|  |
| --- |
| **Ministère du Travail**  **\_\_\_\_\_**  **QUESTIONS / RÉPONSES RELATIVES**  **À LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Novembre 2017**  **C:\Users\ella.cousinie\Pictures\travail_RVB_300.png** |

QUESTIONS / RÉPONSES RELATIVES À LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL :

* portant sur les sujets les plus régulièrement traités par les services de renseignements (\*) :

- contrat de travail et embauche,

- salaires,

- durée du travail,

- maladie

- rupture du contrat de travail,

* dans les 10 secteurs d’activité identifiés comme les plus demandeurs (\*) :

- boulangeries – pâtisseries artisanales,

- assistant.e.s maternel.le.s,

- garages,

- entreprises de la propreté,

- métallurgie,

- commerces à prédominance alimentaire,

- bâtiment,

- transports routiers,

- hôtels – cafés – restaurants,

- particuliers employeurs.

(\*) Source : Observatoire de la demande de renseignements - ODR

DGT – DASIT 1 – Secrétariat d’édition : Mission Communication

* Présentation

Les questions qui suivent représentent un échantillon très pratique des demandes qui sont adressées aux agents des services de renseignements en droit du travail, présents dans les unités départementales des DIRECCTE.

Elles portent sur les sujets les plus régulièrement traités par les services de renseignements, dans les 10 secteurs d’activité identifiés comme les plus demandeurs.

Elles reflètent la grande diversité des situations exposées aux agents des DIRECCTE ainsi que leurs différents degrés de difficulté sur le plan du droit du travail.

Les réponses apportées témoignent de la variété des sources de droit mobilisées, ainsi que de la technicité alliée à une nécessaire pédagogie, dont doivent faire preuve les services de renseignements.

Cet échantillon est riche d’enseignements dans la mesure où il permet de cerner ce qui peut être attendu de la mise en place du code du travail numérique prévu par l’article 1 de l’ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Toutefois, cet échantillon n’est représentatif que d’une partie des questions adressés aux services de renseignements.

Il donne cependant une bonne vision de la nature des questions posées dont les modalités de diffusion font l’objet du projet de code numérique.

# CONTRAT DE TRAVAIL ET EMBAUCHE

Branche professionnelle :

BOULANGERIES - BOULANGERIES-PÂTISSERIES ARTISANALES

1. **Je viens d’être embauché comme pâtissier chez un boulanger-pâtissier. Je suis mis à l’essai pendant deux mois. On me dit que la convention collective de la boulangerie prévoit un maximum de 30 jours. Est-ce vrai ?**

**Réponse** : L’article 17 de la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales) prévoit que « *le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est de 30 jours* ».

Cependant, les stipulations introduites dans une convention collective avant le 1err juillet 2009, ce qui est le cas pour cet article 17, et qui fixent des durées d'essai plus courtes que les durées légales ne sont plus applicables depuis cette date.

Or, l’article L.1221-19 du code du travail fixe à 2 mois la durée maximale de la période d’essai pour les ouvriers et les employés.

**Par conséquent, votre employeur est en droit de vous faire effectuer une période d’essai d’une durée de 2 mois.**

En raison de l’existence, dans certains départements, d’une annexe à la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales), vous êtes invité à consulter celle qui intéresse éventuellement votre lieu de travail et qui peut contenir des stipulations différentes en matière de période d’essai.

Vous pouvez accéder à la convention collective applicable à votre employeur ainsi qu’à ses annexes départementales sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

Branche professionnelle : ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S

1. **Je fais garder mes deux enfants par le même assistant maternel, puis-je établir un seul contrat ?**

**Réponse** : Non. Par dérogation au droit commun qui ne prévoit qu’un seul contrat de travail par employeur, l’assistant maternel est titulaire d’autant de contrats de travail que d’enfants accueillis même si ces derniers sont issus de la même fratrie. Cette obligation de signer un contrat par enfant relève de l’article 4 de la convention collective nationale des assistants maternels du 1er juillet 2004, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 2395.

Branche professionnelle : GARAGES

1. **Un nouveau salarié a été embauché sur un poste de chef mécanicien. Nous sommes 3 mécaniciens. Ce poste n’aurait-il pas dû nous être proposé ?**

**Réponse** : Si le poste de chef mécanicien était vacant ou créé par l’employeur avant cette nouvelle embauche, un appel à candidature interne aurait dû être réalisé auprès de l’ensemble des salariés possédant les compétences requises pour occuper le poste en question et accéder à la promotion. La convention collective prévoit que les vacances ou créations de poste doivent être portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés, en raison de leurs aptitudes (article 1.07 de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 1090).

Branche professionnelle : ENTREPRISES DE PROPRETÉ

1. **Je travaille dans le secteur de la propreté. Que deviennent les dispositions de mon contrat de travail en cas de reprise du chantier sur lequel je suis affecté ?**

**Réponse** : La convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés prévoit, à l’article 7.2 II, que le transfert des contrats de travail s’effectue de plein droit et s’impose donc au salarié. Le maintien dans l’emploi entraine la poursuite du contrat de travail au sein de l’entreprise entrante.

L’entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d’employeur. Cet avenant reprendra l’ensemble des clauses du contrat de travail existant. Il devra être remis au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux.

Pour la rémunération, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d’heures habituellement effectuées sur le marché repris. À cette rémunération s’ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris.

Pour l’ancienneté, le salarié gardera celle acquise depuis le début du travail effectué sur le marché avec l’entreprise sortante.

Pour les congés payés acquis à la date du transfert, l’entreprise entrante devra accorder aux salariés, qui en font la demande, la période d’absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l’entreprise sortante. Ces jours de congés déjà indemnisés par l’ancien employeur ne seront pas rémunérés par le nouveau.

Les salariés bénéficieront du statut collectif en vigueur chez le nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Vous pouvez consulter la convention collective nationale des entreprises de propreté sur le site internet <https://legifrance.gouv.fr>; son numéro d’identification (IDCC) est le 3043.

Branche professionnelle : MÉTALLURGIE

1. **Je suis ingénieur, je viens d’être embauché en CDI dans une entreprise de la métallurgie dans laquelle j’ai terminé il y a un mois un CDD de deux mois à la même fonction. Il y a plus de six mois j’ai effectué une mission d’intérim de 3 mois, mais sur un autre poste. Mon contrat comporte une clause d’essai de trois mois. Ces périodes peuvent-elles être déduites de la durée de la période d’essai prévue à mon contrat de travail et compteront elles pour mon ancienneté ?**

**Réponse :** Dans la métallurgie lorsqu’au cours des six mois précédant l’embauche, un ingénieur ou un cadre a occupé, dans l’entreprise, la même fonction, dans le cadre d’un ou plusieurs CDD ou dans celui d’une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces CDD et celles de ces missions sont déduites de la période d’essai prévue au contrat. En l’espèce seule la durée de votre CDD, doit être déduite de la période d’essai dont la durée est ainsi ramenée à un mois.

En ce qui concerne l’ancienneté, il doit être tenu compte de la durée de tous les contrats de travail antérieurs avec cette entreprise mais aussi de la durée de toutes les missions effectuées dans l’entreprise soit en l’espèce une durée totale de 5 mois.

(Articles 5 et 6 convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 650.)

Branche professionnelle : COMMERCES À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

1. **Je suis à temps partiel, mon employeur peut-il modifier la répartition de ma durée du travail ?**

**Réponse** : En principe, comme vous êtes à temps partiel, la répartition de la durée du travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans votre accord.

Toutefois, une clause de votre contrat de travail peut prévoir les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois. Dans ce cas vous pouvez quand même refuser la modification lorsqu’elle n’est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d’un enseignement scolaire ou supérieur, une période d’activité fixée chez un autre employeur, ou une activité professionnelle non salariée.

A moins qu’elle n’intervienne d’un commun accord, la modification de vos horaires doit vous être notifiée deux semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu (article 6-3.3 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 2216.).

Un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir des dispositions différentes. Il est en conséquence nécessaire de vérifier l’existence éventuelle d’un tel accord sur le sujet.

Vous pouvez à cet effet vous rapprocher des services de l’unité départementale de la DIRECCTE de votre lieu de travail.

1. **J’ai embauché des jeunes avec des contrats à temps partiels étudiants. Puis je modifier leur durée du travail contractuelle de base, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires ?**

**Réponse :** Oui, des aménagements peuvent être expressément prévus pour modifier la durée du travail de ces étudiants afin de permettre notamment de concilier les exigences liées à la poursuite d’étude et l’activité professionnelle. Il est nécessaire dans ce cas de rédiger un avenant à leur contrat de travail.

Toutefois, si le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail de ces salariés au-delà de 35 heures hebdomadaires pendant une période d’un mois le contrat sera réputé conclu à temps complet.

Il est à noter également que la durée minimale de 24h n’est pas applicable à ces contrats à temps partiel (article 6-1.2 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 2216).

Branche professionnelle : BÂTIMENT

1. **Embauché récemment dans une entreprise du Bâtiment en tant qu’électricien, je souhaite savoir si l’employeur doit prendre en compte mon diplôme professionnel pour la définition de mon coefficient d’emploi ?**

**Réponse** : L’article 12-4 de la convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment prévoit la prise en considération du diplôme professionnel pour la détermination de la position du salarié dans la classification conventionnelle des emplois. Par exemple, si vous êtes titulaire d’un CAP d’électricien, vous devez être classé au niveau II, coefficient 185.

A l'issue d'une période maximale de 9 mois, vous serez soit confirmé dans cette position ou classé à un niveau supérieur en fonction de vos aptitudes et capacités professionnelles. Ce délai est réduit à 6 mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise, acquise notamment par l'apprentissage ou par la formation en alternance.

Vous pouvez consulter le texte des conventions collectives sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> :

Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu’à 10 salariés : identifiant IDCC 1596

Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés : identifiant IDCC 1597

Branche professionnelle : HOTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

1. **Je souhaite embaucher des salariés pour la saison, quelles sont les formalités d’embauche à accomplir ?**

**Réponse** : L’embauche de tout salarié – y compris un extra - ne peut intervenir qu’après déclaration nominative auprès de l’URSSAF (déclaration préalable à l’embauche – DPAE). Un récépissé DPAE peut être remis au salarié (article R. 1221-9 du code du travail). Celui-ci doit être enregistré dans le registre unique du personnel.

Un contrat de travail obligatoirement écrit est signé par chacune des parties, et remis au salarié dans les 2 jours suivant l’embauche.

Il doit préciser l’objet du contrat (ex : saison), la date de fin du contrat ou sa durée minimale, la durée de la période d’essai - 1 jour par semaine prévue au contrat dans la limite de 2 semaines si le contrat est inférieur ou égal à 6 mois.

# SALAIRES

Branche professionnelle :

BOULANGERIES-BOULANGERIES-PÂTISSERIES ARTISANALES

1. **Je suis apprenti boulanger chez un boulanger. Ai-je le droit à la prime « casse-croûte » ?**

**Réponse** : La convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales) prévoit le versement d’une indemnité de frais professionnels qui est couramment appelée « prime de panier » ou « prime casse-croûte ». Cependant, cette indemnité ne concerne que les ouvriers boulangers et ouvriers pâtissiers qui ne sont pas nourris par leur employeur (article 24 de la convention collective).

Il a été jugé que cette indemnité est également due aux apprentis boulangers ou pâtissiers non nourris lorsque ceux-ci ont été embauchés selon les mêmes conditions de travail que les autres salariés de l’entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 19 octobre 2005, n°03-44.288)

De ce fait, si tel est votre cas et que votre employeur ne vous nourrit pas, vous devez percevoir cette indemnité journalière égale à une fois et demie le minimum garanti, soit 5,31 euros depuis le 1er janvier 2017.

En raison de l’existence, dans certains départements, d’une annexe à la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales), vous êtes invité à consulter celle qui intéresse éventuellement votre lieu de travail et qui peut contenir des dispositions différentes.

Vous pouvez accéder à la convention collective applicable à votre employeur ainsi qu’à ses annexes départementales sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

1. **Je suis le seul ouvrier boulanger dans la boulangerie-pâtisserie, ce qui m’amène à travailler énormément. Je suis payé 14 euros de l’heure depuis des années et mon employeur refuse d’augmenter mon salaire. Mon coefficient est le 175.**

**Réponse** : Le dernier accord portant sur les salaires minima, qui a été conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales), fixe le salaire horaire minimum brut à 10,32 euros pour votre coefficient (avenant n° 116 du 16 janvier 2017).

Vous percevez donc à l’heure actuelle un salaire horaire supérieur au salaire minimum conventionnel qui vous est dû en fonction de votre classement au coefficient 175.

Par conséquent, votre employeur n’est pas tenu d’augmenter le taux horaire de votre salaire.

Ceci étant, il s’agit là du montant du salaire horaire. Le fait que celui-ci soit actuellement supérieur au salaire horaire minimum professionnel ne dispense pas l’employeur de l’obligation de rémunérer la totalité des heures de travail effectif réellement accomplies au cours du mois, en appliquant le cas échéant le taux de majoration pour les éventuelles heures supplémentaires.

Vous êtes donc invité à vérifier que le nombre d’heures de travail figurant sur vos bulletins de paie correspond bien au temps de travail que vous avez effectué dans le mois concerné.

Si toutes les heures travaillées ne vous semblent pas mentionnées, vous devez en demander le paiement à votre employeur, lequel doit tenir un décompte précis de votre temps de travail effectif conformément aux exigences de l’article D. 3171-8 du code du travail. En cas de refus de sa part, vous pouvez saisir l’inspection du travail de ce différend avant, si besoin, de vous adresser au conseil de prud’hommes.

Vous pouvez accéder à la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales) sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

Branche professionnelle : ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S

1. **Mon salaire varie tous les mois en fonction du nombre d’heures que j’effectue, est-ce légal ?**

**Réponse** : Il n’est possible d’être rémunéré aux heures réelles que dans le cadre d’un contrat de travail dont la durée est inférieure à un mois. A défaut, la mensualisation du salaire étant obligatoire, vous devez être payé tous les mois sur un salaire de base mensuel identique. Le salaire mensuel brut de base sera ainsi déterminé en application de l’article 5 de la convention collective nationale des assistants maternels :

-Si l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié), le salaire mensuel brut de base est égal à :

(salaire horaire brut de base × nombre d'heures d'accueil par semaine × 52 semaines)

12

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

- Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié), le salaire mensuel brut de base est égal à :

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

(Salaire horaire brut de base x nb d’heures d’accueil par semaine x nb de semaines programmées)

12

En cas de mois comportant des absences non rémunérées, il convient de rémunérer les heures travaillées sur la base du taux horaire réel d’absence calculé en appliquant la méthode définie par la Cour de Cassation : le taux horaire réel d’absence est égal au salaire mensuel de base divisé par le nombre d’heures qui auraient réellement été travaillées dans le mois considéré s’il n’y avait pas eu d’absence ; il ne s’agit donc pas du taux horaire contractuel (Cassation, chambre sociale, 20 janvier 1999, n° 96-45042).

Branche professionnelle : GARAGES

1. **Je suis commercial dans une concession automobile, mon employeur me fixe de nouveaux objectifs avec lesquels je suis en désaccord et j’ai des pénalités si je ne les atteins pas, que puis-je faire ?**

**Réponse** : La clause d’objectifs fixe au salarié un objectif à atteindre (par exemple, quotas de vente, chiffre d’affaires). L’employeur doit veiller à ce que ces objectifs soient réalistes et compatibles avec le marché. Il faut également que le salarié ait les moyens de réaliser les objectifs fixés. En cas de litige, l’employeur devra justifier qu’il lui avait bien donné les moyens d’accomplir son travail.

Ainsi, l’employeur qui met le salarié dans l’impossibilité d’atteindre les objectifs fixés (objectifs irréalisables, absence de moyens) risque de devoir lui payer des dommages et intérêts (arrêt de la Cour de cassation du 5 avril 2012).

Le contrat de travail peut prévoir que les objectifs soient définis périodiquement par accord entre l’employeur et le salarié. En cas de désaccord, l’employeur doit alors s’en tenir aux objectifs fixés antérieurement. S’il cesse de verser la rémunération variable au motif qu’aucun accord n’a été trouvé avec le salarié, ce dernier pourra alors saisir le juge qui fixera les objectifs par référence aux années antérieures.

Le contrat de travail peut également prévoir qu’il revient à l’employeur de fixer les objectifs dans le cadre de son pouvoir de direction. Dans ce cas, il peut les modifier à deux conditions : ils doivent être réalisables et ils doivent avoir été portés à la connaissance du salarié en début d’exercice. Si ces deux conditions sont remplies, l’employeur n’a pas à obtenir l’accord préalable du salarié, même si cette modification a un impact sur sa rémunération. Les objectifs fixés par l’employeur s’imposeront au salarié.

Si le salarié n’atteint pas ses objectifs, l’employeur peut envisager un licenciement mais seulement si les objectifs étaient raisonnables et si l’incapacité du salarié à les atteindre résulte d’une insuffisance professionnelle ou d’une faute de celui-ci.

En revanche, l’employeur ne peut pas infliger une sanction pécuniaire au salarié qui n’atteint pas ses objectifs dans la mesure où une telle sanction est interdite (article L. 1331-2 du code du travail).

1. **Je suis dépanneur, je suis amené à intervenir la nuit sans majoration de salaire. Est-ce normal ?**

**Réponse** : La continuité du service ou la sécurité des usagers, dans le dépannage-remorquage, sont une justification au recours au travail de nuit selon la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes (article 1.10).

Si le salarié est identifié comme « travailleur de nuit » dans son contrat de travail, il doit percevoir pour chaque heure travaillée au cours de la période nocturne (entre 21h et 6h ou 22h et 7h après consultation des représentants du personnel) une majoration de 10% du minimum conventionnel mensuel applicable divisé par 151,66.

En outre, le travailleur de nuit doit bénéficier d’un repos fixé à 1,66% au titre de chaque heure effectuée pendant la période nocturne (pris pour moitié à l’initiative de l’employeur et pour moitié à celle du salarié).

Si le salarié ne travaille qu’exceptionnellement de nuit, pour chaque heure travaillée au cours de la période nocturne, il doit percevoir une majoration de 50% du salaire horaire brut de base (majoration s’ajoutant à celles pour heures supplémentaires).

Une indemnité de panier de nuit est versée à tout salarié, reconnu travailleur de nuit ou non, qui accomplit au moins 2 heures de travail au cours de la période nocturne. Elle peut être affectée à un compte épargne temps (montant révisé chaque année par avenant conventionnel).

Vous pouvez consulter la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 1090.

Branche professionnelle : ENTREPRISES DE PROPRETÉ

1. **Je travaille dans le secteur de la propreté. Ai-je droit à des majorations de salaire si je travaille de nuit ?**

**Réponse** : La convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés définit le statut de travailleur de nuit.

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit s’il accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Sont aussi considérés comme travailleur de nuit les salariés qui accomplissent pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit.

1) La compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit est la suivante (article 6.3.5 de la convention collective nationale des entreprises de propreté) :

Les heures de travail effectuées entre 21heures et 6 heures sont majorées dans les conditions suivantes : - travaux réguliers : 20%

- travaux occasionnels : 100%

À savoir, il y a aussi un repos compensateur attribué au travailleur de nuit de 2% du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

2) La compensation salariale attribuée aux salariés n’ayant pas le statut de travailleur de nuit est la suivante (article 6.3.4 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés) :

Les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20%

- travaux occasionnels : 100%

Enfin, une prime de panier égale à 2 fois le minimum garanti (qui est de 3,54 euros depuis le 1er janvier 2017) est accordé aux personnels effectuant au moins 6h30 au cours de la vacation.

Vous pouvez consulter la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 3043.

Ces éléments sur le travail de nuit s’appliquent sous réserve qu’il n’y ait pas d’accord d’entreprise comportant des dispositions plus ou moins favorables. Vous pouvez interroger sur ce point vos représentants du personnel ou vous rapprocher des services de l’unité départementale de la DIRECCTE de votre lieu de travail.

Branche professionnelle : MÉTALLURGIE

1. **Je suis ouvrier dans une entreprise de métallurgie, et je voudrais savoir comment procéder afin de vérifier, concernant mon salaire, si le minimum légal est respecté.**

**Réponse** : Ce n’est pas la loi qui fixe les salaires minima ; seul le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) est fixé par décret, le 1er Janvier de chaque année.

Il convient de se reporter à la convention collective de la Métallurgie.

Dans cette branche professionnelle, il existe tout d’abord des accords nationaux étendus, autrement dits applicables à l’ensemble de la branche professionnelle de la Métallurgie ; entre autres domaines, figure la classification des emplois.

Si, dans votre département, il existe par ailleurs une convention collective départementale étendue, autrement dit applicable à l’ensemble du secteur de la Métallurgie du département, il convient également de s’y reporter au cas où elle pourrait éventuellement contenir des dispositions plus favorables.

Ceci afin de vérifier, compte tenu de votre emploi réellement occupé, si la classification portée sur votre bulletin de salaire est bien conforme.

Dans un second temps, il convient de se reporter à la grille des salaires correspondante ; dans la Métallurgie, les accords de salaires sont conclus au niveau départemental. Ils fixent, en fonction de chaque classification, le salaire minimal correspondant.

Pour autant, si certains minima étaient devenus inférieurs au Smic, c’est ce dernier qui devra s’appliquer.

Il est à noter enfin qu’un tel accord n’est rendu obligatoire pour l’ensemble des entreprises entrant dans son champ d’application que lorsqu’il a fait l’objet d’un arrêté d’extension pris par le Ministère du Travail.

Vous pourrez vérifier s’il existe des textes conventionnels conclus localement en vous rapprochant des services de la DIRECCTE (unité départementale) de votre lieu de travail.

1. **Je suis salarié d’une entreprise de métallurgie dans la Loire (coefficient 270) et je souhaiterais avoir des informations sur les salaires applicables dans ce secteur d’activité et connaître le mode de calcul de la prime d’ancienneté.**

**Réponse** : Les rémunérations minimales pour les ouvriers et les ETAM applicables dans le secteur de la métallurgie sont consultables sur notre site internet :

<http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/sites/auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/metallurgie_oetam.pdf>

A ces rémunérations s’ajoutent des majorations pour ancienneté à partir de 3 ans (3% plus 1% par année supplémentaire avec un maximum de 15% pour 15 ans d’ancienneté) (cf. art. 19 de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l’arrondissement d’Yssingeaux).

La prime d’ancienneté ne se calcule pas sur le salaire réel mais sur la base suivante :

(Valeur du point (4,29 euros au 1/06/2016)) X coefficient) majoré de 5% pour les ouvriers ou de 7% pour les techniciens d’atelier.

La prime d’ancienneté est calculée en fonction de l’horaire effectif, subit les majorations pour heures supplémentaires et figure de façon distincte sur le bulletin de salaire.

Branche professionnelle : COMMERCES À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

1. **Je suis salariée et mon employeur me demande de venir travailler le dimanche, ai-je droit à une majoration de salaire ?**

**Réponse** : La convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire opère une distinction entre le travail occasionnel » ou exceptionnel et le travail régulier ou « habituel ».

Si vous travaillez un dimanche de manière occasionnelle ou exceptionnelle chaque heure devra être majorée de 100% du salaire venant s’ajouter à la rémunération mensuelle (article L. 3132-13 du code du travail).

Si vous travaillez habituellement le dimanche au sein d’un commerce de détail d’une surface de vente inférieure ou égale à 400m2 et ne bénéficiez pas d’un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine vous aurez droit à une majoration de 20%.

Si vous travaillez habituellement le dimanche au sein d’un commerce de détail d’une surface de vente supérieure à 400m2, vous aurez droit à une majoration de 30% pour les heures accomplies le dimanche jusqu’à 13h.

Vous pouvez consulter la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 2216.

Un accord d’entreprise ou d’établissement ou un accord de branche peuvent en outre prévoir des dispositions différentes. Il est en conséquence nécessaire de vérifier l’existence éventuelle d’un accord d’entreprise sur le sujet. Vous pouvez interroger sur ce point vos représentants du personnel ou vous rapprocher des services de l’unité départementale de la DIRECCTE de votre lieu de travail.

Branche professionnelle : BÂTIMENT

1. **Ouvrier d’une entreprise du BTP, travaillant sur chantiers, quelles sont les indemnités de déplacements auxquelles je peux prétendre ?**

**Réponse** : La convention collective nationale des ouvriers des entreprises du Bâtiment prévoit, au profit des ouvriers non sédentaires du bâtiment, qu’ils soient employés directement par l’entreprise prestataire ou qu’ils soient intérimaires, des indemnités en remboursement des frais engagés pour les déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier et en revenir. Ces indemnités sont :

- Une indemnité de repas due à tout ouvrier contraint de prendre son repas sur le chantier ;

- Une indemnité de trajet due en contrepartie de la sujétion quotidienne pour le salarié de se rendre sur les chantiers ;

- Une indemnité de transport en remboursement des dépenses engagées par l’ouvrier pour se rendre sur les chantiers et en revenir.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue.

Le montant des indemnités de trajet et de transport sont fixés forfaitairement sur la base d’un système de 5 zones circulaires concentriques, contrairement à l’indemnité de repas identique pour toutes les zones concentriques. Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social. Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille.

Les montants de ces indemnités de petits déplacements sont fixés par les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicales, au niveau de chaque région. Ils sont disponibles sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>. Vous pouvez aussi vous informer auprès du service de renseignements en droit du travail de l’unité départementale de la DIRECCTE du département dans lequel se situe votre employeur.

1. **En cas de cessation de travail due aux intempéries, quels sont mes droits en matière de rémunération ?**

**Réponse** : En cas d’arrêt de travail pour intempéries décidé par l’employeur, le salarié a droit à l’indemnisation pour intempéries prévue par les articles L. 5424-6 et suivants du code du travail, pour chaque heure de travail perdue, à partir de la deuxième heure au cours d’une même semaine ou d’une période continue d’arrêt.

Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir (article L. 5424-8 du code du travail).

L’indemnisation pour intempéries est due au salarié, sous réserve qu’il remplisse les conditions suivantes :

- être présent sur le chantier au moment de l’arrêt de travail,

- justifier d’au moins 200 heures de travail dans le BTP au cours des deux mois précédant l’arrêt de travail,

- ne pas avoir été indemnisé plus de 55 jours depuis le 1er janvier de l’année (articles D. 5424-11 à D. 5424-14 du code du travail).

Le montant de l’indemnisation s’élève à 75% de la rémunération perçue par le salarié à la veille de l’interruption (articles D. 5424-13 et D. 5424-15 du code du travail).

Le salarié reste à la disposition de l’entreprise pendant toute la période d’inactivité du chantier (article D. 5424-18 du code du travail).

Les heures de travail effectuées ultérieurement en remplacement des heures perdues sont rémunérées sans tenir compte de l’indemnisation susvisée (article D. 5424-17 du code du travail).

Branche professionnelle : TRANSPORTS ROUTIERS

1. **Je suis en attente sur un site pour décharger ma marchandise, est-ce que ce temps d’attente doit être payé ?**

**Réponse** : Selon l’article 3b de la Directive européenne 2002-15 du 11 mars 2002, si le temps d’attente est connu par le salarié et qu’il peut vaquer à des occupations personnelles sans devoir rester à proximité du camion, dans ce cas ce temps d’attente est considéré comme un temps de repos donc non rémunéré.

Si au contraire le salarié ne connaît pas la durée de l’attente et doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux, alors ce temps fait partie du temps de travail effectif rémunéré au titre de la «disponibilité » selon la directive.

Branche professionnelle : HOTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

1. **Je suis cuisinier, comment se calcule mon salaire ?**

**Réponse** : La durée conventionnelle du travail hebdomadaire des cuisiniers étant de 43 heures par semaine, le salaire se calcule comme suit :

43 heures X 4.33 (nombre moyen de semaines dans un mois) X 9,77 (taux horaire minimum conventionnel au 1er janvier 2017).

Le salaire inclut en outre un avantage en nature « nourriture » calculé comme suit : nombre de repas fournis X 3,54 € (Minimum Garanti au 1er janvier 2017), et peut parfois inclure un avantage en nature « logement ».

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants du 30 avril 1997, sur le site internet de Légifrance : <https://legifrance.gouv.fr>. Son code d’identification (IDCC) est le 2216.

Branche professionnelle : PARTICULIERS EMPLOYEURS

1. **Comment sont rémunérés les congés payés avec le CESU ?**

**Réponse** : Le salaire qui est versé au salarié inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à 10% de la rémunération brute.

(Références : article 16 e) de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> Son code d’identification (IDCC) est le 2111)

# DURÉE DU TRAVAIL

Branche professionnelle :

BOULANGERIES-BOULANGERIES-PÂTISSERIES ARTISANALES

1. **Je suis artisan boulanger et j’emploie actuellement deux salariés. Je souhaite embaucher sous CDI une vendeuse à temps partiel. Suis-je tenu de l’employer pendant un nombre minimum d’heures par semaine ?**

**Réponse** : L’article L. 3123-27 du code du travail fixe une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel : 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel, c’est-à-dire 104 heures par mois.

La convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales) a réaffirmé la volonté de votre profession d’observer cette garantie minimale. Toutefois, elle prévoit que les employeurs qui ne pourraient offrir cette garantie à leurs salariés à temps partiel, peuvent conclure des contrats pour une durée de travail inférieure, en prenant l'engagement formel de leur garantir des horaires de travail réguliers.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la durée minimale de travail pour le personnel de vente est ainsi ramenée à 6 heures par semaine, réparties sur deux jours au plus (article 21 de la convention collective).

Vous pouvez consulter cette convention collective sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

1. **Je travaille comme ouvrier boulanger dans une petite boulangerie, je commence mes journées certaines fois à 3 heures du matin et d’autres à 5 heures. Les heures que j’effectue la nuit sont payées avec un supplément de 25%, mais j’ai entendu dire qu’elles donneraient droit aussi à des jours de repos.**

**Réponse** : Pour bénéficier de la compensation en repos prévue par l’article 23 de la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales), vous devez être reconnu comme étant un travailleur de nuit. Pour être considéré comme travailleur de nuit selon cette convention collective, le salarié doit :

- soit accomplir au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au minimum 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

- soit accomplir au moins 270 heures de travail de nuit (toute heure de travail effectuée entre 21 heures et 6 heures) dans l’année civile.

Si vous remplissez l’une ou l’autre de ces conditions, vous devez bénéficier, en plus de la majoration de votre salaire horaire, d’une compensation en repos égale à :

- une journée si, dans l'année civile, vous avez effectué au moins 270 heures de travail de nuit ;

- deux journées si vous avez effectué plus de 600 heures de nuit.

Ce temps de repos doit alors être pris au plus tard dans les 3 mois qui suivent l’année civile.

Vous pouvez consulter cette convention collective sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

Branche professionnelle : ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S

1. **Y-a-t-il une durée minimale prévue pour une embauche d’un assistant maternel à temps partiel c’est-à-dire travaillant moins de 45 heures par semaine?**

**Réponse** : En application de l’article L. 423-2 du code de l’action sociale et des familles, la règlementation relative au temps partiel prévue par le code du travail (qui fixe un seuil de 24 heures minimum à défaut d’accord de branche) ne s’applique pas aux assistants maternels, et la convention collective nationale des assistants maternels ne fixe pas de durée minimale hebdomadaire de travail.

Branche professionnelle : GARAGES

1. **Mon employeur ne me permet que 15 jours pour les congés d’été, quels sont mes droits ?**

**Réponse** : Le principe posé par l’article 1.15 de la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes est la prise de quatre semaines au titre du congé principal attribué, soit par fermeture de l’établissement, soit par roulement.

Ce congé principal de quatre semaines peut être fractionné par l’employeur avec l’agrément du salarié, en deux ou plusieurs tranches, mais à la condition que l’une d’elles soit supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l’année en cours.

Il ressort donc de ces dispositions conventionnelles que le salarié doit bénéficier, *a minima*, de 18 jours ouvrables, soit 3 semaines de congés payés au titre du congé principal.

L’employeur est tenu de respecter ces dispositions; en effet, ce dernier est lié par les clauses de la convention collective applicable à son entreprise.

En cas de non-respect de ces dispositions, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts devant la juridiction prud’homale en réparation du préjudice subi.

Vous pouvez consulter la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 1090.

Branche professionnelle : ENTREPRISES DE LA PROPRETÉ

1. **Quelle est la durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté ?**

**Réponse** : Cette durée est fixée, conformément à l’article 6.2.4.1 de la convention collective des entreprises de propreté et en vertu des dispositions de l’article L. 3123-19 du code du travail, à 16 heures par semaine ou 69 h 28 par mois. Une durée inférieure peut être prévue sur demande écrite et motivée du salarié. En contrepartie de ce régime dérogatoire du droit commun, le salarié bénéficiera d’une garantie d’horaires réguliers se reproduisant à l’identique d’une semaine sur l’autre et d’un délai de prévenance de 8 jours ouvrés en cas de modification des horaires. En application de l’article. 6.2.4.1 b de la convention collective, un regroupement d’horaires sera appliqué au salarié à temps partiel. Ce regroupement des horaires de travail du salarié pourra, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités de regroupement différentes, s'opérer sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine, sauf volonté expresse du salarié. La demi-journée comprend un temps de travail rémunéré à minima une heure par vacation. La demi-journée peut comporter deux vacations au maximum, le nombre de vacations étant fixé en fonction de la durée du travail du salarié.

Le tableau ci-dessous récapitule le nombre de vacations et l’amplitude journalière maximale du salarié à temps partiel en fonction de sa durée du travail.

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

Vous pouvez consulter la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 3043.

1. **Je n’ai pas encore 18 ans, est ce que je peux être affecté la nuit sur des chantiers ? Et le dimanche ?**

**Réponse** : Pour ce qui est des chantiers de nuit : la convention collective Nationale des entreprises de Propreté (articles. 4.3.2 et 6.3), interdit le travail aux mineurs (de 16 à 18 ans) sur la plage horaire 21h-6h.

Le code du travail prévoit une liste d’activités dans lesquelles lune dérogation peut est possible pour les jeunes travailleurs à l’intérieur de cette période, mais le secteur de la propreté n’en fait pas partie.

Pour ce qui est du travail le dimanche, le même article prévoit également l’interdiction pour les jeunes travailleurs.

Par ailleurs, en tant que jeune travailleurs vous avez droit à un repos quotidien qui ne peut être inférieur à 12 heures, et à 2 jours de repos consécutifs par semaine (article 4.3.2 de la convention collective).

Vous pouvez consulter la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 3043.

Branche professionnelle : MÉTALLURGIE

1. **Je suis salarié (ouvrier) dans une entreprise du secteur Métallurgie dans le département du Rhône. Je fais actuellement 35h du lundi au vendredi (parfois quelques heures supplémentaires mais récupérées ou payées). Ci-joint mon contrat de travail.**

**Vendredi, on nous a informés que, maintenant, selon la charge de travail, on pourrait être amenés parfois à travailler le samedi. On nous a bien sûr précisé que ces heures seraient des heures supplémentaires donc payées ou récupérées.**

**L’employeur a-t-il le droit de nous imposer de travailler le samedi ?**

**Réponse** : L'employeur peut procéder à des changements d’horaires dans l'entreprise sans obtenir l’accord préalable du comité d'entreprise si cette modification n'est que ponctuelle ou ne concerne qu'un salarié, et n'affecte pas les conditions générales de travail dans l'entreprise.

Ainsi, si les horaires individualisés appliqués dans l'entreprise sont aménagés du lundi au vendredi, l'employeur peut aménager les horaires d'un salarié du mardi au samedi si celui-ci est affecté à des tâches d'entretien et de réparation dont certaines ne peuvent s'effectuer que le samedi : arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 1er juill. 1997, n° 95-12.000, n° 2871 P + B.

Il peut, dans les mêmes conditions, modifier l’horaire initial, si cela ne change pas les horaires définis par votre contrat de travail ou ne modifie pas la durée du travail hebdomadaire ou le salaire.

En l’espèce, votre contrat de travail joint en copie à vos questions, prévoit bien que votre horaire peut être modifié afin de répondre à la charge de travail fluctuante sans que cela puisse être considéré comme une modification du contrat de travail, laquelle supposerait alors votre accord.

Si l’horaire est collectif, l’employeur doit l’afficher dans les lieux de travail où il s’applique, l’employeur établissant un décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents : article L. 3171-2 du code du travail.

L’article suivant du même code indique aussi que l’employeur tient à la disposition de l’agent de contrôle de l’inspection du travail compétent pour l’entreprise, les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. En cas d’horaire collectif, un double est transmis à l’inspecteur du travail avant l’affichage sur les lieux de travail : il en est de même en cas de modification de celui-ci : article D. 3171-3 et D. 3171-4 du code déjà cité.

Branche professionnelle : BÂTIMENT

1. **Ouvrier d’une entreprise de Bâtiment, je travaille régulièrement 42 heures par semaine pour un salaire mensuel de 151h67. Quelles sont les compensations dues en contrepartie de l’exécution de ces heures supplémentaires ?**

**Réponse** : Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, dès lors que l’organisation de votre temps de travail se fait dans le cadre de la semaine, constituent des heures supplémentaires. Elles doivent être soit rémunérées aux taux horaires majorés dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise ou à défaut, par la convention collective nationale du bâtiment, soit 25% pour les 8 premières heures hebdomadaires et 50% au-delà (article 3.17 de la convention collective).

Le paiement peut, le cas échéant, être remplacé par un repos qui devra être majoré dans les mêmes conditions.

Vous pouvez consulter le texte des conventions collectives sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> :

Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu’à 10 salariés : identifiant IDCC 1596

Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés : identifiant IDCC 1597

1. **Salarié dans le secteur du BTP, durant la période de fermeture de mon entreprise pour congés payés, le 15 août est tombé un lundi, comment ce jour férié doit-il être traité ?**

**Réponse** : La rémunération afférente à ce jour doit être maintenue par votre employeur. En effet, l’entreprise étant fermée le jour férié, il n’est pas considéré comme un jour ouvrable et ne peut être, de ce fait, décompté comme un jour de congés payés.

Branche professionnelle : TRANSPORTS ROUTIERS

1. **Quelle est la durée quotidienne maximale de travail d’un chauffeur dans les transports routiers de marchandises ?**

**Réponse** : Cette durée est de 12 heures pour le personnel roulant (article R. 3312-51 du code des transports)

Branche professionnelle : PARTICULIERS EMPLOYEURS

1. **Que signifie « présence responsable » dans le contrat de travail ?**

**Réponse** : Les heures de présence responsable sont celles pendant lesquelles le salarié peut utiliser ce temps pour lui-même, à condition de rester vigilant. Exemple : regarder la télévision pendant la sieste des enfants.

Ces heures de présence responsable doivent être notées dans le contrat de travail. Il est précisé qu’une heure de présence responsable équivaut aux 2/3 d’une heure de travail effectif.

(Références : postes d'emploi à caractère familial (PECF), article 3 b) de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, que vous pouvez consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> Son code d’identification (IDCC) est le 2111).

# MALADIE

Branche professionnelle : BOULANGERIES-BOULANGERIES-PÂTISSERIES

ARTISANALES

1. **J'occupe un poste de vendeuse en boulangerie-pâtisserie et je viens de poser ma démission. Quelles sont les conséquences d’un arrêt maladie pendant la période de préavis ? Est-ce que je peux être sanctionnée en cas d’arrêt de travail ?**

**Réponse** : Vous pouvez être en arrêt maladie pendant le préavis de démission ; cette situation est sans incidence sur son déroulement et sur sa date d’expiration. N’étant pas suspendu pendant votre absence, le préavis continue à courir et se terminera à la date prévue.

Dès l’instant où vous prévenez votre employeur, dans les 48 heures, et que vous justifiez votre absence par l’envoi, sous un délai de 3 jours, d’un certificat médical prescrivant l’arrêt de travail, votre employeur ne peut pas vous sanctionner pour votre absence (article 36 de la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales)).

Vous pouvez consulter cette convention collective sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

Branche professionnelle : ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S

1. **Je suis en arrêt maladie ordinaire, est-ce que j’acquiers des congés payés?**

**Réponse** : Non, les périodes de maladie n’ouvrent pas droit à congés payés. Seuls les cas visés à l’article 12, 1°, c/ de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur, comme le congé maternité par exemple sont assimilés à de l’accueil effectif pour la détermination du nombre de jours de congés payés.

Vous pouvez consulter cette convention collective sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 2395.

Branche professionnelle : GARAGES

1. **J’ai 10 ans d’ancienneté et je suis en arrêt maladie depuis 1 mois, quel impact cela va avoir sur la part variable de mon salaire ?**

**Réponse** : Le principe posé par la jurisprudence est que lorsque la convention collective impose un maintien de salaire en cas de maladie, il convient de prendre en compte la partie variable de la rémunération dès lors que la convention ne l'exclut pas.

Dans le cas d’une rémunération variable, le salaire qui aurait été gagné pendant la période d’absence donnant lieu à indemnisation doit être « significatif au regard de l’absence indemnisée », ce qui peut conduire à retenir soit celui de la période de paie précédant cette absence, soit un salaire moyen perçu au cours d’une période plus longue, le trimestre, par exemple.

L’article 6-04 de la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes prévoit, par ailleurs, pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes, une garantie de rémunération.

Ainsi, lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50% du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article (situation des conventions de forfait).

Vous pouvez consulter la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 1090.

Branche professionnelle : ENTREPRISES DE LA PROPRETÉ

1. **Cela fait plus de 8 mois que j’ai été arrêté, après une chute chez un client, et mon médecin veut encore prolonger mon arrêt de travail. J’ai lu sur internet, que mon patron pourrait me licencier, est-ce vrai ? (j’ai 12 années d’ancienneté)**

**Réponse** : La convention collective des entreprises de propreté prévoit à l’article 4.9.1 un mécanisme dit de garantie d’emploi permettant de protéger le salarié d’une rupture de contrat en cas d’arrêt de travail. Ce dispositif est fonction de l’ancienneté du salarié et de la durée d’arrêt :

|  |  |
| --- | --- |
| **Durée de l’arrêt de travail** | **Ancienneté** |
| 2 mois | après la période d’essai et jusqu’à un an |
| 4 mois | 2 ans d'ancienneté jusqu'à 3 ans d'ancienneté  révolus ; |
| 5 mois | 4 ans d'ancienneté jusqu'à 8 ans d'ancienneté |
| 9 mois | à partir de 9 ans d'ancienneté. |

L’employeur qui veut licencier un salarié doit respecter la procédure de licenciement et ces délais conventionnels.

Dans votre cas, cela est différent : vous me dites avoir fait une chute chez un client ; Il devrait s’agir d’un arrêt de travail suivant un accident de travail, s’il a été déclaré et reconnu comme tel. Le même article de la convention collective prévoit qu’en cas de maladie professionnelle ou d’accident du travail, l’employeur ne peut pas rompre le contrat de travail.

Vous pouvez consulter cette convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés sur le site [https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr ); son code d’identification (IDCC) est le 3043.

Branche professionnelle : MÉTALLURGIE

1. **Je suis ouvrier dans le secteur de la métallurgie et je suis actuellement en arrêt maladie. Je perçois des indemnités journalières versées par la CPAM, l’employeur doit-il me verser un complément de salaire ?**

**Réponse** : L’article L 1226-1 du code du travail dispose que tout salarié ayant « une année » d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence de travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical et contre visite s’il y a lieu, d’une indemnité complémentaire à l’allocation journalière prévue par l’article L 321-1 du code de la sécurité sociale. Cette indemnité est calculée selon les modalités définies par l’art D. 1226-1 du code du travail, soit 90% de la rémunération brute pendant 30 jours, puis 2/3 pendant les 30 jours suivants.

Les textes conventionnels qui vont sont applicables (Métallurgie : accords nationaux ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres - brochure JO 3109) prévoient des stipulations plus favorables sur l’indemnisation de la maladie, que les dispositions légales et règlementaires :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l’Union européenne.

- Pendant quarante-cinq jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

- Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation (quarante-cinq jours) sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté

Le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

La convention collective ne prévoit aucun délai de carence avant d’appliquer le versement de l’indemnisation.

Les garanties accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir. Attention : si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

J’attire votre attention sur le fait que les dispositions ci-dessus, prévues par les accords nationaux de la métallurgie, s’appliquent à défaut d’accord territorial (régional ou départemental) de la métallurgie ou d’accord d’entreprise plus favorables.

Je vous rappelle que la majorité des conventions collectives peuvent être consultées sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

Branche professionnelle : COMMERCES À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

1. **Une de mes caissières, victime d’une maladie professionnelle, a été déclarée inapte par le médecin du travail à son poste, dois je lui en proposer un autre ?**

**Réponse** : Oui, vous devez lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de votre entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l’organisation, les activités ou le lieu d’exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (article L. 1226-10 du code du travail).

Pour cela vous devez prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu’il formule sur les capacités du salarié à exercer l’une des tâches existant dans l’entreprise.

Le médecin du travail pourra formuler également des indications sur l’aptitude du salarié à bénéficier d’une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Bien entendu, vous pourrez solliciter le médecin pour recueillir son avis.

L’emploi proposé devra être aussi comparable que possible à l’emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Branche professionnelle : BÂTIMENT

1. **Ouvrier d’une entreprise du bâtiment, j’ai été victime d’un accident sur le chantier auquel j’étais affecté. Mon employeur n’a pas fait de déclaration d’accident du travail. Comment-faire pour que je puisse être indemnisé au titre d’un accident du travail ?**

**Réponse** : L’accident du travail est celui qui, quelle qu'en soit la cause, celui survenu au salarié par le fait ou à l'occasion du travail en quelque lieu que ce soit. Peut également être considéré comme accident du travail celui intervenu entre le domicile du salarié et son lieu de travail (articles L. 411-1 et L. 411-2 du code de la sécurité sociale).

La victime d’un accident du travail doit en informer ou faire informer dans les 24 heures son employeur. Celui-ci doit alors transmettre à la caisse primaire d’assurance maladie une déclaration d’accident dans un délai de 48 heures (articles L. 441-1 et suivants et R. 441-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

En cas de refus d’un employeur d’effectuer cette déclaration, le salarié peut dans un premier rappeler à son employeur son obligation par un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception et en adresser une copie à la CPAM et à l’inspection du travail dont il relève. En cas de refus persistant de l’employeur, le salarié peut lui-même effectuer cette déclaration dans un délai de deux ans qui suit l’accident (article L. 441-2 du code de la sécurité sociale).

Branche professionnelle : TRANSPORTS ROUTIERS

1. **Quel est mon maintien de salaire en maladie ?**

**Réponse** : Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

Au terme des articles 10 ter de l'annexe I et 17 bis de l'annexe II de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (IDCC 16), les ouvriers et employés doivent bénéficier du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail suivant :

En cas de maladie :

| **Ancienneté** | **Durée du maintien** | |
| --- | --- | --- |
| **À 100%** | **À 75% (\*)** |
| Après 3 ans | du 6ème au 40ème jour | du 41ème au 70ème jour |
| Après 5 ans | du 6ème au 70ème jour | du 71ème au 130ème jour |
| Après 10 ans | du 6ème au 100ème jour | du 101ème au 190ème jour |

(\*)En cas d'hospitalisation les périodes d'indemnisation à 75% visées ci-dessus sont prolongées de 30 jours.

En cas d'accident du travail :

| **Ancienneté** | **Durée du maintien** | |
| --- | --- | --- |
| **À 100%** | **À 75%** |
| Après 3 ans | du 1er au 30ème jour | du 31ème au 90ème jour |
| Après 5 ans | du 1er au 60ème jour | du 61ème au 150ème jour |
| Après 10 ans | du 1er au 90ème jour | du 91ème au 210ème jour |

Vous pouvez consulter la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport sur le site <https://legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est 16.

1. **Qui doit payer le coût des visites médicales « poids lourds » ?**

**Réponse** : Selon l’article 11 bis de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport :

« *Pour le personnel de conduite justifiant au moins de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites sera également pris en charge par l'entreprise.* »

Vous pouvez consulter la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est 16.

Branche professionnelle : HOTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

1. **Que perçoit le salarié en arrêt maladie ?**

**Réponse** : Selon l’article 29 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, l’indemnisation complémentaire intervient dès le premier jour d’absence, en cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de maladie ordinaire, d’accident non professionnel ou d’accident de trajet, elle débute à compter du 8è jour.

Le salarié perçoit un pourcentage de la rémunération brute (y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale) qu’il aurait gagnée s’il avait continué à travailler, et ce, dans les conditions suivantes :

- pendant les 30 premiers jours, 90% de cette rémunération ;

- pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Ces durées d’indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d’ancienneté en plus de la durée d’une année ans requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d’elle puisse dépasser 90 jours.

Le complément de rémunération dû par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et le cas échéant des régimes complémentaires de prévoyance.

Vous pouvez consulter la convention collective des hôtels, cafés, restaurants sur le site [https://legifrance.gouv.fr](https://legifrance.gouv.fr ); son code d’identification (IDCC) est le 1979.

Branche professionnelle : PARTICULIERS EMPLOYEURS

1. **La visite médicale auprès d’un service de santé au travail est-elle obligatoire ?**

**Réponse** : Oui, la convention collective du particulier employeur prévoit une surveillance médicale pour tout type de contrat de travail (temps partiel et temps complet – CDD/CDI).

(Références : article L. 7221-2 du code du travail, article 22 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur que vous pouvez consulter sur le site <https://legifrance.gouv.fr> avec le code d’identification (IDCC) 2111).

Il existe par ailleurs un accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016, étendu, relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs pour les salariés des particuliers employeurs, que vous pouvez consulter dans les mêmes conditions.

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Branche professionnelle : BOULANGERIES-BOULANGERIES-PÂTISSERIES

ARTISANALES

1. **Je suis licenciée par mon nouvel employeur qui a repris la boulangerie-pâtisserie. Il n’a pas besoin d’une vendeuse compte tenu que sa femme travaille au magasin. Il propose que le préavis de licenciement se limite à un mois au lieu de deux afin que je sois libérée plus tôt. Dois-je accepter sans rien perdre de mes droits, d’autant que je n’ai pas d’autre emploi en vue ?**

**Réponse** : La convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales) prévoit que l’employeur doit aux salariés ayant plus de deux années d'ancienneté, ce qui semble être votre cas, deux mois de préavis en cas de licenciement.

De plus, cette convention collective accorde au salarié, pour rechercher un nouvel emploi, deux heures libres par jour au cours de la dernière semaine de préavis. Ces deux heures, rémunérées, seront prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié ; toutefois, un accord peut intervenir permettant, entre autres, de grouper tout ou partie de ces heures (article 32 de la convention collective).

L’employeur peut dispenser le salarié d’exécuter tout ou partie du préavis.

En ce qui vous concerne, la proposition de réduire d’un mois le préavis qui vous est dû, ne constituera pas, si vous l’acceptez, une dispense à l’initiative de votre employeur, mais une décision prise d'un commun accord entre les deux parties.

Ceci a pour conséquence qu’aucune indemnité compensatrice de préavis dite encore « indemnité de brusque rupture » ne sera obligatoirement versée par l'employeur.

Par contre, si vous refusez sa proposition et que votre employeur est désireux de se séparer de vous un mois plus tôt, il devra décider seul de vous dispenser d’effectuer une partie du préavis et devra vous verser cette indemnité compensatrice qui se cumule avec l’indemnité de licenciement et qui correspond aux salaires et avantages, y compris l'indemnité de congé payé, que vous auriez perçus si vous aviez travaillé pendant cette période (article L. 1234-5 du code du travail).

Il est donc conseillé de vous faire confirmer par écrit par l’employeur que l’inexécution partielle du préavis donnera lieu, y compris si vous l’acceptez, au versement de cette indemnité.

En raison de l’existence, dans certains départements, d’une annexe à la convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie (entreprises artisanales), vous êtes invité à consulter celle qui intéresse éventuellement votre lieu de travail et qui peut contenir des dispositions particulières en matière de préavis de licenciement.

Vous pouvez accéder gratuitement à la convention collective applicable à votre employeur ainsi qu’à ses annexes départementales sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 843.

Branche professionnelle : ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S

1. **Je suis employeur d’un assistant maternel, dois-je motiver la lettre de retrait de mon enfant ?**

**Réponse** : Le droit de retrait peut s’exercer librement par l’employeur en application de l’article 18 de la convention collective nationale des assistants maternels, il ne s’agit pas d’une procédure de licenciement. La rupture du contrat de travail qui résulte du retrait de l’enfant accueilli n’a pas à être motivée.

Cependant, le motif ne devra pas être discriminatoire. Est discriminatoire, la rupture du contrat de travail qui intervient notamment :

- en raison de l’état de santé du salarié,

- en raison de l’état de grossesse de la salariée,

- de son âge,

- de ses origines,

- de son handicap,

- de son appartenance syndicale,…

(article L. 1132-1 du code du travail).

De plus, en cas de grossesse, de maternité ou après les 10 semaines suivant le congé de maternité (article L. 1225-4 du code du travail), la rupture du contrat de travail ne peut être opérée qu’en cas de faute grave du salarié ou d’impossibilité de maintenir le contrat. Pendant le congé de maternité, aucune rupture du contrat n’est possible.

Vous pouvez consulter la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur sur le site <https://legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 2395.

1. **L’agrément de l’assistant maternel qui accueille mon enfant est suspendu, que dois-je faire ?**

**Réponse** : Le retrait forcé du fait de la suspension de l’agrément s’impose au salarié et à l’employeur. Par conséquent, le contrat de travail doit être rompu par l’employeur par lettre recommandé avec avis de réception à la date de notification de la suspension ou du retrait d’agrément par le Conseil départemental. Aucune indemnité de préavis ou de rupture n’est due à l’assistant maternel (article L. 423-24 du code de l’action sociale et des familles). L’employeur sera redevable uniquement de l’indemnité compensatrice de congés payés.

Branche professionnelle : ENTREPRISE DE PROPRETÉ

1. **Je travaille dans une entreprise de nettoyage de locaux. J’ai reçu ma convocation pour un entretien de licenciement, quels sont mes droits pour le préavis ?**

**Réponse** : L’article L. 1234-1 du code du travail prévoit effectivement le droit à un préavis en cas de licenciement. Ce dernier n’est toutefois pas dû en cas de faute grave.

La durée du préavis est fixée par la loi à l’article L. 1234-1 du code du travail comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté (service continu)** | **Durée du préavis** |
| <6 mois | ~ |
| 6 mois à deux ans | 1 mois |
| ≥ 2 ans | 2 mois |

Le contrat de travail ne pourra préciser une durée inférieure à ces dispositions légales.

La durée du préavis est également précisée par ce même article, mais également, dans votre cas, par l’article 4.11.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté. La durée du préavis est ainsi modulée en fonction de votre ancienneté de votre catégorie de personnels (une distinction est faite entre les personnels agents de propreté, employé, technicien et agents de maîtrise et cadre).

|  |  |
| --- | --- |
| **Personnel agent de propreté** | |
| *Ancienneté (service continu* | *Durée du préavis* |
| de 1 mois à 6 mois d'ancienneté | 1 semaine |
| de 6 mois à 2 ans d'ancienneté | 1 mois |
| plus de 2 ans d'ancienneté | 2 mois |
| **Personnel employé** | |
| *Ancienneté (service continu* | *Durée du préavis* |
| de 1 mois à 2 ans d'ancienneté | 1 mois |
| plus de 2 ans d'ancienneté | 2 mois |
| **Personnel technicien et agent de maîtrise** | |
| *Ancienneté (service continu* | *Durée du préavis* |
| de 2 mois à 2 ans d'ancienneté | 1 mois |
| plus de 2 ans d'ancienneté | 2 mois |
| **Personnel cadre** | |
| *Ancienneté (service continu* | *Durée du préavis* |
| À l'expiration de la période d'essai. | 3 mois |

La convention collective prévoit également un droit à temps de recherche d’emploi au cours du préavis (art. 4.11.1).

Concrètement, le salarié a le droit à deux heures par jours pour rechercher un emploi s’il est à temps plein, et proportionnellement autant s’il est à temps partiel. S’agissant d’un licenciement, ces heures de recherche d ‘emploi sont rémunérées par l’employeur. La Convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011 précise que ces heures pourront être regroupées en fin de préavis ou prises chaque jour 1 fois au choix du salarié, 1 fois au choix de l'employeur.

L’employeur qui ne respecte pas le préavis doit verser une indemnité de préavis égale à la rémunération du prévis non effectué (art. 4.11.1).

Vous pouvez consulter cette convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr> ; son code d’identification (IDCC) est le 3043.

1. **Je suis laveur de vitres, et démissionne de mon entreprise. Suis-je astreint à une clause de non-concurrence ?**

**Réponse** : La convention collective des entreprises de la propreté (IDCC 3043, disponible sur Légifrance) ne contient pas de stipulations relatives aux éventuelles clauses de non-concurrence.

Toutefois, je vous invite à vérifier si votre contrat de travail ne contient pas une telle clause, à laquelle vous seriez alors astreint sous réserve que celle-ci soit licite.

En l'absence de dispositions légales, c’est la jurisprudence qui a défini les conditions de validité des clauses de non-concurrence.

Ainsi, la Cour de cassation subordonne la validité d'une clause de non-concurrence au respect de cinq conditions :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,

- être limitée dans le temps,

- être limitée dans l'espace,

- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,

- comporter pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une contrepartie financière.

(Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 99-43.334; Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.135, Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.387, Cass. soc., 18 sept. 2002, n° 00-42.904).

Ces conditions sont cumulatives. L'absence de l'une d'entre elles entraîne la nullité de la clause.

Vous pouvez consulter la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés sur le site [https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr ); son code d’identification (IDCC) est le 3043.

Branche professionnelle : MÉTALLURGIE

1. **Je travaille dans une entreprise de métallurgie de la Drôme et je suis classé au niveau IV. Je vais démissionner en ne respectant que 2 semaines de préavis comme le prévoit l’accord national sur la mensualisation dans la métallurgie. Mon employeur n’est pas d’accord et me dit que je dois respecter le préavis de 2 mois prévu dans la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche. Suis-je dans mon droit ?**

**Réponse** : L’accord national du 10 juillet 1970 modifié relatif à la mensualisation dans la métallurgie précise dans son article 16 que pour chaque sujet traité, il se substitue, s’il est plus favorable, à l’ensemble des clauses relatives au même sujet, des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Par décision en date du 7 février 2012 (n° 09-70130), la Cour de cassation s’est prononcée sur la question :

« Pour la Cour, il y a donc bien une situation de concours qui doit se régler par l’application de la disposition la plus favorable aux salariés. En l’espèce, les salariés classés aux niveaux IV et V de la classification de la convention collective départementale doivent donc se voir appliquer le préavis de démission de 2 semaines prévu par l’accord national sur la mensualisation, plus favorable que les préavis de 2 et 3 mois prévus par la convention collective départementale ».

Branche professionnelle : COMMERCES À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

1. **Je suis dirigeant d’un supermarché, puis je rompre le contrat de travail de ma salariée qui se trouve en état de grossesse médicalement constatée ?**

**Réponse** : Il vous est en principe interdit de rompre son contrat pendant sa grossesse et pendant l’intégralité des périodes de suspension auxquelles elle a droit conformément aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l’expiration de ces périodes (article 7-6.4.1 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Il ne sera possible de procéder à la rupture de son contrat qu’en cas de faute de l’intéressée ou de l’impossibilité où vous vous trouvez, de maintenir son contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l’accouchement. Dans ce cas la résiliation du contrat ne pourra prendre effet ou être signifiée pendant la période suspension de son contrat résultant du congé maternité.

Branche professionnelle : TRANSPORTS ROUTIERS

1. **Je vais quitter mon entreprise de transports routiers, est-ce que je dois rendre ma carte conducteur à mon patron ?**

**Réponse** : Non, la carte de conducteur est demandée par le conducteur lui-même, même s’il appartient à l’entreprise de faire les démarches nécessaires.

La carte de conducteur est personnelle donc le conducteur garde sa carte même s’il démissionne de l’entreprise qui la lui a fournie (articles 26 et 27 du Règlement UE 165/2014 du février 2014)

Branche professionnelle : HOTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

1. **Dans les HCR, quel est le préavis de démission ?**

**Réponse** : Le préavis de démission diffère suivant la qualification. Il est de :

- 8 jours pour les employés ayant moins de 6 mois d’ancienneté, de 15 jours pour ceux ayant entre 6 mois et moins de 2 ans d’ancienneté, et d’1 mois pour ceux ayant 2 ans d’ancienneté et plus,

- 15 jours pour les agents de maîtrise ayant moins de 6 mois d’ancienneté, d’1 mois pour ceux ayant entre 6 mois et moins de 2 ans d’ancienneté, et de 2 mois pour ceux ayant 2 ans d’ancienneté et plus.

- 1 mois pour les cadres ayant moins de 6 mois d’ancienneté, et 3 mois pour ceux ayant 6 mois d’ancienneté et plus.

(Article 30.1 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, que vous pouvez consulter sur le site <https://legifrance.gouv.fr> avec son numéro d’identification (IDCC) 1979).

Branche professionnelle : PARTICULIERS EMPLOYEURS

1. **Que se passe-t-il pour les salariés du particulier employeur, en cas de décès de celui-ci ?**

**Réponse** : La convention collective prévoit que le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers : le contrat est rompu à la date du décès de l’employeur (la procédure de licenciement doit être respectée).

(Références : Décès de l’Employeur, article 13 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, consultable sur le site internet <https://legifrance.gouv.fr> ; son numéro d’identification (IDCC) est le 2111).