



Guide  
des droits  
du **jeune**  
**salarié**

la  
**cg**t

Édito.....	5
------------	---

## Qu'est-ce qui vous protège ?

• Le Code du travail .....	6
• L'application d'une convention ou d'un accord collectif ...	7

L'embauche.....	9
-----------------	---

## Le contrat de travail

• La norme : le CDI .....	10
• Les contrats particuliers (CDD, saisonnier, intérim) .....	11
• Les mentions obligatoires .....	12
• La période d'essai .....	12
• La visite médicale d'embauche.....	14

## Le salaire

• Le salaire socialisé - Le salaire brut .....	15
• Le paiement du salaire .....	16
• Explication d'une fiche de paie .....	18
• Le net imposable pour la déclaration .....	18

## Le temps de travail

• La durée hebdomadaire et le temps de pause.....	20
• Les autres formes de dérogation au temps de travail .....	21
• Le repos journalier et le repos hebdomadaire .....	22
• Les heures supplémentaires .....	23
• Le temps partiel.....	23

• <b>Le travail de nuit et le travail du dimanche</b> .....	24
• <b>Les congés payés</b> .....	25
• <b>Les droits à absence rémunérés</b> .....	25
• <b>Les congés sans solde</b> .....	26
• <b>Les jours fériés et l'exception du 1er mai</b> .....	26

## Les conditions de travail

• <b>Les obligations de l'employeur</b> .....	27
• <b>Les travaux interdits ou dangereux</b> .....	28
• <b>Le droit de retrait</b> .....	28
• <b>Les accidents du travail et les accidents de trajet</b> .....	29

## La formation

• <b>Le droit à congés pour examen</b> .....	30
• <b>Le congé de formation pour jeunes salariés</b> .....	30

## La santé et la médecine du travail

• <b>Les arrêts-maladie</b> .....	33
Le délai pour prévenir l'employeur	
Les indemnités journalières	
Les contrôles	
Le congé longue maladie	
• <b>La grossesse</b> .....	35
Le congé maternité	
Le congé paternité	
Le congé parental d'éducation	
• <b>La retraite</b> .....	36
• <b>Les conditions de restauration</b> .....	37

## Les aides ou allocations

- **Les aides publiques** ..... 38
  - L'allocation Logement
  - Se déplacer
- **Les aides du comité d'entreprise** ..... 38

## La fin du contrat

- **Le licenciement pour motif personnel** ..... 39
- **Le licenciement pour motif économique** ..... 40
- **Les droits à chômage** ..... 40

## Les droits collectifs

- **Le droit d'expression** ..... 42
- **Le droit de grève** ..... 42
- **Le droit de se syndiquer** ..... 43

## Présentation de la CGT

- **Les valeurs et l'histoire** ..... 44
  - L'histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier
  - Le rôle et la place du syndiqué dans la CGT
- **Pourquoi se syndiquer ?** ..... 47
- **La cotisation syndicale** ..... 47
  - A quoi sert-elle ?
  - Combien ça coûte ?
  - Comment ça marche ?

**BONJOUR**

Vous êtes jeune salarié-e, découvrant tout à la fois un métier et la vie en entreprise. Pour vous aider à vous repérer, à connaître vos droits, la CGT met à votre disposition ce guide pratique. Riche en information juridique, vous y trouverez tout ce qu'il faut savoir sur votre contrat de travail, votre salaire, vos conditions de travail... La meilleure façon de faire valoir ses droits et de les renforcer, c'est de les connaître. Si ce guide ne peut remplacer la présence de militant-e-s de la CGT à vos côtés, il vous permettra toutefois de disposer d'un certain nombre de repères essentiels. Je vous souhaite une bonne lecture.

**Pas nés  
pour subir !**

*Emma des Jeunes CGT*



# Qu'est-ce qui vous protège ?

## LE CODE DU TRAVAIL

Dans la vie professionnelle, les règles sur les droits et obligations sont inscrites dans le Code du travail. Il contient toutes les obligations réglementaires applicables à toutes les professions.

Le Code du travail s'applique aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Il s'applique également aux agents publics employés dans les conditions du droit privé (non titulaires), sous réserve des dispositions particulières résultant du statut qui régit ce personnel.

Les directives européennes vous protègent également. Elles s'imposent à la France et sont transposées dans le Code du travail.

### ▶ À savoir

*Vous pouvez consulter en ligne le Code du travail*

*<http://www.legifrance.gouv.fr> rubrique Code du travail.*

*Le ministère du Travail publie également des fiches pratiques, disponibles sur le site du ministère du Travail*

*[http://travail-emploi.gouv.fr/spip.php?page=fiche-pratique&id\\_mot=526&id\\_rubrique=91](http://travail-emploi.gouv.fr/spip.php?page=fiche-pratique&id_mot=526&id_rubrique=91)*

Attention : le droit du travail évolue très rapidement. Il est utile de vérifier régulièrement la date des documents consultés et leurs mises à jour.

## L'APPLICATION D'UNE CONVENTION OU D'UN ACCORD COLLECTIF

Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général, et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au Code du travail mais également à la convention ou aux accords collectifs dont l'entreprise relève.

La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...) adaptant ainsi le Code du travail à un secteur donné. En plus de la convention collective, faites attention à bien vérifier les avenants et annexes.

Il peut y avoir également des accords d'entreprise. Ils ne portent que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

Si votre employeur n'est pas soumis à une convention collective, c'est le Code du travail qui s'applique. Néanmoins, la majorité des secteurs d'activités professionnels y sont soumis.

Votre contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables que l'accord ou la convention applicable à l'entreprise. Dans ce cas, le contrat de travail prime.

La convention collective, quand elle existe, doit être mentionnée sur le bulletin de paie et à disposition sur le lieu de travail.

## ▶ À savoir

*N'hésitez pas à demander à un délégué CGT de votre entreprise ou de la CGT près de chez vous, de vous aider à vous procurer ces documents.*

*Vous trouverez les coordonnées sur le site de la CGT :*

*<http://www.cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html>*

Vidéo FNME «**Oh, tu sais que j'ai des droits !**»

Saynette humoristique, où un jeune se fait houspiller par son patron. La CGT l'informe qu'il a des droits.





# L'embauche

Le candidat à un emploi doit être informé des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il va devoir se soumettre.

La méthode de recrutement utilisée doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, compte tenu du poste à pourvoir, et permettre d'apprécier les capacités et les aptitudes professionnelles du candidat à occuper l'emploi proposé.

Les informations demandées au candidat doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi.

Un employeur ne peut pas embaucher ou refuser d'embaucher un candidat en raison de son origine, de sa religion, de son patronyme... Par exemple, l'employeur n'a pas à vous demander si vous avez des enfants ou si vous comptez en avoir.

En plus de l'arsenal de textes anti-discriminations figurant dans le Code du travail et le Code pénal, des dispositions spéciales interdisent la mention du sexe ou de la situation de famille dans une offre d'emploi.

Sont également prohibées les discriminations liées à l'apparence physique, à l'état de santé et/ou au handicap, à l'appartenance à un syndicat, à une association, ou à un parti politique.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure d'embauche pour des motifs faisant partie des dix-neuf discriminations interdites : sexe, âge, opinions politique, religieuse, origine, orientation sexuelle, apparence physique... (article L. 1132-1 et suivants Code du travail).

# Le contrat de travail

Le contrat de travail engage le salarié et l'employeur. Le salarié met ces qualifications à disposition de l'employeur, pour un temps et un lieu déterminés. L'employeur doit fournir tous les moyens et informations pour la réalisation du travail.

Le contrat de travail répond à trois critères indissociables : une prestation de travail en échange d'une rémunération, exercée dans un lien de subordination juridique.

Ce contrat doit respecter le Code du travail, les conventions collectives et les accords collectifs (interprofessionnels, de branche et/ou d'entreprise).

Quand il s'agit d'un CDD, le contrat doit obligatoirement être remis au salarié dans les quarante-huit heures qui suivent son embauche. Faute de contrat écrit, le bulletin de salaire vaut contrat de travail.

## LA NORME : CDI

Le contrat de référence est le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Par définition, il ne prévoit pas de date de fin. Même s'il n'est soumis à aucune règle de forme particulière, un écrit est toutefois fortement recommandé en pratique, et parfois imposé par la convention collective.

Si le CDI à temps plein reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF.

La conclusion d'un CDI à temps partiel, en revanche, obéit à certaines conditions de forme et nécessite un écrit. Il doit, notamment, préciser la durée hebdomadaire ou annuelle (en cas d'annualisation) de travail.

Si l'employeur peut apporter quelques restrictions aux libertés individuelles (clause de non-concurrence, de mobilité, tenue vestimentaire particulière...), elles doivent être justifiées et proportionnées à la nature de la tâche à accomplir : (art L1121-1 Code du travail). Les clauses contraires à l'ordre public sont interdites : clause de célibat, rémunération inférieure au Smic, clause discriminatoire...

## **LES CONTRATS PARTICULIERS (CDD, SAISONNIER, INTÉRIM)**

Toutes les autres formes de contrat (contrat à durée déterminée, temps partiel, vacation, saisonnier, intérim) doivent être formulées de manière expresse. C'est-à-dire qu'ils doivent être écrits. Ainsi, par exemple, pour le contrat à durée déterminée (CDD), il doit être remis au salarié dans les 48 heures qui suivent son embauche. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein.

Les contrats particuliers (apprentissage, saisonniers ...) sont encadrés par des textes précis et ne doivent pas être détournés de l'objectif fixé par la loi.

### **▶ À savoir**

***Vous pouvez retrouver les guides CGT saisonniers et apprentis sur le site de la CGT.***

## LES MENTIONS OBLIGATOIRES

Le contrat établi doit être dûment signé par l'employeur et le salarié, et une copie doit être remise à ce dernier.

Le contrat doit indiquer :

- votre nom et celui de l'employeur ;
- le secteur professionnel et l'emploi occupé ;
- votre classification, qui reconnaît votre qualification ;
- votre rémunération et ses composantes (primes, logement, avantages en nature) ;
- le lieu de travail ;
- vos horaires ;
- les jours de repos ;
- la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- l'organisme de prévoyance ;
- la durée de la période d'essai ;
- et éventuellement, la clause de reconduction.

## LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai a pour finalité de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, et, pour ce dernier, de constater si les conditions de travail lui conviennent.

La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :

- n'est pas obligatoire ;
- doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- a une durée maximale fixée par le Code du travail.

Pour les CDI, l'article L1221-19 du Code du travail prévoit trois seuils maximaux (de 2 à 4 mois renouvelables une fois) déterminés selon la catégorie professionnelle du salarié.

## MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre la Société dont le siège est à (adresse) \_\_\_\_\_ ;  
représentée par M / Mme agissant en sa qualité de \_\_\_\_\_ ;  
et M / Mme (nom, prénom, adresse) \_\_\_\_\_ d'autre part.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

### 1 – Engagement

M / Mme \_\_\_\_\_ qui se déclare libre de tout engagement, est engagé en qualité de \_\_\_\_\_ sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, à compter du \_\_\_\_\_.

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent contrat est régi par les lois et règlements en vigueur et par la convention collective nationale de \_\_\_\_\_.

Conformément à la législation en vigueur, la Société a déclaré préalablement à son embauche

M / Mme \_\_\_\_\_ auprès de l'URSSAF de \_\_\_\_\_.

M / Mme \_\_\_\_\_ est informé(e) qu'il (elle) peut en application de la loi de 1978 obtenir communication et effectuer les éventuelles rectifications des informations transmises.

### 2 – Attributions

M / Mme \_\_\_\_\_ exercera l'emploi, de \_\_\_\_\_, correspondant \_\_\_\_\_ de la convention collective.

A ce poste, il (elle) sera notamment chargé de : (préciser attributions)

Les missions et attributions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif ni un caractère définitif.

### 3 – Lieu de travail

M / Mme \_\_\_\_\_ exercera ses fonctions dans la société sise à \_\_\_\_\_.

### 4 – Horaires de travail

M / Mme \_\_\_\_\_ travaillera selon les horaires de travail applicables dans l'entreprise (ou le service \_\_\_\_\_).

Ses horaires de travail seront les suivants : \_\_\_\_\_ répartis comme suit \_\_\_\_\_.

En application de l'accord de réduction du temps de travail en vigueur, M / Mme bénéficiera de \_\_\_\_\_ jours de repos supplémentaires en sus des congés payés.

### 5 – Rémunération

En rémunération de son activité, M / Mme \_\_\_\_\_ percevra une rémunération brute mensuelle de \_\_\_\_\_ euros pour \_\_\_\_\_ heures mensuelles.

### 6 – Congés payés

M / Mme \_\_\_\_\_ bénéficiera des congés payés institués en faveur des salariés de la société soit \_\_\_\_\_ jours par an.

La période de ces congés est déterminée par accord entre la direction et M / Mme \_\_\_\_\_ après consultation des délégués du personnel.

### 7 – Période d'essai, visite médicale

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de \_\_\_\_\_ semaines (ou \_\_\_\_\_ mois), (aucune période d'essai ne peut être supérieure à ce que prévoit la convention collective) et sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l'aptitude de M / Mme \_\_\_\_\_.

Au cours de la période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni préavis, ni indemnités par l'une ou l'autre des parties.

Pour les CDD (article L. 1242-10 du Code du travail) et contrats temporaires (article L. 1251-14 du Code du travail), les seuils dépendent de la durée de ces contrats.

Cependant, les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des règles particulières.

- peut, sauf abus, être rompue librement sous réserve du respect du délai de prévenance.

Au terme de la période d'essai vous êtes embauché en CDI ou jusqu'au terme prévu par votre contrat (fin de mission CDD, intérim...).

## LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Comme tout salarié, vous bénéficiez obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (article R. 4624-10 du Code du travail).

Pour certains emplois comportant des risques particuliers, la visite d'embauche doit avoir lieu avant l'embauche. L'article R 4624-18 liste les salariés concernés par cette surveillance médicale renforcée : les jeunes âgés de moins de 18 ans, les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit, les femmes enceintes et les travailleurs exposés à certains risques comme l'amiante, le plomb, les rayonnements ionisants, le bruit, les vibrations, les agents biologiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques, le risque hyperbare...

# Le salaire

Le salaire doit respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière. Il doit correspondre à la classification indiquée par le contrat de travail.

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC (salaire minimum de croissance) : taux mensuel pour un temps plein ou taux horaire multiplié par le nombre d'heures pour un temps partiel. Toutefois, un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour : les moins de 18 ans, les contrats de formation en alternance et les contrats aidés. La réduction sera définie en fonction de leur âge, du contrat en cause et de la durée de ce contrat. Le taux appliqué va ainsi varier de 25 % à 85 % du Smic.

Un salaire minimum conventionnel peut être supérieur au Smic, si la convention collective le prévoit.

Le montant du Smic est revalorisé au moins une fois dans l'année, au 1<sup>er</sup> janvier. Sa réévaluation dépend de l'inflation et de l'évolution générale du salaire horaire moyen ouvrier. Pour 2014, le taux horaire du Smic brut est de 9,53 euros.

## LE SALAIRE SOCIALISÉ - LE SALAIRE BRUT

Le salaire est constitué :

- d'une partie directement visible par le salarié. C'est le salaire net viré sur son compte en banque ;
- et d'une part invisible car socialisée, constituée des cotisations sociales (part salarié et part employeur), qui permet de financer la protection sociale.

**Le salaire brut** correspond à :  
salaire de base + primes + heures supplémentaires

**Le salaire net** s'obtient :

Salaire brut - cotisations sociales prises en charge par le salarié  
Il est versé au salarié en espèces s'il est inférieur ou égal à 1 500 euros, par virement bancaire ou par chèque.

**Le salaire socialisé** se compose des cotisations versées aux caisses de Sécurité sociale, à l'assurance-chômage, aux régimes obligatoires de retraite complémentaire...

C'est l'employeur qui effectue le versement des cotisations salariales aux différents organismes (URSSAF, Pôle Emploi, caisse de retraite complémentaire, prévoyance...).

Il est malhonnête de parler de charges patronales quand la rémunération est légalement composée du salaire net et des cotisations sociales. La part socialisée de votre rémunération (les cotisations) alimente la solidarité nationale en termes de santé, comme de prévoyance ou de retraite. Le patronat parle de « charges » car il souhaite combattre les solidarités financées par les cotisations.

## LE PAIEMENT DU SALAIRE

Les salariés sont mensualisés. Ils doivent être payés tous les mois et à date fixe. Lors du versement de leur salaire, ils reçoivent obligatoirement un bulletin de paie, qu'il est utile de contrôler.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

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



À noter que les sanctions pécuniaires sont illégales (article L. 1331-2 du Code du travail) : aucune retenue ne peut être opérée par votre employeur sur votre salaire, pour compenser un trou de caisse, du bris de matériel ...

### **Le travail dissimulé**

En cas de non-versement du salaire et/ou de non-déclaration totale ou partielle du nombre d'heures de travail effectuées, il s'agit de travail dissimulé.

Pour l'année 2013, la Cour des comptes a évalué à plus de 20 milliards d'euros cette fraude.

C'est une plaie sociale et économique, tant pour la nation que pour les salariés. En effet, aucune cotisation n'est versée pour la solidarité nationale. Le salarié ne cotise pas pour sa propre protection sociale (maladie, retraite...). En cas de maladie ou d'accident du travail, les conséquences pour le salarié sont désastreuses, puisqu'il n'est pas assuré.

**Si vous êtes dans cette situation, prenez sans attendre contact avec la CGT.**

## EXPLICATION D'UNE FICHE DE PAIE

L'employeur doit vous remettre OBLIGATOIREMENT un bulletin de paie à la fin du mois.

Il comporte des informations :

- 1 sur l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE – activité principale de l'entreprise –, numéro SIRET...) ;
- 2 sur le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective) ;
- 3 l'URSSAF ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées ;
- 4 le nombre d'heures effectuées, celles payées au taux normal et celles majorées (heures supplémentaires ou de travail de nuit par exemple) ;
- 5 les primes ;
- 6 les cotisations sociales (CRDS, CSG, cotisations salariales) ;
- 7 le salaire net.

## LE NET IMPOSABLE POUR LA DÉCLARATION (AVEC PARENTS SEUL)

Le salaire net imposable est calculé ainsi :

Salaire net + CSG (contribution sociale généralisée) non déductible  
+ CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

Les jeunes, jusqu'à 25 ans, peuvent, au choix, déclarer seuls leurs propres revenus ou être rattachés au foyer fiscal de leurs parents.

**BULLETIN DE PAIE**

période du ... au ...

<b>1</b> Entreprise	<b>2</b> Salarié
Nom :	Nom : Prénom :
Adresse :	Adresse :
N° Siret :	N° Sécurité sociale :
Code APE :	Emploi : Classification :
<b>3</b>	Convention collective :

**SALAIRE BRUT**

<b>4</b> Salaire (base 151h67)	... h	à ... €	... €
Heures supplémentaires à 10%	... h	à ... €	... €
Heures supplémentaires à 50%	... h	à ... €	... €
<b>5</b> Primes.....		Total Brut	... €
Avantages en nature			... €

**6 COTISATIONS SOCIALES**

	Base	Taux(%)	Montant
Sécurité sociale			
Assurance Chômage (dont AGS)			
Assurance chômage (+ AGS)			
Retraite complémentaire (dont Agff) Arrco + Agff			
Prévoyance			
CSG non-déductible CRDS			
SG déductible			
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>	
Congés Payés	Acquis :	Pris :	
SALAIRE BRUT			
<b>7</b> SALAIRE NET A PAYER		Payé le :	
NET IMPOSABLE			

*Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée.*

# Le temps de travail

Le temps de travail est un des domaines en droit du travail où il existe le plus de dérogations. Ces dérogations font l'objet d'accords collectifs et sont souvent soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur doit tenir à votre disposition tous les accords auxquels l'entreprise est soumise. Vous pouvez aussi les demander à un militant CGT de votre entreprise.

## ▶ À savoir

*Tenez un suivi très précis de vos heures en notant chaque jour vos horaires de travail, cela pourra vous servir de preuve pour faire valoir vos droits, en cas de litige avec votre employeur.*

## LA DURÉE HEBDOMADAIRE ET LE TEMPS DE PAUSE

Durée légale hebdomadaire : 35 heures par semaine

Durée maximale quotidienne effective du travail : dix heures

Temps de repos journalier consécutif minimal entre deux jours : onze heures

Temps de repos hebdomadaire consécutif minimum : 35 heures

Amplitude maximale de présence au travail : treize heures

Durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures sur douze semaines consécutives (48 heures en cas de dérogation)

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans :

- la durée journalière ne peut excéder huit heures ;
- dès que le temps de travail atteint quatre heures et demie, le salarié bénéficie d'un temps de pause de 30 minutes consécutives ;

- le repos quotidien est de 12 heures consécutives ;
- la durée hebdomadaire ne peut dépasser la durée légale du travail, soit 35 heures. Toutefois, à titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de l'établissement), cinq heures de plus, au maximum, peuvent être autorisées à titre dérogatoire.

Pour les jeunes de 14 ans à 16 ans :

- la durée du travail d'un jeune de 14 ans à moins de 16 ans travaillant pendant ses vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine, ni sept heures par jour ;
- le repos quotidien est de quatorze heures consécutives pour les moins de 16 ans ;
- le travail doit satisfaire à des conditions d'emploi spécifiques :
  - pour des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement,
  - pendant les périodes de vacances scolaires et à condition qu'il dispose d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

## LES AUTRES FORMES DE DÉROGATIONS AU TEMPS DE TRAVAIL

Il existe d'autres formes de dérogations notamment le forfait jour et le forfait heure. Très souvent, l'employeur est dans l'illégalité.

### ▶ À savoir

*Vous trouverez sur le site de l'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT) toutes les informations sur le forfait jour : retenez qu'il nécessite, pour être appliqué, une autonomie dans le travail, un maximum de 218 jours annuels et le respect des temps de repos et durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire. [www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)*

## LE REPOS JOURNALIER ET LE REPOS HEBDOMADAIRE

La règle impose le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (une journée de vingt-quatre heures plus onze heures de repos minimum entre deux journées) dont le dimanche.

Il existe, cependant, de nombreuses dérogations qui doivent être assorties de compensation pour les salariés.

Un repos d'une journée entière (35h = 24 h + 11 h) doit être accordé au moins une fois par semaine.

Le salarié ne peut pas être employé plus de six jours consécutifs.

### **Pour les moins de 18 ans**

Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. Une dérogation est possible, sous certaines conditions, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes de plus de 16 ans.

Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 35 heures consécutives de repos. En aucun cas, la durée du travail de ces jeunes ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

### **Le travail du dimanche**

Par principe, il est interdit, mais la réglementation est en pleine évolution. Des demandes particulières de dérogation (zones touristiques, secteur de l'agroalimentaire, de la culture...) sont formulées régulièrement par les employeurs.

En cas de doute, il est nécessaire de s'adresser à un militant de la CGT ou à l'inspection du travail.

## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La durée légale de travail est de 35 heures hebdomadaires ou de 1607 heures sur l'année.

Au-delà, les heures sont considérées comme des heures supplémentaires.

Votre employeur a le droit de vous les imposer...

Il doit, cependant, respecter :

- la réglementation pour les salariés de moins de 18 ans ;
- les dispositions sur la durée maximale de travail ;
- le contingent annuel d'heures supplémentaires, défini au niveau de l'entreprise ou de la branche. Par défaut, le contingent d'heures supplémentaires est de 220 heures par an. Au-delà, l'employeur doit saisir le comité d'entreprise ou le délégué du personnel.

En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un autre taux (minimum 10%), la majoration pour heures supplémentaires est de 25 % pour les huit premières heures (de la 35<sup>e</sup> heure à la 43<sup>e</sup> heure) et de 50 % ensuite.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement comme suit :

- repos de 1 h 15 pour les heures majorées à 25 % ;
- repos de 1 h 30 pour les heures majorées à 50 %.

## LE TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés qui pratiquent un horaire inférieur à la durée légale de travail (35 heures) ou à la durée conventionnelle fixée dans la branche, dans l'entreprise ou dans l'établissement.

La durée du travail de référence peut s'apprécier dans le cadre de la semaine, du mois, ou encore de l'année.

Aujourd'hui, la durée minimale de référence est de vingt-quatre heures hebdomadaires. Trois dérogations sont possibles :

- pour l'étudiant-salarié ;
- en cas d'accord de branche ;
- sur demande individuelle du salarié, en justifiant sa demande (raison de santé...).

### **Les heures complémentaires**

Le Code du travail prévoit la possibilité, pour les salariés à temps partiel, d'effectuer des heures complémentaires. Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée prévue par le contrat à temps partiel, sans toutefois dépasser le seuil de 35 heures. L'employeur ne peut les imposer aux salariés qu'à condition d'avoir prévu cette éventualité dans le contrat de travail et de respecter les limites de temps.

Des accords collectifs peuvent prévoir une majoration pour les heures complémentaires.

### **LE TRAVAIL DE NUIT ET LE TRAVAIL DU DIMANCHE**

Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures du matin, ou dans la tranche horaire définie par l'accord collectif applicable à l'entreprise.

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et/ou de compensation salariale.

C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.



## Règles particulières au travail de nuit des mineurs

Est totalement interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle ou dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (liste des secteurs : article R. 3163-1 du Code du travail).

## LES CONGÉS PAYÉS

Chaque salarié a droit à 2,5 jours de congés par mois de travail. Il faut prendre ses congés avant le 31 mai de chaque année, sinon ils sont perdus. Le (la) salarié(e) a droit à ses congés payés quand il a été en arrêt pour maternité, maladie, accident de travail, maladie professionnelle, comme s'il avait travaillé.

## LES DROITS À ABSENCE RÉMUNÉRÉES

Des congés spécifiques sont prévus par la loi (article L. 3142-1 et L. 3142-2 du Code du travail : décès, déménagement, mariage, naissance...). En effet, vous avez le droit à des absences rémunérées lors de certains événements, qui sont prévus par le Code du travail, les conventions collectives octroyant souvent quelques jours supplémentaires.

## LES CONGÉS SANS SOLDE

En vertu de l'article L. 3164-9 du Code du travail, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables sans solde, par année.

## LES JOURS FÉRIÉS ET L'EXCEPTION DU 1<sup>ER</sup> MAI

Le 1<sup>er</sup> mai, jour de la Fête du travail, est le seul jour férié chômé et payé prévu par le Code travail, pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge. Les conventions et accords collectifs (parfois l'usage dans l'entreprise) prévoient souvent d'autres jours fériés chômés et payés.

# Les conditions de travail

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Une des obligations fondamentales est précisée à l'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. Il doit adapter le travail aux salariés.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi de nombreuses obligations existent pour l'employeur en matière de conditions de travail et de santé au travail, on les retrouve aux articles L. 4121-2 et suivants du Code du travail. Il s'agit, par exemple, pour l'employeur, d'évaluer les risques, de les combattre, d'adapter le travail à la personne, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas...

Selon votre secteur d'activité, vous devez bénéficier notamment d'équipements de travail ou de protection (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...).

## LES TRAVAUX INTERDITS OU DANGEREUX

Le Code du travail accorde une attention particulière à la santé des jeunes travailleurs et a listé une série de travaux interdits. De façon générale, l'article L. 4153-8 du Code du travail énonce qu'il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

### ▶ À savoir

*Les travaux interdits aux mineurs sont déterminés aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du Code du travail.*

## LE DROIT DE RETRAIT

Le salarié, confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé physique et morale, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur doit en être informé par écrit, immédiatement. Ce droit de retrait est un droit individuel et protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent. Face à cette situation, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L. 4131-1 du Code du travail).

Attention, la jurisprudence a une interprétation très restrictive des situations de danger grave et imminent. Demandez conseil à la CGT.

## LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES ACCIDENTS DE TRAJET

L'accident du travail est celui qui survient du fait, ou à l'occasion, du travail (art. L. 6222-32 du Code du travail).

L'accident de trajet survient au cours du parcours normal aller-retour effectué par le salarié, entre son lieu de travail et son domicile. Il est en partie assimilé à un accident du travail.

En cas d'accident du travail, il faut avertir l'employeur immédiatement et, au plus tard, dans les vingt-quatre heures. Celui-ci doit alors faire une déclaration, sous quarante-huit heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et délivrer au salarié une feuille d'accident qui lui permettra d'être dispensé de l'avance de frais médicaux. Il n'appartient pas à l'employeur de juger de la légitimité de l'accident de travail.

Le salarié pourra toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de son salaire, les indemnités sont plus avantageuses en cas d'accident du travail qu'en cas de congé-maladie ordinaire.

Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident ou si vous pensez qu'il n'a pas fait de déclaration aux caisses, adressez-vous immédiatement à votre CPAM.

Site AMELI - <https://assure.ameli.fr>

# La formation

## LE DROIT À CONGÉS POUR EXAMEN

Un congé individuel de formation (CIF) peut être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6322-3 du Code du travail).

Ces titres ou diplômes doivent être obtenus soit par la voie universitaire ou scolaire, soit par l'apprentissage ou la formation continue.

Ce congé s'adresse :

- soit aux salariés qui justifient d'une ancienneté de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise ;
- soit aux salariés, quelle que soit leur ancienneté, qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi de stage pendant leur période de chômage.

La durée du congé comprend la durée de l'examen, majorée d'une durée maximale de vingt-quatre heures de temps de travail pour le préparer. Il est possible de prendre plusieurs congés par an. Le salarié est rémunéré normalement, à condition qu'il présente à son employeur une attestation de présence aux examens.

## LE CONGÉ DE FORMATION POUR JEUNES SALARIÉS

Le congé de formation pour jeunes salariés permet aux jeunes sans qualification professionnelle d'en acquérir une dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire (CDD ou CDI). Dès lors qu'un jeune salarié est parvenu à s'inscrire dans une formation qualifiante et à la financer, il peut demander à son employeur de s'absenter de son travail pour la suivre.

Ce congé de formation est ouvert aux salariés de moins de 26 ans ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. Ne sont cependant pas concernés les salariés dont le contrat de travail comporte une période de formation professionnelle (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation). Le congé total peut être utilisé en une ou plusieurs fois pour suivre des stages, continus ou discontinus, à temps plein ou à temps partiel. La rémunération est maintenue par l'employeur durant tout le congé (articles L. 6322-59 et suivants du Code du travail).

# La santé et la médecine du travail

L'accès à la santé est un droit fondamental pour chacune et chacun dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à la culture...

Le travail est un des déterminants de la santé. Aussi, vous devez pouvoir bénéficier d'un bon environnement de travail et d'un suivi médical efficace, dès votre embauche et tout au long de votre vie professionnelle.

La situation de handicap ou la pathologie dont souffre un salarié doivent être prises en compte.

La médecine du travail joue un rôle primordial pour préserver votre santé.

Elle agit dans une dynamique de prévention des risques liés aux mauvaises conditions de travail.

Tous les salariés :

- bénéficient de la visite médicale d'embauche ;
- peuvent demander à rencontrer le médecin du travail dès qu'ils en ressentent le besoin ;
- ont droit à une visite de surveillance tous les deux ans, hors professions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé pour les salariés en situation de handicap et les jeunes de moins de 18 ans.



## LES ARRÊTS-MALADIE

En cas de maladie, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Le salaire peut-être maintenu par l'employeur (subrogation) ou c'est l'assurance-maladie (indemnités journalières directement versées au salarié). Le contrat de travail est ainsi suspendu et non rompu, le salarié restant soumis à diverses obligations. Ainsi, il doit notamment :

- se soumettre aux contrôles médicaux organisés par son employeur et par le service du contrôle médical de sa CPAM ;
- respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées mentionnées sur l'avis d'arrêt de travail ;
- s'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin ;
- ne pas changer de résidence, sauf autorisation préalable de la CPAM.

### Le délai pour prévenir l'employeur

Le salarié doit avertir son employeur de son état et justifier son absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. S'il ne respecte pas ses obligations, le salarié prend le risque d'une sanction.

Le salarié doit informer son employeur de son arrêt dans les quarante-huit heures (article L. 1226-1 du Code du travail).

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail.

## Les indemnités journalières

Si vous êtes en arrêt de travail pour maladie, vous pouvez percevoir des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale. Ces IJ sont versées sous conditions de cotisations. Le montant versé varie en fonction de votre salaire.

Sauf dispositions conventionnelles (ou contractuelles) plus favorables, les IJ sont versées après un délai de carence de trois jours. Il faut pouvoir justifier d'une activité salariée (200 heures au cours du trimestre précédent ou période assimilée), pour en bénéficier.

## Les contrôles

### Par l'employeur

L'employeur, lorsqu'il verse un complément aux indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale, peut faire effectuer, par un médecin de son choix, une visite médicale de contrôle du salarié à son domicile. Il n'est pas tenu de prévenir à l'avance le salarié de cette visite.

#### • Par la CPAM

À sa propre initiative, la CPAM peut aussi contrôler le salarié auquel elle verse des indemnités journalières (IJ). Si le médecin-conseil du service du contrôle médical juge l'arrêt de travail injustifié, il en informe immédiatement le salarié et lui communique oralement une date de reprise du travail. Par courrier, avec copie à l'employeur, il avertit le salarié de la suspension du versement des IJ.

### Le congé longue maladie

En cas d'affection durable, le salarié peut disposer d'un congé de long terme. On parle d'affection « longue durée » (ALD) dans le privé. Ce congé peut durer trois ans. Pendant un an, le salaire est reversé intégralement. Il est réduit de moitié les deux années suivantes.

## LA GROSSESSE

La loi protège la femme, dans sa santé et son emploi, au cours de la grossesse et pendant la période qui entoure l'accouchement. Elle doit notamment bénéficier d'un aménagement de son poste (si besoin) et de ses horaires de travail.

La protection contre le licenciement des femmes enceintes est un principe général du droit du travail, qui s'impose à tous les employeurs publics et privés.

### Le congé maternité

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu (minimum six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement). Pendant leur congé de maternité, les femmes salariées peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Sur ce point, il convient de se renseigner auprès de sa CPAM ou de consulter le site de l'Assurance maladie.

### Le congé paternité

Le père salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs, ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Sous certaines conditions, des indemnités journalières peuvent être versées au salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ces jours se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordé aux salariés pour la naissance de l'enfant, et peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devant débiter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

## Le congé parental d'éducation

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, a le droit de :

- bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat est suspendu ;
- ou de réduire sa durée de travail.

Le congé parental ou la période d'inactivité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Si l'enfant est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, la durée du congé parental est d'un an.

## LA RETRAITE

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle.

Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite.

Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour certaines périodes de maladies, de recherche d'emploi, de maternité...

Si vous acceptez de travailler sans être déclaré, cela amputera vos droits à retraite et donc le niveau de retraite.

### ▶ À savoir

*Essentiel : gardez précieusement vos fiches de paie, sur l'ensemble de votre carrière. Elles vous permettront de faire valoir vos droits à retraite.*

## LES CONDITIONS DE RESTAURATION

Il est de la responsabilité de votre employeur de mettre à votre disposition les moyens d'avoir une bonne alimentation. Il doit veiller, par exemple, à des pauses repas suffisantes, à l'installation de locaux réservés au repas, propres et conviviaux, avec des équipements appropriés. Si un restaurant d'entreprise existe, vous devez y avoir accès à des tarifs modérés.

# Les aides ou allocations

## LES AIDES PUBLIQUES

### L'allocation logement

Vous pouvez percevoir une aide au logement si vous payez un loyer et sous conditions de ressources. Pour cela, il est nécessaire de contacter la caisse d'allocations familiales (CAF).

En outre, le dispositif Loca-Pass propose de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur, dans la limite de 2 000 euros remboursables par mensualité de 20 euros minimum. Il peut aussi se porter caution en garantie de paiement jusqu'à dix-huit échéances de loyer et de charges pendant les trois premières années du bail.

### Se déplacer

Vous avez droit à la prise en charge par votre employeur d'une partie de vos frais de transport domicile/travail (50 % du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur présentation du justificatif).

## LES AIDES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Si votre entreprise dispose d'un comité d'entreprise, vous devez bénéficier des mêmes droits que les autres salariés. Des aides peuvent exister pour la restauration, les vacances, la culture, le sport...

# La fin du contrat

**Dans le cas d'un CDI** le terme de votre contrat est indéterminé. Pour y mettre fin, vous pouvez démissionner en respectant la durée du préavis (sauf accord écrit de l'employeur pour ne pas l'effectuer).

L'employeur peut également mettre fin au contrat en engageant une procédure de licenciement. Il existe deux types de licenciement, le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique.

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse, qui l'amène à envisager le licenciement.

Il a l'obligation de vous convoquer, par courrier, à un entretien préalable de licenciement. Ce courrier doit indiquer qu'il envisage de vous licencier et vous informer de la possibilité de vous faire assister lors de l'entretien par une personne de votre choix, membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié.

**Le conseiller du salarié** est une personne extérieure à l'entreprise habilitée par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) à assister les salariés lors de l'entretien préalable de licenciement, lorsqu'il n'y a pas de délégués du personnel dans l'entreprise. Pour la plupart ce sont des militants d'une organisation syndicale de salariés. La lettre de convocation doit indiquer où vous pouvez vous procurer la liste des conseillers du salarié de votre département (mairie et DIRECCTE).

Il est important que vous contactiez au plus vite un militant CGT de votre entreprise ou un conseiller du salarié pour préparer l'entretien avec l'employeur et vous informer de l'ensemble de la procédure et des éventuels recours.

**Pour les CDD** on ne parle pas de licenciement mais de rupture anticipée du contrat. La procédure est la même que pour le licenciement d'un CDI mais une cause réelle et sérieuse ne suffit pas, l'employeur doit justifier d'une faute grave commise par le salarié.

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

La procédure pour les licenciements économiques est variable selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.

Là aussi, prenez conseil auprès de la CGT dans votre entreprise ou à défaut près de chez vous. Vous trouverez les adresses via le site de la CGT [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

**En cas de rupture conventionnelle**, proposée presque exclusivement par l'employeur, les conseils de la CGT vous seront également utiles avant d'envisager ce type de rupture.

## LES DROITS À CHÔMAGE

Le travailleur involontairement privé d'emploi qui a démissionné pour un motif reconnu légitime par Pôle Emploi ou qui a conclu avec l'employeur une rupture conventionnelle, peut percevoir les allocations du régime d'assurance chômage.

Le bénéfice de cette allocation est conditionné par la durée et le montant des cotisations que vous avez versées : le demandeur doit justifier de 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail, au cours des vingt-huit derniers mois, pour les moins de 50 ans (environ quatre mois).



Le versement des allocations n'est pas automatique : vous devez vous inscrire sur le site de Pôle Emploi dès le premier jour qui suit la fin de votre contrat, pour ne pas perdre de jour d'indemnisation. Vous pouvez également faire une simulation de vos indemnités sur ce site.

Si vous ne pouvez pas bénéficier de l'allocation chômage, vous pouvez peut-être avoir droit au RSA (revenu de solidarité active). Dans ce cas, ce sont les services sociaux de votre ville qui pourront vous informer.

# Les droits collectifs

Les droits collectifs sont la meilleure garantie sur lesquels s'appuient les droits individuels.

## LE DROIT D'EXPRESSION

La liberté d'expression est un droit constitutionnellement reconnu (article L. 1121-1 du Code du travail).

Les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent y être apportées.

Au niveau de l'entreprise, cette liberté est définie par le Code du travail, complétée par la jurisprudence, qui fut amenée à délimiter l'abus de cette liberté, appréciant à chaque fois les circonstances de fait.

Si la délimitation de la liberté d'expression du salarié a été à maintes reprises posée par la jurisprudence, l'employeur aussi doit mesurer ses propos, afin de ne pas commettre d'abus.

## LE DROIT DE GRÈVE

La grève est un mouvement concerté et collectif de cessation du travail pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles. Elle est généralement destinée à contraindre l'employeur à améliorer les conditions de travail et/ou augmenter les rémunérations dans une entreprise. Mais les revendications peuvent être plus générales et concerner une branche professionnelle, voire exister au niveau interprofessionnel.

L'exercice du droit de grève est garanti par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946.

Il est interdit aux employeurs de sanctionner des salariés en raison de l'exercice normal du droit de grève. Sauf en cas de faute lourde, le licenciement pour grève est nul de plein droit (articles L. 1132-2 et L. 2511-1 du Code du travail).

### ▶ **À savoir**

***Vous pouvez consulter des fiches spécifiques sur le droit de grève, sur le site de la CGT : <http://www.cgt.fr/-Droit-de-greve-.html>***

## **LE DROIT DE SE SYNDIQUER**

Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il travaille.

L'appartenance syndicale d'un salarié, ou le fait que ce salarié ne soit pas syndiqué, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses activités syndicales. Toute mesure contraire à ces principes, prise par l'employeur, est considérée comme abusive (article L. 2141-8 du Code du travail).

Le salarié syndiqué décide seul de divulguer ou non publiquement son appartenance à un syndicat. L'anonymat des fichiers syndicaux est garanti et protégé par la loi.

# Présentation de la CGT

## LES VALEURS ET L'HISTOIRE

La confédération générale du travail (CGT) est née, il y a 120 ans, de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste. Le cœur de notre action syndicale est de proposer des voies, moyens et actions pour y parvenir.

Bâtie selon deux dimensions, professionnelles et interprofessionnelles, la CGT s'est forgée, au fil de l'histoire, autour d'une conception de solidarité entre les travailleurs d'une entreprise et d'un territoire.

Cela s'est traduit concrètement par une organisation en fédérations de métiers et en structures interprofessionnelles, les unions locales et départementales, qui regroupent les syndicats des différentes entreprises d'une même zone géographique (départementale, bassin d'emploi, localité).

Chaque syndiqué est donc rattaché à une fédération, à une union départementale et à une union locale. La force vient du nombre et de l'unité. Le syndicat permet de rassembler, d'agir, d'être plus fort dans les négociations pour gagner sur les revendications et obtenir des droits nouveaux, comme dans les actions revendicatives.

### **L'histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier**

Les grandes dates du mouvement social démontrent que les conquêtes sociales ont été gagnées avec un nombre très important de syndiqués. Aujourd'hui dans les luttes, les résultats obtenus sont

souvent en rapport avec le nombre d'adhérents et l'influence de la CGT et en relation, avec notre démarche revendicative, démocratique et unitaire.

Le taux de syndicalisation en France est faible et la division syndicale est un handicap. La CGT met au cœur de sa démarche le rassemblement des salariés et des organisations syndicales.

Agir tous ensemble dans l'unité, pour ses revendications individuelles et collectives, pour une nouvelle démocratie sociale, pour des accords majoritaires ; permettre à chaque salarié de se défendre, d'être consulté et de décider, faire du syndicat un espace de libertés, d'expressions et d'actions : tout cela nécessite de se syndiquer, tout cela fait la force du syndicat, pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

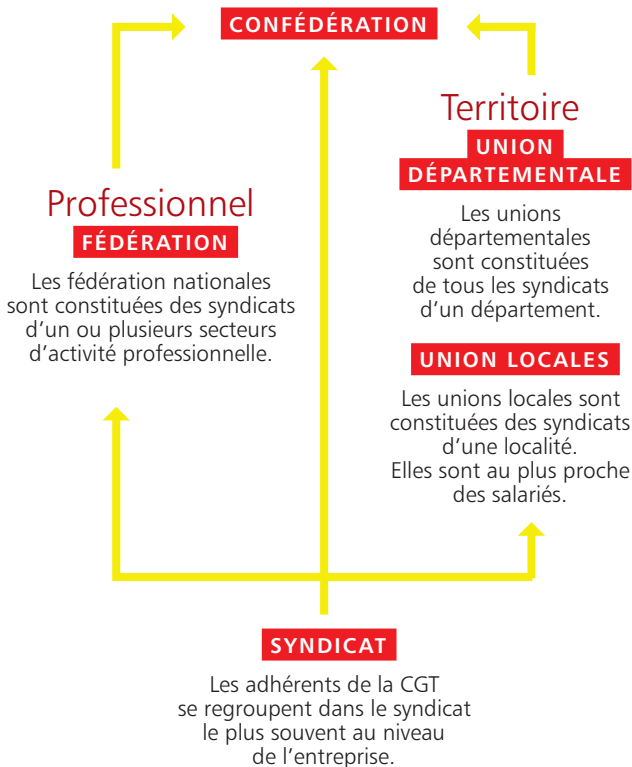
### **Le rôle et la place du syndiqué dans la CGT**

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs dans notre organisation. Leurs diversités et leurs différences, conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

**Vous prendrez la place que vous aurez envie de prendre, avec le degré d'investissement qui sera le vôtre. Tous les salariés ont leur place à la CGT.**

## ORGANISATION DE BASE DE LA CGT

La Confédération générale du travail est constituée par les fédérations et les unions départementales.



## POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Pour beaucoup de salariés, travailler est devenu stressant. Ce n'est pas acceptable : les injustices et les inégalités se multiplient sur les lieux de travail comme dans la société. Le syndicat permet à chacun et à chacune d'exprimer ses aspirations et de les faire aboutir par la force du « Tous ensemble ». Il permet de mieux connaître ses droits et d'en conquérir de nouveaux.

Tous les salariés peuvent adhérer à la CGT, quelles que soient leurs opinions religieuses, philosophiques, politiques, leur nationalité.

### **Unis, nous sommes plus forts !**

Vous voulez une CGT plus présente, plus à l'écoute, plus efficace ? Pour cela, La CGT a besoin de vous, de votre opinion, de vos suggestions, de vos revendications.

Prenez toute votre place dans le syndicat.

## LA COTISATION SYNDICALE

### **À quoi sert-elle ?**

La cotisation syndicale, versée régulièrement par le syndiqué, matérialise son appartenance à la CGT.

Elle garantit l'indépendance du syndicat vis-à-vis des instances gouvernementales, patronales et des partis politiques.

Elle finance, également, l'activité de notre organisation syndicale.

Ces fonds collectés sont utilisés pour informer les salariés, organiser des formations, payer les déplacements, le personnel permanent et technique, financer la solidarité, faire face aux nombreuses activités, représentations et négociations.

La cotisation permet aussi de participer financièrement à l'activité de la confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI).

### **Combien ça coûte ?**

Adhérer coûte 1 % du salaire net.

L'adhésion à une organisation syndicale donne droit à 66 % de réduction fiscale du montant annuel de la cotisation. Tout syndiqué, imposable ou pas, pourra bénéficier de ce crédit d'impôts.

Par exemple, pour une cotisation annuelle de 135 euros, vous aurez droit à une réduction ou un crédit d'impôt d'un montant de 89,10 euros).

Sachez que les employeurs sont fortement syndiqués et ce sont les entreprises, donc notre travail, qui paient leurs cotisations syndicales.

### **Comment ça marche ?**

C'est très simple, une fois votre bulletin d'adhésion rempli et renvoyé à la CGT, une demande de prélèvement automatique va vous être envoyée, vous la signez et vous la retournez. Tous les deux mois, un prélèvement automatique va s'opérer et un reçu annuel vous sera envoyé pour votre déclaration d'impôt.





**TU EN ASSEZ DE LA PRECARITE !  
TU VEUX FAIRE  
VALOIR TES DROITS!**

**ALORS SYNDIQUE TOI !  
A LA CGT, IL Y A UNE PLACE  
POUR CHACUNE ET CHACUN.**

**UNIS,  
ON EST PLUS FORTS**

**J'ADHERE A LA CGT**

NOM : .....  
PRENOM : .....  
ENTREPRISE : .....  
.....  
DEPARTEMENT : .....  
EMAIL : .....  
.....  
SIGNATURE :



A renvoyer à : **Jeunes CGT - Case 3-2**  
**263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex** ou à **jeunes@cgt.fr**



Conception : La CGT

Conception graphique, réalisation et maquette :

Tony Gonçalves - [tonygoncalves-graphiste.com](http://tonygoncalves-graphiste.com)

Impression : RGI - [www.rgi-pomp.com](http://www.rgi-pomp.com)

Édition : La CGT, Département Information et Communication,  
MTG, 2015

## Les Jeunes CGT, qui sommes-nous ?

Le collectif Jeunes CGT est un outil de la CGT proche de vos préoccupations, qui lutte contre la précarité et met en avant un syndicalisme d'action et de lutte en faveur des jeunes. Plein d'énergie et de bonne volonté, les militant-e-s Jeunes CGT, issu-e-s des collectifs départementaux et fédéraux travaillent ensemble à la construction de campagnes, de guides, d'affiches... pour informer les jeunes sur leurs droits et les défendre face aux abus de certains patrons.

Nouvelles manières de militer, place dans le syndicat, envie d'agir autrement, besoin d'être entendus... autant de sujets sur lesquels la CGT ouvre ses portes aux jeunes.

Aujourd'hui, tout montre qu'il faut que les jeunes se mêlent de leur avenir et de syndicalisme, pour changer la société. Une question, une idée, l'envie de vous impliquer, n'hésitez pas à nous contacter ! [jeunes@cgt.fr](mailto:jeunes@cgt.fr)

