper ces comités d'établissement (et non pas les remplacer)
- ↪ Dans tous les sites employant au moins 50 salariés un CHSCT doit être mis en place.
- ↪ Les sites de moins de 50 salariés doivent être regroupés dans un CHSCT commun au niveau de l'agence.
- ↪ Dans tous les sites de plus de 10 salariés des délégués du personnel doivent être mis en place.
- ↪ Un délégué syndical d'établissement doit être désigné sur chaque site employant au moins 50 salariés (désignation permise par la loi du 5 mars 2014 qui modifie l'article L 2143-3 du Code du travail)

Il est totalement illusoire d'espérer qu'une poignée de délégués puissent agir efficacement dans une entreprise comprenant des dizaines voire des centaines de sites.

La CGT, dans ses statuts comme dans ses pratiques, milite pour un syndicalisme de proximité, avec des représentants du personnel au plus près possible des salariés, pour recueillir les besoins et leurs questions au quotidien.

Exiger la mise en place de toutes les IRP autorisées par la loi, ce n'est qu'à cette condition que prendra racine dans ce secteur un syndicalisme de proximité au service des salariés.

La CGT s'y emploie, avec vous.

PARTOUT OÙ C'EST POSSIBLE, RECONSTITUER LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL POUR EN FINIR AVEC LES DIVISIONS ÉGOÏSTES SAVAMMENT ENTRETENUES PAR LE PATRONAT DE LA PROPRETÉ ET CELUI DES DONNEURS D'ORDRES.

Le musée, le centre de Finances Publiques, le théâtre, ..., le patron du site où vous travaillez aurait pu faire le choix de vous embaucher directement.

S'il ne l'a pas fait c'est, entre autres, pour faire des économies sur votre dos : il a conclu un contrat de sous-traitance avec votre employeur parce que c'était lui le « moins-disant », lui qui offrait les prestations de ménage au prix le plus bas.



S'il ne l'a pas fait, c'est aussi parce que vous utiliser, vous, plutôt que d'embaucher directement le personnel dont il a besoin, lui permet de vous isoler, de vous mettre « à part » aussi bien de son personnel que vous côtoyez au quotidien que de vos autres collègues de l'entreprise de propreté, employés ailleurs, chez d'autres donneurs d'ordres.

Pas salariés de l'administration, ni du musée, ni de l'entreprise où vous faites votre prestation de nettoyage, rarement en contact avec les autres salariés de votre employeur, vous vous demandez souvent vers qui vous tourner pour faire valoir vos droits : les délégués du personnel du centre culturel ou de l'administration que vous n'avez pas contribué à faire élire ? Les DP de votre employeur que vous ne rencontrez jamais vu l'éclatement des sites ??

C'est là un des principaux enjeux de la reconstitution de la communauté de travail : donner, sur leur lieu de travail, des représentants aux salariés de la sous-traitance de propreté en les comptant dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour qu'ils soient électeurs, voire éligibles, aux élections des institutions représentatives du personnel.

La CGT vous informe

Dans un arrêt du 13 novembre 2008, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation considère que : *« sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie commune, susceptibles de générer des intérêts communs ».*



Ainsi, les salariés (vous), mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (la société, l'administration sur le site de laquelle vous travaillez) par un sous-traitant (votre employeur, l'entreprise de propreté), pour y faire le ménage font partie de la communauté de travail de l'entreprise donneuse d'ordres (la société, l'administration, cliente de votre employeur).

C'est en raison de leur présence dans les mêmes locaux pendant une certaine durée que les salariés mis à disposition ont des conditions de travail pour partie communes avec les salariés de l'entreprise d'accueil (et avec les salariés mis à disposition par d'autres entreprises) et qu'ils forment

L'effectif de l'entreprise constitue bien un enjeu fondamental dans le cadre des élections professionnelles

: il détermine l'existence ou non du délégué du personnel, d'un comité d'entreprise, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la représentation des délégués au sein du comité d'entreprise, le nombre d'heures de délégation accordées aux représentants du personnel, l'obligation annuelle de négociation sur les salaires, le caractère obligatoire ou non de la participation, l'obligation d'emplois de personnes handicapées,



Et, aussi, symboliquement, intégrer les salariés de la sous-traitance dans l'effectif du donneur d'ordres, c'est en faire des collègues de travail, et donc de luttes, des salariés de l'entreprise utilisatrice ! Et, là, bien souvent, dans le rapport de forces et la détermination à gagner des droits nouveaux, la solidarité créée par la communauté de travail change tout !

Par exemple, dans l'hôtellerie, les grandes luttes se sont toujours menées avec les femmes et valets de chambre employés par des sous-traitants de la propreté.

Les outils juridiques pour reconstituer la communauté de travail et intégrer les salariés des entreprises de propreté dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice existent

Electorat aux DP et au CE Eligibilité aux DP

Code du travail - Extrait Article L1111-2-2°

[...] Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, [...]

Code du travail - Article L2314-18-1 (concernant les élections des DP)

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur **droit de vote et de candidature** dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Code du travail - Article L2324-1 (concernant les élections du CE)

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (aux élections du Comité d'entreprise).

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur **droit de vote** dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice .

Electorat et éligibilité à la DUP

Les salariés de la sous-traitance sont électeurs et éligibles aux élections de la DUP dans l'entreprise utilisatrice car, dans cette configuration, ce sont les délégués du personnel qui font office de membres du Comité d'Entreprise. La circulaire de la direction générale du travail du 13/11/2008 en sens contraire a été écartée par 2 fois par la Cour de Cassation :

- ↳ Cassation sociale Novotel Paris Les Halles le 5 décembre 2012 (n°12-13828)
- ↳ Cassation sociale Mercure Paris Tour Eiffel le 24 septembre 2013 (n°12-29439)

Electorat et éligibilité au CHSCT

Pour les élections du **CHSCT** les possibilités sont plus larges. En effet, aucune condition d'ancienneté ni de mandat n'est fixée par la loi pour être candidat aux élections du CHSCT, et, de plus, en matière d'hygiène et sécurité, la compétence est élargie à tous les salariés travaillant sur un même site (article L4612-1 du Code du travail).

C'est donc tout naturellement que la Cour de Cassation a depuis un arrêt du 14 décembre 1999 (n° de pourvoi 98-60629) permis qu'un salarié mis à disposition soit désigné représentant syndical au CHSCT du donneur d'ordres, ce qui induit qu'il puisse y être élu comme membre du CHSCT.

Désignation des délégués syndicaux

S'agissant de la désignation comme **délégué syndical**, elle suppose d'avoir recueilli au moins 10% de voix exprimées aux élections CE, DP ou DUP de l'entreprise.

En octobre 2015, se basant sur la décision de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 30 mai 2001 (pourvoi n° 99-60466), **La CGT HPE a désigné une salariée de la sous-traitance comme déléguée syndicale** au sein de l'Hôtel W Paris Opéra.



La CGT vous conseille

Pour plus d'informations sur la stratégie syndicale et les outils juridiques à actionner pour intégrer les salariés de la propreté dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice et leur permettre ainsi d'être électeurs et éligibles sur leur lieu de travail, voir le livret « Reconstituer la communauté de travail » édité par la CGT - HPE (Hôtels de Prestige et Economiques) et mis en ligne sur le site <http://www.chronique-ouvriere.fr/>



**ELECTIONS
DP, CE ou DUP**

VOTEZ

**POUR LE
PROGRES
SOCIAL**

**la
cgt**

LES ÉLECTIONS (DP, CE OU DUP)

Pouvoir avoir des élus, c'est bien. 😊

Avoir des élus, et des élus qui vous représentent réellement, c'est mieux ! 😊

6 bonnes raisons d'être candidat(e) sur une liste CGT

1) Vous ne serez plus jamais isolé(e) face à votre employeur.

En vous portant candidat sur une liste CGT, vous serez mis en contact avec une structure professionnelle (un syndicat CGT) ou locale (une union locale ou départementale) regroupant d'autres salariés de la propreté. Votre activité syndicale vous permettra ainsi de tisser de nouveaux liens avec vos collègues et avec des salariés d'autres entreprises.

2) Véritable acteur, vous serez informé(e) sur la vie de l'entreprise et sa stratégie et recevrez les analyses et propositions de la CGT.

Cela vous permettra de mieux connaître vos droits, d'être mieux accompagné et soutenu



dans l'exercice de votre mission. En tant qu'élu(e) CGT, vous bénéficierez aussi d'une formation syndicale pour mieux comprendre, agir et remplir votre mandat d'élu du personnel.

3) Vous agirez pour améliorer la vie de vos collègues à tous les niveaux

Conditions de travail, salaire, mode de management, créations d'emploi, ..., être élu sur une liste CGT vous permet

d'agir sur les attentes et les préoccupations de vos collègues.

Par l'intervention syndicale, vous construirez avec eux des revendications pour gagner de nouveaux droits. Vous participerez ainsi à un syndicalisme qui colle aux réalités et veut apporter des réponses concrètes aux attentes des salariés de la propreté.

4) Vous représenterez et porterez les voix de vos collègues

Les élections professionnelles permettent aux salariés de choisir leurs délégués et de définir la représentativité des organisations syndicales. La limite de cet exercice est évidente : vous ne pouvez choisir que parmi les candidats proposés. Parfois ce choix n'existe même pas, faute de syndiqués ou de candidats CGT. Avouez que c'est quand même dommage !!

En vous portant candidat sur une liste CGT, vous permettez à vos collègues d'être entendus avec toute la force de La CGT

5) Vous renforcez un syndicat utile, accessible et solidaire.

La CGT est le 1^{er} syndicat en France.

Elle agit au quotidien pour :

- ↪ un syndicalisme solidaire qui rassemble toutes les catégories de personnel, tout en permettant à chacune d'exprimer ses revendications et son identité professionnelle ;
- ↪ obtenir des droits individuels et collectifs pour améliorer les conditions de vie au travail ;
- ↪ garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6) Vous ouvrez un nouvel espace de liberté et de démocratie

En vous syndiquant, vous développez votre liberté en vous donnant les moyens d'agir sur votre vie de salarié.

À travers votre expression, vous élaborerez l'intervention publique du syndicat afin qu'il porte toujours mieux les attentes de vos collègues. Face à la « liberté d'entreprendre », à « la libre-concurrence » ou encore à « l'obligation de satisfaire les marchés » qui règnent

en entreprise, la CGT est un espace de liberté où les salariés pensent et décident d'agir en toute indépendance des pouvoirs économiques et politiques.

Et, franchement, ça fait du bien !



Une multitude de bonnes raisons de voter pour les listes CGT

Une élection n'est jamais anodine...

Il vous appartient donc, à vous, salariés de la propriété, d'apprécier les enjeux et de vous engager, par votre vote, pour que vos intérêts soient défendus.

Alors, si vous vous mêliez de ce qui vous regarde ??

Prendre vos affaires en main, vous organiser avec vos élus pour intervenir sur tous les aspects de votre vie au travail (salaire, conditions de travail, aménagement des horaires, planning des repos et congés, souffrance et stress au travail, ...), c'est ce que vous propose de faire la CGT en votant pour les listes qu'elle présente.



Des élus CGT majoritaires en DP et au CE de votre entreprise, voilà qui serait bien !

Rien de tel en effet, pour vous donner les moyens, individuellement et collectivement, de faire respecter vos droits, de vous exprimer sur vos conditions de travail et de vie afin de les améliorer, de défendre vos acquis sociaux que d'avoir des élus CGT

La CGT : avec vous, pour vous !

La CGT, c'est l'ensemble des salariés de l'entreprise, voire du site de travail, rassemblés autour des valeurs collectives de progrès social et de solidarité.

Le syndicalisme confédéré CGT est, aujourd'hui plus encore, la force la plus adaptée pour s'opposer aux attaques multiples contre les garanties sociales, la santé, le droit du travail, les libertés collectives et individuelles.

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)



Où trouve-t-on des DP ?

CCN - Extrait de l'article 2.2.1. Délégués du personnel

Il est institué, dans tous les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, des délégués titulaires et suppléants du personnel.



Un établissement est une partie d'entreprise regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques) ou les entreprises de plus de 10 salariés



Porte-parole des salariés auprès du chef d'entreprise et de l'inspecteur du travail, les DP sont, historiquement, la plus ancienne des institutions représentatives du personnel : ce sont les Accords de Matignon de 1936 (sous le Front Populaire) qui les ont officiellement créés.



Combien de DP ?

CCN - Extrait de l'article 2.2.1. : Délégués du personnel

Un protocole d'accord fixera le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel dans les collèges et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que les modalités pratiques de l'élection.



Quand élit-on les DP ?

CCN - Extrait de l'article 2.2.1. : Délégués du personnel

L'élection des délégués titulaires et suppléants du personnel a lieu selon la fréquence déterminée par la loi, dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués en fonction.

La CGT vous conseille

Les nombres indiqués dans le tableau page 56 sont des minima.

Il est conseillé d'essayer d'obtenir, lors de la négociation du protocole électoral, plus de postes de DP qu'indiqué dans le tableau... même si ce n'est pas facile !



La fréquence légale est de procéder aux élections tous les 4 ans mais le protocole électoral peut prévoir une durée du mandat inférieure. Compte tenu du fort taux de rotation du personnel dans les entreprises de propriété, il peut être judicieux de négocier une durée de 2 ou 3 ans seulement. Cela permettra, en cas de départs des DP titulaires et/ou suppléants vers des cieux plus radieux, d'éviter de se retrouver, après quelques temps, avec un nombre de DP inférieur à ce qu'il pourrait être.



Que fait un DP ?

Le DP est votre représentant du personnel le plus proche, celui auquel vous pouvez vous adresser lorsque vous avez un problème avec votre patron ou son représentant.

Vous pouvez le contacter dans les cas suivants, entre autres : problème de rémunération, de formation, sanction, licenciement, harcèlement, liberté individuelle...et tout problème lié à l'application de la réglementation du travail.

Le ou la délégué-e du personnel peut saisir l'inspection du travail de tout problème d'application du droit du travail dans l'entreprise.



Dans les établissements et entreprises de plus de 50 salariés, les élections DP et CE ont lieu le même jour et aux mêmes horaires.



Dans les entreprises où n'existe pas de comité d'entreprise et/ou pas de CHSCT, le ou la délégué-e du personnel assume tout ou partie des missions du comité d'entreprise et du CHSCT.

CCN - Extrait de l'article 2.2.1. Délégués du personnel - Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection, et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, **les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.**

S'il n'existe pas de **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.



Le DP de qui ?

Le DP est le représentant élu et donc le porte-parole de tous les salariés de son collège électoral, qu'ils aient ou non voté lors des élections, et qu'ils aient ou non voté pour lui.



Mais, quand, comme c'est votre cas bien souvent, le DP n'est pas en activité dans l'entreprise ou l'administration cliente chez laquelle vous assurez vos prestations de nettoyage, vous pouvez demander au DP de cette entreprise de présenter à son employeur vos réclamations individuelles et/ou collectives concernant vos conditions de travail (par exemple : demande d'un local pour vous changer, du code d'accès au parking de l'entreprise, signalement de pratique raciste ou de harcèlement dont vous êtes victime, ...)



Quels sont les moyens du DP pour remplir ses missions ?

↳ Les heures de délégation

Pour exercer sa mission le ou la délégué-e du personnel dispose d'un crédit d'heures de délégation rémunérées comme du temps de travail et payées à échéance normale.



Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés et dans celles où il n'y a pas de CE, les délégués du personnel sont réunis et consultés par l'employeur lorsque celui-ci envisage des **licenciements collectifs pour raison économique.**



La CGT vous conseille

Le ou la délégué-e du personnel peut, à votre demande, **vous accompagner à un entretien préalable à sanction ou à licenciement.**

Il est très recommandé de se rendre à ce type d'entretien accompagné par un-e délégué-e du personnel ou un-e délégué-e syndical-e.

Vous aurez alors un témoin de ce que l'employeur vous reproche, qui vous défendra et vous informera de vos droits.



CCN - Extrait de l'article 2.2.1. Délégués du personnel - Crédit d'heures

Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre est payé comme temps de travail et non déductible des heures de délégation.

Les délégués du personnel peuvent être conduits, dans le cadre de leur crédit d'heures et de l'exercice de leur mandat, à **se déplacer soit dans l'établissement, soit à l'extérieur.**

Les délégués bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un **crédit d'heures** qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cas de dispersion des sites, ils bénéficieront d'un nombre d'heures de délégation supérieur dans la limite maximale de :

- 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces heures sont **payées comme temps de travail.**

➔ La liberté de déplacement

Le DP peut se rendre sur **n'importe lequel des sites** où travaillent des salariés de son collège électoral et il peut le faire à n'importe quel moment, tant pendant ses heures de travail, qu'en dehors de ses heures habituelles de travail. Lors de ses déplacements sur les sites, il peut (doit) prendre contact avec les salariés à leurs postes de travail, sous la seule réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail.

Pour faciliter ces visites, l'employeur doit lui fournir la liste des sites où il peut rencontrer ses collègues et un « permis d'entrer ».

Il peut aussi se déplacer **en dehors de l'établissement** sur ses heures de délégation, par exemple pour rencontrer l'inspecteur du travail ou pour se rendre dans son union locale ou départementale CGT afin d'y trouver l'aide dont il a besoin.



La CGT vous conseille



Qu'il soit DP, DS, membre du CE ou de la DUP, le représentant, élu ou désigné, du personnel doit prendre toutes les heures de délégation auxquelles il a droit :

- ⚡ d'abord parce que, dans les entreprises un peu importantes, la somme des heures de délégation équivaut à un ou plusieurs emplois. En cette période de chômage massif, favoriser une embauche pour remplacer les DP qui prennent leurs heures de délégation est un devoir moral !
Bien évidemment, cela suppose que les DP se mobilisent pour ces créations d'emploi !!
- ⚡ ensuite parce que ce n'est qu'en allant fréquemment au contact de ses collègues que le DP cernerait vraiment quels sont leurs problèmes et quelles questions il doit soulever auprès de l'employeur.

▲ Attention : N'accordez pas votre voix à un élu qui utilise son temps de délégation pour tondre sa pelouse ou garder ses enfants !!
Veillez à ce que les heures de délégation soient utilisées au service des salariés représentés !

CCN - Extrait de l'article 2.1.2. Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale

L'employeur doit porter à la connaissance des représentants du personnel (syndicaux ou élus), sous une forme et selon des modalités à déterminer dans chaque entreprise en accord avec ceux-ci, la liste des différents lieux de travail permanents, ainsi que les horaires auxquels ils peuvent prendre contact avec le personnel.

➔ Une attestation, destinée à être produite à l'entrée des lieux de travail, sera délivrée aux représentants du personnel (syndicaux ou élus) afin qu'il ne soit pas fait obstacle à l'exercice de leur mission.

➔ Des moyens matériels

Le chef d'établissement est tenu de mettre à disposition des délégués du personnel **un local** notamment pour pouvoir se réunir.

Les délégués du personnel peuvent **afficher** les renseignements qu'ils veulent porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à cet effet par l'employeur.

La CGT vous conseille

Etant donné l'éclatement des sites de travail dans le secteur de la propreté, le panneau d'affichage des DP, qui se trouve généralement au lieu du siège administratif de l'établissement (et souvent devant le bureau du DRH ... histoire que personne n'ose s'aventurer devant !), a rarement la visite des salariés.

Nous vous conseillons de négocier (et d'obtenir ...) la possibilité pour les DP de **communiquer leurs informations aux salariés par l'intermédiaire d'un feuillet joint au bulletin de paie.**

Ce conseil vaut aussi pour les élus du CE.



**Le vote CGT
votre meilleur atout !**



Comment se passent les réunions avec l'employeur ?

Les DP sont reçus **au moins une fois par mois** par l'employeur ou son représentant, celui-ci peut être accompagné.

C'est dans ces réunions que le ou la délégué(e) fait remonter les problèmes que lui ont soumis les salarié-e-s. mais, en cas d'urgence, il peut aussi demander un rendez-vous à l'employeur qui ne peut pas refuser de le recevoir.

Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail, et n'est pas déduit du crédit d'heure dont disposent les DP.

Sauf circonstances exceptionnelles, les DP remettent au chef d'établissement deux jours ouvrables avant la réunion leurs questions.

L'employeur répond par écrit au plus tard dans les six jours ouvrables qui suivent la réunion.

Les demandes des DP et les réponses de l'employeur sont soit transcrites sur **un registre**, soit annexées à ce registre.

Ce registre et ses annexes doivent, durant un jour ouvrable par quinzaine, être mis à la disposition des salariés qui souhaiteraient en prendre connaissance.

L'inspecteur du travail et les DP y ont également accès.

C'est quoi la « protection » du DP ?

Dans certaines entreprises, la tentation de l'employeur est grande de se débarrasser des représentants (élus comme désignés) du personnel s'il trouve qu'ils incitent, un peu trop à son gré, les salariés à revendiquer.

Pour éviter ce cas de figure, la loi protège les représentants contre les licenciements arbitraires en exigeant la saisine de l'inspecteur du travail et son autorisation de licencier.

Article L 2421-3 du Code du Travail

Le licenciement envisagé par l'employeur **d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail** est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés **de plein droit**.

La CGT vous conseille



Les délégués peuvent, lors des réunions, sur leur demande **se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale**.

Nous vous conseillons, notamment si votre premier mandat de DP, d'user sans modération de cette faculté : **demandez à un militant expérimenté de votre union locale ou départementale CGT de vous accompagner** lors des réunions DP (au moins lors des premières, ... pour vous mettre dans le bain en douceur et voir comment il convient d'intervenir auprès de l'employeur)



La CGT vous conseille

Si vous sentez que votre employeur vous cherche des noises parce qu'il estime que vous remplissez trop bien votre mission de représentant du personnel, n'attendez pas qu'il vous menace de sanction pour agir.

→ **Alertez aussitôt votre union locale ou départementale CGT** afin qu'elle prenne rendez-vous avec votre patron pour lui dire de calmer le jeu.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE ET/OU D'ÉTABLISSEMENT (CE)

Un peu d'histoire ...

Vieille revendication du monde ouvrier, les comités d'entreprise sont nés de la volonté du Conseil National de la Résistance. D'abord en 1945, sous la forme d'une ordonnance quasiment sans contenu puis, en 1946, dans un texte bien plus progressiste soutenu par **Ambroise Croizat**, secrétaire de la Fédération CGT de la métallurgie, devenu ministre du travail en octobre 1945 après que les partis de gauche aient gagné les élections à l'Assemblée constituante.

Nommé, dès sa libération du bagne pétainiste, par la CGT clandestine président de la commission du Travail de l'Assemblée consultative qui entoure le Comité Français de Libération Nationale dirigé par De Gaulle,

Ambroise Croizat façonne au cœur d'une équipe de syndicalistes CGT les grands volets de l'invention sociale de la Libération : la sécurité sociale et des comités d'entreprise.

Nommé ministre du Travail le 13 novembre 1945, Ambroise Croizat, par la loi du 16 mai 1946, modifie en profondeur l'ordonnance du 22 février 1945 qui, sous la pression patronale privait les CE de pouvoirs de décision économique.

Où trouve-t-on un CE ?

Le comité d'entreprise existe dans toute entreprise ou établissement comprenant **au moins 50 salariés**.

Dans les entreprises **entre 11 et 50 salariés**, des comités d'entreprise ou d'établissement peuvent être créés par convention ou accord collectif négocié entre l'employeur et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.



A défaut, ce sont **les DP** qui exercent plusieurs missions du Comité d'Entreprise, selon les articles L 2313-7 et suivants du code du travail.



La loi qu'il fait adopter à l'unanimité double le nombre des entreprises concernées en réduisant le seuil de l'effectif de 100 à 50 salariés, donne au CE un droit d'information (et non plus de consultation) sur l'organisation et la marche de l'entreprise. Doublant les heures de délégation des salariés élus et réduisant l'âge d'éligibilité à 21 ans, elle ajoute au pouvoir de l'institution le droit d'information obligatoire sur les bénéficiaires et les documents remis aux actionnaires ainsi que la précieuse assistance d'un expert-comptable. Au total et malgré les dérèglementations qui vont suivre, le comité d'entreprise reste l'un des grands conquies sociaux du 20^{ème} siècle, formidable outil d'émancipation populaire par le biais des activités sociales et culturelles.

Afin de faciliter la représentation du personnel, plusieurs échelons de l'entreprise ou du groupe d'entreprises sont amenés, par la loi, à mettre en place un CE (voir schéma page suivante)

Comités d'établissement et comité central d'entreprise

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, disposant chacun d'autonomie de gestion, il est créé un comité d'établissement par établissement et, au niveau de l'entreprise, un comité central d'entreprise.

C'est le cas dans les grands groupes dsu secteur de la propreté employant des milliers de salariés (**Onet, Samsic, Atalian, Derichbourg, TFN,...**etc)



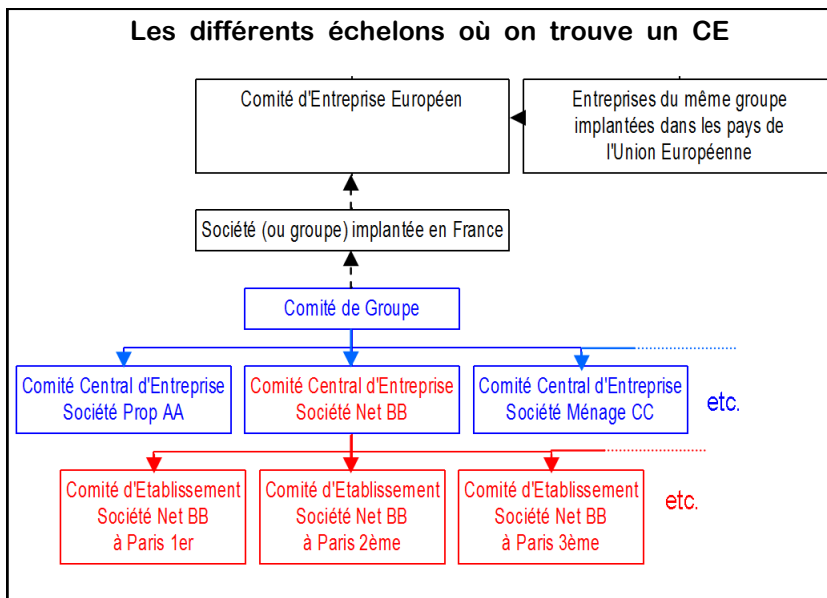
Comité de groupe

La loi prévoit la mise en place d'un comité de groupe, comité commun à la société-mère et à ses filiales.

Comité d'entreprise européen (CEE)

Le CEE est obligatoire dans toute entreprise ou groupe d'entreprises de dimension européenne. Il relie les différentes institutions représentatives nationales des différents établissements en les informant de ce qui se passe dans le groupe.

C'est le lieu où les représentants des salariés ont des informations sur la globalité de l'entreprise.



Qui participe au CE ?

Composition du CE

- l'employeur (ou son représentant dûment mandaté) qui préside le CE et peut être assisté de 2 collaborateurs au plus qui ont voix consultative mais ne participent pas aux votes
- les représentants élus du personnel (titulaires et suppléants)
- les délégués syndicaux (si l'entreprise a moins de 300 salariés) ou un représentant syndical par syndicat représentatif (si l'entreprise compte 300 salariés ou plus).



Nombre d'élus titulaires et suppléants

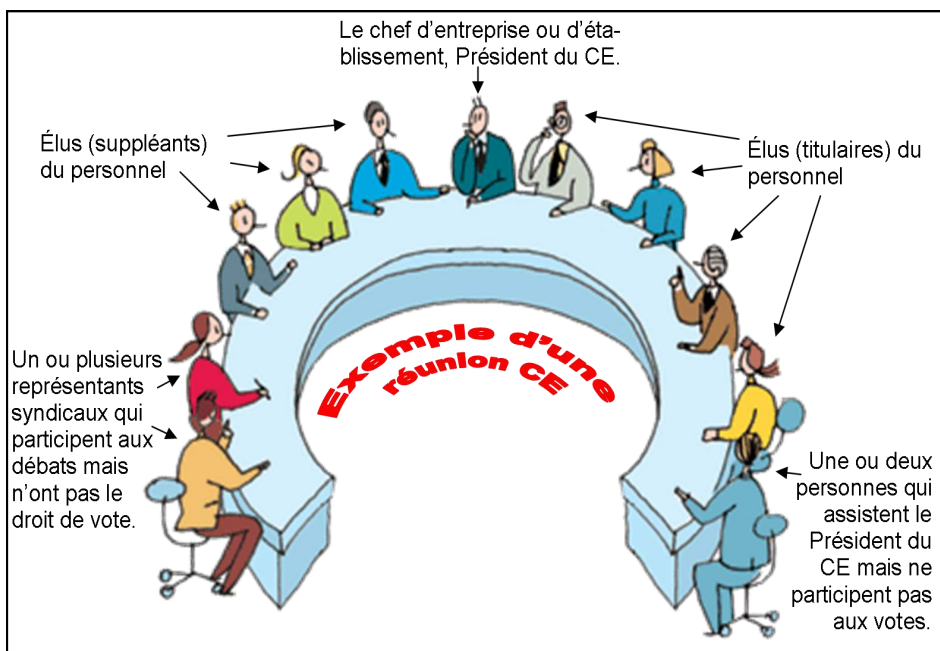
Le nombre d'élus titulaires et suppléants au comité d'entreprise varie en fonction des effectifs (article R2324-1 du code du travail). Il est indiqué page 54 de ce guide

Les représentants du personnel sont élus sur **des listes établies, au premier tour, exclusivement par les organisations syndicales** pour chaque catégorie de personnel. Ce n'est que s'il y a un second tour que des candidats non présentés par une organisation syndicale peuvent présenter une liste.

En général, dans les entreprises de propreté, il y a **deux collèges électoraux** (et donc nécessité d'avoir des candidats pour chacun de ces 2 collèges) :

- d'une part, le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Les élus bénéficient d'une **formation** dont les frais sont financés par le budget de fonctionnement du CE (durant la formation, le salaire est maintenu par l'employeur).





Quand élit-on la délégation du personnel au CE ?

Les membres du comité d'entreprise sont élus **tous les quatre ans**. Leur mandat est renouvelable.

Comme pour les DP, par dérogation aux dispositions de l'article L. 2324-24, un accord peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CE (comité d'entreprise ou comité d'établissement) comprise entre deux et quatre ans.



Quels sont les domaines d'intervention du CE ?

Le CE est le lieu d'expression collective des salariés. C'est là où on débat de l'évolution économique et financière de l'entreprise, de l'organisation du travail, de la formation professionnelle, des techniques de production....

Le CE formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. C'est à travers leurs élus au CE que les salariés formulent leurs revendications collectives.

Le CE va donc intervenir dans les 3 domaines principaux de la vie au travail :

- ➔ économique,
- ➔ professionnel
- ➔ et culturel et social.

⇒ Interventions du CE en matière économique

Le CE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment,

- sur les mesures de nature à affecter **le volume ou la structure des effectifs**,

(notamment en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, de chômage partiel, de perte de marchés, ...

- **les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise** (notamment fusion, scission ...).
- l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Le droit d'alerte en cas de difficultés de l'entreprise



Lorsque le CE a connaissance de fait(s) de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut exercer un droit d'alerte qui lui permet de demander :

– des explications à l'employeur qui est tenu d'y répondre ;

- une expertise auprès des tribunaux ;
- la récusation du commissaire aux comptes.

Quand le CE met en œuvre son droit d'alerte, le sujet doit être inscrit à l'ordre du jour de la prochaine séance du CE.

En cas de procédure judiciaire ouverte suite aux difficultés économiques de l'entreprise, le CE est informé et/ou consulté :

- lors de la déclaration de cessation des paiements,
- pendant la période d'observation,
- lors de l'élaboration du plan de cession ou de continuation,
- lors de la liquidation

Il désigne le représentant des salariés dans la procédure de redressement judiciaire.



Autre domaine d'exercice du droit d'alerte: le recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.

Lorsqu'il constate un tel recours ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le CE peut saisir l'inspecteur du travail.

Celui-ci relève, s'il y a lieu, les infractions et dans tous les cas, adresse à l'employeur un rapport sur les constatations qu'il a effectuées. L'employeur communique ce rapport au CE accompagné de la copie de sa réponse motivée adressée à l'inspecteur du travail.

➔ Interventions du CE en matière professionnelle

Le CE est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail en lien avec le CHSCT et notamment sur les questions concernant :

- la durée et l'aménagement du **temps de travail**
- la période de prise des **congés**.
- la **formation professionnelle** : chaque année, au cours de deux réunions particulières, le CE émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel lors de l'année précédente et, avant fin septembre, sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours. Avant fin décembre, il émet un avis sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.
- l'**égalité professionnelle homme-femme** :
 - ⇒ Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise, **un rapport écrit sur la situation comparée** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.
 - ⇒ il établit **un plan d'action** destiné à assurer cette égalité (écarts dans l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, etc.). Le syndicat CGT mène le combat pour l'égalité et contre toute forme de discrimination.
- les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties collectives de **protection sociale complémentaires**.
- le **licenciement des représentants du personnel**.

➔ Interventions du CE en matière culturelle et sociale

Le CE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés, de leurs familles et des stagiaires (Ex. : cantines, coopératives, crèches, colonies de vacances, clubs sportifs..)



Le bilan social

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social. C'est un document qui récapitule les principales données chiffrées permettant

d'apprécier :

- la situation sociale de l'entreprise,
- d'enregistrer les réalisations effectuées,
- et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des 2 années précédentes.

Il comporte des informations notamment :

- sur l'emploi,
- les rémunérations et charges accessoires,
- les conditions de santé et de sécurité,
- les relations professionnelles,
- les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.



La CGT vous conseille

Sans privilégier l'un ou l'autre des domaines d'intervention du CE, il est évident que de l'importance primordiale que l'on accorde à l'activité économique du CE dépend la défense de l'emploi.

La délégation CGT au CE devra donc veiller à se répartir les tâches :

- ↪ s'occuper de l'économique et du professionnel, la finalité de la présence CGT au CE étant la défense des salariés et de leurs emplois,
- ↪ ne pas laisser aux autres organisations syndicales la gestion des activités sociales, les salariés votant parfois plus pour ceux qui ont organisé une joyeuse fête de Noël que pour ceux qui, dans l'ombre mais efficacement, ont sauvé leurs emplois ...



De quelles informations dispose le CE pour accomplir ses missions ?

Le CE reçoit notamment :

- **chaque trimestre**, des informations sur les commandes, la situation financière, la production et les retards éventuels dans le paiement des cotisations sociales,
- chaque année, un rapport sur **la situation économique de l'entreprise** (le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes, les investissements, les perspectives économiques, l'évolution des rémunérations ...)
- chaque année, dans les entreprises de plus de 300 salariés, **le bilan social**



Comment se passent les réunions du CE ?

La fréquence des réunions varie selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement :

- au moins une fois par mois si l'effectif compte 150 salariés ou plus ;
- au moins une fois tous les 2 mois pour un effectif inférieur à 150 salariés.

L'ordre du jour est établi en commun par l'employeur et le secrétaire du CE.

C'est l'employeur qui préside les réunions.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents ayant droit de vote.

Un procès-verbal doit être établi à la fin de chaque réunion du CE.

Ce PV peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Le CE a aussi accès à **la comptabilité** et dans les sociétés, il dispose des **documents transmis aux associés ou aux actionnaires**. Il peut se faire assister par un expert comptable rémunéré par l'entreprise (voir dans la partie « Les moyens du CE pour fonctionner »)



Dans les SA, deux membres du Comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise (un par collège électoral) assistent, avec voix consultative, aux séances du conseil d'administration ou de surveillance.

La CGT vous conseille

Le procès verbal du CE est un document dont la lecture est rarement attrayante pour le salarié qui n'a pas participé à la réunion. Il est aussi relativement « neutre » puisqu'il a été adopté par la majorité du CE et il ne peut être diffusé qu'après son adoption, soit au minimum un mois (ou deux si l'entreprise a moins de 150 salariés) après la réunion.

Aussi, pour permettre :

- de répondre rapidement aux questions que les salariés ont demandé à leurs élus CE de poser ;
- d'indiquer quelles ont été les prises de position, les déclarations (ou les silences !) de chaque organisation syndicale au cours de la réunion ;
- de détailler et d'expliquer les interventions faites par les élus et représentants CGT au CE, nous vous conseillons de faire un compte rendu syndical de chaque réunion de CE et d'afficher ce compte rendu au panneau syndical (ou de le distribuer sous forme de tract aux salariés).



En direct du CE !

Journal d'informations et d'organisation des luttes de la CGT

L'obligation de discrétion des membres du CE ne signifie pas absence de liberté d'expression. Les élus du CE bénéficient, comme tout salarié, du droit d'expression à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Trop d'élus CGT dans les CE oublient de mettre en valeur auprès des salariés les remontées de bretelles qu'ils ont faites au patron, les compromis, voire les trahisons, des autres organisations syndicales et les droits nouveaux qu'ils ont fait gagner à leurs collègues. C'est fort dommage ...



Comme les DP ou les délégués syndicaux, **le CE peut organiser des réunions** auxquelles il peut inviter, avec l'accord du chef d'entreprise, **des personnes extérieures** (militants syndicaux d'un autre site ou d'une autre entreprise, personne qualifiée dans un domaine qui intéresse le CE : expert en ergonomie, médecin du travail, avocat spécialisé dans l'aide aux travailleurs sans papiers, ...)



Quelles sont les commissions obligatoires du CE ?

Selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, le CE doit mettre en place des commissions dont les membres peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

Chaque commission est présidée par un membre du CE

Les commissions obligatoires sont :

- ☞ la commission **économique** dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés
- ☞ la commission de **la formation** et
- ☞ la commission de **l'égalité professionnelle femmes-hommes** dans les entreprises d'au moins 200 salariés
- ☞ la commission **d'information et d'aide au logement** des salariés dans les entreprises d'au moins 300 salariés



Cette commission logement facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Pour cela, **la commission** :

1. **recherche les possibilités d'offre de logements** correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
2. **informe les salariés** sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.



A l'origine, en 1953, les entreprises devaient consacrer 1% de la masse salariale au financement de la résidence principale des salariés. Désormais, le taux de participation auprès d'Action logement n'est plus que de 0,45%...



De quels moyens dispose le CE pour fonctionner ?

➔ Les heures de délégation des élu-e-s

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois (articles L2325-6 et suivants du code du travail) portée à 25h en cas de dispersion de chantiers.

Comme pour les DP, le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.



CCN - Extrait de l'article 2.2.2. Comités d'entreprise et d'établissement

[...] L'entreprise ou l'établissement est tenu de laisser aux **membres titulaires** du comité le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Dans le cas de dispersion de chantiers, ils peuvent bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 25 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Les **membres suppléants** ne peuvent bénéficier de ces heures que dans la mesure où ils remplacent les membres titulaires.

Le **secrétaire du comité** a droit à un crédit d'heures supplémentaire d'une durée maximum de 10 heures dans toute entreprise ou établissement employant habituellement plus de 300 salariés.

➔ Le local du CE

L'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Au sein de ce local des réunions d'information du personnel peuvent être organisées.



↪ La liberté de circulation des élu-e-s

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du CE et les représentants syndicaux au CE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer librement dans et hors de l'entreprise.

↪ Les budgets du CE

CCN - Extrait de l'article 2.2.2. Comités d'entreprise et d'établissement

La participation **minimale** de l'employeur au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est de **0,30 %** de la masse salariale brute (telle que définie en matière de taxe sur salaire, sous réserve d'une application plus favorable de l'article L. 2323-86 du code du travail), **auquel s'ajoute la subvention de fonctionnement** prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail.

§ Le budget de fonctionnement du CE

L'employeur verse au CE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel égal (ou supérieur s'il en est d'accord !) à **0,2 % de la masse salariale brute**.

Ce budget est utilisé par le CE pour toute activité conforme à l'objet du CE, hormis les activités sociales et culturelles qui ont leur propre budget.

§ Le budget des activités sociales et culturelles

Il est distinct du budget de fonctionnement. Il n'est pas fixé par la loi. Il ne résulte que du rapport des forces en présence dans l'entreprise. Dans la branche de la propreté, la CCN a fixé la contribution de l'employeur à au minimum **0,3% de la masse salariale brute**.



Ce budget peut bénéficier aussi, des cotisations volontaires du personnel, des recettes (s'il y en a) des activités du CE et des dons et legs.

Ce budget est une composante de la masse salariale, utilisée collectivement, que les directions d'entreprises veulent maintenir à un niveau le plus bas possible.

En général, les CE utilisent ce budget pour des cadeaux et fêtes de fin d'année, les chèques vacances, l'organisation de séjours pour les enfants et les familles, etc.

↪ Le recours à l'expertise

Le comité d'entreprise ou d'établissement peut se faire assister d'un **expert-comptable de son choix**, notamment pour examiner les comptes de l'entreprise ou de l'établissement, pour vérifier le calcul de la réserve de participation ou en cas de licenciement économique. Dans ces cas-là les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur.

Le comité d'entreprise peut aussi faire appel à **des experts rémunérés par lui** sur tout sujet ayant des conséquences sur le travail des salariés.

La CGT vous conseille de recourir aux experts en cas de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi)



Les membres titulaires du CE ont droit à une formation économique d'une durée maximale de 5 jours, organisée par des organismes spécialisés (dont **La Formation Syndicale CGT**). Le coût de la formation est financé par le budget de fonctionnement de l'entreprise et l'employeur a l'obligation de maintenir les rémunérations. Mais cette formation économique ne suffit pas, bien souvent, à proposer des solutions alternatives lorsque l'employeur veut mettre en place des mesures de licenciement économique.

Dans cette situation, **le CE a tout intérêt à utiliser la faculté que lui offre le droit de recourir à un cabinet d'expertise** qui analysera avec lui les informations et les documents transmis par l'employeur et étudiera les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements envisagés par l'employeur.

Il peut, pour cela, faire appel à :

- † un **expert comptable** rémunéré par l'entreprise ;
- † un **expert en technologie** rémunéré par l'entreprise. Le recours à cet expert n'est toutefois possible que s'il existe un projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- † un **expert « autre »**, spécialisé dans un domaine pour lequel le CE souhaite une assistance (commerciale, juridique, économique, ...) et rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement.

▲ Prenez contact avec votre UD pour connaître les coordonnées des cabinets d'expertise qui travaillent régulièrement avec les élus CGT.



Le CE a la capacité juridique

comme n'importe quelle association ou entreprise.

Il passe des contrats et se constitue un patrimoine (achat de places de camping dans un centre de vacances, achat de livres ou DVD pour la bibliothèque, vente de tickets de cinéma à tarif réduit, ...), il embauche son personnel (secrétaire administratif, animateur sportif, personnel de restauration, ...), il peut ester en justice, notamment contre l'employeur s'il ne lui fournit pas toutes les informations auxquelles il a droit.



C'est quoi le délit d'entrave ?

C'est le fait, pour l'employeur, d'entraver le CE ou de se soustraire à ses obligations.

C'est un délit pénal sanctionné par les articles L2328-1 et L2328-2 du code du travail.

Ainsi, le fait pour l'employeur ou son représentant d'apporter une entrave soit à la constitution d'un CE, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.



Quelles sont les protections des membres du CE ?

Les membres du CE, élus par le personnel ou désignés par leur syndicat, qu'ils soient en CDI ou en CDD ou en contrat d'intérim, bénéficient de la même protection contre le licenciement que les DP.



La CGT vous conseille

Tirez parti des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CE

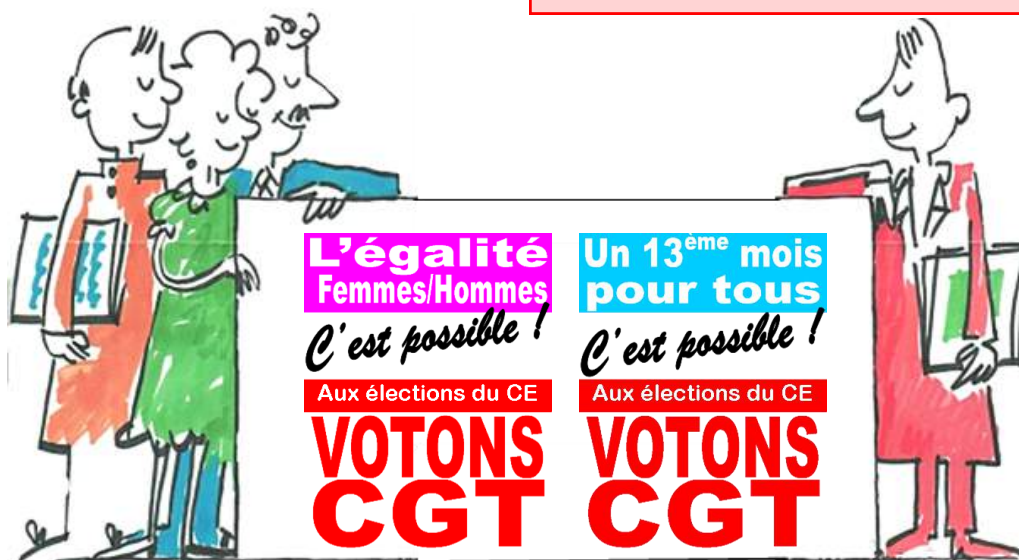


Le Comité d'Entreprise, bien évidemment, ne dirige pas l'entreprise. Mais il peut émettre des avis et des vœux afin de **peser sur les orientations économiques et sociales de l'entreprise.**

À partir des éléments que l'employeur doit remettre au CE, on peut, mais surtout on doit, établir un tableau de bord qui permette de faire des comparaisons, trimestre après trimestre, pour suivre les évolutions de l'entreprise et anticiper les problèmes qui pourraient survenir.

Avec les experts, comptables ou économiques, on peut avoir une analyse de la situation industrielle du secteur d'activité (concurrence, politique générale des autres sociétés, comparatifs de production ou de rentabilité), cela dans le cadre de l'examen des comptes. **Les documents comptables peuvent aussi donner des éléments sur les tendances lourdes de l'entreprise** : endettement, financement, partage de la valeur ajoutée...

Le CE doit donc être attentif à toutes ces informations, il doit les travailler, les approfondir en posant les questions (ne pas se contenter de recevoir l'information), se faire aider en cela par les experts comptables ou économiques, pour établir le tableau de bord le plus efficace possible. Une autre bataille à mener est celle du droit à l'information : le patronat ne la distille pas facilement, ou alors de façon incomplète ou non homogène.



LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le CHSCT, une institution essentielle pour la santé au travail qu'il importe de faire vivre pleinement, malgré les attaques dont elle fait l'objet de la part du patronat et du gouvernement.



1 188, c'est le nombre de décès dus à des accidents de travail, accidents de trajets et maladies professionnelles en 2014, en France.

L'intensification du travail, la mise en concurrence des salariés, les pressions incessantes au travers de pratiques de management douteuses, ..., sont autant de facteurs dangereux.

Risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, toutes sortes de pathologies liées au stress se développent à grande vitesse avec leur cortège de drames humains.

Mais les anciennes contraintes sur la santé ne sont pas en reste : chutes, brûlures, sans parler de la composition complète des produits chimiques utilisés dans la production qui reste secrète y compris pour ceux qui en usent directement.

Pourtant, dans le domaine de la santé au travail, **les employeurs ont un devoir de résultat**. Ils trouvent au quotidien, en « partenaires-adversaires », les élus des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette institution particulière fait appel à un principe qui devrait être supérieur à toute recherche de profit : le droit pour le salarié, qui se prive de sa liberté en acceptant la subordination à l'employeur, à ne pas voir sa santé mise en péril.

Mais ce principe reste lettre morte dans l'enceinte privée de l'entreprise si le pouvoir du CHSCT ne s'appuie pas sur les salariés qu'il représente.

L'accord national interprofessionnel de janvier 2013 (combattu donc non signé par La CGT) a fortement limité ce pouvoir qui effraie tant les employeurs. La Loi Rebsamen d'août 2015 a encore corseté les droits d'intervention du CHSCT.

Ces attaques répétées rappellent que le CHSCT est bien l'instance qui a potentiellement le plus de pouvoir dans l'entreprise.

Il faut le défendre, lui donner les moyens de son indépendance face à l'employeur, employer, consolider les élus dans leur rôle.



Des droits nouveaux doivent être débattus.

L'éclatement de l'entreprise en un réseau organisé de petites et même très petites entreprises doit, par exemple, conduire à la généralisation des CHSCT de site. Le CHSCT doit avoir le droit de réunir les salariés concernés par un sujet. Il doit pouvoir ouvrir ses réunions à des associations environnementales en cas d'exposition des salariés et des riverains à des risques communs. Il en va de la capacité du mouvement syndical à réellement traiter les risques d'accidents au travail.



Où trouve-t-on un CHSCT ?

Selon la nouvelle rédaction de l'article L. 4611-1 du Code du travail, **les entreprises d'au moins 50 salariés** mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins 50 salariés. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à l'un de ces CHSCT.

Cela signifie que l'effectif de 50 salariés doit s'apprécier au niveau de l'entreprise lorsque les CHSCT d'établissement ne couvrent pas l'ensemble des salariés et que tous les salariés travaillant dans des établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés doivent être rattachés à l'un des comités existants.

Article L4611-1 du Code du Travail (modifié par la loi du 17 août 2015)

Les entreprises d'au moins **cinquante salariés** mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. **Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Le CHSCT de la Communauté de travail de tous les salariés

La loi précise que le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise, et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs intérimaires et à l'amélioration des conditions de travail.

Par conséquent, en tant que salariés d'une entreprise extérieure (l'entreprise de propreté) mis à disposition d'une entreprise utilisatrice (celle dans les locaux de laquelle vous travaillez), vous devez aussi être comptés dans l'effectif de cette dernière entreprise pour savoir si son patron doit mettre en place un CHSCT. (voir pour mémoire page 54 de ce guide, rubrique « *Electorat aux DP et au CE - Eligibilité aux DP* »)

Exemple :

L'entreprise utilisatrice compte 48 salariés.
2 salariés de votre entreprise travaille depuis au moins 1 an dans cette entreprise utilisatrice.

Vous êtes donc 50 salariés à travailler ensemble.

- ↳ le patron de l'entreprise utilisatrice doit mettre en place un CHSCT.
- ↳ vous pouvez vous porter candidat(e) aux élections au CHSCT de cette entreprise utilisatrice.

Exemple 1 :

Votre entreprise compte 300 salariés répartis sur 6 sites de 50 salariés chacun.

- ↳ L'employeur doit mettre en place 6 CHSCT d'établissement.

Exemple 2

Votre entreprise compte 300 salariés.

- site 1 : 200 salariés
- site 2 : 80 salariés
- site 3 : 20 salariés

L'employeur doit

- ↳ mettre en place 2 CHSCT (un pour le site 1 et un autre pour le site 2)
- ↳ et rattacher les 20 salariés du site 3 soit au CHSCT du site 1, soit à celui du site 2.



- ↳ Dans les établissements d'au moins 50 salariés dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité.
- ↳ Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Qui participe au CHSCT ?

Siègent au CHSCT :

- **avec voix délibérative (= droit de vote)**
 - l'employeur ou son représentant assumant la présidence ;
 - la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel
- **avec voix consultative :**
 - le médecin du travail,
 - le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail)
 - et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

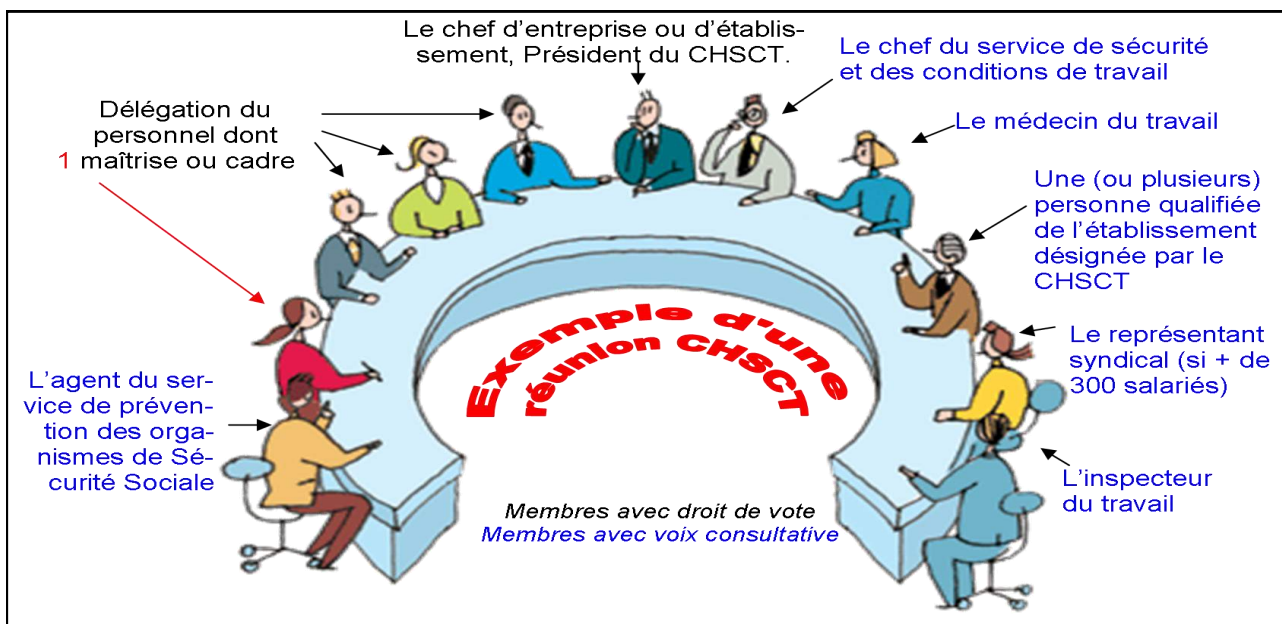
Article L4613-1 du Code du travail (Modifié par Loi du 17 août 2015)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.



1° Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec celui de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

2° Jusqu'à maintenant, la durée du mandat des membres du CHSCT était de 2 ans. Désormais, avec la loi Rebsamen (combattue par La CGT) la durée du mandat sera équivalente à celle des membres du CE (article L 4613-1). Leurs mandats prendront fin simultanément.



La délégation du personnel au CHSCT

Elle est élue par les élus du CE et par les Délégués du Personnel. Leur nombre est fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

Le code du travail ne prévoit la désignation ni de suppléants, ni de représentant syndical mais, ils peuvent être mis en place par accord collectif. Dans ce cas, ils ne disposent ni des mêmes prérogatives (voix consultative), ni de la même protection.

Dans les établissements de plus de 300 sala-

riés, toute organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT.

CHSCT		
effectif dans l'entreprise ou l'établissement	délégation totale	dont maîtrise ou cadre(s)
moins de 199 salariés	3	1
de 200 à 499 salariés	4	1
de 500 à 1 499 salariés	6	2
1 500 salariés et plus	9	3

A quoi sert le CHSCT ?

Le CHSCT a son mot à dire dans l'organisation du travail, sur la charge de travail pouvant avoir des conséquences néfastes sur la santé physique et/ou mentale du salarié, sur les effectifs, l'intensité du travail, le rapport entre la durée du travail et la charge du travail, l'hygiène, l'ambiance et le lieu de travail, la sécurité et il donne son avis sur les documents se rattachant à ses attributions notamment sur le règlement intérieur de l'entreprise.



Les missions du CHSCT :

- ⇒ **Veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires, notamment au respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat (OSR).**
- ⇒ **Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité :**
 - des salariés de l'entreprise,
 - des travailleurs intérimaires,
 - des travailleurs des entreprises intervenantes.
- ⇒ **Mener des actions susceptibles d'améliorer le bien-être des salariés en faisant des propositions sur :**
 - l'aménagement des locaux : température, éclairage, bruit, etc
 - l'organisation du travail : charge de travail, rythme de travail, etc
 - les études conduites par le médecin du travail.
- ⇒ **Analyser les risques professionnels, notamment en participant à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.**

Exemples de domaines d'intervention du CHSCT

- 🔊 **En matière d'HYGIENE** : ventilation / aération, état de propreté des locaux de travail, emplacement de la restauration obligatoire, vestiaires et lavabos, sanitaires (toilettes), ...
- 🔊 **En matière de SECURITE** : situation des installations électriques, dispositifs anti-incendie, dégagements et sorties de secours, lieux de stockage, chauffage des locaux, équipements de travail et équipements de protection (chaussures de sécurité, casque, blouses, gants, charriots, etc), ...
- 🔊 **En matière de SANTE** : risques de chute, de glissade, de chute de plain pied, type d'accès aux locaux techniques,



aménagement des postes de travail, escaliers et accès au sous sol, rampes, utilisation des produits chimiques et de produits CMR (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction), bruit, utilisation des écrans de visualisation et ordinateurs, prescriptions particulières pour les femmes enceintes, sécurisation du travail en hauteur, ... mais aussi harcèlement sexuel ou moral, mal-être, souffrance, stress, burn out, ...

🔊 **En matière de CONDITIONS DE TRAVAIL** : accès des femmes à tous les emplois, conséquences des investissements sur les conditions de travail notamment en matière de nouvelles technologies, aménagement du temps de travail, organisation du travail (charge et rythmes), contrôle et surveillance du travail, pénibilité du travail, ...

Quelles sont les occasions d'intervention du CHSCT ?



L'Obligation de Sécurité de Résultat (OSR) de l'employeur : le « terrain de jeu » du CHSCT

Les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail imposent à l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé physique et mentale.

Cette obligation générale de sécurité de l'employeur est qualifiée par les juges d'« **obligation de résultat** ».

Article L. 4121-1 du Code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2 du Code du Travail

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 du Code du Travail sur le fondement des **9 principes généraux de prévention suivants** :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Cette qualification des juges entraîne deux conséquences :

- ➔ d'une part, l'employeur doit faire le nécessaire pour assurer la santé physique et morale de ses salariés ;
- ➔ d'autre part, **quand l'employeur manque à son obligation de résultat, il commet une faute inexcusable.**

Selon la jurisprudence, c'est le cas « lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».



En droit de la Sécurité sociale, la qualification de « faute inexcusable » entraîne **une amélioration notable de l'indemnisation du salarié** victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La CGT vous conseille



En CHSCT, il est possible notamment d'aborder des cas de harcèlement moral, des accidents de travail, surtout s'ils se répètent, des allergies aux produits d'entretien, les situations de matériels défectueux, les besoins en matière d'équipements de protection, ...

Le CHSCT est donc une IRP fondamentale qui permet de poser les questions de santé/sécurité globalement, au niveau d'un site, et de réduire ainsi les fractures entre salariés créées par les nouveaux modes d'organisation mis en place par les entreprises : salariés de l'entreprise de propreté sous-traitante et salariés de l'entreprise utilisatrice se retrouvent ensemble pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Outil pour défendre la santé et la sécurité des salariés au travail, le CHSCT doit compter parmi ses membres des militants dévoués aux salariés mais aussi formés aux questions de santé – sécurité au travail. Et n'oublions pas qu'un droit dont on ne sert pas finit par disparaître ... ce n'est que si les travailleurs ont connaissance de leurs droits théoriques que leurs mobilisations collectives les transformeront en droits.



Le document unique : de l'outil de prévention vérifié par le CHSCT, à l'outil de revendications à mettre entre toutes les mains !

Parmi les principes généraux de prévention au travail figure l'évaluation des risques professionnels (L. 4121-3 du Code du travail).

Cette obligation va plus loin que le simple respect des règles techniques, elle suppose une démarche de prévention volontaire, globale et structurée

Pour cela, l'employeur doit tenir le « document unique » dans lequel figure le résultat de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Ce « document unique » est mis à la disposition des membres du CHSCT. L'article R.4121-4 du Code du Travail permet aux salariés d'en prendre aussi connaissance.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.



Les réunions du CHSCT



Le CHSCT doit se réunir **au moins une fois par trimestre**, mais il peut se réunir aussi sur demande motivée d'au moins 2 de ses membres ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Le CHSCT fonctionne en lien avec le médecin du travail et l'inspecteur du travail.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a rendu possibles les réunions par **visioconférence** dans le cas :

- D'un accord entre l'employeur et le CHSCT ;
- Ou, à défaut d'accord, dans la limite de 3 réunions par an.

La CGT vous conseille

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans le document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.



Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Il doit être mis à jour régulièrement (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage ou modification des produits utilisés, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail, ...).

Aucune forme ou rubrique n'est imposée mais le document unique doit répondre à trois exigences :

- ➔ la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés,
- ➔ la lisibilité : en réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention de l'entreprise,
- ➔ la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Demandez à voir ce document unique et vérifiez si les risques professionnels que vous encourez (Troubles MusculoSquelettiques -TMS-, notamment) sont clairement signalés et quelles mesures sont prises pour éviter qu'ils ne se réalisent.

Le secrétaire du CHSCT (un élu du personnel) établit, en concertation avec le Président, **l'ordre du jour de chaque réunion**.

Cet ordre du jour et les documents à examiner au cours de la réunion sont communiqués, par l'employeur, à toutes les personnes qui doivent y assister, 15 jours avant.

Le secrétaire du CHSCT rédige **les procès-verbaux de réunion** qui sont ensuite communiqués aux autres membres.

Ces PV, une fois adoptés, peuvent être affichés et diffusés dans l'entreprise selon des modalités décidées par le comité.



Les informations

L'employeur doit **communiquer** au CHSCT :

- un rapport annuel sur les conditions de travail et les risques professionnels et les actions menées dans l'année écoulée
- Un plan annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.
- le document unique d'évaluation des risques ;
- les observations et mises en demeure de l'inspection du travail ;
- les demandes et recommandations écrites des agents de la CARSAT ;
- le rapport annuel du médecin du travail.

Le CHSCT peut aussi consulter un certain nombre de documents que le chef d'établissement doit **tenir à sa disposition** :

- les instructions et les documents concernant les équipements de protection individuelle et les équipements de travail (consignes, fiches de machine, etc.) ;
- le registre de sécurité où sont consignés les contrôles et les vérifications périodiques obligatoires ;
- le registre de sécurité incendie et les consignes générales incendie ;
- le document établi lors de l'intervention d'une entreprise extérieure intervenante ;
- le registre des accidents bénins et celui permettant le signalement d'un danger grave et imminent ;
- les fiches de postes, les fiches de traçabilité des expositions à la pénibilité,
- etc

La CGT vous conseille



L'avis du CHSCT est un **moyen majeur d'intervention** des représentants du personnel. Pour être le plus pertinent possible, il doit résulter d'un véritable travail de préparation, de manière collective au sein du CHSCT et coordonné avec les autres instances de représentation du personnel : DP, CE mais aussi la section syndicale CGT.

L'avis du CHSCT doit traduire et être **respectueux de l'avis du personnel** ; cela suppose donc qu'un débat a lieu avec les salariés

La rédaction de la résolution soumise au vote doit faire l'objet d'une attention particulière : c'est **la trace écrite des préconisations du CHSCT** sur laquelle la délégation du personnel pourra s'appuyer si l'employeur, comme il en a le droit ..., passe outre et qu'un dommage survient.



Les avis et résolutions du CHSCT

Le CHSCT est une instance délibérative dans deux domaines où il émet un avis qui s'exprime par l'adoption d'une résolution.

1. Les décisions relatives à ses modalités de fonctionnement et à l'organisation de ses travaux. Dans ce cas le Président peut avoir le droit de vote (sauf s'il y a conflit d'intérêt, c'est-à-dire s'il est juge et partie).
2. Les résolutions du CHSCT, dans ce cas, le Président ne vote jamais puisque la résolution exprime l'avis de la délégation du personnel.

Le comité doit être consulté et adopter des résolutions sur :

- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des **travailleurs handicapés**, et notamment sur les mesures relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou sur l'aménagement des postes de travail (L.4612-11)
- les documents se rattachant à sa mission, notamment sur **le règlement intérieur**. (L.4612-12)
- **toute question de sa compétence** dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.(L.4612-13)
- toute décision d'**aménagement important** modifiant les conditions d'hygiène ou de sécurité, ou les conditions de travail. Et notamment, en cas
 - de transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail
 - de modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail
- les mesures que l'employeur doit prendre pour assurer **le nettoyage et la propreté des locaux** de travail et de leurs annexes
- la mise à disposition des salariés d'un **local de restauration** dans l'entreprise dès lors qu'au moins 25 salariés souhaitent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail (Article R4228-22)
- ...



Les inspections et enquêtes

Des visites d'**inspections** régulières (au moins trimestrielle), dont le contenu et l'organisation sont décidés par le comité, sont effectuées auprès des salariés et des postes de travail. Le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail peuvent éventuellement y participer. A l'issue de ces inspections, un compte-rendu est rédigé et joint au procès verbal de la réunion suivante.

Le CHSCT procède aussi à des **enquêtes** en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La délégation d'enquête doit être composée du chef d'établissement, ou son représentant, et d'un ou de plusieurs membres du CHSCT représentant des salariés régulièrement désignés.

L'enquête n'a pas pour but d'établir des culpabilités, mais de cerner des causes afin d'éviter la répétition de l'accident ou de la maladie.



La CGT vous conseille



La mission d'enquête en matière d'accident du travail, de maladie professionnelle ou plus généralement de risque grave constaté, est réalisée hors quota d'heures de délégation.

C'est un des moyens les plus efficaces à la disposition des représentants du personnel pour le bon fonctionnement du CHSCT.

L'enquête démarre dès que le CHSCT a voté, en réunion, une mission d'enquête concernant un risque potentiellement grave d'accidents du travail donc pouvant avoir des conséquences graves. Attention, un risque n'est pas un accident : le risque est potentiel, l'accident a eu lieu.

L'intérêt de se placer au niveau du risque professionnel plutôt que de rester sur l'accident du travail c'est d'élargir le champ d'investigation et de proposition.



Le recours à un expert

Le CHSCT peut recourir à un expert agréé (article L 4614-12 du Code du Travail) **en cas de risque grave constaté**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel **et en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.**

L'expert est désigné par le CHSCT qui fixe sa mission précise dans une résolution. Il est rémunéré par l'employeur. Il rend son rapport au CHSCT après sa mission qui peut durer au plus 45 jours.



Le risque grave peut être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête du CHSCT, d'une inspection des lieux de travail.

Exemples de risque grave : une situation de tension chronique extrême persistant dans l'établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés, une pollution ambiante (fumées, poussières) révélées par le rapport d'un organisme de contrôle.

La responsabilité de l'employeur sera aussi mieux mise en évidence par cette démarche au niveau du risque. En effet, si un accident survient après l'enquête concernant le risque, il devient la preuve qu'un risque grave existait, qu'il n'a pas été suffisamment pris en compte par l'employeur, puisque les mesures obligatoires pour assurer la sécurité du salarié n'ont pas été prises ou se sont montrées inefficaces.

Cette démarche de prévention du risque est à utiliser notamment **en cas de harcèlement moral ou de souffrance au travail.**

➡ N'hésitez pas à contacter le CHSCT de votre lieu de travail si vous êtes en situation de souffrance.





Le droit d'alerte du CHSCT



Un membre du CHSCT qui constate (notamment par l'intermédiaire d'un travailleur) une cause de danger grave et imminent en alerte immédiatement l'employeur en consignait son avis par écrit dans le registre spécial mis à la disposition des membres du CHSCT par l'employeur.

L'employeur est alors tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT ayant consigné le droit d'alerte.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence dans un délai de 24 heures maximum. L'employeur doit immédiatement en informer l'inspecteur du travail et l'agent du service de la CRAM.



Quels sont les moyens du CHSCT pour fonctionner ?



Des moyens matériels

Le CHSCT ne dispose **pas de budget de fonctionnement**. Il incombe à l'employeur de lui fournir les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Par exemple, le patron doit rembourser aux élus du CHSCT les frais de trajet occasionnés par les réunions, les enquêtes et inspections ; il doit leur fournir des ouvrages et une documentation juridique et technique en matière de santé et de sécurité au travail adaptés aux risques particuliers de l'établissement ; il doit mettre à leur disposition une ligne téléphonique (ou un téléphone portable) commune ou non avec celle du CE ; ...



Le CHSCT peut **recevoir des fonds de la part du CE** pour réaliser des travaux pour le compte de ce dernier. Le fait que les deux institutions aient des compétences communes permet, en effet, au CE de confier au CHSCT le soin de procéder à des études pour le compte du CE dans la mesure où la mission qui lui est confiée touche directement son domaine d'intervention, à savoir la santé et la sécurité des salariés.

Bien évidemment, rien interdit au patron de verser une subvention de fonctionnement au CHSCT !

Le fait que le CHSCT dispose de la personnalité juridique civile lui confère les moyens de gérer les sommes qui peuvent ainsi être mises à sa disposition.



Un local

Le chef d'établissement doit mettre à disposition du CHSCT « un local approprié » afin de pouvoir se réunir, entreposer sa documentation et conserver ses archives. Mais, ce n'est pas obligatoirement d'un local propre au CHSCT.

Si un local propre ne lui est pas attribué, le CHSCT doit au moins disposer ... d'une armoire sous clé, pour pouvoir archiver sa documentation et son matériel.



La CGT vous informe

Tout salarié a un **droit de retrait**, c'est-à-dire le droit de se retirer d'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.

Si les conditions d'exercice du droit de retrait sont réunies, aucune sanction n'est possible. En pratique, le salarié reçoit son salaire et son éventuel licenciement pour abandon de poste est nul.



Les heures de délégation

Les représentants du personnel qui siègent au CHSCT disposent d'un **crédit d'heures** dont le volume dépend du nombre de salariés travaillant dans l'établissement ou l'entreprise.

Ils peuvent **répartir entre eux le temps dont ils disposent** ; une information préalable de l'employeur est souhaitable afin de prévenir toute contestation.

Ce crédit d'heures est considéré comme **temps de travail** et payé à l'échéance normale.

Les heures de délégation du CHSCT			
effectif dans l'entreprise ou l'établissement	heures par représentant	nombre de représentants	volume global mensuel pour le CHSCT
moins de 99 salariés	2	3	6
de 100 à 199 salariés	5	3	15
de 200 à 299 salariés	5	4	20
de 300 à 499 salariés	10	4	40
de 500 à 1 499 salariés	15	6	90
1 500 salariés et plus	20	9	180

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- réunions ;
- enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.



La liberté de déplacement

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une liberté de circulation, **dans et hors de l'établissement**, pendant et en dehors des heures de travail.

Ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à leur travail.



Une formation spécifique

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation ayant pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité à analyser les conditions de travail.

Cette formation dure 5 jours dans les établissements de 300 salariés et plus, 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés. Elle est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail. Il est rémunéré comme tel et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La CGT vous conseille

La formation des membres du CHSCT est à la charge de l'employeur. Mais cela ne lui donne pas pour autant le droit de choisir l'organisme de formation !



Pour ne pas être « formés » par une officine de formation dévouée au patronat, rapprochez-vous de votre Union Départementale ou de votre Fédération CGT et demandez-lui de **vous inscrire à un stage organisé par « La Formation Syndicale CGT »**.



La protection contre le licenciement

Les membres de la délégation du personnel au CHSCT bénéficient la même procédure protectrice en cas de licenciement que les autres représentants du personnel. Cette protection bénéficie aux candidats aux fonctions de membres du CHSCT, aux titulaires en exercice et aux anciens titulaires, pendant les six suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.



Les droits des salariés en lien avec la santé et la sécurité au travail



Quelques unes des dispositions légales et conventionnelles en matière de sécurité

Article R4321-1 du Code du Travail :

L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.

CCN - Extrait de l'article 3.3.2.

[...]

L'entreprise utilisatrice doit mettre à la disposition de l'entreprise de propreté les installations ou fournitures prévues aux articles R.4513-8 et suivants du code du travail : notamment **local, vestiaires, installations sanitaires.**

Avant le début des travaux dans une entreprise utilisatrice, les salariés de l'entreprise de propreté (extérieure) seront **informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter** et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Cette information sera adaptée à la présence des travailleurs immigrés.

Ces informations seront également données aux nouveaux salariés affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération.

[...]

Le personnel aura à sa disposition le matériel et les moyens de protection nécessaires selon la nature des travaux à exécuter. Pour les **travaux particulièrement salissants**, il sera fourni des tenues adaptées et tous les accessoires nécessaires (par exemple, selon la nature du travail: bottes, gants, lunettes, casques, chaussures, etc.).

[...]

Une **armoire à pharmacie** ou, à défaut, **une trousse contenant les médicaments et accessoires de premiers secours** sera prévue sur chaque chantier. De même, chaque véhicule collectif de travail sera équipé d'une trousse à pharmacie. Le renouvellement de ces équipements sera assuré sous contrôle des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

[...]

Les travailleurs ne pouvant pas comprendre les consignes écrites ne seront pas affectés aux postes isolés.

Pour tout travail dangereux, un salarié ne devra jamais travailler seul, mais **au moins par équipe de 2.**

CCN - Extrait de l'article 3.3.4.

[...] L'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.



La CGT vous conseille

Juste pour voir ... **demandez-vous si :**



- ? vous disposez d'un vestiaire et d'un local dans les locaux de l'entreprise utilisatrice où vous travaillez ?
- ? vous avez accès à des installations sanitaires (WC, lavabo et/ou douches) ?
- ? on vous a informés, au début de votre activité dans l'entreprise utilisatrice des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter ?
- ? votre employeur vous fournit les vêtements de protection adéquats (blouse, gants, ...) ?
- ? si oui, c'est lui qui procède à leur nettoyage chaque fois que nécessaire ?
- ? en cas de besoin, une trousse à pharmacie est à votre disposition sur votre chantier ?
- ? vous ne vous êtes jamais trouvé seul(e) pour faire un travail dangereux ?
- ? vous comprenez mal la langue française mais on vous a traduit les consignes de sécurité ?
- ? ...

Si vous répondez « non » à une ou plusieurs des questions ci-dessus, contactez sans tarder vos élus CGT au CHSCT ! ... si vous savez où et comment contacter les membres du CHSCT ...

Affichage obligatoire

L'employeur doit afficher dans un endroit accessible à l'ensemble du personnel :

- le nom et l'emplacement de travail habituel de chaque membre du CHSCT (article R.4613-8 du Code du Travail),
- le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail (article D.4711-1 du Code du Travail),
- l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail de l'établissement
- ainsi que les numéros des services de secours d'urgence.

Les visites médicales

CCN - Extrait de l'article 3.4 - Médecine du travail

Tout salarié doit faire l'objet d'un **examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai** qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R.4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail.

[visite de reprise]

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement.

[...]

Conformément à l'article R.4624-28 du code du travail, **le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R.4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal** dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.


Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.



La CGT vous conseille

Les visites médicales prévues par la réglementation sont faites pour protéger la santé des salariés au travail et établir, le cas échéant, un lien entre le travail et une maladie.

Ne les négligez surtout pas.

 Des salariées de Déca France ont obtenu des dommages-intérêts par le conseil de prud-hommes parce que leur employeur ne leur avait pas fait passer de visite médicale d'embauche.

Le CHSCT : une institution à faire vivre pleinement, contre vents (gouvernementaux) et marées (patronales) !

C'est par un CHSCT expérimenté et efficace que les salariés peuvent le mieux exprimer leurs revendications concernant leurs conditions de travail et gagner des améliorations.

Ce n'est donc pas un hasard si, de toutes les institutions représentatives du personnel, c'est celle qui est la plus attaquée par le patronat et par le gouvernement : les lois Macron et Rebsamen, adoptées en 2015, ont rogné les droits de la délégation du personnel au CHSCT et corseté ses possibilités d'intervention.

Il est donc plus que jamais nécessaire de faire vivre pleinement cette institution très utile aux salariés

Rappelons que le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT est puni d'une amende de 7 500 euros (contre 3 750 auparavant ; la peine d'un an d'emprisonnement disparaît) tandis que le délit d'entrave à la constitution du CHSCT et à la libre désignation de ses membres est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros (article L 4742-1 du Code du Travail).

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Quel est le rôle du DS ?

Le délégué syndical est le représentant du syndicat dans l'entreprise.

- C'est lui qui présente **à l'employeur** les revendications des adhérents et/ou des salariés, qui défend leurs dossiers et qui négocie avec l'employeur.
- **Auprès des salariés** de l'entreprise, c'est lui qui les assiste (s'ils le souhaitent !) lors des entretiens préalables à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, il les accompagne éventuellement dans leurs démarches auprès des prud'hommes ou de l'inspecteur du travail, il les renseigne en prenant si besoin appui sur les structures professionnelles et géographiques de La CGT.
- **Dans le syndicat**, dans les faits, il exerce les fonctions que la loi reconnaît à la Section Syndicale d'Entreprise (*Ex : affichage, distribution de tracts, animation de réunions, organisation des luttes, ...*)
Il est l'acteur privilégié pour faire le lien entre les élus du personnel (DP, CE, CHSCT) et le syndicat et coordonner leurs interventions et actions.

NAO et autres négociations

le délégué syndical, si son syndicat est représentatif dans l'entreprise, est appelé à négocier :

- ☛ chaque fois que l'employeur souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord (par exemple sur la mise en place d'un régime de prévoyance maladie ou sur un protocole de fin de grève)
- ☛ et, au minimum, lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative. Ces négociations annuelles portent sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, les objectifs d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sont, normalement, un temps fort de l'action syndicale.

De quels moyens dispose le DS ?

➤ Les heures de délégation

Accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel, le crédit d'heures de délégation est égal à :

- 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures, au-delà de 500 salariés.

La section syndicale dispose, en outre, d'un crédit global de **10 heures par an** dans les entreprises de 500 salariés et plus (15 heures dans celles de 1000 salariés et plus) pour préparer les négociations de conventions ou accords d'entreprise. Elle répartit ces heures entre les syndiqués.

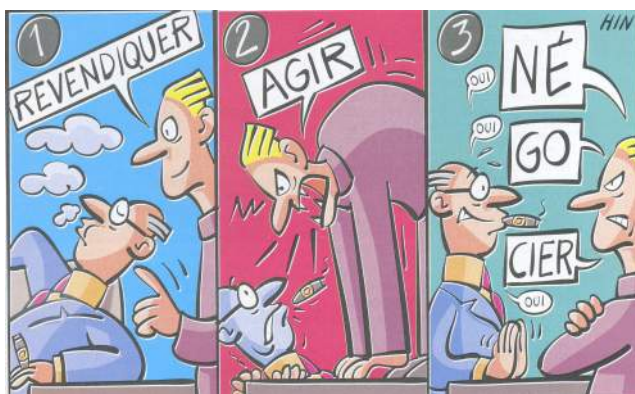


Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

➤ Liberté de circulation et liberté de réunion

Le DS a la possibilité d'organiser en dehors du temps de travail des réunions mensuelles d'information des salariés et il peut se déplacer librement pour exercer ses missions.

➤ **Le local syndical** prévu par l'article □ L.2142-8 du code du travail sera mis à la disposition des sections □ syndicales dans tout établissement où sont occupés 75 salariés ou plus.



Selon notre conception CGT de la démocratie, un-e délégué-e syndical-e, n'appose pas sa signature sur un accord ou un protocole sans avoir au préalable consulté les adhérents de son syndicat mais aussi les salariés qui seront concernés par l'accord !



Comment sont désignés les délégués syndicaux ?

Le nombre de délégués syndicaux varie selon la taille de l'entreprise (voir page 56).

↳ Lorsque l'effectif est **supérieur à 50 salariés** (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes) (article L 2143-3 du Code du travail), plusieurs conditions doivent être satisfaites pour que la désignation du DS soit valable :

↳ **L'organisation syndicale qui désigne** le délégué syndical (DS) (article L 2143-3) :

- Est représentative dans l'entreprise ou l'établissement (voir les nouveaux critères, dont celui de l'audience : au moins 10 %)
- Constitue ou a constitué une section syndicale (elle a au moins 2 adhérents)

↳ **La personne désignée en tant que DS** (article L 2143-1) :

- Est âgée de 18 ans révolus
- Travaille dans l'entreprise depuis 1 an au moins
- N'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques
- a, en principe, été candidate aux élections professionnelles et a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou des délégués du personnel (DP), quel qu'ait été le nombre de votants.
- A défaut, c'est-à-dire s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour de ces élections :
 - a été candidate à ces mêmes élections
 - Ou, à défaut, est adhérente du syndicat au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

↳ Dans les entreprises et établissements de **moins de 50 salariés** (article L 2143-6 du Code du travail) chaque syndicat représentatif dans l'établissement peut désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical



Depuis la loi du 5 mars 2014, la désignation du délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un

représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques (art L2143-3 Code du Travail).



Cette disposition nouvelle devrait nous permettre de renforcer la démocratie dans les entreprises de propreté.

La CGT vous conseille

Bien évidemment, lorsque le syndicat constitue, avec les syndiqués, les listes pour les élections professionnelles (DP et CE ou DUP), il doit avoir en tête qu'un des candidats sera désigné DS.



La confection des listes de candidats sera donc le résultat d'un subtil dosage entre :

- les goûts et les compétences des un et des autres,
- le souci de répartir les rôles (= éviter les cumuls de mandats)
- le souci aussi d'être à l'image du personnel et d'équilibrer entre les jeunes et les moins jeunes, les femmes et les hommes, ...

Parfois, un œil extérieur, tel qu'un militant d'une Union Locale ou d'une Union Départementale CGT, peut être utile pour arriver à constituer des listes qui conviennent aux syndiqués et qui permettent de gagner le maximum de sièges.





De quelles garanties les délégués syndicaux bénéficient-ils ?

Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette protection bénéfique aussi **pendant 12 mois** aux anciens délégués syndicaux ayant exercé leur fonction durant au moins un an. Par ailleurs, le Code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à

➔ Délit d'entrave

Toute personne qui porte ou tente de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, et toute atteinte portée au libre exercice du droit syndical est punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750€ (ou l'une de ces deux peines). En cas de récidive, ces peines peuvent être doublées.

Caractérisent un **délit d'entrave**, par exemple :

- Le refus d'organiser des élections professionnelles
- Porter atteinte à la libre désignation d'un délégué syndical
- La non mise à disposition d'un local syndical

- Le refus de payer les heures de délégation
- Les pressions pour inciter à l'adhésion d'un « syndicat maison »
- L'atteinte au libre déplacement d'un DS dans l'entreprise.
- Le refus de transmettre au DS la liste des chantiers où travaille le personnel

➔ Discrimination syndicale : interdite à l'encontre de tout salarié

La loi interdit toute **discrimination par la prise en considération de l'appartenance à un syndicat** de la part de l'employeur, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération,

L'employeur ne peut pas favoriser un syndicat par rapport à un autre en autorisant certaines facilités au premier et en les refusant au second.

Lorsqu'un salarié ou un syndicat intente un procès à son employeur pour discrimination, il doit montrer au juge en quoi le traitement qu'il subit est différent des autres salariés ou syndicat. C'est ensuite à l'employeur de prouver que la différence de traitement est justifiée.



LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

(LA DUP^{ERIE} GOUVERNEMENTALE ET PATRONALE)

Pour instaurer un meilleur « dialogue social dans l'entreprise », le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et organisations patronales) de négocier sur la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP).

La négociation n'a pas abouti sur un accord, le Medef souhaitant centraliser toutes les IRP en une seule institution au niveau le plus haut dans l'entreprise, ce que les syndicats de salariés ne pouvaient décemment pas admettre, même les plus enclins à signer tout et n'importe quoi.

En dépit de cet échec, la loi Rebsamen sur le dialogue social reprend toutes les idées du Medef.

La seule différence avec les souhaits du patronat est que l'IRP unique devra être prévue par accord collectif quand l'effectif de l'entreprise est supérieur à 299 salariés (le Medef voulait que ce soit une décision unilatérale des patrons. Ben voyons !)

Cette loi revient sur un nombre très important d'avancées des lois Auroux du début des années 80 et des jurisprudences qui avaient interprété ces lois.

Suivant la même logique que les gouvernements de droite précédents et que la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, la loi Dialogue social place au centre la négociation d'entreprise, rognant un peu plus le principe de faveur et la notion d'ordre public garantie par la loi : un accord d'entreprise, négocié, parfois, avec des salariés qui se laissent embobiner par le patron, pourra prévoir des droits inférieurs à ceux garantis par le Code du travail.



➔ **Jusqu'à la loi Rebsamen du 17 août 2015**, c'était seulement dans les entreprises de **moins de 200 salariés** que les délégués du personnel (DP) pouvaient constituer aussi la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE). Bien que chaque institution

(DP et CE) conserve ses attributions, c'étaient les mêmes représentants qui constituaient la Délégation Unique du Personnel. Il en résultait une diminution assez conséquente du nombre d'élus pour exercer les missions de deux instances. **Cette DUP Formule N°1 était déjà un scandale en soi !**

➔ **La loi du 17 août 2015** relative au dialogue social et à l'emploi accentue encore la tendance puisqu'elle permet désormais aux entreprises de **moins de 300 salariés** (et non plus 200), sur **décision unilatérale de l'employeur**, de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) en y **incluant le CHSCT** (ce qui n'était pas permis jusque là).

Sur le papier (= dans la loi), cette délégation unique élargie au CHSCT correspond en principe toujours à une fusion des représentations et non à une fusion des instances, car les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions (Art. L.2326-4 du Code du travail). Cependant, certaines dispositions de la loi du 17 août 2015 montrent qu'**il s'agit davantage d'une fusion des instances qu'une fusion des mandats**, notamment pour ce qui concerne les modalités de fonctionnement de la DUP nouvelle formule.

Une fois une loi adoptée par le Parlement, elle n'est réellement appliquée que lorsque les décrets expliquant comment la mettre en œuvre sont pris par le gouvernement. **A l'heure où nous imprimons ce guide, les décrets d'application ne sont pas encore parus.** Nous nous limiterons donc à indiquer les grandes lignes de la DUP telle qu'elle ressort de la loi en attirant votre attention sur les points dangereux (et scandaleux !) qui existent déjà et ceux qui ne manqueront pas d'arriver une fois les décrets d'application publiés.

Le conseil que nous vous donnons est d'organiser, avec votre syndicat CGT, la lutte pour que votre patron ne mette pas en place cette DUP mais installe (ou conserve) les DP, le CE et le CHSCT. S'il refuse, soyez très vigilants lors de la mise en place de la DUP et surveillez son fonctionnement.

L'ANCIENNE DUP : ENCORE EN VIGUEUR DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 200 SALARIÉS

La DUP est la fusion de deux élections professionnelles : celle des DP et celle du CE en une seule élection, celle de la DUP. Une DUP ce sont des DP qui font en plus fonction de CE dans une entreprise de moins de 200 salariés. C'est l'employeur qui décide seul d'organiser une élection sous forme de DUP, après avoir consulté les élus DP et (s'il existe) le CE ; mais leur avis est purement consultatif.

Créée par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, la DUP était sensée encourager les patrons de PME, soi-disant frileux à passer le cap des 50 salariés, à embaucher. Sans effet sur ce plan là, la DUP s'est néanmoins imposée dans les PME ce qui fait qu'elle concerne la grande majorité des entreprises disposant de CE (70% des CE sont dans des entreprises de moins de 200 salariés).

Ce n'est guère étonnant vu l'économie d'élus que fait le patron en passant d'un CE plus des DP à une DUP.

Moins d'élus dans la DUP que dans les 2 instances DP + CE				
effectif dans l'entreprise ou l'établissement	élus DP	élus CE	élus DUP	différence
de 50 à 74 salariés	2	3	3	-2
de 75 à 99 salariés	3	4	4	-3
de 100 à 124 salariés	4	5	5	-4
de 125 à 149 salariés	5	5	6	-4
de 150 à 174 salariés	5	5	7	-3
de 175 à 199 salariés	6	5	8	-3

En imposant la DUP, l'employeur a moins d'élus en face de lui (et auprès des salariés) et il économise aussi des heures de délégation : un titulaire DP a 15 heures de délégation, un titulaire CE en a 20 ; si un élu est titulaire des deux instances il a donc 35 heures (20 + 15) de délégation. L'élu d'une DUP est à la fois DP et CE et ne dispose que de ... 20 heures de délégation



Comment se passent les réunions de la DUP ?

Chaque mois, les élus de la DUP tiennent successivement **deux réunions de nature et de modalité différentes** : une réunion de délégués du personnel puis une réunion du comité d'entreprise (ou d'établissement). La DUP, en tant que telle, n'a pas une seule réunion, mais bien deux.

En tant que telle aussi, la DUP n'a pas d'ordre du jour puisque les 2 réunions qu'elle tient ont des modalités différentes.

⇒ Une réunion DP ...

Lors de la partie de la réunion de la DUP en tant que « réunion DP », il n'y a **pas d'ordre du jour** mais des **réclamations, des questions**, des demandes. Ces questions doivent être présentées à l'employeur au plus tard deux jours ouvrables avant la réunion ; le secrétaire du CE (qui siège avec la casquette « élu DP » en réunion DP et non avec la casquette « élu CE ») n'a pas le pouvoir de censurer une question posée par un membre de la DUP.

Les questions posées préalablement font l'objet d'un débat avec **l'employeur et ses éventuels assistants**. Ensemble, ceux-ci peuvent être aussi nombreux que les titulaires composant la DUP. Comme les DP, les élus de la DUP peuvent inviter un **représentant d'un syndicat, y compris extérieur à l'entreprise**, à la réunion de DP de la DUP.

⇒ ... Suivre d'une réunion CE

Lors de la partie de la réunion de la DUP en tant que « réunion CE », il y a **un ordre du jour**, établi conjointement par le Secrétaire du CE et l'employeur et transmis par celui-ci trois jours au moins avant la séance. Les élus n'ont pas le pouvoir d'imposer un ordre du jour au Secrétaire sauf dans le cadre de la réunion extraordinaire.

L'employeur ne peut être accompagné que de **deux assistants au maximum** à cette deuxième réunion. Le seul représentant syndical qui peut être présent à cette deuxième réunion est un Délégué Syndical qui, s'il n'est pas élu à la DUP, a le titre de **Représentant Syndical au CE**.



La DUP a-t-elle un procès verbal de réunion ?

En tant que telle, la DUP n'a pas de procès verbal.

⇒ **En DP**, il n'y a **ni compte rendu ni procès verbal**. Le seul écrit ayant valeur légale est constitué des réponses de l'employeur aux questions DP portées au registre adéquat au plus tard 6 jours ouvrables après la réunion. Ce que dit l'employeur en réunion de DP ne peut lui être opposé en justice ; seules ses réponses écrites sont opposables.

⇒ **En CE**, il y a obligatoirement **un procès verbal** établi par le secrétaire du CE et adopté par un vote à la réunion suivante. Les propos l'employeur rapportés dans le PV lui sont opposables en justice. Le PV du CE ne doit contenir ni les questions ni les réponses aux questions DP.



Quels sont les moyens de la DUP ?

§ **Un budget de fonctionnement équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute**

La DUP exerce, entre autres, les attributions professionnelles et économiques du CE. Ce rôle consiste notamment à exercer une veille économique sur la situation de l'entreprise à partir des informations, documents et rapports fournis par l'employeur.

Grâce au budget de fonctionnement, les membres de la DUP peuvent **faire appel à des experts** qui aideront à décrypter ces données. Il sera ainsi plus aisé de comprendre les incidences des décisions économiques prises par l'employeur sur le plan social et sur le plan des conditions de travail des salariés.

§ **Un budget destiné à financer les activités sociales et culturelles.**

La DUP a aussi pour mission de mettre en place et de gérer les activités sociales et culturelles établies principalement au profit des salariés. Ces activités sont principalement financées par le budget des activités sociales et culturelles.



Les élus de la DUP sont-ils protégés ?

Les membres titulaires de la DUP sont protégés contre le licenciement au même titre que les élus DP ou les membres du CE.



Sur quoi la DUP est-elle consultée ?

Exerçant à la fois les prérogatives des DP et du CE, la DUP doit être consultée par l'employeur sur un certain nombre de sujets, dont :

- le reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- l'ordre des départs en congé, s'il n'est pas prévu par la convention collective ;
- le fractionnement des congés payés en cas de fermeture de l'établissement ;
- le report d'une demande de repos compensateur pour heures supplémentaires
- ...



Quels sont les droits des membres de la DUP pour exercer leurs missions de DP et de CE ?

⇒ **Les heures de délégation**

(voir plus haut). Le crédit d'heures des membres de la DUP est de plein droit considéré comme du temps de travail.

En raison des nécessités du mandat, le crédit d'heures peut être utilisé pendant ou en dehors du temps de travail des intéressés.

Les suppléants n'ont pas de crédit d'heures, sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire absent. Il est possible d'en négocier un avec l'employeur.



➔ Le droit d'alerte

Les membres de la DUP disposent du même droit d'alerte que les délégués du personnel. Si un délégué constate qu'une atteinte est portée aux droits des personnes ou aux libertés individuelles, il en saisit immédiatement l'employeur.

Ce dernier a l'obligation de procéder à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

À défaut de solution, le délégué peut, si le salarié concerné ne s'y oppose pas, saisir le conseil de prud'hommes en référé. Ce tribunal peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte aux libertés.

➔ La liberté de déplacement

Comme pour les DP et les membres de la délégation du personnel au CE, cette liberté s'exerce tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

➔ Un local et un panneau d'affichage

Les élus de la DUP doivent disposer d'un local mis à disposition par l'employeur. Ce local peut être partagé avec d'autres institutions représentatives du personnel. Il doit être aménagé pour leur permettre d'exercer leurs missions et notamment leur permettre de se réunir.

L'employeur doit en outre mettre à leur disposition un panneau d'affichage.

Pour information : La procédure du « vote physique » lors des élections (DP, CE ou DUP)

Rendez-vous sur le lieu de vote. Indiquez votre nom au Président du bureau de vote pour qu'il (elle) vérifie que vous êtes bien électeur (trice) dans ce collège.



Sur la table du bureau de vote vous trouverez :

- Des enveloppes vierges de couleur 1 (couleur des titulaires)
- Des enveloppes vierges de couleur 2 (couleur des suppléants)
- Des bulletins de vote de couleur 1 (couleur des titulaires)
- Des bulletins de vote de couleur 2 (couleur des suppléants)
 - ▲ Le nom de la liste (par exemple CGT) et les noms des candidats sont inscrits sur les bulletins de vote.

Vous devez prendre :

- Une enveloppe vierge de couleur 1
- Une enveloppe vierge de couleur 2
- Un exemplaire de chacun des bulletins de vote de couleur 1
- Un exemplaire de chacun des bulletins de vote de couleur 2

Même si vous savez que vous allez voter pour La CGT, **prenez un exemplaire de chaque bulletin** ; c'est important parce que le vote est secret : en prenant tous les bulletins de vote personne ne peut savoir pour qui vous allez voter.

Entrez dans l'isoloir, fermez le rideau pour que personne ne vous voie.

Mettez le bulletin de vote de votre choix (nous vous conseillons de choisir La CGT) **dans l'enveloppe qui lui correspond** (bulletin de couleur 1 dans l'enveloppe de couleur 1 ; bulletin de couleur 2 dans l'enveloppe de couleur 2).

Fermez chacune des enveloppes.



En sortant de l'isoloir, **retournez vers le bureau de vote.**

Indiquez de nouveau votre nom et **déposez :**

- Dans l'urne identifiée par la couleur 1 votre enveloppe de vote de couleur 1
- Dans l'urne identifiée par la couleur 2 votre enveloppe de vote de couleur 2.



Il vous reste à **signer en face de votre nom sur chacune des feuilles d'émargement** correspondant aux 2 votes (vote pour les titulaires et vote pour les suppléants)



LA NOUVELLE DUP : DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIÉS

La mise en place

⇒ Une décision unilatérale de l'employeur

La décision de l'employeur de mettre en place cette DUP n'est possible qu'après consultation (consultation seulement ! Leur accord n'est pas nécessaire) des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise et du CHSCT, s'il en existe.

La délégation unique peut être mise en place :

- soit lors de la constitution de l'une des trois institutions (DP, CE ou CHSCT) ;
- soit à l'occasion du renouvellement de l'une d'entre elles.



La faculté, exorbitante en soi, d'imposer, sans accord, une délégation unique n'est pas une obligation. L'employeur peut s'abstenir d'en user, soit de sa propre initiative, soit sur demande syndicale, soit à la suite d'un accord. On peut craindre que dans le secteur de la propreté ... la mise en place de la DUP soit « automatique » ...!



⇒ Entreprises ayant déjà une délégation unique

Pour les entreprises ayant mis en place une délégation unique DP-CE avant le 19 août 2015, date d'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015, l'employeur peut décider de ne pas y inclure le CHSCT et de maintenir la délégation unique du personnel exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Il doit cependant recueillir l'avis des membres de la DUP existante sur ce

maintien (Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 13-VI) qui est limité dans le temps (le mandat en cours + deux cycles électoraux).

Dans 12 ans au plus tard, le CHSCT, en tant qu'instance autonome dotée de moyens qui lui sont propres, risque d'avoir disparu des entreprises de moins de 300 salariés.

Quelle avancée sociale !!!

Quel progrès pour la santé au travail !!!

Même si la loi prévoit que l'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP et de procéder aux élections des DP et des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, nous savons très bien que, dans le secteur de la propreté, comme ailleurs, rares seront les patrons qui utiliseront cette faculté.

⇒ Entreprise à établissements multiples

L'employeur ne peut décider la fusion des institutions représentatives du personnel **que si l'entreprise entière a moins de 300 salariés**. Si l'entreprise a plus de 299 salariés, la délégation unique ne peut pas être imposée, même dans un des établissements qui aurait moins de 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés comprenant plusieurs établissements, la délégation unique du personnel est **mise en place au sein de chaque établissement distinct**.



La notion d'établissement distinct s'apprécie au sens des comités d'entreprise (50 salariés au moins)

et non des délégués du personnel (plus de 10 salariés), ce qui est restrictif. En effet, si une entreprise comprend plusieurs établissements distincts au sens des délégués du personnel, mais un seul établissement au sens du comité d'entreprise, une délégation unique du personnel pour toute l'entreprise sera instituée. Il faut donc que l'entreprise comprenne plusieurs établissements au sens du comité d'entreprise pour que soit mise en place une délégation par établissement.

➔ Moins d'élus, moins de salariés protégés, moins de temps de délégation

Un décret fixera le nombre d'élus/es de la nouvelle DUP et les temps de délégation, selon la taille de l'entreprise.

La CGT vous alerte

Actuellement, la DUP est réunie une fois par mois. Les avis du CE et du CHSCT sont rendus séparément.

Demain, **toutes les questions seront traitées au cours de la même réunion.** Ces réunions, ainsi que l'avis et l'expertise uniques, outre le gain de temps et d'argent, vont soumettre les questions santé et sécurité aux impératifs économiques, de même que les réclamations des délégués du personnel.

Plus encore, les conditions de travail ne seront plus discutées dans une instance propre. Le délai de convocation du CHSCT et d'information de l'inspecteur du travail passe de 15 jours à 5 jours... avec moins d'heures de délégation, **il sera impossible d'étudier sérieusement les dossiers !**



La CGT vous alerte

La DUP aujourd'hui, c'est déjà entre **35% et 50% d'élus en moins qu'avec des instances séparées**, et 43% d'heures de délégation en moins !

Le gouvernement ne prévoit pas d'inverser la tendance. Moins d'élus, moins d'heures, c'est du temps en moins pour examiner les dossiers, informer les salariés, discuter avec eux, porter leurs réclamations. C'est aussi moins de salariés protégés, dont le licenciement exige l'autorisation de l'inspecteur du travail.

C'est aussi la possibilité pour les patrons de virer les anciens élus à la fin de la période de protection.

➔ Restrictions des possibilités de consultations dans les entreprises multi-établissements.

Le comité d'établissement et les CHSCT d'établissements ne seraient plus consultés sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et communs à plusieurs établissements. Seuls le CCE et l'instance de coordination des CHSCT le seraient.

➔ Les CHSCT optionnels

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les patrons pourront fusionner CE, DP et CHSCT dans une instance unique sur leur seule initiative.

La CGT vous alerte

Cette disposition affaiblit les prérogatives des instances situées au plus près des salariés, au profit d'instances centrales, désignées et non élues. Bravo pour la démocratie dans l'entreprise !!



La CGT vous alerte

Le gouvernement satisfait, ici, la revendication du MEDEF et cela va rendre l'activité des élus plus difficile compte-tenu du cumul automatique des mandats et des responsabilités.

➔ Restriction de la liberté d'appréciation du CHSCT

A l'instar du CE sur certains projets, le CHSCT devrait rendre son avis en un temps limité fixé par décret à l'issue duquel, en l'absence d'avis, il aurait été réputé avoir été régulièrement consulté.

Le fonctionnement de la DUP

➔ Réunions : toujours moins mais toujours plus vite

La nouvelle DUP serait réunie une fois tous les deux mois, avec une réunion unique.

4 de ces 6 réunions annuelles seraient, en tout ou partie, consacrées à la santé et à la sécurité. L'ordre du jour sera envoyé 5 jours à l'avance. Pour les questions relevant à la fois du CE et du CHSCT (par exemple une réorganisation) un avis unique serait recueilli et la DUP ne pourrait plus avoir recours qu'à une seule expertise.

La CGT vous alerte

Il s'agit d'**étendre au CHSCT l'avis sous contrainte.** Aujourd'hui, le CHSCT peut refuser de rendre un avis s'il n'a pas tous les éléments, ce qui peut bloquer la procédure et laisser le temps d'informer les salarié/es ou d'agir en justice. Désormais, l'avis sera acquis au bout d'un certain délai, ce qui ne va pas pousser les employeurs à donner une information loyale



➔ Les consultations et négociations obligatoires rabotées

La loi prévoit de fusionner les 17 consultations actuelles du CE en 3 grands thèmes (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale) et de regrouper les sujets des négociations annuelles obligatoires (rémunération et temps de travail, qualité de vie au travail, gestion des emplois). Un accord collectif pourra prévoir des aménagements. Le CE ne sera plus consulté sur les accords collectifs, une manière de le déconnecter des Délégués Syndicaux qui négocient les accords...

La CGT vous alerte

La CGT ne défend pas la multiplication des réunions avec l'employeur et sait que les négociations ne débouchent pas toujours sur des changements favorables aux salariés (quand elles ne servent pas à remettre en cause les acquis !)

Le problème est surtout celui de la qualité de l'information donnée et de ce que les élus peuvent en faire.

Le regroupement des négociations et consultations va noyer les représentants du personnel dans une masse d'information, ou à l'inverse inciter les patrons à en donner encore moins.

➔ L'égalité femmes-hommes sacrifiée

Dans les entreprises concernées, la loi supprime le rapport de situation comparée femmes-hommes et la négociation annuelle spécifique sur l'égalité professionnelle (fondue dans une vague négociation sur la « qualité de vie au travail »).

La commission égalité professionnelle deviendrait optionnelle. La loi ne dit pas si les sanctions actuelles seraient maintenues !

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMME/HOMME



La CGT vous informe

Devant le tollé des associations féministes et de la CGT, Rebsamen a promis de présenter un amendement réintégrant ces dispositions. Pour l'instant ce n'est pas fait ...

➔ Les délégués syndicaux contournés

La loi prévoit d'élargir à toutes les entreprises les possibilités de négocier des accords avec le CE ou la DUP, à condition que les élus soient mandatés par un syndicat représentatif de la branche (mais non présent dans l'entreprise).

Ils pourront négocier sans mandat des accords sur les dispositions dont la mise en œuvre est soumise à un accord collectif (sur la durée du travail par exemple).

La CGT vous alerte

La CGT s'oppose à ces dérogations qui vont à l'encontre du droit syndical et ne favorisent pas l'implantation des syndicats dans les entreprises.



➔ Et aussi :

- Les suppléants ne pourraient plus participer de droit qu'à certaines réunions (DUP ou instances séparées). C'est le risque qu'à terme les suppléants soient supprimés, ce qui n'aide pas au renouvellement des élus.
- En cas d'instances séparées, des réunions communes pourront être organisées, pour gagner du temps.
- La loi autorise le recours à la visioconférence, ce qui ne facilitera pas les débats et limitera les possibilités pour les élus de discuter entre eux (interruptions de séance) ou avec l'inspecteur du travail.
- En cas de baisse d'effectif, le CE pourra être supprimé unilatéralement par l'employeur. Plus besoin de l'accord unanime des syndicats ni d'autorisation de l'inspection du travail.
- ...

Pour limiter les dégâts de la DUP nouvelle formule, une seule solution : le vote CGT !



LA NOUVELLE DUP DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il sera possible, par accord collectif majoritaire de regrouper au sein d'une instance le CE, les DP et les CHSCT (ou seulement deux de ces institutions). Dans les entreprises à établissements distincts, les modalités du regroupement pourront varier selon les établissements (ou selon les entreprises).

La loi autorise donc une DUP à la carte ou sur mesure.

Il y a 4 configurations possibles :

- un CE + un CHSCT ;
- un CE + des DP ;
- un CHSCT + des DP ;
- un CE + un CHSCT + des DP

Pour une loi qui prétendait simplifier les choses, bravo !

➔ Mise en place.

Cette instance sera mise en place par **accord collectif d'entreprise, ou à défaut, d'établissement**. Sa mise en place s'effectuera lors de la constitution de l'une des institutions, ou lors de son renouvellement. L'accord collectif ajustera la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la mise en place de l'instance.

➔ Statut.

L'instance sera dotée de la **personnalité juridique** (possibilité d'agir en justice) et gèrera son patrimoine (si elle intègre le CE).

➔ Composition.

Elle comportera **des représentants du personnel élus** (titulaires et suppléants) selon les règles actuelles des élections professionnelles (du CE si l'instance l'intègre, sinon des DP). Le nombre de représentants sera fixé par l'accord collectif organisant le regroupement, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement).

Pourront assister aux réunions de l'instance les représentants syndicaux au CE, les membres occasionnels assistant avec voie consultative au CHSCT et l'inspecteur du travail.

➔ Commissions, en particulier celle d'HSCT.

La création d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**HSCT**) sera **facultative, et non obligatoire**.

Les questions d'HSCT pourront être abordées dans le cadre de l'instance ou de cette commission. La loi est silencieuse sur le statut et le fonctionnement de cette instance...

Pourront aussi être instituées les commissions (obligatoires pour certains CE) « économique », « formation », « logement », « égalité professionnelle ».

➔ Attributions et fonctionnement

L'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement de l'instance : nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois), établissement et communication de l'ordre du jour, rôle respectif des titulaires et des suppléants, nombre d'heures de délégation (sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret) et de jours de formation, etc.

Lorsqu'elle inclut le CHSCT, l'accord devra déterminer le nombre de réunions minimal consacrées aux questions d'HSCT (au moins quatre par an) et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle commission dédiée à ces questions (voir ci-dessus).

À défaut de précisions dans l'accord sur le fonctionnement de l'instance, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation seront fixées par décret. Les autres règles de fonctionnement applicables seront celles prévues par le Code du travail pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT).

➔ Suppression de l'instance.

La dénonciation de l'accord instituant l'instance prendra effet dès la fin d'un préavis de trois mois.

N'accordez pas vos voix à un syndicat qui autorise la mise en place d'une telle instance : s'il accepte de rogner les droits des IRP, imaginez ce qu'il acceptera s'agissant des droits des salariés !!



9. LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale est l'ensemble des dispositifs de prévoyance collective et de protection que la société accorde à ses membres pour les assurer et les aider à faire face aux principaux risques de l'existence, notamment sur le plan financier.

Avant de passer en revue comment sont couverts les principaux risques de la vie, quelques précisions sur ce qu'est la protection sociale s'imposent.

En effet, critiquée et attaquée de toutes parts, la protection sociale est le bien commun de ceux qui n'ont rien, elle est issue de luttes souvent difficiles dont il convient d'avoir conscience et qu'il importe de continuer sans relâche.

La protection sociale dont la France s'enorgueillit souvent (le fameux « modèle social à la française ») est organisée à quatre niveaux.

❶ **La Sécurité sociale** fournit la couverture de base des risques :

- maladie / maternité / invalidité / décès,
- accidents du travail / maladies professionnelles,
- vieillesse
- et famille.

La Sécurité Sociale est composée de différents régimes regroupant les assurés sociaux selon leur activité professionnelle :

- ➔ **le régime général** concerne la plupart des salariés. C'est celui qui nous intéresse dans ce guide puisqu'il concerne les travailleurs salariés du secteur privé, donc ceux des entreprises de propreté. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs, les simples résidents ou les agents contractuels de l'État.
- ➔ **les régimes spéciaux** couvrent les salariés qui ne sont pas dans le régime général (fonctionnaires, agents de la SNCF, d'EDF-GDF...);
- ➔ **les régimes des non salariés non agricoles** couvrent séparément les artisans, les commerçants ou industriels et les professions libérales pour l'assurance vieillesse, le risque "maladie" faisant l'objet d'une gestion commune;
- ➔ **le régime agricole** assure la protection sociale des exploitants et des salariés agricoles. Il est le seul régime de sécurité sociale à ne pas dépendre du ministère chargé des Affaires sociales, mais du ministère de l'Agriculture.



❷ **Les régimes dits complémentaires** peuvent fournir une couverture supplémentaire aux risques pris en charge par la Sécurité sociale. Certains sont obligatoires (régimes complémentaires de retraite des salariés du secteur privé et prévoyance santé à compter du 1^{er} janvier 2016) et d'autres facultatifs..

❸ **L'UNEDIC** (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) gère le régime d'assurance-chômage.

❹ **L'État et des départements** apportent un soutien aux plus démunis en versant une « aide sociale ».

2 types de prestations pour couvrir 6 risques sociaux

Les prestations sociales désignent :

- ➔ **les prestations en espèces** : il s'agit d'un revenu de remplacement parce que le salarié ne peut pas (ou plus) travailler. (ex : indemnités journalières, pension retraite, allocations chômage)
- ➔ **Les prestations en nature** : il s'agit de remboursement de dépenses engagées pour couvrir un risque (ex : remboursement des frais d'hospitalisation ou des médicaments).

Les comptes de la protection sociale distinguent six catégories de risques :



- **le risque « vieillesse-survie »** est le plus important : il représente presque la moitié des prestations en raison du poids des retraites. Il inclut la prise en charge de la dépendance qui n'est pas reconnue comme un risque à part entière, malgré la mise en place de l'allocation personnalisée d'autonomie, en 2001.
- **le risque « santé »** inclut la maladie, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il représentait un gros tiers des prestations servies ;
- **le risque « maternité-famille »** inclut notamment les indemnités journalières pour maternité, les soins aux femmes enceintes et les différentes prestations familiales (allocations familiales, aides à la garde d'enfant). Il représente environ 10% des prestations ;
- **le risque « emploi »** est l'indemnisation du chômage, les aides à la réadaptation et la réinsertion professionnelle, les préretraites, soit autour de 6 % des prestations ;
- **le risque « logement »** recouvre les différentes aides versées aux ménages pour faire face à leurs dépenses de loyer ou de remboursement d'emprunt, c'est autour de 3% des prestations ;
- **Le risque « exclusion sociale »**, essentiellement pris en charge par le revenu de solidarité active (RSA), versé par les départements constitue environ 2% des prestations.

Les deux tiers de ces prestations sont financés par les organismes de Sécurité sociale.

La « Sécu », comme on l'appelle souvent, est donc un acteur majeur de la protection sociale.

Elle fête cette année ses 70 ans.

L'occasion de rappeler comment elle est née.





LA SÉCU TOUJOURS UNE IDÉE JEUNE

Dans la nuit de l'occupation nazie, c'est le Conseil National de la Résistance (CNR), sous l'intitulé « **les Jours heureux** », qui fixa le 15 mars 1944 dans son programme : « *Un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État et une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours* ».

Les ordonnances de 1945 sur la Sécurité Sociale sont les fruits de la libération du pays et du rôle essentiel joué par La CGT qui avait 5 millions d'adhérents et par le Parti Communiste Français, premier parti politique aux élections de la première constituante où il représentait près de 28 % des voix.

Un rapport de forces qui a compté pour l'établissement d'une législation sociale incomparable de 1945 à 1947. La Sécurité sociale était donc sur les rails.

À l'Assemblée constituante, Ambroise Croizat, dirigeant CGT pendant la Résistance et ministre communiste du Travail, intervient contre ceux qui veulent faire en sorte que la Sécurité sociale finisse dans les oubliettes. Il emporte la confiance de l'Assemblée constituante, et **la Sécurité sociale commence à fonctionner dès juillet 1946.**

Un énorme travail est alors effectué pour inscrire les assurés et les employeurs, pour établir les caisses primaires, les correspondants dans les entreprises en lien avec les comités d'entreprise naissants.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 est la pierre angulaire du système français, mais **elle ne fut réalisée qu'à travers un travail incessant des militants de la CGT qui lui ont donné vie, dans des délais extrêmement courts, auprès des salariés** et notamment via les UD et les UL CGT sur qui s'appuya fortement Croizat.

Cette Sécurité sociale naissante est l'objet de **la rage de la droite réactionnaire, mais surtout du patronat.** Des ordonnances, en 1967, sous le général de Gaulle, modifient la composition des conseils d'administration pour en diminuer le poids des élus salariés. Un travail de sappe est dès lors lancé pour remettre en cause la plus belle conquête sociale de la Libération.

MEDEF et gouvernement actuel veulent réduire de plus en plus la protection sociale. Le gouvernement socialiste poursuit le désengagement de la Sécurité Sociale au profit des mutuelles et des assurances privées. Son but est d'orienter vers elles les salariés, les retraités, pour assurer leur protection sociale. Privatiser la Sécurité Sociale rapporterait des centaines de milliards aux grands groupes capitalistes, aux assurances, aux labos. La santé est un marché fabuleux.

Mais c'est sans compter sur les salariés et leur attachement à la Sécu.

Alors relevons le défi et rétablissons ensemble cette Sécurité sociale car, comme Ambroise Croizat l'affirmait 12 mai 1946, lors de la présentation de la loi du 22nd mai 1946 à l'adresse des travailleurs :

« Rien ne pourra se faire sans vous (...) La Sécurité sociale n'est pas qu'une affaire de lois et de décrets. Elle implique une action concrète sur le terrain, dans la cité, dans l'entreprise. Elle réclame vos mains... »

Un beau message de lutte en ce 70^{ème} anniversaire !



LA MALADIE

Nous ne traitons dans ce guide que des arrêts maladie, pour les prestations en nature (remboursement de frais), nous vous renvoyons auprès de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

En arrêt de travail parce que malade, le salarié absent ne touche pas de salaire. S'il remplit les conditions, 3 systèmes peuvent se compléter pour lui procurer un revenu de remplacement de son salaire :

1. la couverture par la Sécurité Sociale
2. la couverture par l'employeur
3. le dispositif de prévoyance complémentaire.

1. LA COUVERTURE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les conditions pour avoir droit aux indemnités journalières de maladie dépendent de la durée de votre arrêt de travail.

⇒ Arrêt de travail inférieur à 6 mois

Depuis le 1^{er} février 2015, pour avoir droit aux indemnités journalières, il faut :

- ◆ avoir travaillé et cotisé au moins 150 h dans les 3 mois précédant l'arrêt de travail (tous employeurs confondus), soit au moins 50 h par mois et environ 11,5 h par semaine
- ◆ Ou bien, avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois ayant précédé l'arrêt (soit 9 754,15 € brut avec le montant du SMIC 2015).

Si l'arrêt de travail a commencé **avant le 1^{er} février 2015**, il faut :

- ◆ avoir travaillé et cotisé au moins 200 heures dans les 3 mois précédant l'arrêt de travail (tous employeurs confondus), soit au moins 16H par semaine
- ◆ Ou bien, avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois ayant précédé l'arrêt.



Si vous remplissez l'une de ces deux conditions, pour percevoir les indemnités journalières, **vous devez envoyer l'arrêt de travail établi par le médecin dans les 48 heures** (volets 1 et 2 à envoyer à la sécurité sociale et volet n° 3 à l'employeur).
Veillez à toujours garder pour vous **une copie de l'arrêt de travail**.

⇒ Arrêt de travail supérieur à 6 mois (= arrêt de longue durée)

Vous devez, dans ce cas :

- ◆ être immatriculé à l'assurance maladie depuis au moins un an et avoir travaillé au moins 600 heures (ou 800 heures si l'arrêt de travail a commencé avant le 1^{er} février 2015), dans l'année précédant l'arrêt de travail, soit au moins 50H de travail par mois, soit environ 11,5 h par semaine,
- ◆ ou bien avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt (soit 19 508 € brut avec le montant du SMIC 2015).

Il est scandaleux que des salarié(e)s dans la précarité, à qui on impose un temps partiel inférieur à 50 heures par mois (11,5 h par semaine), bien qu'ils cotisent, n'aient droit à rien !



Le versement des indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ne se fait **qu'à partir du 4^{ème} jour** d'arrêt (délai de carence de 3 jours) et elles sont égales à **50 % de votre salaire journalier** de base (moyenne sur les 3 derniers mois, sachant que le salaire d'un mois doit être divisé par 30,42 pour obtenir le salaire journalier de base).

Si vous avez **au moins 3 enfants à charge** :

- ◆ le premier mois est indemnisé à 50 % ;
- ◆ et l'indemnité est majorée à 66,66 % de votre salaire journalier de base, à partir du 31^{ème} jour d'arrêt.



La CGT vous conseille

Votre employeur doit envoyer à la sécurité sociale une attestation de salaires pour que les services de la sécurité sociale puissent calculer le montant de vos indemnités. Si vous tardez à recevoir vos indemnités journalières, **vérifiez que votre patron a bien envoyé cette attestation à la sécurité sociale.**



La durée maximale de versement par la Sécurité Sociale

La sécurité sociale verse au maximum **360 indemnités journalières par période de 3 ans** consécutifs. En cas de maladie grave ou d'affection de longue durée (liste de 30 maladies) les indemnités journalières sont versées pendant 3 ans.

Après une reprise de travail pendant un an sans interruption, le salarié peut à nouveau avoir droit aux indemnités journalières de maladie pendant 3 ans en cas d'affection de longue durée (ALD).



Pour plus d'informations, voir sur le site de la sécurité sociale <http://ameli.fr> rubrique « arrêt de travail pour maladie ».

2. LA COUVERTURE PAR L'EMPLOYEUR

L'indemnisation du salarié malade est différente selon sa catégorie professionnelle.

➔ Pour les ouvriers

A certaines conditions, l'employeur verse un complément qui permet d'obtenir des indemnités journalières plus élevées

Conditions pour en bénéficier :

- ♦ avoir 12 mois d'ancienneté minimum ;
- ♦ être pris en charge par la sécurité sociale (donc remplir les conditions déjà exposées) ;
- ♦ avoir envoyé l'arrêt de travail dans les 3 jours.

Les indemnités de l'employeur ne sont versées qu'**à partir du 8^{ème} jour** (7 jours de carence), sauf en cas d'accident ou de maladie professionnelle (versement dès le 1^{er} jour).

L'employeur complète l'indemnisation de la Sécu **à hauteur de 90 % du salaire journalier** de base pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants pour les salariés ayant de 1 à 5 ans d'ancienneté, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.



Quelle que soit votre catégorie, il faut **envoyer à votre employeur le justificatif du versement** des indemnités journalières de maladie par la sécurité sociale, pour recevoir le complément dû par votre patron.

La durée de ces indemnités augmente en fonction de l'ancienneté :

- de 6 à 10 ans d'ancienneté 40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %
- de 11 à 15 ans d'ancienneté 50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %
- de 16 à 20 ans d'ancienneté 60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %
- de 21 à 25 ans d'ancienneté 80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %
- de 26 à 30 ans d'ancienneté 90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %
- avec 31 ans et plus d'ancienneté 100 jours à 90 % et 100 jours à 66,66 %

➔ Pour les employés administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise (ETAM)

La condition d'ancienneté de un an est la même et ils bénéficient des mêmes indemnités mais les règles d'attribution sont différentes :

- ♦ lors de chaque arrêt, l'indemnisation commence à courir **à partir du 4^{ème} jour** (3 jours de carence).

➔ Pour les cadres :

- ♦ 1 an à 10 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 70 jours ;
- ♦ plus de 10 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours.



3. LA COUVERTURE PAR LE DISPOSITIF DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE



Dans la branche du nettoyage, la couverture complémentaire est assurée par AG2R Prévoyance

En cas d'arrêt maladie, et à la condition d'avoir **au moins 12 mois d'ancienneté**, une indemnisation complémentaire est versée par AG2R dans les conditions suivantes :

- **Les salariés bénéficiant des indemnités journalières de maladie de la sécurité sociale** ont droit à :
 - une indemnité journalière égale à **12 % du salaire de référence** (moyenne du salaire brut mensuel sur les 3 derniers mois), durant la partie de l'arrêt maladie au cours de laquelle l'employeur verse des indemnités égales 2/3 du salaire (de 30 à 100 jours selon l'ancienneté)
 - puis 25 % après la fin du versement du complément patronal (seules subsistent alors les indemnités journalières de la sécurité sociale et le complément AG2R).
- **Les salariés ayant travaillé moins de 200 h par trimestre jusqu'au 1^{er} février 2015 ou travaillant moins de 150 h depuis cette date** ne bénéficient pas des indemnités journalières de la sécurité sociale.
 - Par contre, ils peuvent bénéficier d'une indemnité AG2R égale à **50 % du salaire brut** soumis à cotisation, après 30 jours d'arrêt maladie (**carence de 30 jours**).

Les indemnités journalières complémentaires d'AG2R sont versées au **maximum pendant 3 ans**.



D'autres indemnités peuvent être versées par AG2R en cas de décès, d'incapacité permanente de travailler ou d'invalidité.

La CGT vous conseille



C'est l'employeur qui doit transmettre le dossier du salarié à AG2R.

Si vous tardez à recevoir vos droits relancez votre employeur. Si vous n'obtenez aucun résultat, contactez un(e) militant(e) CGT.

Pour mieux connaître le régime de prévoyance complémentaire d'AG2R Prévoyance voir le site internet : www.ag2rmondiale.fr/proprete

UNE MÉDECINE MALADE



La caisse d'assurance maladie du régime général de la Sécu enregistre des déficits chroniques. Pour tenter de remédier à ce problème, des réformes ont été élaborées et, depuis 1990, la part du régime général de la Sécurité sociale dans la couverture de l'ensemble des dépenses de santé des ménages décroît régulièrement.

Toutes ces réformes mises en place s'articulent autour de 2 axes :

- des plans de financement qui conjuguent **baisse des prestations et hausse de la contribution des ménages** ;
- la **diminution des dépenses hospitalières** dans l'ensemble des dépenses de santé (généralisation de l'hospitalisation à domicile, suppression de lits d'hôpitaux, voire de services entiers, ...)

Ces mesures ont conduit tout droit à une médecine à deux vitesses.

Leurs faibles revenus ne leur permettant pas d'adhérer à des mutuelles ou à des assurances privées complémentaires, les ménages les plus vulnérables (personnes âgées et ouvriers non qualifiés) renoncent à certains soins en raison du coût qui resterait à leur charge.

À côté des **inégalités sociales**, on trouve aussi des **inégalités géographiques** dans l'accès aux soins : tous les départements ne sont pas également dotés en matière d'équipements hospitaliers.

On note aussi des disparités quant à l'accès au lieu de soins selon la résidence (Ex : ville ou campagne ou même centre ville et périphérie).

La santé pour tous doit être un combat de tous les jours. La CGT s'y applique.



LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (AT-MP)



Un accident du travail (= AT) est un accident qui survient sur votre lieu de travail, par le fait ou à l'occasion du travail (ex : vous chutez dans des escaliers) ou sur votre trajet domicile-travail.

Une maladie professionnelle (MP) est celle que vous avez contractée sur vos lieux de travail, en lien avec votre travail (ex : maladie liée à l'amiante)

Dans les métiers de la propreté, le risque est plus l'accident du travail que la maladie professionnelle, aussi nous nous limiterons à la réglementation concernant l'AT.



La déclaration de tout accident du travail

Tout accident, **même bénin**, qui vous arrive au travail doit être déclaré **dans les 24 heures** à votre employeur qui, lui-même, doit le déclarer dans les 48 heures à la sécurité sociale.

Le médecin que vous consulterez vous remettra une feuille de maladie spéciale « Accident du travail ». Les volets 1 et 2 du certificat médical « Accident du travail » sont à transmettre à la sécurité sociale, le volet 3 à conserver par la victime et le volet 4 à l'employeur.

L'importance de respecter scrupuleusement la procédure de reconnaissance d'AT est qu'en cas d'accident du travail les frais médicaux sont pris en charge à 100 %, sans avance de frais par la victime.



Les droits de l'accidenté du travail

➔ **Soins gratuits** : L'employeur adresse au salarié une feuille d'accident du travail, avec la mention « **attestation d'accident ou de maladie autorisant le bénéfice du tiers payant** » qui devra être présentée à tous les professionnels de santé intervenant suite à l'accident de travail (médecin mais aussi kiné, infirmier, pharmacien, ...) pour permettre au salarié de ne rien payer.

☹ Depuis 2008, sur ordre du gouvernement, la Sécu fait payer aux victimes d'accident du travail la franchise sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports. La CGT qui est opposée aux franchises médicales, trouve doublement scandaleux qu'elles pénalisent les victimes d'accident du travail.

➔ Indemnités journalières majorées

Les indemnités journalières de la Sécu sont versées au taux de 60 % sur le salaire journalier de base durant les 28 premiers jours et 80 % à partir du 29^{ème} jour, calculé à partir du salaire brut du mois précédent l'arrêt. Ces indemnités sont versées dès le 1^{er} jour d'arrêt, même si le salarié travaille moins de 200 heures par trimestre et jusqu'à la guérison (**aucun délai de carence pour qui que ce soit**)

L'employeur complète l'indemnité de la sécurité sociale pour que le salarié reçoive 90 % de son salaire le 1^{er} mois et les 2/3 de son salaire le 2^{ème} mois (cas du salarié ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté).

Entre 6 et 10 ans d'ancienneté les 90 % sont versés pendant 40 jours puis les 2/3 les 40 jours suivants et ainsi de suite (voir les indemnités en cas de maladie ci-dessus).

Le complément de l'employeur est versé dès le 1^{er} jour d'arrêt, dès lors que le caractère professionnel de l'accident est reconnu (**pas de délai de carence**)

La CGT vous conseille



L'employeur peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident.

Il le fait très souvent car plus il y a d'AT dans son entreprise, plus le taux de cotisation patronale AT qu'il doit verser à la Sécu est élevé.

Aussi, **si des personnes** (collègues, clients, usagers du service, ...) **sont témoins de votre accident, noter précieusement leurs coordonnées** pour leur demander, si besoin, de faire un témoignage écrit.

Si l'employeur conteste le caractère professionnel de votre accident, la sécurité sociale dispose alors de 30 jours pour se prononcer sur ce caractère professionnel ou non.

En cas de refus, **des recours existent** et il est important de contacter un représentant du personnel ou un militant syndical de proximité pour vous aider à les formuler.

↪ Protection contre le licenciement

Pendant la période d'arrêt de travail pour accident, l'employeur n'est pas en droit de vous licencier (alors qu'en maladie, il peut prétexter que votre "absence" perturbe la marche de l'entreprise et qu'il doit vous remplacer).

↪ Obligation de reclassement

A votre retour, l'employeur a une obligation plus forte de vous retrouver un poste adapté à votre état de santé. En cas de difficultés, il a l'obligation de consulter les délégués du personnel.

↪ Rente d'accident

Si l'accidenté conserve des séquelles, il pourra éventuellement bénéficier d'une "rente d'accident de travail", pour l'indemniser du préjudice qu'il subit.



La CGT vous conseille

N'oubliez pas d'informer votre employeur de votre accident dans les 24 heures.

Si vous tardez à percevoir les indemnités journalières, assurez-vous que votre employeur a bien envoyé à la sécurité sociale l'attestation de salaires et qu'il a bien répondu au questionnaire de cet organisme.

Par ailleurs, n'oubliez pas d'envoyer à votre employeur le justificatif du versement des indemnités journalières afin qu'il verse le complément qui vous est dû.

L'organisme de prévoyance **AG2R verse également un complément** de 12 % à partir du 2^{ème} mois d'arrêt maladie, puis 25 % après la fin du versement du complément de rémunération dû par l'employeur.

Pour en savoir plus :

- sur le site internet Legifrance, voir la convention collective des entreprises de propreté, les articles 4.9, 8.1.5 et 8.1.6
- Sur le site de la sécurité sociale : www.ameli.fr voir « assurés / droits et démarches / accidents »

À noter !

Les périodes d'arrêts pour accident du travail, de trajet ou pour maladie professionnelle sont **assimilées à du temps de travail effectif**, dans la limite d'une année, pour le calcul des droits à congés payés.



LA MATERNITÉ

Des indemnités journalières peuvent être versées durant le congé maternité, dont la durée est de 16 semaines pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant (6 semaines avant la naissance et 10 après) et de 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant (8 semaines avant et 18 après).

Ces indemnités correspondent au salaire journalier de base (calculé sur la moyenne du salaire journalier versé durant les 3 mois précédant le congé maternité), avec un minimum de 9,26 € et un maximum de 82,33 € par jour.

Les conditions à satisfaire pour bénéficier du versement des indemnités journalières.

Il faut avoir :

- travaillé au moins 150 heures dans les 3 mois précédant le début de la grossesse ou le congé prénatal (soit 50 h par mois et environ 11,5 h par semaine),
- ou 200 h si le congé a commencé avant le 1^{er} février 2015,
- ou bien avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire durant les 6 mois civils précédant le début de la grossesse ou du congé prénatal,

Toutes les salariées auxquelles on impose un temps partiel de moins de 50 heures par mois sont lourdement pénalisées.



Après 2 ans d'ancienneté, une salariée enceinte bénéficie, pendant son congé maternité, du **maintien de son salaire**, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pendant une période de 8 semaines

⊗ **Aucun complément patronal ni AG2R** n'est versé durant cette période à celles qui ne bénéficient pas des indemnités de la sécurité sociale.





LA FAMILLE

Le congé parental d'éducation

↳ Les salariés concernés

Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'**un an d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser

↳ La durée du congé parental

Le congé parental a une durée initiale d'**un an** au maximum. Il peut être **prolongé 2 fois**, sans excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- 1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint 16 ans révolus.

↳ Les formalités

Le (la) salarié(e) doit informer son employeur par **lettre recommandée avec accusé de réception** précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours.

↳ Pendant le congé parental

Le contrat de travail est suspendu, le (la) salarié(e) n'est pas rémunéré(e).

Seule l'activité professionnelle d'assistant(e) maternel(le) est autorisée.

↳ A l'issue du congé

Le (la) salarié(e) doit **retrouver son précédent emploi** ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. **Il conserve ses avantages acquis.**

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, **le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée.**

↳ Les allocations

Pendant le congé parental, l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (**PAJE**), peut être versée **sous conditions de ressources.**

En complément de cette allocation il est possible de recevoir aussi le complément de libre choix d'activité (**CLCA**) si l'enfant est né ou a été adopté avant le 1^{er} janvier 2015 ou bien la prestation partagée d'éducation de l'enfant (**Préparée**) si l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1^{er} janvier 2015.

Depuis cette date, l'allocation « Préparée » est versée au maximum pendant 2 ans. La 3^{ème} année d'indemnisation n'est versée que si le 2^{ème} parent prend, à son tour, un congé parental.

La CGT vous conseille

Pour plus d'informations sur **le congé parental** allez sur le site internet www.service-public.fr puis, formation-travail/congés dans le secteur privé/congé parental.



Pour plus d'informations sur **les prestations** (conditions, durée, montant), allez sur le site internet de la caisse d'allocations familiales : www.caf.fr puis aides et services/petite enfance.

La garde d'enfant malade

Chaque année, les pères et mères de famille peuvent bénéficier de 4 jours d'absence, rémunérées à 50 %, pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 12 ans dont l'état a été médicalement constaté.



Le congé pour rentrée scolaire

Les mères et pères de famille dont l'enfant entre pour la première fois à l'école bénéficient d'une journée de congé rémunérée comme une journée de travail.





LA RETRAITE

Dans le cadre de ce guide, les règles concernant la retraite ne peuvent pas être exposées entièrement car il faudrait une brochure complète sur ce seul sujet. Quelques pistes sont donc données avec les références des sites internet ou documents qui permettent d'en savoir plus.

En tant que salarié(e) du privé, vous pouvez recevoir **la retraite de la sécurité sociale** égale, au plus (taux plein), à 50 % de la moyenne des salaires que vous avez perçus pendant votre vie professionnelle, plus une retraite complémentaire versée par l'organisme ARRCO (et par l'AGIRC pour les cadres).

L'âge de départ en retraite augmente chaque année pour passer **progressivement de 60 à 62 ans**.

Pour avoir une retraite à taux plein, il faut avoir **une carrière complète** : la durée de cotisations nécessaire augmente donc elle aussi et dépend de l'année de naissance du salarié (voir tableau page 18).

Le départ à 60 ans reste possible pour ceux et celles qui ont une durée d'assurance complète et qui ont commencé à travailler jeunes.



Départ à 60 ans sans décote.

Pour ceux et celles qui n'ont pas toutes leurs annuités, une décote est appliquée qui diminue encore le montant de la retraite, ce qui est très injuste.

La retraite est calculée sur la base du salaire annuel moyen des 25 meilleures années auquel on applique le taux correspondant à votre durée d'assurance (maximum 50 % pour une carrière complète). Pour qu'un salaire soit pris en compte, il fallait avoir travaillé plus de 200 h au SMIC pendant le trimestre. Depuis le 1^{er} janvier 2014, il faut avoir travaillé au moins 150 heures au SMIC par trimestre.

<p>Retraites Indexation des pensions sur les salaires</p>	<p>Retraites Pénibilité du travail : Départs anticipés</p>	<p>Retraites Pension : sur les 10 meilleures années</p>

Concrètement si vous travailliez moins de 16 heures par semaine avant le 1^{er} janvier 2014, c'est comme si vous n'aviez pas cotisé : votre salaire était insuffisant pour valider votre cotisation ! Là aussi, il s'agit d'une grande injustice.

Pour les personnes ayant connu une grande précarité ou eu des salaires très faibles, il est possible, en retraite, à partir de 65 ans, de bénéficier de l'**ASPA** (ex-minimum vieillesse) qui s'élève, en 2015, à 800 € par mois et qui est versée sous condition de ressources du ménage. Mais, pour bénéficier de ce « filet de sécurité » il faut résider au moins 6 mois par an en France. **Si vous êtes étranger et retournez dans votre pays d'origine, vous ne pouvez pas recevoir l'ASPA.** Vous pouvez seulement recevoir votre retraite contributive (c'est à dire celle correspondant à vos cotisations seulement) qui peut être très faible.

<p>Retraites Pension = 75% des revenus d'activité</p>	<p>Retraites Taxation des revenus du capital</p>	<p>Retraites Minimum de pension égal au SMIC</p>

La CGT vous conseille

Pour plus d'informations sur la retraite voir les sites internet :

<http://lassuranceretraite.fr>

www.service-public.fr puis rechercher « retraite des salariés du privé »

Pour connaître les revendications et propositions CGT en matière de retraite, allez sur le site <http://www.cgt.fr/> puis « société » et « retraite »





LE HANDICAP

Code du Travail - Article L5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13

➔ L'obligation d'emploi

Toute entreprise ou établissement de **plus de 20 salariés** (à temps plein et/ou à temps partiel) doit employer au moins **6 % de travailleurs handicapés**.

Cette règle est loin d'être toujours respectée, les patrons préférant souvent la solution alternative : verser la contribution obligatoire annuelle à l'Agefiph (Fonds de développement pour l'insertion des travailleurs handicapés).

Les accords professionnels de branche, mais aussi d'entreprise, doivent être l'occasion de négocier des dispositions particulières aux salarié(e)s handicapé(e)s en matière d'emploi, d'adaptation des locaux, de formation professionnelle, ..., afin de les aider à mieux s'insérer dans leur travail et à développer leurs compétences professionnelles.

Pour l'instant, dans la CCN des entreprises de propreté, les employeurs se limitent à la réglementation du code du travail (article 5211-1 et suivants)

➔ La qualité de travailleur handicapé

Pour bénéficier des dispositions particulières, il faut être reconnu travailleur handicapé.

Un travailleur handicapé est une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites à cause de son **handicap (physique, sensoriel, mental ou psychique)**.



Pour la reconnaissance du handicap, il faut

s'adresser à la maison départementale des personnes handicapées (**MDPH**). La demande doit être rédigée sur le formulaire cerfa n° 13788*01 et déposée à la MDPH

afin d'être examinée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui siège à la MDPH.

Sur la base de cette reconnaissance du statut de travailleur handicapé, **des aides sont versées** par l'état ou la région :

- au travailleur
- à l'entreprise qui l'emploie.

➔ Les conditions de travail

Les travailleurs handicapés ne doivent subir **aucune discrimination** du fait de leur handicap et bénéficier de dispositions qui leur sont spécifiques :

- pas de discrimination en matière de salaire
- aménagement d'horaires
- surveillance médicale renforcée
- aménagement des lieux de travail
- doublement de la durée du préavis en cas de licenciement,
- ...

Le salarié qui a le statut de travailleur handicapé n'a **aucune obligation d'en informer son employeur** (mais dans ce cas, il ne pourra pas bénéficier des dispositions spécifiques à son statut).



Pour la Sécurité sociale

+ DE SALAIRES + D'EMPLOIS

C'EST VITAL !



CHÔMAGE

LE CHÔMAGE

Le chômage ne se réduit pas à un chiffre ni à une courbe : c'est la situation que vivent au quotidien de plus en plus de femmes et d'hommes, de familles. Les profits et les dividendes explosent, mais le gouvernement et le patronat attaquent notre système de protection sociale et tiennent un discours culpabilisateur à l'encontre de ceux qui ont perdu leur travail et n'en retrouvent pas.

Mais, comment trouver du boulot quand il y a 5 millions de chômeurs et que les agences de Pôle Emploi proposent généreusement 300 000 offres de travail ??

Devant son incapacité à faire reculer le chômage massif, le gouvernement (qui a pourtant fait de beaux cadeaux au patronat pour qu'il embauche) n'a plus qu'une solution : faire porter la responsabilité du chômage et de la pauvreté sur les salariés eux-mêmes et occulter les vrais raisons de ces phénomènes : **précarisation du marché du travail, généralisation des emplois sous-payés, contrats à temps partiel imposés, ...**

Depuis le 28 septembre 2015, la lutte gouvernementale n'est plus dirigée contre le chômage mais contre les chômeurs ! Et les plus réactionnaires applaudissent. Pensez donc : le grand

flicage des « fraudeurs » enfin mis en place sur tout le territoire. Non : les contrôleurs ne feront pas la chasse aux exilés fiscaux, aux patrons voyous qui ne paient pas les cotisations sociales, aux banquiers qui blanchissent l'argent sale, juste la chasse aux demandeurs d'emploi qui refusent des boulots de merde payé un salaire de misère.

POLE EMPLOI TRAQUE LES MAUVAIS CHÔMEURS



Première sanction : 15 jours de radiation pour le premier manquement et, s'il se répète, six mois de radiation.

Le gouvernement a trouvé une idée géniale pour inverser la courbe du chômage : à défaut de créer des emplois, il va supprimer les chômeurs.



Nous indiquons ici les principales aides à destination des chômeurs ainsi que le parcours du combattant à suivre pour les percevoir. C'est la réglementation à jour en octobre 2015.

➔ L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Cette allocation vient du régime d'assurance-chômage, géré par les partenaires sociaux (syndicats et patronat) dans le cadre de l'Union pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC). Elle est **financée par les cotisations obligatoires des salariés et des employeurs du secteur privé**. Comme l'indemnité journalière en cas d'arrêt-maladie ou comme la pension en cas de retraite, c'est un revenu de remplacement que le demandeur d'emploi reçoit parce qu'il a cotisé. C'est le principe du salaire socialisé : ceux qui ont du

travail aujourd'hui cotisent pour que ceux qui n'en ont pas puissent vivre ; le chômeur d'aujourd'hui a cotisé hier, quand il avait du boulot, pour assurer une allocation-chômage aux demandeurs d'emploi d'alors.

Autrement dit : halte aux discours culpabilisateurs ! **Les chômeurs ne sont pas des assistés, ce sont des gens qui bénéficient aujourd'hui des droits dont ils ont fait bénéficier d'autres hier.**

Mais tous les demandeurs d'emploi ne reçoivent pas l'allocation d'aide au retour à l'emploi. **Actuellement 6 chômeurs sur 10 ne sont pas indemnisés.**

➤ Les conditions pour percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi

- ➔ il faut **avoir perdu son emploi** ou, comme c'est souvent le cas dans le secteur de la propriété du fait des employeurs multiples, avoir fini un contrat de travail et se retrouver avec un temps de travail diminué ;
- ➔ il faut **s'inscrire à Pôle Emploi** dans les 12 mois après la fin du contrat de travail ;
- ➔ la **rupture du contrat de travail doit être involontaire** : c'est la fin du contrat pour ceux qui sont en CDD, la conséquence d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle pour ceux qui sont en CDI.



Toute personne qui cherche du travail peut s'inscrire à Pôle Emploi, qu'elle ait des chances d'être indemnisée ou non.

Démissions : La CGT vous informe



- ➔ **Avant le 1^{er} juillet 2015, la démission pouvait ne pas constituer un obstacle définitif à l'indemnisation**, s'il était observé après une certaine période que le demandeur d'emploi recherche effectivement un emploi.

Au terme d'un délai de 121 jours (environ 4 mois), à la demande de l'intéressé, l'Instance paritaire régionale pouvait, après étude du dossier, accorder le versement des allocations si elle constatait que la personne avait réellement accompli des efforts pour retrouver un emploi.

- ➔ **Depuis le 1^{er} juillet 2015, ce n'est plus possible : en cas de démission, quel que soit le motif, le salarié qui se retrouve sans emploi n'est pas indemnisé.**

Un scandale quand on sait que certains sont obligés de démissionner pour suivre leur conjoint, ou pour quitter une ambiance ou des conditions de travail détestables.



➤ Le différé d'indemnisation

Lorsque vous vous inscrivez à Pôle Emploi, vous ne percevez pas immédiatement une allocation car Pôle Emploi transforme certaines sommes versées lors de votre solde de tout compte en différés d'indemnisation, c'est-à-dire en jours pendant lesquels vous ne toucherez pas d'allocation.

Les indemnités de congés payés et les indemnités conventionnelles font partie des sommes que Pôle Emploi transforme en différés d'indemnisation.

La CGT vous informe



Le 5 octobre 2015, le **Conseil d'Etat a annulé l'ensemble de la dernière convention Unédic** en raison du caractère discriminatoire du différé d'indemnisation qui prive certains allocataires de la réparation du préjudice subi du fait d'un licenciement abusif.

Cependant, la règle du différé s'appliquera encore jusqu'au 1^{er} mars 2016 selon les modalités décrites dans l'exemple ci-dessous.

Si vous êtes concerné(e) par cette mesure, prenez contact avec La CGT.

Exemple de situation avec différé d'indemnisation

- il vous restait 15 jours de différé d'indemnisation d'une inscription faite il y a 5 mois
- Depuis, vous avez fait un CDD de 3 mois,
- vous vous réinscrivez à Pôle Emploi à l'issue de ce CDD.

Les 15 jours non indemnisés seront ajoutés au nouveau différé d'indemnisation.

➤ L'inscription à Pôle Emploi

Le délai d'attente lié aux différés d'indemnisation ne commence à s'écouler qu'à partir du jour où vous vous inscrivez à Pôle Emploi.

Il est donc recommandé de s'inscrire dès le lendemain de la fin de son contrat de travail.

La pré-inscription peut se faire **par Internet, en appelant le 3949**. Il n'est plus possible de s'inscrire directement auprès d'un conseiller en agence mais vous pouvez vous faire aider par un agent de Pôle Emploi pour effectuer votre inscription par Internet via les bornes Internet en libre service dans les agences.

Une fois que vous serez inscrit, Pôle Emploi vous enverra un dossier de demande d'allocations que vous devrez compléter et auquel vous devrez joindre toutes les attestations d'employeurs en votre possession.

La CGT vous conseille



Si votre employeur disparaît sans mettre fin au contrat de travail, **inscrivez-vous à Pôle Emploi dès la cessation du paiement des salaires.**

Même si la procédure prud'homale pour faire prononcer la fin de votre contrat de travail n'aboutit qu'au bout de plusieurs mois, le rappel de versements démarrera à la date d'inscription.

↳ L'attestation d'employeur

A chaque fin de contrat, votre employeur a l'obligation de vous remettre les documents de fin de contrat, parmi lesquels l'attestation d'employeur (ou « Attestation Pôle Emploi »).



La CGT vous conseille

Si votre patron ne vous remet pas l'attestation le jour de la fin de votre contrat de travail, vous pouvez lui demander des dommages et intérêts (arrêt n° 13-18850 de la Cour de cassation, chambre sociale du 17 septembre 2014).



vous pouvez vous adresser à un conseiller du salarié CGT qui vous aidera dans vos démarches auprès de votre employeur. Il est possible de faire une procédure en urgence (référé) auprès du Conseil des Prud'hommes.

En cas de difficultés à obtenir les documents de fin de contrat (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle Emploi) vous pouvez vous adresser à un conseiller du salarié CGT qui vous aidera dans vos démarches auprès de votre employeur. Il est possible de faire une procédure en urgence (référé) auprès du Conseil des Prud'hommes.

REMARQUE : jusqu'au 1^{er} juillet 2014, la réglementation UNEDIC prévoyait que Pôle Emploi vous aide à obtenir les attestations d'employeur, si votre employeur ne vous l'avait pas envoyée quinze jours après que vous l'avez mis en demeure de le faire. Cette possibilité a disparu. Si vous n'arrivez pas à obtenir les attestations, il est probable que Pôle Emploi vous envoie un courrier type vous informant que votre dossier est classé.

Ce n'est pas grave pour vous : l'inscription est toujours effective, le dossier sera rouvert quand vous apporterez les éléments complémentaires.

Mais ... c'est grave pour la qualité du service public de l'emploi qui laisse le salarié se débrouiller seul face à son employeur.

↳ La période d'affiliation

Pôle Emploi recherche le nombre d'heures travaillées avant la fin de contrat de travail pour calculer vos droits.

Cette recherche se fait :

- sur une période de 28 mois, si vous avez moins de 50 ans,
- sur une période de 36 mois, si vous avez plus de 50 ans.

Le **nombre d'heures minimal** pour ouvrir des droits à indemnisation est de **610 heures** (ou 122 jours) sur la période d'affiliation considérée, que vous soyez en CDD ou en CDI.

↳ Les droits rechargeables

Le calcul de vos droits lors de votre inscription détermine le nombre de jours pendant lesquels vous allez être indemnisés.

Mais, il est fréquent que vous travailliez quelques jours ou quelques semaines pendant que vous avez des droits à indemnisation ouverts. Cela peut modifier le calcul ...

Depuis le 1^{er} octobre 2014, le jour de votre fin de droits, le système informatique vérifie si vous avez travaillé entre 150h et 609h depuis votre dernière inscription. Si c'est le cas, il « recharge » vos droits, c'est-à-dire qu'il repousse automatiquement votre fin de droit d'un nombre de jours équivalent au nombre de jours retravaillés, en maintenant le montant de votre allocation au même taux.



Ce système étant très défavorable pour un grand nombre d'allocataires, un nouveau texte a été signé le 25 mars 2015 qui introduit un « **droit d'option** ». Ce droit permet de choisir sous certaines conditions entre l'ancien taux et le nouveaux taux.

Cette procédure est très complexe et ne peut pas être expliquée ici.

La CGT vous conseille



Les nouvelles règles liées aux droits rechargeables sont complexes et souvent très défavorables aux salariés.



Renseignez-vous sur vos droits auprès d'un conseiller du salarié ou du **Comité National CGT des Travailleurs Précaires et Privés d'Emploi** :
Tel : 01 55 82 82 20,
Email : chomeur@cgt.fr.

➔ Les différentes allocations

Les règles permettant d'avoir droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage sont renégociées tous les deux ou trois ans par les partenaires sociaux et formalisées dans un texte, la « **convention UNEDIC** ».

De nouvelles règles, encore plus contraignantes que les précédentes, sont applicables depuis le 1^{er} octobre 2014 et d'autres depuis le 1^{er} juillet 2015.

Elles sont expliquées sur le site de l'UNEDIC <http://www.unedic.org/nouvelle-convention/connaitre-les-nouvelles-regles>

Les allocations du régime d'assurance-chômage

- ➔ **L'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE)** : pour les personnes qui ne travaillent plus du tout, sous condition du nombre d'heures travaillées dans la période de référence, <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-allocation-d-aide-au-retour-a-l-emploi-are--@/index.jspz?id=77160>
- ➔ **Le complément d'ARE en cas d'activité professionnelle (cumul ARE / revenu d'activité)** : pour les personnes indemnisées qui retrouvent un emploi à temps partiel ou pour les salariés multi-employeurs qui perdent un ou plusieurs de leurs contrats de travail.

<http://www.unedic.org/nouvelle-convention/cumul-salaire>

Les allocations du régime de solidarité (financé par l'état)

- ➔ **l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** réservée aux chômeurs qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage (l'ARE) et qui justifient d'au moins cinq années d'activité salariée sur les dix dernières années ;

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/allocation-de-solidarite-specifique-ass--@/suarticle.jspz?id=4082>

- ➔ **l'allocation temporaire d'attente (ATA)** pour certaines catégories exclues de l'assurance-chômage (anciens détenus, demandeurs d'asile...).

➔ La déclaration d'activité mensuelle

Vous devez déclarer votre situation tous les mois à Pôle Emploi, **sous peine d'être radié**. Cela s'appelle « actualiser sa situation ».

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1637.xhtml>

Si vous avez travaillé dans le mois, vous devrez envoyer une photocopie de vos fiches de paye à un centre TSA

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/actualisation-mensuelle-ou-doit-on-envoyer-les-bulletins-de-salaire--@/suarticle.jspz?id=4117>



Si Pôle Emploi a saisi une partie de vos allocations chômage pour se rembourser d'un éventuel « trop-perçu », lisez nos conseils page suivante.





La CGT vous conseille

Il arrive que Pôle Emploi demande à l'allocataire de **rembourser un « trop perçu »**, notamment lorsqu'il a travaillé dans le mois et que Pôle Emploi n'en a pas tenu compte pour le calcul des droits. Jusqu'à maintenant, Pôle Emploi ne prenait pas de gants et saisissait purement et simplement une partie des allocations (le soi-disant « trop perçu »), parfois sans même en informer au préalable la personne. En clair Pôle Emploi se « faisait justice » lui-même.

Dans sa décision du 5 octobre, **le Conseil d'Etat a jugé que cette pratique était illégale** : pour saisir une somme, il faut soit l'accord d'un juge, soit l'accord écrit du débiteur.

Si, avant le 5 octobre 2015, Pôle Emploi a retenu des sommes sur vos allocations pour récupérer des trop-perçus qu'il vous a versés, vous pouvez en **demande le remboursement par écrit**.

Pour récupérer malgré tout ces sommes, Pôle Emploi vous proposera alors de signer des échéanciers, qu'il vous présentera comme une reconnaissance de dettes.

Si vous êtes concerné-e, surtout : refusez, **ne signez pas d'échéancier et rapprochez-vous du comité de chômeurs CGT pour étudier votre situation avec lui**.

Autre point important, : Pôle Emploi devra prendre en compte toutes les périodes travaillées dans le calcul de vos droits, même si elles ont été déclarées tardivement.



La CGT vous dit où trouver de l'information pour vos droits et démarches

Vos démarches et vos droits sont expliqués sur le site de Pôle Emploi

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-demarches-@/index.jspz?id=74999>

REMARQUE : depuis plusieurs années, Pôle Emploi regroupe ses agences, réduit ses effectifs et incite de plus en plus à passer par Internet pour toute démarche, y compris pour s'inscrire (ce que les administrations appellent la dématérialisation).

Si vous n'avez pas d'ordinateur ou si vous n'êtes pas à l'aise avec l'écrit, des agents **Pôle Emploi doivent vous aider à vous inscrire ou à faire vos démarches**, soit en agence, soit via le 39 49.

S'ils ne le font pas, signalez-le rapidement à un conseiller du salarié, au Défenseur des Droits ou au Médiateur Régional de Pôle Emploi (voir comment les joindre ci-contre).



La CGT vous dit où trouver de l'aide en cas de des difficultés avec Pôle Emploi

Des difficultés très courantes avec Pôle Emploi sont les refus d'attestations au guichet, les demandes répétées des mêmes documents, les radiations abusives, les refus de financement de formation et les demandes de remboursement de trop-perçus.

▪ Vous trouverez **de l'aide à de la CGT** :

- Auprès d'un conseiller du salarié de l'Union locale de votre ville de domicile.

- Auprès du Comité National CGT Chômeurs, chomeur@cgt.fr, 01 55 82 82 20

▪ Vous pouvez vous adresser par mail ou par courrier au **Médiateur de Pôle Emploi**.

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-mediateur-de-pole-emploi-@/suarticle.jspz?id=4148>

La saisine du médiateur doit être précédée d'une réclamation adressée à votre agence par tout moyen (courrier au directeur d'agence, réclamation au guichet, appel au 3949, ...)

▪ Vous pouvez aussi vous adresser au **délégué du Défenseur des Droits** dans votre commune ou en saisissant le Défenseur des Droits par mail ou par courrier.

<https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/defenseur/code/afficher.php?ETAPE=informations>

REMARQUE : si Pôle Emploi, la Sécurité Sociale ou la CNAV coupent vos ressources en vous renvoyant d'une administration à l'autre, faites intervenir le Défenseur des Droits.

La saisine du Défenseur des Droits doit elle aussi être précédée d'une démarche de premier niveau, c'est-à-dire d'une réclamation en agence.





AUTRES DROITS SOCIAUX

Bien qu'ils ne dépendent pas directement de vos rapports avec votre employeur, nous vous indiquons, pour information, d'autres droits dont vous pouvez éventuellement bénéficier.



LE DROIT AU LOGEMENT

➔ Demande de logement via le « 1% patronal »

Les employeurs privés employant au moins 20 salariés doivent verser une contribution égale à 0,45 % de la masse des salaires qu'ils versent à leurs salarié(e)s afin de participer à l'effort de construction du logement social (à sa mise en place, le taux était de 1%, d'où le nom qui lui est resté, alors que la contribution baissait).

Les organismes qui collectent et gèrent cette contribution accordent **des prêts pour l'achat** d'un logement et proposent **des logements sociaux à la location**. Les démarches pour obtenir ces aides ou l'accès aux logements sociaux passent par l'employeur, **par l'intermédiaire du comité d'entreprise**.

Les démarches

Si vous souhaitez obtenir un logement social par le « 1% patronal », vous devez déposer une demande de logement social sur l'imprimé (fourni par l'employeur) de « demande de logement-action logement SOLENDI », à transmettre à l'entreprise afin que votre demande soit examinée par le comité d'entreprise. SOLENDI est, en effet l'organisme qui gère le 1% patronal dans le secteur de la propreté. Il vous est conseillé d'en **remettre un double au représentant CGT qui siège au comité d'entreprise**.



➔ Demande de logement social auprès d'une collectivité locale



La demande est à effectuer sur imprimé cerfa n° 14069*02 auprès **de la mairie** de votre domicile ou de **la préfecture** du département où vous cherchez un logement.

L'attribution des logements se fait en **fonction de critères sociaux** (composition de la famille, conditions de revenu...).

Un n° de dossier est attribué lors du dépôt de la demande. Mais **cette demande doit être renouvelée chaque année**. Si ce n'est pas le cas, vous êtes radié de la liste des demandeurs, vous devrez déposer une nouvelle demande de logement et le compteur du délai d'attente sera remis à zéro.

La CGT vous conseille

Si vous attendez depuis trop longtemps une réponse à votre demande de logement social, vous pouvez faire un recours devant la commission de médiation DALO (voir page suivante).



Des représentants des locataires siègent au **Conseil d'Administration des offices publics de logements sociaux**.

La CGT y a souvent des élus présents sur une liste Indécosa-CGT (**l'association de consommateurs de la CGT** à laquelle tout syndiqué est automatiquement membre dès qu'il adhère à La CGT).

Renseignez-vous auprès de votre Union Locale ou Départementale pour connaître les coordonnées des élus CGT dans les Conseils d'Administration. Ils pourront vous aider dans vos démarches.

➔ Le droit au logement – procédure DALO (droit au logement opposable)

La loi du 5 mars 2007 garantit le droit à un logement décent et indépendant à toute personne qui, résidant sur le territoire français de façon régulière et stable, n'est pas en mesure d'y accéder par ses propres moyens ou de s'y maintenir.



Les conditions : si ... et si..., alors

...

Si vous êtes dans une des situations suivantes :

- vous êtes sans domicile
- vous avez reçu un jugement d'expulsion
- vous êtes hébergé par des amis, de la famille ou logé temporairement dans un centre d'hébergement, un hôtel ou un foyer
- vous vivez dans un local insalubre
- vous êtes handicapé et votre logement n'est pas adapté
- vous avez demandé et renouvelé votre demande d'un logement social, sans réponse depuis un temps anormalement long.

Et si :

- vous êtes français ou ressortissant étranger en situation régulière,
- et vous ne pouvez pas obtenir un logement social par vos propres moyens du fait de votre situation personnelle (condition de revenus) et/ou familiale

alors, ... **vous pouvez saisir la commission de médiation DALO pour faire reconnaître l'urgence de votre situation** et ainsi vous permettre d'accélérer votre demande de logement.

La demande est à faire sur l'imprimé cerfa n° 15036*01 et doit être adressée à la commission de médiation du département correspondant à votre domicile.



Pour en savoir plus sur le DALO, vous pouvez aller sur les sites internet : www.drihl.ile-de-france ou www.service-public.fr et vous recherchez DALO sur ces sites qui vous informeront sur vos droits et démarches.

LE REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

Si vous avez des revenus faibles, et notamment si vous êtes à temps partiel, vous pouvez avoir droit au RSA qui vous apportera un complément de revenu.

➔ Les conditions à satisfaire

- Si vous êtes **étranger hors Union Européenne**, pour pouvoir bénéficier du RSA, vous devez :
 - ➔ être titulaire soit de la carte de séjour, soit d'un titre de séjour autorisant à travailler en France depuis au moins 5 ans.
 - ➔ résider en France de manière stable et régulière, c'est à dire ne pas être absent de France plus de 3 mois par an.
- Si vous êtes **étranger, originaire d'un pays de l'Union Européenne**, vous devez résider en France depuis au moins 3 mois à la date de la demande.
- Pour un(e) **étranger(e) parent isolé**, il suffit d'être en situation régulière.

➔ Le montant du RSA dépend de la composition et des ressources de votre foyer.



Si vous souhaitez en savoir plus, vous pouvez consulter, sur internet, le site www.service-public.fr et, dans la rubrique « santé-social », vous avez « RSA » pour connaître les conditions d'attribution et le montant du RSA. Vous avez, sur la page « calcul du RSA » un simulateur de calcul qui vous permet de savoir si vous avez droit au RSA et estimer son montant.

➔ Les formalités

La demande de RSA est à déposer sur formulaire cerfa n° 13880*04 auprès de votre Caisse d'Allocations Familiales, ou du Conseil Général ou dans le Centre Communal d'Action Sociale de certaines villes.



Si vous avez droit au RSA, il vous est **versé à la fin de chaque mois**. Mais, vous devez faire tous les trimestres une nouvelle déclaration de ressources pour vérifier si vous avez toujours droit à cette prestation.



A partir du 1^{er} janvier 2016, la Prime Pour l'Emploi (PPE) et le RSA activité seront remplacés par une « Prime d'Activité » qui devrait bénéficier aux salariés disposant de faibles revenus.

Et voilà ...

Vous allez refermer ce guide en vous demandant peut-être comment faire pour que ces droits que vous ignoriez détenir trouvent une application concrète sur votre lieu de travail.

Vous savez que, tous les jours, dans les entreprises privées comme dans le secteur public, des travailleurs comme vous, pas particulièrement militants syndicaux, quelquefois, même, pas syndiqués, mènent des luttes importantes, courageuses et offensives.

Si **vous** allez en visite sur des sites de **La CGT**, vous serez surpris combien ces luttes sont souvent victorieuses (étrange, non, que la presse ne le dise pas ??...). Chaque fois elles font progresser les revendications et améliorent les conditions de travail. Chaque fois, ces actions solidaires et combatives montrent l'utilité et la nécessité d'un syndicat fort et qui rassemble les salariés, tous les salariés.

La CGT, 1^{ère} organisation syndicale en France, est au cœur de cette bataille constante pour les droits, l'emploi, les salaires, la protection sociale et les conditions de travail.

La CGT, c'est d'abord le syndicat avec lequel, avec vos collègues, vous pouvez agir dans votre entreprise, sur vos chantiers, dans vos ateliers et vos bureaux.

Vous pouvez compter sur **La CGT**, c'est votre syndicat. C'est votre outil collectif, un outil et une force incontournable pour faire entendre vos demandes et obtenir des réponses à la hauteur de vos besoins, pour faire reculer les injustices et les discriminations.

Ce guide que **vous** venez de feuilleter, nous l'avons fait à la demande de salariés, comme vous, des entreprises de propriété. C'est un guide pratique et concret. Il a pour but de vous aider à mieux connaître et faire respecter tous vos droits, dont naturellement, entre autres, le droit de vous syndiquer et de vous mobiliser par la grève.

Au-delà des acquis sociaux, du droit du travail, des conventions et des accords qui doivent absolument être défendus, y compris si nécessaire devant le Conseil de Prud'hommes, ce guide est également un point de départ pour partir à la conquête de nouveaux droits.

Nous espérons qu'il sera le plus utile possible à toutes les équipes de travail qui veulent prendre leur destin en main, s'organiser syndicalement, élaborer leurs revendications et se battre ensemble.

Soyez-en certaines et certains : **vous** syndiquer à **La CGT**, c'est faire partie d'une organisation déterminée et forte, qui va de l'avant et ne lâche rien.

Alors n'hésitez pas, syndiquez-vous, rejoignez-nous, rejoignez La CGT.

À bientôt !

LA CGT...



ET SI J'Y ÉTAIS ?

Je pense à mon avenir, je prends contact avec La CGT

À adresser à :

UD CGT Paris , 85, Rue Charlot,
75140 PARIS Cedex 03

Tél : 01 44 78 53 31 — Télécopie : 01 48 87 89 97

Email : cgt.paris@wanadoo.fr

Nom - Prénom :

Num de tél : . . . / . . . / . . . / . . . / . . . /

E-mail :

Entreprise (nom et adresse) :

.....



Pensez à découper le bulletin d'adhésion à La CGT
qui figure au verso et à le retourner à
l'Union Départementale de Paris !! ...

OÙ TROUVER QUOI ?

Page 3	SOMMAIRE
Page 4	PRÉFACE
Page 5	UN GUIDE POUR VOUS DÉFENDRE, UN SYNDICAT POUR VOUS RÉUNIR ET POUR AGIR
Page 7	COMMENCER PAR S'Y RETROUVER DANS LE LABYRINTHE DES TEXTES
Page 8	1. LE CONTRAT DE TRAVAIL
Page 9	DEUX CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL QU'IL FAUT LIRE ATTENTIVEMENT <ul style="list-style-type: none">➤ La période d'essai➤ La clause de mobilité géographique
Pages 10 et 11	LA DURÉE DU CONTRAT : INDÉTERMINÉE OU DÉTERMINÉE <ul style="list-style-type: none">➤ Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)➤ Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)
Pages 12 et 13	LA DURÉE DU TRAVAIL INSCRITE AU CONTRAT : TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL <ul style="list-style-type: none">➤ Le contrat de travail à temps plein (ou temps complet)➤ Le contrat de travail à temps partiel
Page 13	➤ Règles communes à tous les salariés à temps partiel quelle que soit leur date d'embauche et qu'ils soient en CDI ou en CDD.
Page 14	EVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL
Pages 14 et 15	<ul style="list-style-type: none">➤ Modification des conditions de travail et modification du contrat de travail➤ Qu'est-ce que le patron peut modifier librement ou avec l'accord du salarié ?
Pages 16 et 17	<ul style="list-style-type: none">➤ Le transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre➤ Conséquences du refus du transfert
Page 17	➤ Attention à l'ancienneté inscrite sur votre contrat.
Page 18	2. LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL
	LA RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
	➤ Fin de contrat dans le cadre d'un départ à la retraite
Page 19	<ul style="list-style-type: none">➤ La démission➤ la procédure de « prise d'acte »,➤ la résiliation du contrat de travail par le juge
Pages 20 à 22	<ul style="list-style-type: none">➤ Le licenciement<ul style="list-style-type: none">• Le licenciement pour motif personnel• La cause réelle et sérieuse du licenciement• La procédure en cas de licenciement pour motif personnel• Le licenciement pour motif économique
Page 23	➤ La rupture conventionnelle
Page 24	LA FIN DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE <ul style="list-style-type: none">➤ La rupture anticipée du contrat➤ Au terme du contrat (renouvellements éventuels inclus)
Page 26	LES DROITS ET FORMALITÉS LIÉS À LA RUPTURE QUEL QUE SOIT SON MOTIF
	➤ Avant la rupture <ul style="list-style-type: none">• Le préavis• L'autorisation d'absence pour chercher un nouvel emploi
Page 27	➤ Après la rupture <ul style="list-style-type: none">• Le versement des indemnités• La réception des documents de fin de contrat
Page 28	3. LE TEMPS DE TRAVAIL
	LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL, QUE LE SALARIÉ SOIT À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL
	➤ Réglementation de la modulation
Page 29	LE TRAVAIL DE NUIT LE TRAVAIL A TEMPS COMPLET <ul style="list-style-type: none">➤ Les heures supplémentaires

- Pages 30 à 33 **LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**
- Modification de la durée du travail à temps partiel :
 - complément d'heures
 - heures complémentaires
- Page 33 **AMPLITUDE ET NOMBRE DE VACATIONS JOURNALIÈRES**
- L'amplitude journalière
 - La vacation
- Page 34 **LE REPOS**
- Les congés payés
- Page 35
- Cas des travailleurs d'outre-mer ou hors union européenne
 - Garde d'un enfant malade
 - Le Compte Epargne Temps (CET)
 - Les autorisations d'absence exceptionnelle pour événements personnels

Page 36 4. SALAIRE ET ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE

BRUT, NET, DE BASE, MINIMUM, ... DE QUELS SALAIRE ET ÉLÉMENTS DE SALAIRE PARLE-T-ON ?

- Page 37 **LE SALAIRE DE BASE**
- Grilles salariales au 1er janvier 2016

- Page 38 **LA PRIME D'EXPÉRIENCE**
UNE PRIME ANNUELLE ... BIENTÔT !

- Pages 39 et 40 **MAJORATION POUR TRAVAIL LE DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ**
MAJORATION POUR TRAVAIL DE NUIT
REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT
- Cas des salariés travaillant en région parisien

- Page 41 **LES COTISATIONS ET PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX**

- Page 42 **RÉCLAMATIONS PORTANT SUR LE SALAIRE ET LES ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE**

Page 43 5. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'APPROCHE CGT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Page 44 **L'APPROCHE LÉGALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**
- Le salarié a un droit à la formation.
 - Le salarié a l'obligation de suivre l'action de formation proposée par son employeur.

- Pages 45 à 48 **LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**
- Deux outils pour faire le point et préparer les choix du salarié en matière de format
 - 1. L'entretien professionnel
 - 2. Le bilan de compétences
 - Le Plan de formation de l'entreprise
 - Le CPF (Compte Personnel de Formation)
 - Le CIF (congé individuel de formation)
 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

- Page 48 **LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA PROPRIÉTÉ**
- Les publics prioritaires pour l'accès aux formations

- Page 49
- Les actions de formation signalées « prioritaires » par la CCN
 - Le financement des actions de formation
 - Les CQP les plus proposés
 - L'apprentissage

- Page 50 **LA FORMATION SYNDICALE CGT : POUR COMPRENDRE, CONVAINCRE ET GAGNER**

Page 51 6. TRAVAILLEURS SANS PAPIERS : POSSIBILITÉS DE RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL

- Les textes applicables
- Les conditions à remplir
- L'examen du dossier

Page 52 7. LE DROIT DE GRÈVE

- Page 53
- Tract CGT « Droit de grève : mode d'emploi »

8. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (LES IRP)

Pages 55 et 56

LE CADRE D'IMPLANTATION DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

- L'effectif de l'entreprise
- L'électorat et l'éligibilité (ou l'électeur et le candidat)
- Le nombre de représentants selon l'effectif

Page 57

FACE À UN PATRONAT HOSTILE AUX IRP, ADOPTER UNE STRATÉGIE SYNDICALE OFFENSIVE LORS DE LA MISE EN PLACE OU DU RENOUVELLEMENT DES INSTITUTIONS

Page 58

PARTOUT OÙ C'EST POSSIBLE, RECONSTITUER LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

Pages 59 et 60

- Les outils juridiques pour reconstituer la communauté de travail et intégrer les salariés des entreprises de propreté dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice
 - Electorat aux DP et au CE, éligibilité aux DP
 - Electorat et éligibilité à la DUP
 - Electorat et éligibilité au CHSCT
 - Désignation des délégués syndicaux

Page 60

LES ÉLECTIONS (DP, CE OU DUP)

- 6 bonnes raisons d'être candidat(e) sur une liste CGT
- Une multitude de bonnes raisons de voter pour les listes CGT

Page 61

Pages 62 à 65

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)

- Où trouve-t-on des DP ?
- Combien de DP ?
- Quand élit-on les DP ?
- Que fait un DP ?
- Le DP de qui ?
- Quels sont les moyens du DP pour remplir ses missions ?
- Comment se passent les réunions avec l'employeur ?
- C'est quoi la « protection » du DP ?

Pages 66 à 73

LE COMITÉ D'ENTREPRISE ET/OU D'ÉTABLISSEMENT (CE)

- Où trouve-t-on un CE ?
- Qui participe au CE ?
- Quand élit-on la délégation du personnel au CE ?
- Quels sont les domaines d'intervention du CE ?
- De quelles informations dispose le CE pour accomplir ses missions ?
- Comment se passent les réunions du CE ?
- Quelles sont les commissions obligatoires du CE ?
- De quels moyens dispose le CE pour fonctionner ?
- C'est quoi le délit d'entrave ?
- De quelle protection les membres du CE bénéficient-ils ?

Pages 74 à 77

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- Où trouve-t-on un CHSCT ?
- Qui participe au CHSCT ?
- A quoi sert le CHSCT ?

Pages 78 à 82

- Quelles sont les occasions d'intervention du CHSCT
 - L'Obligation de Sécurité de Résultat (OSR) de l'employeur : le « terrain de jeu » du CHSCT
 - Le document unique : de l'outil de prévention vérifié par le CHSCT, à l'outil de revendications à mettre entre toutes les mains
 - Les réunions du CHSCT
 - Les informations
 - Les avis et résolutions du CHSCT
 - Les inspections et enquêtes
 - Les inspections et enquêtes
 - Le droit d'alerte du CHSCT

Pages 82 et 83

- Quels sont les moyens du CHSCT pour fonctionner

Pages 84 et 85

- Les droits des salariés en lien avec la santé et la sécurité au travail
 - Quelques unes des dispositions légales et conventionnelles en matière de sécurité
 - Affichage obligatoire
 - Les visites médicales

Page 85

- Le CHSCT : une institution à faire vivre pleinement.

Pages 86 à 88

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

- Quel est le rôle du DS ?
- De quels moyens dispose le DS ?
- Comment sont désignés les délégués syndicaux ?
- De quelles garanties les délégués syndicaux bénéficient-ils ?

Page 89	LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (LA DUPERIE GOUVERNEMENTALE ET PATRONALE)
Pages 90 à 92	L'ANCIENNE DUP ENCORE EN VIGUEUR DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comment se passent les réunions de la DUP ? ➤ La DUP a-t-elle un procès verbal de réunion ? ➤ Quels sont les moyens de la DUP ? ➤ Les élus de la DUP sont-ils protégés ? ➤ Sur quoi est consultée la DUP ? ➤ Quels sont les droits des membres de la DUP pour exercer leurs missions de DP et de CE ?
Pages 93 à 95	LA NOUVELLE DUP : DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIÉS <ul style="list-style-type: none"> ➤ La mise en place ➤ Le fonctionnement de la DUP
Page 96	LA NOUVELLE DUP DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS DE 300 SALARIÉS ET PLUS
Pages 97 à 99	9. LA PROTECTION SOCIALE
Pages 100 à 102	LA MALADIE <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1. La couverture par la sécurité sociale ➤ 2. La couverture par l'employeur ➤ 3. La couverture par le dispositif de prévoyance complémentaire
Pages 103 à 104	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (AT-MP) <ul style="list-style-type: none"> ➤ La déclaration de tout accident du travail ➤ Les droits de l'accidenté du travail
Page 104	LA MATERNITÉ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des indemnités journalières ➤ Les conditions à satisfaire
Page 105	LA FAMILLE <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le congé parental d'éducation ➤ La garde d'enfant malade ➤ Le congé pour rentrée scolaire
Page 106	LA RETRAITE
Page 107	LE HANDICAP <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'obligation d'emploi ➤ La qualité de travailleur handicapé ➤ Les conditions de travail
Pages 108 à 112	LE CHÔMAGE <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ➤ Les conditions pour percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ➤ Le différé d'indemnisation ➤ L'inscription à Pôle Emploi ➤ L'attestation d'employeur ➤ La période d'affiliation ➤ Les droits rechargeables ➤ Les différentes allocations ➤ La déclaration d'activité mensuelle ➤ La CGT vous conseille ➤ La CGT vous dit où trouver de l'information pour vos droits et démarches ➤ La CGT vous dit où trouver de l'aide si vous avez des difficultés avec Pôle Emploi
Pages 113 et 114	LE DROIT AU LOGEMENT <ul style="list-style-type: none"> ➤ Demande de logement via le « 1% patronal » ➤ Demande de logement social auprès d'une collectivité locale ➤ Le droit au logement – procédure DALO (droit au logement opposable)
Page 114	LE REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les conditions à satisfaire ➤ Le montant du RSA ➤ Les formalités
Page 116	A BIENTÔT ?!
Page 117	BULLETIN D'ADHÉSION À LA CGT
Pages 119 à 122	TABLE DES MATIÈRES

