

**ET MES DROITS ?**

**MOI AUSSI J'AI  
ÉTÉ JEUNE**



# **GUIDE DES DROITS DES SALARIES**

**Spécial  
« jobs d'été »**

**- Edition 2011 -**

Union  
syndicale  
**Sud**  
Solidaires Unitaires Démocratiques  
**étudiant**

## SUD ÉTUDIANT

---

SUD étudiant est un syndicat, c'est-à-dire des individu-e-s qui travaillent sur un même lieu, dans un même établissement, et qui s'organisent collectivement pour défendre ensemble leurs intérêts communs. En ce qui nous concerne, nous concevons le syndicalisme comme un outil de transformation sociale, qui vise à changer profondément l'organisation et les logiques de la société dans laquelle nous vivons. Nous nous battons pour une université publique, gratuite, démocratique et ouverte à toutes et tous. Nous luttons contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient sociales, sexuelles ou ethniques, et pour la reconnaissance d'un statut social étudiant, à travers la mise en place d'un revenu socialisé afin qu'aucun-e étudiant-e ne soit obligé-e de travailler pour financer ses études.



## L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

---

SUD Étudiant est membre de l'Union Syndicale Solidaires. Cette union interprofessionnelle, qui compte actuellement 90 000 adhérent-e-s, réunit entre autre tous les SUD. Elle met en œuvre un fonctionnement original basé sur la recherche constante de ce qui unit plutôt que de ce qui divise. Elle a l'ambition de contribuer à répondre à la crise du syndicalisme et de participer à redonner aux salarié-e-s le goût de l'action collective. Solidaires entend mettre en œuvre un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société. Un syndicalisme de lutte pour la constitution de réels rapports de force pour contrer les politiques libérales et faire plier les décideurs. Un syndicalisme de transformation sociale pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires... Défendre efficacement les travailleurs, c'est être capable d'agir sur l'ensemble des facteurs qui déterminent leurs conditions d'existence et donc de créer des conditions d'actions efficaces pour imposer d'autres choix économiques et sociaux.

Union  
Syndicale  
**Solidaires**

<b>SUD ETUDIANT ET SOLIDAIRES</b>	<b>page 2</b>
<b>POURQUOI UN GUIDE DES ETUDIANTS SALARIES</b>	<b>page 4</b>
<b>DEFENDRE SES DROITS/GERER LES CONFLITS</b>	<b>page 5</b>
<b>LES CONVENTIONS COLLECTIVES</b>	<b>page 8</b>
<b>LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>page 9</b>
<b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>page 13</b>
<b>LA REMUNERATION</b>	<b>page 20</b>
<b>SANTE ET SECURITE</b>	<b>page 25</b>
<b>AUTRES DISPOSITIONS</b>	<b>page 29</b>
<b>DISCRIMINATIONS ET HARCELEMENTS</b>	<b>page 30</b>
<b>SAISONNIERS DANS L'AGRICULTURE ET L'AGROALIMENTAIRE</b>	<b>page 32</b>
<b>SAISONNIERS DE L'HOTELLERIE ET DE LA RESTAURATION</b>	<b>page 33</b>
<b>SAISONNIERS DE L'ANIMATION</b>	<b>page 34</b>
<b>REVENDEICATIONS</b>	<b>page 37</b>
<b>CONTACTS UTILES ET INDISPENSABLES</b>	<b>page 38</b>
<b>S'ORGANISER COLLECTIVEMENT POUR LUTTER EFFICACEMENT</b>	<b>page 40</b>

Selon l'observatoire de la vie étudiante (OVE 2010) **51% des étudiants travaillent pendant l'année** pour financer leurs études. **En comptant la période estivale, le pourcentage passe à 73%**. La conciliation d'un travail salarié avec les études est très difficile et source de beaucoup de difficultés pour les étudiant-e-s. **SUD étudiant dénonce cet état de fait et milite quotidiennement pour assurer l'indépendance financière des étudiant-e-s.** Cependant, nous ne pouvons ignorer cette réalité et cela nous amène à rappeler et **défendre tout au long de l'année les droits fondamentaux de tous les salarié-e-s et à militer à leurs cotés afin d'en conquérir de nouveaux.**

La majorité des étudiant-e-s, pour pouvoir suivre leurs études convenablement lors de la période scolaire, doivent travailler pendant les grandes vacances pour financer leurs études. Cet été, les étudiants seront donc encore nombreux à travailler, la plupart du temps dans des **conditions précaires** et dans des secteurs à **faible taux de syndicalisation**. **Isolé-e-s**, la plupart des étudiant-e-s se retrouvent souvent démuni-e-s lorsqu'ils ou elles sont confronté-e-s à leurs employeurs. Pourtant, il existe de nombreux droits et recours pour se faire respecter.

Ce guide a été conçu pour **informer les étudiants de leurs droits** d'une part et pour leur **donner les moyens de les faire appliquer** d'autre part. Il donne les bases juridiques des droits des salariés en se référant systématiquement au code du travail et traite particulièrement des points posant le plus souvent problèmes.

Le **code du travail** définit le minimum légal, **il doit toujours être appliqué**. Il n'y a pas de conditions de travail « maison », ce n'est pas au patron de fixer les règles. Que se soit ou non le « genre de la maison », il est essentiel de **faire respecter ses droits par tous les moyens** pour vous et pour les autres !



**Il nous faut connaître nos droits pour pouvoir les défendre ensemble et en conquérir de nouveaux.**

Ce guide vous informe des principaux droits qui sont les vôtres, mais bien souvent leur application n'est malheureusement pas automatique...

Dès que vous avez un doute sur l'application de vos droits ou de la légalité de certaines situations, **n'attendez pas avant de réagir.**

**Contactez un syndicat ou/et l'inspection du travail** pour les informer des situations qui vous apparaissent litigieuses et pour vérifier si vos droits sont bien respectés. **Si une organisation syndicale est présente sur votre lieu de travail, privilégiez là quelque soit l'étiquette**, c'est à priori la plus compétente pour répondre à vos questions compte tenu de ses connaissances de l'entreprise et des règles qui s'y appliquent (convention, accords...). **Cependant vous pouvez tout aussi bien contacter des syndicats extérieurs à l'entreprise si vous en ressentez le besoin.**

Quand des délégués du personnel sont présents dans l'entreprise ce sont eux qui sont habilités à présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives.

Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet : le dénommé « conseiller du salarié » (cf. contacts de conseillers de salariés à la fin de ce guide)



***Dans tous les cas, faites en sorte de ne jamais rester isolé et privilégiez les démarches collectives avec les syndicats et/ou vos collègues.***

## **EN CAS DE LITIGE AVÉRÉ AVEC L'EMPLOYEUR :**

---

- ✓ Réunir un maximum de preuve (n'hésitez pas à récupérer ou faire une copie des plannings et de tous documents accessibles pouvant constituer une preuve, même en prévention d'un litige...)
- ✓ Contacter l'inspection du travail pour qu'ils appellent directement l'employeur (bien souvent un simple coup de fil de leur part suffit à résoudre un problème)
- ✓ S'informer auprès d'une organisation syndicale des recours possibles

## **L'INSPECTION DU TRAVAIL**

---

**L'inspection du travail est en charge du contrôle des entreprises et du renseignement du public. Ils contrôlent l'application du droit du travail** (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal...

Les agents de l'inspection du travail peuvent pénétrer dans l'entreprise et la visiter, sans avertissement préalable, mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés, ou en exigeant la communication de documents. Ils peuvent le cas échéant faire des mises en demeure de se conformer à la réglementation, des procès-verbaux pour les infractions pénales, arrêter l'activité de l'entreprise en cas de dangers.



***La confidentialité des plaintes est assurée par les agents de l'inspection du travail, il ne faut pas hésiter à les contacter : ils sont là pour ça. Pour résumer, ils défendent le droit du travail, protecteur envers les salariés : ils sont craints des entreprises.***

L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise... Mais vous pouvez la trouver dans la partie contact du guide ou sur internet.

## LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

---

Le conseil des prud'hommes est la juridiction compétente pour régler les litiges entre les salariés et les patrons (rémunérations, temps de travail, santé, harcèlement, licenciement, etc.). Sachez que la procédure y est gratuite, le recours à un avocat n'est pas nécessaire. Vous pouvez vous défendre seul mais l'assistance d'un défenseur syndical est gratuite... et très fortement conseillée ! Pour cela contacter l'organisation syndicale de votre choix (Solidaires...). La procédure y est souvent longue mais dans 80% des cas les patrons sont condamnés et les salariés dédommagés.

Pour les cas particulièrement urgents ou ceux où il ne peut y avoir contestation de l'employeur (par exemple, absence de contrat de travail), il existe une procédure dite de référé très rapide.

## LA GRÈVE

---

**Car la lutte collective, la pression permanente sur un patron, est le seul moyen d'établir un véritable rapport de force** permettant des avancées durables et significatives.

Le droit de grève est le droit reconnu et garanti par la constitution, à tout salarié, de cesser le travail pour manifester un désaccord ou revendiquer des améliorations d'ordre professionnel.

Pour faire grève dans le secteur privé : les revendications doivent être présentées à l'employeur (par les grévistes ou un syndicat) avant le déclenchement du mouvement. En revanche, une tentative de conciliation n'est pas obligatoire.

**La grève doit être suivie par au moins deux salariés.** La cessation du travail peut être limitée à une fraction du personnel (un atelier, une catégorie de personnel...) même minoritaire. Mais l'arrêt de travail d'un seul salarié n'est pas une grève, sauf si son action répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

La grève n'est pas un motif de licenciement !

***Si vous avez décidé de faire respecter vos droits, vous avez de « grandes chances » d'être confronté à une situation conflictuelle avec le patron... Ne baissez ni les yeux, ni les bras, ni la tête : votre combat est légitime !***

Le code du travail constitue le minimum légal, il est disponible et mis en permanence à jour sur le site : <http://www.legifrance.gouv.fr>.

Bien souvent des conventions collectives ou accords d'entreprise existent. Les conventions collectives de travail ont pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée : durée de la période d'essai ou du préavis, classification de l'emploi, primes, reconduction des contrats... **En cas de différence entre la convention collective et votre contrat de travail, c'est le plus favorable au salarié qui doit être appliqué !**



***Il est indispensable de connaître la convention collective qui vous est propre, car beaucoup d'avantages en dépendent et ne peuvent être détaillés dans ce guide.***

## OÙ SE PROCURER LA CONVENTION COLLECTIVE ?

La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (le code NAF/APE). Le patron doit obligatoirement :

- ✓ informer les salariés de l'existence de la convention applicable et en permettre la prise de connaissance ;
- ✓ afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que le lieu permettant sa consultation par les salariés.

Mais vous pouvez la trouver auprès des syndicats présent sur votre lieu de travail, de l'Inspection du Travail ou sur Internet : <http://www.legifrance.gouv.fr/>



Les contrats de travail les plus couramment employés pour un job d'été sont soit le CDD, Contrat à Durée Déterminée, réglementé par le code du travail (article 1241 à 1248) soit l'intérim (article 1251 à 1254 du code du travail).

## **LES CAS DE RECOURS AU CDD OU À L'INTÉRIM**

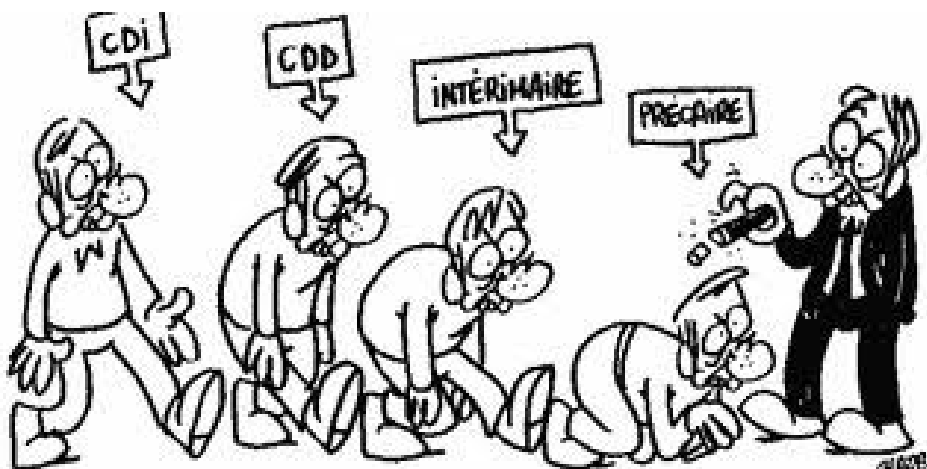
Le recours au CDD ou à l'intérim quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet d'occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants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

- ✓ Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de départ définitif précédant la suppression de son poste ou dans l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié.
- ✓ Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- ✓ Emploi à caractère saisonnier.

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE L1242-1 À 2 ET L1251-5 À 6 DU CODE DU TRAVAIL

Même si dans le cadre d'un travail d'été la durée du contrat dépasse rarement 3 mois, sachez que la durée maximum d'un CDD ou d'une mission d'intérim est de 18 ou 24 mois selon les cas (Article L1242-7 à 8 et L1251-12 du code du travail).



# FORME, CONTENU, ET TRANSMISSION DU CONTRAT

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

- ✓ Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée le cas échéant
- ✓ La date du terme
- ✓ La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- ✓ La désignation du poste de travail, les risques particuliers pour la santé ou la sécurité, la désignation de l'emploi occupé, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- ✓ L'intitulé de la convention collective applicable ;
- ✓ La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- ✓
- ✓ Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- ✓ Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.



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

***En cas de manquement aux règles précédentes le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (avec les avantages que cela comporte : indemnités licenciement au moins égales à un mois de salaire).***

## LA PÉRIODE D'ESSAI

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

Ces durées sont des maximums : elles peuvent être moindre selon les accords d'entreprise ou les conventions collectives, **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE.**



Durant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans motif par le patron ou le salarié. Le patron a l'obligation de prévenir le salarié au moins 24 h à l'avance en deçà de 8 jours de présence. Entre 8 jours et un mois, le délai est de 48h. Même si le travail d'été dépasse rarement ces périodes, sachez qu'au delà de 1 mois de présence en période d'essai le préavis est de 2 semaines, et à partir de 3 mois de 1 mois.

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

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE L1242-10, L1251-14 ET L1221-25 DU CODE DU TRAVAIL

## FIN DU CONTRAT / RUPTURE DE CONTRAT

---

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

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

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

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

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

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

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

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

CODE  
DU  
TRAVAIL

ARTICLE L1243-1 À 4 ET L1251-26 À 28 DU CODE DU TRAVAIL

Il est important d'effectuer un décompte journalier de toutes les heures que vous avez effectuées et de les noter rigoureusement (à la minute près !). En cas de litige (non-paiement...) cela vous servira à faire respecter vos droits.

**La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile soit 1 607 heures sur l'année.**

**CODE TRAVAIL** ARTICLE L3121-1, 10 DU CODE DU TRAVAIL

## LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

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

**CODE TRAVAIL** ARTICLE L3121-35 ET 36 DU CODE DU TRAVAIL

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

**CODE TRAVAIL** ARTICLE L3121- 34 L3131-1 ET R3121-15 À 17 4 DU CODE DU TRAVAIL

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

# LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi. Elles sont effectuées à la demande ou avec accord de l'employeur, même implicite. Elles sont obligatoires, cependant si elle présente un caractère régulier, elle peuvent être remises en cause : voir avec un syndicat.

Les heures supplémentaires effectuées ouvrent impérativement droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.

Elles peuvent intervenir au delà de 35h, si le temps de travail est annualisé. Dans ce cas, **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE** pour voir à partir de combien de temps elles interviennent.

## Majoration de salaire

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

Cependant si la convention collective le prévoit, le taux de majoration peut être différent mais ne peut être inférieur à 10 %. **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE** l'indemnisation peut être meilleure.



CODE DU TRAVAIL ARTICLE L3121-22 DU CODE DU TRAVAIL

## ***Repos compensateur équivalent***

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

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

**VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE pour voir si c'est prévu et si l'indemnisation n'est pas meilleure.**

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3121-24** DU CODE DU TRAVAIL

Même si dans le cas d'un travail d'été il est peut probable que vous dépassiez le contingent d'heures supplémentaires (qui, en l'absence de contingent conventionnel applicable dans l'entreprise, est fixé à 220 heures par an) sachez toutefois que le dépassement de celui-ci vous ouvre le droit à une contrepartie obligatoire en repos. (Article D3121-14-1).

## **TRAVAIL DE NUIT**

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

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3122-29** DU CODE DU TRAVAIL

Pendant une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord, mais elle doit comprendre au minimum l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Dans ce cas **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE** pour connaître la période exacte de travail de nuit.

**La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Et la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.**

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE**

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3122-29 À 30, 34 À 35 ET 39** DU CODE DU TRAVAIL

## LES TEMPS DE PAUSE

---

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

*Si durant les temps pauses ou de restauration le salarié est à disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations (surveillance du matériel par exemple), ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif et donc payés. Dans les faits, bon nombre de pauses ne sont pas payées alors qu'elles devraient l'être... Battez vous pour qu'elles le soient!*

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE L3121-2 ET 33 DU CODE DU TRAVAIL

VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE, elle prévoit souvent des dispositions plus favorables en terme de rémunération ou nombre et durée des pauses.

## LE TEMPS D'HABILLAGE

---

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de **contreparties**. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, **lorsque le port d'une tenue de travail est imposé** et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

De plus **en cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré** au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE R3121-2 ET L3121-3 DU CODE DU TRAVAIL

## TEMPS PARTIEL

---

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

Au delà de la limite, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.





En dessous de la limite elle ne peuvent être imposées au salarié s'il n'a pas été informé au moins trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Chacune des heures complémentaires accomplies, au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3123-14 À 20** DU CODE DU TRAVAIL

## LE TEMPS DE TRAJET

---

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

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3121-4** DU CODE DU TRAVAIL

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

## REPOS

---

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

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3131-1** DU CODE DU TRAVAIL

Le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos. Le repos hebdomadaire est donc de 35 heures. Le repos hebdomadaire est généralement donné le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations. Chaque salarié

bénéficie alors d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. **Il est donc interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.**

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3132-1 À 4 DU CODE DU TRAVAIL**

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

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3132-7 DU CODE DU TRAVAIL**

### Les dimanches

Les établissements pouvant déroger à la règle du repos dominical sont notamment ceux appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ; hôtels, restaurants et débits de boissons ; entreprises de spectacles, etc. La liste complète des activités concernées figure dans l'Article R3132-5 du Code du travail. **Contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies.**



Le repos hebdomadaire est attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche). Le Code du travail prévoit, dans certaines situations, des compensations obligatoires pour les salariés appelés à travailler le dimanche. De telles compensations peuvent également résulter des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE.**

## **CONGÉS PAYÉS**

---

Tout salarié y a droit, les salariés intérimaires ou en CDD perçoivent une indemnité de congés payés des lors qu'il n'ont pas pu les prendre.

**Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail.** Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.



**ARTICLE L3141-3 ET 12 DU CODE DU TRAVAIL**

---

# **JE LUTTE DES CLASSES**

---

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

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



**ARTICLE L3141-9 ET 15 DU CODE DU TRAVAIL**

**LE SALAIRE**

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

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

**CODE** TRAVAIL **ARTICLE L1242-15 ET L1251-18 DU CODE DU TRAVAIL**

**Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.** Au premier janvier 2011 le SMIC horaire a été défini à 9.00€ brut et 7.06€ net de l'heure. Il est important de s'en tenir au taux horaire. **Les primes, heures sup ou de nuits et les autres rémunérations annexes ne peuvent en aucun cas entrer dans le calcul du SMIC.** Pour les travailleurs de moins de 17 ans, le salaire minimum est de 80% du SMIC et de 90% entre 17 et 18 ans.

**CODE** TRAVAIL **ARTICLE D3231-3 DU CODE DU TRAVAIL**

**INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS**

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

**CODE** TRAVAIL **ARTICLE L1242-16 ET L1251-19 DU CODE DU TRAVAIL**

## PRIME DE PRÉCARITÉ OU DE FIN DE MISSION

A l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission qui ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % (6% si accès à la formation professionnelle pour un CDD) de la rémunération totale brute versée au salarié, et est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire. Cette disposition n'est pas valable en cas de recours au CDD ou à l'intérim pour des travaux saisonniers. Il peut être intéressant de bien vérifier le caractère saisonnier de l'emploi et le cas échéant de se battre pour la reconnaissance de son droit à la prime de précarité. Dans le cas des CDD uniquement, si le salarié est sous statut étudiant au cours de l'année, il n'a pas le droit à la prime de précarité. Cependant le patron n'est pas obligé d'être au courant, ne faites pas apparaître votre statut étudiant dans votre CV ou pendant l'entretien d'embauche.

CODE  
TRAVAIL

ARTICLE L1243-8 À 10 ET L1251-32 À 33 DU CODE DU TRAVAIL



# LE BULLETIN DE SALAIRE

<b>BULLETIN DE PAIE</b>						Vérifiez que la période correspond bien aux jours travaillés pendant le mois
Période du .././.. au .././..		date de la paie : .././..				
<b>EMPLOYEUR</b>			<b>SALARIE</b>			Code d'identité de l'entreprise auprès des administrations  Nom de la convention collective <b>IMPORTANT ET OBLIGATOIRE !</b>
NOM :			Nom Prénom :			
Adresse :			Adresse :			
N° Siret :			N° sécurité sociale :			
Code APE :			Emploi :			
N° URSSAF :			Qualification :			
Convention collective :			Echelon :			<p>nombre d'heure mensuelle pour 35 H</p> <p>Rémunération minimum ! (SMIC)</p> <p>Vérifier que le nombre d'heures supps correspond à celles effectuées</p> <p>Séparation des différentes rémunérations obligatoire !</p> <p>Smic brut mensuel pour 35 H</p> <p>Comporte les différentes cotisations sociales patronales et salariales, seules ces dernières sont retirées du salaire brut. Elles sont simplifiées en 6 catégories, elles peuvent être beaucoup plus nombreuses.</p> <p>Montant perçu par le salarié (ici SMIC net mensuel pour 35 H)</p> <p>Montant à déclarer aux impôts</p> <p>A garder toute sa vie, pour la retraite toute période de travail compte !!</p>
<b>Dénomination libellée</b>		<b>Nombre</b>	<b>taux</b>	<b>Montant</b>		
Salaire de base		151,67 h	9.00€	1365€		
Heures supp à 25%		-	11.25€	-		
Heures supp à 50%		-	13.50€	-		
Primes		-	-	-		
Avantages en nature (repas, transport)		-	-	-		
<b>Salaire brut</b>				<b>1365€</b>		
<b>Cotisation sociale</b>			<b>Part employeur</b>		<b>Part salariale</b>	
<b>Dénomination libellée</b>	<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>Montant</b>	<b>Taux</b>	<b>Montant</b>	
Sécurité sociale	1365€	-	-	7.4%	101€	
Assédict	1365€	-	-	2.2%	30€	
Retraire complémentaire	1365€	-	-	3.4%	46€	
Prévoyance	1365€	-	-	1%	14€	
CSG/CRDS non déductible	1365€	-	-	2.5%	34€	
CSG déductible	1365€	-	-	4.9%	67€	
<b>Total des cotisations</b>	<b>1365</b>			<b>21.4 %</b>	<b>292€</b>	
<b>Net à payer (salaire brut-total des cotisations)</b>					<b>1073€</b>	
<b>Net imposable (certaines cotisations sont soumises à l'impôt)</b>					<b>1107€</b>	
Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée						

**La remise du bulletin de paie est obligatoire.** La rémunération des salariés est mensuelle et est due sans exception à la fin de chaque mois. Cependant, à partir d'un demi mois de travail, le salarié qui en fait la demande **doit obtenir un acompte correspondant à la moitié de sa rémunération mensuelle.** Dans certains

cas, ces dispositions, peuvent ne pas s'appliquer aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur, n'empêche en rien la contestation par la suite des sommes perçues (primes, heures supps...), celle-ci peut intervenir dans les 5 ans qui suivent la période travaillée.

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3242-1, L3243-3 ET L3245-1 DU CODE DU TRAVAIL**

## TRANSPORTS

---

**L'employeur a l'obligation de prendre en charge la moitié du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés** pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis en transports en commun. Si la période d'abonnement est supérieure à la période de travail, l'employeur doit rembourser au salarié la moitié du pourcentage correspondant au mois ou semaines travaillées.

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3261-2 ET R3261-1 À 9 DU CODE DU TRAVAIL**

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

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

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE L3261-10 ET 15 DU CODE DU TRAVAIL**

## LES AVANTAGES EN NATURE

---

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

**constituer une obligation.** Ces avantages et leurs montants doivent obligatoirement apparaître sur la fiche de paie.

### Les repas

Les repas sont généralement à la charge du salarié. Cependant, ils peuvent être compris dans le contrat de travail et doivent alors répondre à des règles précises. Lorsque l'employeur fournit la nourriture, toute ou en partie, cette prestation en nature est évaluée forfaitairement par la convention collective ou un accord d'entreprise. A défaut, c'est la sécurité sociale qui évalue ce forfait. Au 1er janvier 2011, l'URSSAF a fixé la participation de l'employeur au frais de nourriture à 4,40€ au minimum (3,36€ pour la restauration) par repas. **Par ailleurs, si les salariés permanents bénéficient de titres restaurants ou d'une cantine, le salarié en CDD ou intérim bénéficie des mêmes droits aux mêmes tarifs.**

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE D3231-10** DU CODE DU TRAVAIL

### Le logement

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

- ✓ une chambre hors du lieu de travail ; fermant à clé et équipée d'une fenêtre.
- ✓ au plus, six personnes du même sexe par chambre, une chambre indépendante pour chaque couple et au moins 6 m<sup>2</sup> par personne.
- ✓ Les lits superposés sont interdits
- ✓ Des douches à température réglable dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.
- ✓ Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon mis à disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

***Demandez toujours à visiter un logement avant de l'accepter. Il ne peut être imposé par l'employeur, notamment si vous trouvez le montant du loyer excessif par rapport à l'état de l'appartement.***

**CODE**  
TRAVAIL **ARTICLE D3231-11 ET R4228-26 À 37** DU CODE DU TRAVAIL



## LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, par le médecin du travail. L'examen médical d'embauche a pour finalité de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter. Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire :

- ✓ Lorsque le salarié est appelé à occuper un emploi identique
- ✓ Lorsque aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents lorsque le salarié est embauché par le même employeur ou au cours des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

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

**CODE TRAVAIL** ARTICLE R4624-10 À 12 ET R4624-28 DU CODE DU TRAVAIL

## FORMATION À LA SÉCURITÉ À L'EMBAUCHE

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

- ✓ Les conditions de circulation dans l'entreprise, notamment en présence d'engin ;
- ✓ Les conditions d'exécution du travail (matériels de protection, bouton d'arrêt d'urgence ...) ;
- ✓ La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre (extincteur, évacuation...).

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



ARTICLE R4141-1 À 20 DU CODE DU TRAVAIL

## LE DROIT DE RETRAIT

---

Tout travailleur dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (client violent, pas d'installations de sécurité...) peut se retirer et doit alerter immédiatement l'employeur. L'employeur ne peut exiger du travailleur qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave.



ARTICLE L4131-1 DU CODE DU TRAVAIL

## ARRÊT MALADIE/ACCIDENT DU TRAVAIL

---

### Arrêt maladie

Lorsque des raisons médicales empêchent un salarié de travailler, celui-ci doit impérativement prévenir son entreprise au plus vite et consulter son médecin traitant qui lui remettra un avis d'arrêt de travail en trois exemplaires à compléter et à transmettre à la sécurité sociale et à son employeur. Le salarié doit adresser, dans les 2 jours suivant l'interruption de travail, les volets 1 et 2 de l'avis à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur. IMPORTANT respectez ces délais pour ne pas avoir de pénalités sur d'éventuelles indemnisations. La maladie ne peut justifier l'arrêt du contrat de travail par l'employeur.



ARTICLE L1132-1 DU CODE DU TRAVAIL

### Accident du travail

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Plus précisément, **un accident du travail, c'est un accident qui se produit sur le lieu de travail, à l'occasion du travail, ou pendant les pauses, ou sur le trajet aller ou retour du travail ou sur le lieu de restauration du déjeuner.** Même si l'accident relève d'une faute du salarié cela ne peut suspendre le qualificatif « d'accident de travail », seule une faute intentionnelle peut remettre en cause l'indemnisation. Si l'accident de travail a lieu pendant la période d'essai d'un CDD, l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en cas de faute



grave ou de « force majeure », sinon le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à la rémunération qu'il aurait touché jusqu'au terme du contrat.

**CODE TRAVAIL** ARTICLE **L411-1** À **2** ET **L453-1** DU CODE DE LA SÉCU ET **L1226-18** DU CODE DU TRAVAIL

Dès l'accident, il peut être utile pour la suite de recueillir les coordonnées d'éventuels témoins. Le salarié doit prévenir son employeur immédiatement et dans la limite d'un délai de 24 heures, oralement ou par lettre recommandée (personnellement ou par un collègue). Une feuille d'accident de travail lui sera délivrée, afin d'obtenir des soins et médicaments sans frais à avancer (en 3 exemplaires : pharmacien, médecin et salarié).

***L'accident de travail ouvre des droits à indemnisation particuliers très favorables au salarié (remboursement des frais médicaux et indemnisation des journées non travaillées), il est donc important de déclarer chaque blessure même si elles peuvent paraître bénignes, ne pas empêcher le travail ou être sans séquelles apparentes. Si l'employeur refuse de vous remettre une feuille accident de travail, adressez vous immédiatement à la caisse primaire d'assurance maladie, CPAM, pour faire reconnaître l'accident (Mutualité sociale agricole dans l'agriculture, MSA).***

### **L'indemnisation**

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

#### **DANS LE CAS D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL**

- ✓ Tous les frais médicaux sont pris en charge à 100% sans avance de la part du salarié.
- ✓ l'indemnité journalière est égale à 60 % de votre salaire brut journalier de base et à 80 % à partir du vingt-neuvième jour d'indemnisation. Elles sont versées des le lendemain de l'accident.
- ✓ l'indemnisation complémentaire de l'employeur complète l'indemnité journalière de la sécurité sociale à hauteur de 90% du salaire journalier brut de base pendant 30 jours pour les salariés disposant d'au moins 1 an

d'ancienneté dans l'entreprise.

- ✓ En cas de séquelles, le salarié peut prétendre à une rente d'incapacité permanente.

### DANS LE CAS D'UN ARRÊT MALADIE

- ✓ Les frais médicaux sont à votre charge et sont remboursés normalement par la sécurité sociale
- ✓ Pour avoir droit à l'indemnité journalière de la sécu vous devez avoir travaillé au moins 200 heures au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail. Son montant est de 50 % de votre salaire brut journalier de base. Elles sont versées dans un délai de carence de 3 jours (en dessous de 3 jours d'arrêt maladie, pas d'indemnisation)
- ✓ l'indemnisation complémentaire de l'employeur complète l'indemnité journalière de la sécurité sociale à hauteur de 90% du salaire journalier brut de base pendant 30 jours pour les salariés disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les faits, en tenant compte du code du travail et de la sécurité sociale, la majorité des étudiants travaillant l'été n'auront pas le droit à des indemnités pour arrêt maladie. **Cependant la convention collective prévoit souvent des dispositions plus favorables, il est donc important de s'y référer.**

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE L321-1 DU CODE DE LA SÉCU ET L1226-1, D1226-1 DU CODE DU TRAVAIL



## DROIT AU CHÔMAGE

---

Pour avoir droit à une indemnité chômage, il faut avoir travaillé au moins 4 mois sur les 28 derniers, et avoir été involontairement privé d'emploi (licenciement ou fin de contrat). La période d'indemnisation ne peut être inférieure au temps travaillé durant les 28 derniers mois (dans la limite de 24 mois).

 **ARTICLE L5422-1 ET R5422-1** DU CODE DU TRAVAIL

L'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur n'est pas compatible avec le statut de chômeur, un étudiant n'a pas le droit de toucher des indemnités chômage pendant ces études. Cependant si au cours des 28 prochains mois vous n'êtes plus étudiant, le travail que vous aurez effectué rentrera dans le calcul de votre indemnité chômage, il est donc important de demander à l'employeur, si celui-ci ne le fait pas, et de conserver l'attestation pôle emploi pour faire valoir ses droits au chômage ultérieurement.

## CONGÉ POUR EXAMEN


---

Si vous commencez à travailler avant ou pendant les partiels ou les rattrapages de fin d'année, sachez qu'il n'existe pas de droit spécifique pour obtenir un congé pour pouvoir passer des examens. Voyez avec votre employeur si vous pouvez bénéficier d'un congé ou à défaut d'une autorisation d'absence.

## ÉTUDIANT-ES ÉTRANGER-ES

---

La carte de séjour « étudiant » donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans la limite de 60% de la durée de travail annuelle, soit 964 heures (sauf étudiants européens). **ATTENTION, si la limite des 60% n'est pas respectée, il y a un risque de retrait de la carte de séjour.** Pour les étudiants algériens, le droit au travail est soumis à une demande d'autorisation de travail à la préfecture, et ne peut dépasser 50% de la durée de travail annuel.

 **ARTICLE R5221-23 ET 26** DU CODE DU TRAVAIL **L311-1, L313-5 ET 7** DU CESEDA

## DISCRIMINATIONS

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.



Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour l'exercice normal du droit de grève.

***Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements ou les avoir relatés.***

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE L1132-1, 2 ET 3 DU CODE DU TRAVAIL

Si un salarié se retrouve licencié suite à une action en justice engagée contre son employeur sur le fondement de discriminations subies, et qu'il est établi que ce licenciement n'a pas de cause réelle mais constitue en réalité une sanction en raison de cette action en justice, son licenciement est nul. Le salarié a le droit d'être réintégré comme si il n'avait jamais cessé d'occuper son emploi. Si le salarié refuse de poursuivre son contrat, le conseil des prud'hommes lui alloue une indemnité selon sa situation.

CODE  
DU TRAVAIL

ARTICLE L1134-4 DU CODE DU TRAVAIL

Nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ainsi que refuser une embauche selon ces mêmes critères. Un employeur ne peut pas non plus prendre en considération ces critères pour des mesures telles que l'attribution de la rémunération, de la formation, de l'affectation, de la qualification ou la promotion.

Toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe est nulle (hors disposition liée à la grossesse).

**CODE DU TRAVAIL** ARTICLE L1142-1 ET 3 DU CODE DU TRAVAIL

Dans le cas d'un litige, il faut le plus tôt possible que le salarié réunisse tous les éléments et témoignages qui prouverait la discrimination.

## **HARCÈLEMENTS MORALE ET/OU SEXUEL**

---

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**CODE DU TRAVAIL** ARTICLE L1151-1 DU CODE DU TRAVAIL

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

**CODE DU TRAVAIL** ARTICLE L1153-1 À 3 DU CODE DU TRAVAIL

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

**CODE DU TRAVAIL** ARTICLE L1151-2 ET ARTICLE L1153-2 DU CODE DU TRAVAIL

Les faits de harcèlement moral et sexuel peuvent être punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15000 euros.

**CODE DU TRAVAIL** ARTICLE L1155-2 DU CODE DU TRAVAIL

Les coopératives et industries agroalimentaires appliquent le Code du Travail, en revanche pour les coopératives et exploitations agricoles le Code Rural s'applique. Celui-ci permet notamment des dérogations à la durée hebdomadaire de travail jusqu'à 72 heures avec l'accord de l'inspection du travail. **Vérifiez auprès de l'inspection du travail que cet accord a bien eu lieu avant de travailler plus de 48h.**

**Vous devez prendre connaissance des conventions collectives et des accords d'entreprise concernant l'organisation du travail, le temps de travail étant souvent annualisé le calcul des heures supps est différent de celui du code du travail.** Souvent les emplois agricoles nécessitent des équipements obligatoires, étant à la charge de l'employeur. Veillez à vous les faire payer ou indemniser !

Dans certains secteurs agricoles se pratiquent les paiements à la tâche ou à la quantité de travail effectué. **La rémunération ne doit cependant pas être inférieure au SMIC horaire !**





Depuis le 1er juillet 2009, les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration bénéficient d'une baisse de la TVA qui est passée de 19,6% à 5,5%. En contrepartie, les travailleurs saisonniers bénéficient d'une prime TVA équivalant à 2% de leur rémunération brute proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise. Le montant de cette prime diffère en fonction de l'activité de l'établissement. (100% dans les restaurants, 50% dans les hôtels-restaurants, 25% dans les hôtels sans restaurant).

Depuis le 1er janvier 2011, les travailleurs saisonniers bénéficient d'une mutuelle obligatoire dès qu'ils ont un mois d'ancienneté dans l'entreprise (au tarif de 16 euros par mois pendant trois ans).

Dans les établissements saisonniers (ouverture inférieure ou égale à 9 mois) et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire de un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois mais le nombre de suspension ne peut excéder trois par saison ! Deux demies journées de repos hebdomadaires supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois. La demie journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives. Les jours non pris dans le cadre d'une saison donnent lieu à une compensation en temps ou en rémunération en fin de saison.



Les heures supplémentaires dans l'hôtellerie sont majorées :

- ✓ 10% de 35 h à 39h
- ✓ 20% de 40h à 43h
- ✓ 50% à partir de la 44ème heure

La majorité des contrats saisonniers dans l'animation (camps de vacances et centres de loisirs), ne sont pas des CDD, mais des CEE (contrat d'engagement éducatif), un type de contrat particulier, qui déroge en grande partie au code du travail et qui a été considéré, le 14 octobre 2010, par un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) comme "valide mais non conforme" (!) à la législation européenne du travail.

Dans la mesure où il existe donc un certain flou juridique autour de ce contrat, vous trouverez dans le texte ci-dessous, et pour chaque paragraphe, d'une part les contraintes légales minimales prévues à l'origine et d'autre part, des pratiques avérées, plus favorables au salarié, que vous pouvez essayer de faire appliquer à votre cas.

### **Forme du contrat**

- Le CEE doit indiquer :
- L'identité des parties et leur domicile
- La durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat
- Le montant de la rémunération
- Le nombre de jours travaillés prévus au contrat
- Le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir et la nature de cette modification (qui doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence)
- Les jours de repos
- Les avantages en nature éventuels et le montant des indemnités dont il bénéficie

Le CEE peut indiquer la convention collective applicable dans l'entreprise (source : contrat-type diffusé par les FRANCAS). Dans ce cas, le salarié pourra se

### **Salariat ou bénévolat ?**

Le CEE est normalement destiné aux personnes qui souhaitent intervenir de façon bénévole auprès d'enfants, de jeunes ou de personnes handicapés dans des accueils collectifs fonctionnant sur les périodes de vacances ou de loisirs. Il est toutefois fréquemment utilisé par des employeurs associatifs pour recruter de la main-d'œuvre à bas coût, les personnes en CEE étant qualifiées d'"occasionnels".

Mais attention : cette ambiguïté peut se retourner contre l'employeur, on peut essayer de se battre pour qu'un CEE utilisé abusivement puisse être requalifié en CDD.

prévaloir des garanties offertes par la convention collective.

Le CEE peut ne pas indiquer de période d'essai. Dans le cas contraire, il s'agit d'un élément tendant à indiquer que le CEE est en fait un contrat de travail.

Les termes dans lesquels est rédigé le contrat sont importants.

La mention d'un "salarié" plutôt que d'un "contractant" ou "volontaire" tend à indiquer que le CEE est en fait un contrat de travail, de même que la mention d'un "salaire" plutôt que d'une "indemnité" ou d'une "rémunération".

La mention d'un lien de subordination entre le volontaire et l'association ou entre le volontaire et le directeur est un élément tendant à démontrer l'existence d'une relation de travail.

### **Rémunération**

Dans le cadre d'un CEE la rémunération doit être au minimum de 2,2 fois le SMIC horaire par jour, soit 19,80 euros, quelle que soit la fonction (direction, animation, assistance sanitaire, etc...). Il est à noter qu'il s'agit d'une indemnisation journalière et qu'elle ne peut être fractionnée en demi-journée, toute journée entamée est due (y compris donc, par exemple, les jours où ont eu lieu des réunions de préparation/de bilan, avant ou après le séjour).

Lorsque les fonctions du titulaire du contrat supposent une présence continue auprès du public accueilli, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

La rémunération peut évidemment être supérieure, elle peut comprendre des primes, elle peut même être équivalente ou supérieure au SMIC.

### **Temps de travail**

Le titulaire d'un CEE a droit à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est de 24 heures consécutives.

Il n'existe pas dans les textes réglementant le CEE de mentions concernant la durée maximale d'une journée ou l'obligation d'accorder des pauses.

Il peut bien évidemment y avoir des pauses dans une journée. Dans de nombreux endroits, les occasionnels (personnes ayant signé un CEE) bénéficient des mêmes pauses et ont des journées de travail de la même durée que les

salariés en CDD ou CDI.

Pour mémoire, la convention collective de l'animation stipule que l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 12 heures et qu'elle est coupée par un repos minimum de 45 minutes.

### ***Fin de contrat/rupture de contrat***

En cas de désaccord, le CEE ne peut être rompu à l'initiative de l'organisme avant l'échéance du terme, sauf en cas de force majeure, faute grave du titulaire ou impossibilité pour celui-ci à exercer ses fonctions.

Ces conditions de rupture étant très faibles, il faut être vigilant sur les éventuelles conditions supplémentaires figurant sur le contrat.



Au delà des droits garantis par le code du travail, nous revendiquons l'arrêt du salariat étudiant et la création d'un revenu socialisé pour y mettre fin. Ce revenu socialisé, vu comme une reconnaissance du temps libéré par les gains de la productivité du travail, serait versé à tout jeune travailleur en formation à partir de 16 ans, se déclarant fiscalement indépendant de ses parents, d'un montant au moins égal au SMIC. Ce revenu serait financé par des cotisations sociales et géré par des représentants étudiants et salariés. Ce système remplacerait donc le système d'aides sociales actuelles (les bourses sur critères sociaux et au mérite), permettant donc aux jeunes souhaitant étudier de se soustraire à l'exploitation salariale, et in fine de rétablir l'égalité des étudiants devant les études.

En attendant et le plus vite possible

- ✓ Réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures sans perte de salaire, sans flexibilité et avec embauches correspondantes, pour mettre fin au chômage de masse structurel.
- ✓ CDI à temps plein, et emploi statutaire comme norme générale. Limitation des recours au contrat précaire CDD, intérim...
- ✓ Temps partiel choisi et non plus subi, et retour automatique au temps complet sur demande du salarié.
- ✓ Suppression des diverses et multiples formes d'emplois précaires et de contrats atypiques et titularisation des salarié-e-s précaires.
- ✓ Régularisation de tous-tes les sans-papiers, même patron même droits.
- ✓ Mise en place d'un véritable statut de stagiaire : les périodes de stages doivent être en lien avec la formation, considérées comme des périodes de travail pour ce qui est des droits à la retraite et à la couverture sociale, et rémunération au moins à hauteur du SMIC.
- ✓ Un salaire mensuel d'au moins 1 600 € nets qui apparaît comme un minimum pour permettre à chacune et à chacun de vivre décemment.
- ✓ Accès aux minimas sociaux pour les moins de 25 ans et revalorisation des minimas sociaux, des indemnités chômage, celles-ci ne pouvant être inférieures au SMIC.
- ✓ Réelle mixité de tous les emplois ; des mesures immédiates qui favorisent le développement de l'emploi des femmes, ne les cantonnent plus dans des emplois peu qualifiés.
- ✓ Réelle égalité salariale entre les hommes et les femmes.

**SEULE LA LUTTE PAIE, NOUS N'AURONS QUE CE QUE NOUS  
PRENDRONS !**

## **UNION SYNDICALE SOLIDAIRES**

*Pour toutes questions relatives à votre travail, en cas de conflit pour se faire assister.*

Téléphone : 01 58 39 30 20

Fax : 01 43 67 62 14

Adresse : 144 Boulevard de la Villette - 75 019 Paris

Courriel : [contact@solidaires.org](mailto:contact@solidaires.org)

## **FÉDÉRATION SUD ÉTUDIANT**

*Pour toutes questions et problèmes relatif aux étudiant-e-s*

Téléphone : 06 86 80 24 45

Adresse : Fédération SUD étudiant, 25/27 rue des Envierges 75020 Paris

Courriel : [sud-etudiant@sud-etudiant.org](mailto:sud-etudiant@sud-etudiant.org)

## **INSPECTION DU TRAVAIL (DIRECCTE)**

*Le rôle de l'Inspection du Travail est de vérifier que les dispositions du Code du Travail ou des Conventions Collectives sont bien appliquées dans l'entreprise.*

Les coordonnées de la DIRECCTE (inspection du travail) de votre région sont sur le site du ministère du travail :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

Votre employeur est également tenu d'en afficher les coordonnées sur le lieu de travail.

## **CONSEIL DES PRUD'HOMMES**

*Le conseil de prud'hommes règle les litiges entre salariés et employeurs.*

Le conseil des prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié. Mais quel que soit le lieu de travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

## **CAISSE PRIMAIRE ASSURANCE MALADIE (CPAM)**

*Pour les arrêts maladies, déclarations d'accidents de travail et les remboursements de frais médicaux.*

Les coordonnées de la CPAM de votre région sont sur le site : <http://www.ameli.fr>

## **MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (MSA)**

*Pour les arrêts maladies, déclarations d'accidents de travail et les remboursements de frais médicaux des salariés agricoles.*

Les coordonnées de votre MSA sont sur le site :

<http://www.msa.fr/>

## **URSSAF, UNION DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES**

*Pour vérifier que votre employeur vous a effectivement déclaré, et donc que vous cotisez aux caisses de la sécurité sociale.*

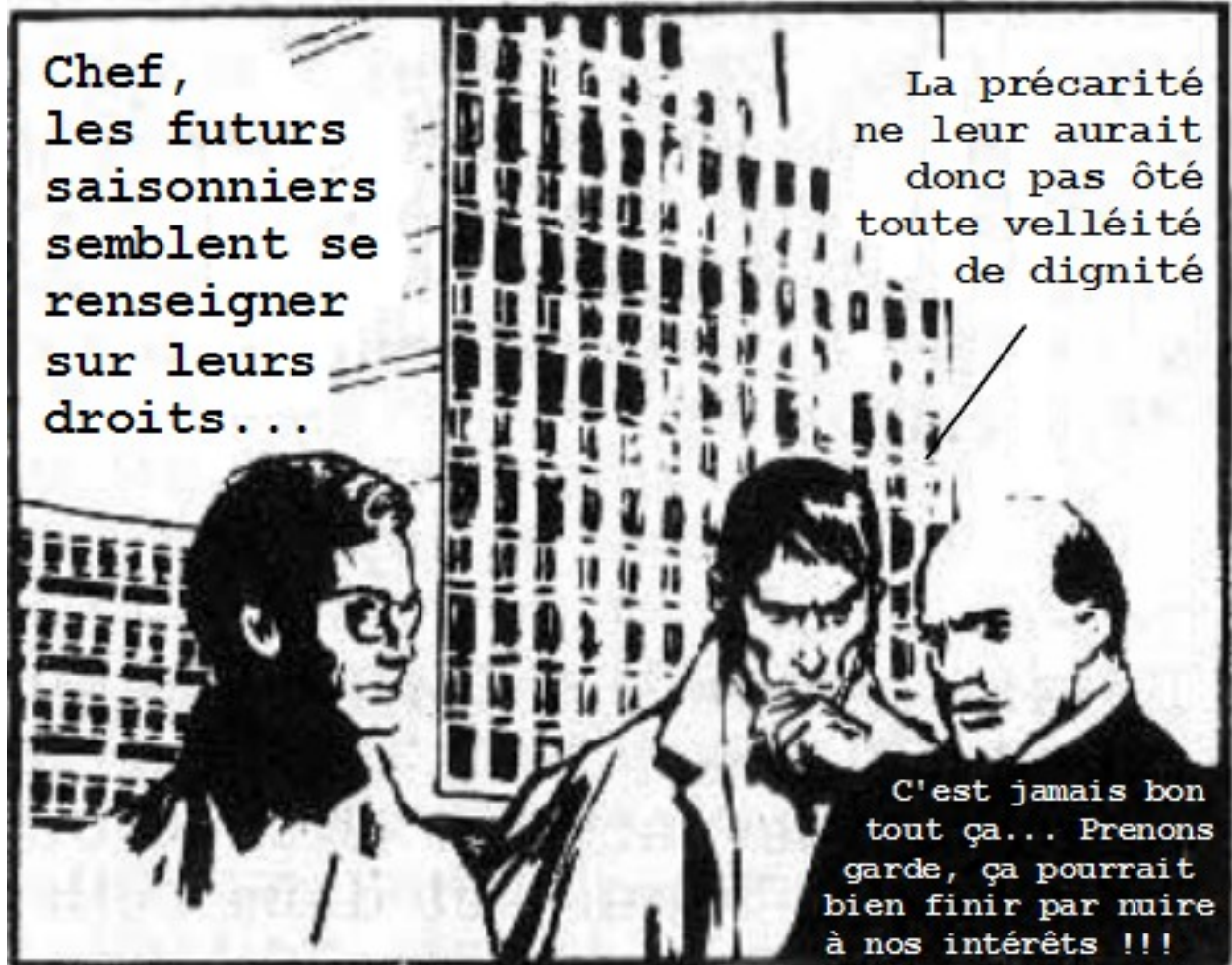
Les coordonnées de l'URSSAF de votre ville sont sur :

<http://www.urssaf.fr/>

## **H.A.L.D.E.**

*Haute Autorité de Lutte contre des Discriminations et pour l'Égalité*

<http://www.halde.fr/>



***Ce guide a été réalisé par des militant-e-s de SUD Etudiant sur leur temps personnel, imprimé par le syndicat et financé par le biais des cotisations de chacun-e-s des adhérent-e-s. Il est ainsi le fruit d'une organisation collective. Si l'existence de ce guide vous paraît utile et importante, et si d'une manière générale vous êtes convaincus que, unis et solidaires, nous sommes plus forts, sachez que les bonnes volontés sont toujours les bienvenues à SUD Etudiant. Car se syndiquer ce n'est pas « perdre sa liberté », c'est s'organiser collectivement pour pouvoir lutter efficacement !***