

DES CONTACTS UTILES

Pour en savoir plus sur le droit du travail et être accompagné en cas de difficultés avec ton employeur :

- **Infodroits** : 20 cours Victor Hugo 47000 Agen. Tél. : 05 53 47 52 51. 20.



- Les permanences de renseignement sur le droit du travail à la **Direccte (l'inspection du travail)** : 1050 bis, avenue du Docteur Jean Bru 47000 Agen. Renseignements téléphoniques droit du travail : 05 53 68 40 32.



Standard tous services :
05 53 68 40 40.

- www.service-public.fr et le **3939**, service de renseignement administratif par téléphone. Il délivre des informations sur les droits, les obligations et les démarches à accomplir.
- Les syndicats
- Dans ton entreprise : les délégués du personnel

N'HÉSITE PAS À EN PARLER AUSSI À TON CONSEILLER

DE LA MISSION LOCALE !

Réponses du quiz : 1b, 2a et B, 3b, 4b, 5a¹

Petit guide du droit du travail



Sommaire

C'est quoi le droit du travail ?	p 3
Un contrat de travail, c'est quoi ?	p 4
Pas de discriminations au travail !	p 5
C'est quoi une convention collective ?	p 8
Le contrat de travail intérimaire	p 9
Le CDD, il est utilisé dans quels cas ?	p 10
Les congés payés : comment ça marche ?	p 12
Le salaire	p 13
Les modes de rupture du contrat de travail	p 14
A toi de jouer ! (Quiz)	p 15
Des contacts utiles	p 16

Quiz : à toi de jouer !

Entoure une ou plusieurs propositions (réponses en dernière page).

- 1) **Je travaille depuis un an dans l'entreprise. J'ai droit à des congés :**
 - a) 35 jours par an
 - b) 2,5 jours par mois
- 2) **Je travaille dans un magasin de vêtements. Mon employeur a le droit de m'employer un CDD pour**
 - a) Remplacer une salariée partie en congé maternité
 - b) Etre vendeuse pendant les soldes
 - c) Lancer l'activité de son magasin, qu'il vient d'ouvrir
- 3) **Mon employeur a le droit de me rémunérer, pour 35 heures de travail, à 1000 € :**
 - a) Vrai
 - b) Faux
- 4) **J'aurais droit à des allocations chômage si je démissionne :**
 - a) Vrai
 - b) Faux
- 5) **Mon employeur a le droit de me licencier si je suis tout le temps en retard :**
 - a) Vrai
 - b) Faux

Les modes de rupture du contrat de travail

Si votre contrat est un CDI, le contrat peut être rompu :

1) A l'initiative de votre employeur :

- **Pendant la période d'essai** (lire p 4) sans indiquer de motif
- Si c'est **après la période d'essai** :
 - Pour un **licenciement économique** : quand il n'a plus assez d'argent pour payer ton salaire...
 - Pour un **licenciement pour motif personnel** : dans ce cas la rupture doit être justifiée et reposer sur « une cause réelle et sérieuse »
 - ⇒ Pour motif disciplinaire : si tu as fait une faute, plus ou moins grave
 - ⇒ Pour motif non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, si tu n'es pas assez compétent pour le poste ; en cas d'inaptitude physique déclarée par le médecin du travail ; ou si tu refuses une modification de ton contrat de travail)

2) A l'initiative du salarié : pendant la période d'essai (sans devoir indiquer de motif), ou en démissionnant (attention, dans ce cas tu n'auras pas droit aux allocations chômage).

C'est quoi le droit du travail ?

Le droit du travail, ce sont les règles qui encadrent la relation entre un employeur et un salarié. Il précise les droits et les devoirs de chacun d'eux dans le cadre du contrat de travail.



Ces règles sont écrites dans le Code du travail, un livre qui recense toutes les lois sur les relations de travail. Le Code du travail est complété par les textes des conventions collectives (lire p 8), qui adaptent les lois aux différents métiers.

Le droit du travail définit les droits et les devoirs du salarié, mais aussi de son l'employeur.

Les droits du salarié :

- Avoir une tâche précisée dans le cadre d'horaires établis
- Obtenir un salaire correspondant au travail fait
- Le respect de ses droits inscrits dans son contrat de travail et dans le droit du travail

En contrepartie, le salarié doit respecter les horaires de travail déterminé par le contrat ; faire le travail demandé par ses responsables. Il doit aussi respecter l'ensemble des éléments du contrat, le règlement intérieur et les consignes de sécurité (à lire !) ; être loyal et honnête avec son employeur.

C'est quoi un contrat de travail ?

Un contrat, de façon générale, c'est :

- Un engagement
- Entre plusieurs parties
- Qui ont chacune des obligations
- Qu'elles doivent respecter sinon elles risquent des sanctions.



Ex : le contrat de travail, qui peut :

- **Etre oral pour le CDI** (contrat à durée indéterminée) car il n'y a pas de limitation de durée à préciser. C'est le contrat normal de travail, le plus stable pour le salarié
- Ecrit pour le CDI (mais ce n'est pas obligé) et **obligatoirement écrit pour le CDD et la mission d'intérim.**

La période d'essai, c'est quoi ?

C'est une période, définie par le contrat de travail, pendant laquelle ton employeur peut mettre fin à ton contrat (CDD, CDI ou intérim) sans être obligé de se justifier. Tu peux aussi décider d'arrêter librement ton contrat pendant cette période si l'emploi ne te convient pas.

Le salaire



Le salaire minimum légal (celui qui est garanti par la loi), c'est le SMIC. Il est fixé depuis le 1^{er} janvier 2017 à 1480,27 € brut pour 35 heures de travail par semaine (9,76 € brut de l'heure).

Mais certaines conventions collectives (lire p 8) imposent à l'employeur un salaire minimum supérieur au SMIC. On l'appelle dans ce cas le salaire minimum conventionnel. Par exemple, pour un employé de restauration, il est de 1481,82 € brut pour 35 heures (9,77€ de l'heure), à peine au-dessus du SMIC.

Attention, salaire net et salaire brut, c'est différent !

Le salaire net, c'est ce qu'il te reste dans la poche quand toutes les charges sociales ont été payées par l'employeur (charges sociales patronales et salariales). Mais ces cotisations sociales te permettent d'avoir par exemple des indemnités versées par la Sécurité sociale, si tu es malade, en remplacement de ton salaire.

Pour savoir ce que tu vas avoir pour vivre dans le mois, il faut regarder la dernière ligne en bas de ton bulletin de salaire !

Les congés payés : comment ça marche ?

Chaque salarié, en travaillant, cotise pour gagner chaque mois 2,5 jours de congés payés, soit 5 semaines de congés payés par an, ce qui revient à 30 jours ouvrables par an de vacances.

Jours ouvrés et jours ouvrables, c'est quoi la différence ?



Si, dans l'entreprise X, les salariés travaillent du lundi au vendredi, les jours ouvrés dans l'entreprise sont le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

Par contre, comme le dimanche le travail est généralement interdit, seul le samedi est un jour ouvrable. Ça veut dire qu'il n'est en général pas travaillé dans l'entreprise, mais ça peut arriver quand même. Donc quand on prend une semaine de congés, on prend 6 jours : les 5 jours ouvrés et le samedi ouvrable.

Notes

Quels sont les jours ouvrés dans mon entreprise ?

Quel est le jour ouvrable dans mon entreprise ? _____

Pas de discriminations au travail !



Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des critères d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...). Sinon il risque des sanctions car c'est interdit par la loi.

Les discriminations à l'égard des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ou moral sont aussi interdites.



Qu'est-ce qu'une discrimination ?

C'est faire une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié.

Le Code du travail précise les motifs de discrimination possibles, comme :

- **l'origine** (algérienne, bordelaise, indienne etc...), le **sexe** (homme, femme)
- **l'orientation ou l'identité sexuelle** (hétérosexuelle, homosexuelle, transsexuelle...)
- **l'âge** (l'employeur peut refuser de vous embaucher parce que vous n'avez pas assez d'expérience, mais pas parce que vous êtes « *trop jeune* », « *trop vieux* » ...),
- **la situation de famille ou la grossesse** (« Pendant six ans, si vous voulez travailler chez nous, vous ne devez pas faire des enfants... »)
- **les opinions, les activités syndicales, les convictions religieuses**
- **l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence**
- **l'état de santé ou le handicap, la situation économique de la personne...**



5. Hausse de l'activité de la société

Lorsque l'entreprise fait face à une hausse conjoncturelle de l'activité, elle peut faire recours à l'embauche de contrat à durée déterminée (CDD). Par exemple une usine de chocolats peut avoir besoin de plus d'ouvriers quelques mois avant Noël car c'est la période durant laquelle elle en vendra le plus !

6- Pour certains types d'emploi

Le droit du travail fait une liste de certains métiers pour lesquels il est possible d'utiliser le CDD, en raison notamment des usages de la profession.

Par exemple :

L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;

Le sport professionnel ;

Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel (dans les chaînes de télé...);

Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

Les activités foraines etc.

Le CDD : il est utilisé dans quels cas ?

Le CDD (contrat à durée déterminée) doit être obligatoirement écrit, sinon il peut être transformé en CDI. Il doit comporter entre autres :

- La durée du contrat (par exemple de 3 mois) et les dates de début et de fin
- La durée de la période d'essai (ex : 2 jours)
- Le motif du CDD : pourquoi l'employeur te recrute en CDD et pas en CDI

On ne peut te recruter en CDD que pour les raisons suivantes :

1. **Pour remplacer un salarié absent ou à temps partiel** en raison d'une maladie, d'une prise de congé (sabbatique, parental d'éducation, création ou reprise d'entreprise), sauf pour remplacer un salarié gréviste
2. **En attendant la prise de fonction d'un salarié** (ex : tu remplaces M. X pendant trois mois car M. X ne pourra travailler pour l'entreprise, pour laquelle on l'a recruté, que dans trois mois)
3. **En attendant la suppression définitive d'un poste** de l'entreprise (ex : l'entreprise Y te recrute pour occuper le poste d'hôtesse d'accueil avant de le supprimer).
4. **Pour les travaux saisonniers** : Les travaux soumis à forte saisonnalité tels que le secteur touristique, le secteur agricole, peuvent faire l'objet d'un CDD.

Qui peut t'aider à faire cesser la discrimination ?

- **Les délégués du personnel** de l'entreprise où tu travailles (même si tu y es intérimaire ou stagiaire) : ce sont des salariés qui ont été élus par leurs collègues pour les représenter auprès de l'employeur et veiller au respect de leurs droits.

- **Le « Défenseur des droits »** : c'est une organisation indépendante dont le rôle est de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, interdites par la loi. Le « Défenseur des droits » peut être saisi gratuitement par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination.

Un service d'accueil téléphonique (08 1000 5000) répond aux demandes d'information sur les discriminations et la façon de saisir le Défenseur des droits (www.defenseurdesdroits.fr).

- **L'inspection du travail**, à la Direccte (Direction du travail), qui constate le délit et peut dresser un PV (procès-verbal) à l'employeur

- **Les syndicats** (CGT, CFDT, Force ouvrière etc.) : ce sont des organisations qui défendent les droits des salariés

- **Des associations** de lutte contre les discriminations.

C'est quoi une convention collective ?

Quand tu lis ton contrat de travail et ton bulletin de salaire, tu peux lire l'expression "convention collective". C'est un accord entre les syndicats de salariés et les représentants des patrons des entreprises d'une même branche professionnelle (ex : l'hôtellerie). Il définit les avantages qui sont accordés à tous les salariés d'un même métier en France. Avantages qui doivent être forcément mieux que ceux inscrits dans le Code du travail.



Par exemple le salaire minimum en France est le SMIC. Mais la convention collective des producteurs de chaussettes peut imposer un salaire minimum supérieur au SMIC pour les salariés de ce métier. Les patrons des usines de chaussettes n'ont donc pas le droit de payer au SMIC leurs salariés.

Où trouver le texte de ta convention collective pour connaître les droits qu'elle te donne ?

Ton patron doit mettre à disposition de tous les salariés une convention collective, au moins sur demande, ou l'afficher. Tu peux aussi la demander aux délégués du personnel ou à l'inspection du travail ou la trouver sur Internet en tapant le n° de convention collective inscrit sur ton bulletin de paie).

Le contrat de travail intérimaire

Quand tu travailles dans une entreprise par l'intermédiaire d'une agence d'intérim, on dit que tu effectues une **mission**, sous **contrat de travail temporaire**, par lequel tu es intérimaire.

En fait tu es employé et rémunéré par l'**agence d'intérim**, qui met à disposition tes compétences pour une « **entreprise utilisatrice** » de tes services.

C'est une mission temporaire qui prend fin :

- Soit à une date fixée à l'avance
- Soit, en cas de terme imprécis, quand le motif de recours à tes services n'existe plus. Par exemple, si tu fais de la récolte de pommes chez un agriculteur, et qu'il n'y a plus de pommes dans les arbres, ton contrat d'intérim prend fin.

Les raisons qui doivent justifier l'utilisatrice du travail intérimaire par une entreprise sont les mêmes que pour un CDD (lire p 10).

Tu signes le contrat de travail avec l'entreprise d'intérim. Mais dans l'entreprise où tu seras intérimaire tu auras les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés de cette entreprise.

A la fin de ta mission, tu recevras en plus de ton salaire une **indemnité de fin de mission** qui doit être au moins égale à 10% du salaire brut perçu, et une **indemnité de congés payés** d'au moins 10% de ta rémunération totale (salaire + indemnité de fin de mission).