

Quelle que soit la taille de mon entreprise

grande, moyenne, petite ou très petite



AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS

SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET DU PARTICULIER EMPLOYEUR:

VOUS AVEZ DES QUESTIONS? FO VOUS RÉPOND!

La question

Vendeuse en boulangerie artisanale, je suis en CDI (24 heures). La boulangerie était fermée le 25 décembre, dois-je rattraper cette journée?

➔ La réponse de FO

Par principe, un jour chômé pour cause de fermeture d'entreprise ne doit pas être récupéré. En effet: «*Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération*» (C. trav., art. L.3133-2). De plus, à la condition d'avoir trois mois d'ancienneté, le jour férié chômé est rémunéré (C. trav., art. L.3133-3).

La question

À l'issue de la journée de travail, le comptage de caisse est-il comptabilisé dans nos heures de travail?

➔ La réponse de FO

Le comptage de votre caisse est une prestation de travail qui doit être effectuée pendant votre temps de travail et doit donc être rémunérée comme du temps de travail effectif.

En effet, juridiquement, il s'agit d'un «*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*». C'est une disposition d'ordre public à laquelle on ne peut pas déroger (C. trav., art. L. 3121-1).

La question

Après plus de trente ans d'ancienneté dans un salon de coiffure, j'ai décidé de faire valoir mes droits à la retraite. Existe-t-il une prime de départ et quel est son mode de calcul?

➔ La réponse de FO

La convention collective de la coiffure renvoie aux dispositions légales en termes d'indemnité de départ à la retraite (à l'initiative du salarié) (CCN 7-5-2). Ainsi, sauf dispositions plus favorables dans un accord d'entreprise, ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent.

Aux termes de l'article 1237-3 du Code du travail, «*tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite*».

Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ses modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement ».

L'indemnité sera égale à (C. trav. Art. D.1237-1):

- un demi-mois de salaire si l'ancienneté de la salariée est comprise entre dix et quinze ans;

- un mois de salaire si l'ancienneté de la salariée est comprise entre quinze et vingt ans;

- un mois et demi de salaire si l'ancienneté de la salariée est comprise entre vingt et trente ans;

- deux mois de salaire si l'ancienneté de la salariée est de plus de trente ans.

En dessous de dix ans d'ancienneté, aucune indemnité légale de départ en retraite n'est octroyée.

«*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé:*

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite;

- soit le tiers des trois derniers mois (dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion) » (C. trav., art. D.1237-2).

Par conséquent, votre indemnité de départ en retraite sera évaluée à deux mois de salaire. Le versement de celle-ci est attribué lors de la première liquidation complète de la retraite (C. trav., art. L.1237-9).



**RETROUVEZ BIEN PLUS
DE RÉPONSES
ET D'INFORMATIONS
SUR LE SITE FO DÉDIÉ
POUR VOUS: INFO-TPE.FR**





**Quelle que soit la taille
de l'entreprise**

grande, moyenne, petite ou très petite

**FO AUX CÔTÉS
DE TOUS
LES SALARIÉS**

**Salaire, emploi, conditions de travail, formation,
négociation, conventions collectives,
protection sociale, prévoyance,
conseil, aide, défense**

*J'ai un problème au boulot,
j'appelle*



FO aux côtés de tous

FO regroupe des femmes et des hommes **libres**, dans une organisation **indépendante**, unis pour défendre et améliorer les **droits** des salariés, en obtenir de nouveaux.

FO est fondamentale
aux valeurs
Liberté - Égalité -
mais aussi

Les militants **FO** sont au plus proche de la réalité du terrain et des métiers pour **représenter** les salariés.

Un syndicat pour tous !

Salariés d'une grosse entreprise mais aussi d'une toute petite entreprise, agent d'un service public, retraités et chômeurs, jeunes et cadres.



C'EST POUR QUI ?

Vendeuse en boulangerie, préparateur en pharmacie, concierge, assistante maternelle, boucher, intermittent du spectacle, coiffeuse, clerk de notaire, salarié de l'agro-alimentaire, secrétaire médicale, serveur, cuisinier, réceptionniste en hôtel...

Tous ont leur place à Force Ouvrière !

FO

est là pour vous accompagner, vous conseiller, vous

us les salariés !

ntalement attachée
républicaines
- **Fraternité - Laïcité**,
de **Solidarité**.

C'EST QUOI ?



Ce sont les syndicats qui, au niveau national, négocient vos droits liés à votre **convention collective**, votre salaire, votre protection sociale (régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé), vos droits à la formation professionnelle.

Pour les salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et du particulier employeur, c'est d'autant plus vrai qu'ils ne bénéficient pas d'une représentation syndicale directe. Les syndicats jouent un rôle essentiel au niveau de la **branche professionnelle**.

Ce que défend FO

Salaires, retraite, Assurance chômage, santé au travail, conditions et temps de travail, droit à congés, égalité professionnelle, handicap, lutte contre toute forme de discrimination...

***FO**, c'est la force de la proximité*

avec plus de 23 000 implantations partout en France, FO est **près de vous**, à travers ses militants, ses Unions départementales et locales et ses Fédérations professionnelles.

vous défendre à chaque étape de votre vie professionnelle.

*Pour connaître ses droits, être conseillé, accompagné et épaulé,
grâce à ses militants engagés, **FO** est à vos côtés !*

Le salarié convoqué à un entretien préalable à son licenciement a le droit d'être assisté par un autre salarié. S'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, il peut se faire assister par un conseiller extérieur, appelé conseiller du salarié, qui peut aussi intervenir lors d'une médiation avec l'employeur, voire lors de la négociation d'une rupture conventionnelle.

**LE CONSEILLER
DU SALARIÉ**

Sa mission consiste à informer le salarié de ses droits dans le cadre de la procédure. Il l'aide à organiser sa défense et rappelle à l'employeur ses obligations légales. Il exerce également un rôle de témoin.

A **FO**, les militants conseillers du salarié sont là pour vous aider.

**LE DÉFENSEUR
SYNDICAL**

Le défenseur syndical est un salarié autorisé à assister ou représenter un autre salarié engagé dans une procédure contentieuse (Conseil de prud'hommes, cour d'appel).

A **FO**, les militants défenseurs syndicaux sont formés pour vous accompagner, vous conseiller et vous défendre.

C'est le tribunal compétent pour régler tout litige survenant entre l'employeur et le salarié (congrés payés, salaire, licenciement, par exemple).

Divisé en 5 sections correspondant aux différents secteurs d'activités (encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses), chaque conseil de prud'hommes est composé d'un nombre égal de conseillers prud'homaux représentant les salariés et les employeurs. Ils sont ainsi les « juges du travail ».

LES PRUD'HOMMES

A **FO**, les conseillers prud'homaux désignés sont formés en droit du travail lors de leur prise de mandat et tout au long de celui-ci pour mieux accompagner les salariés.

**A *FO*, tous ces militants sont formés et ont une réelle connaissance du droit du travail
pour mieux vous accompagner, vous représenter et vous défendre !
Pour les joindre, contactez l'union départementale FO de votre lieu de travail.**

*Je fais confiance à un syndicat
qui me défend.
Je vote*



ÉLECTION PROFESSIONNELLE DANS LES TPE:

JE VOTE POUR MES DROITS, JE VOTE FO

Près de 5 millions de salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des particuliers employeurs sont appelés à voter du 25 novembre au 9 décembre 2024 pour désigner leurs représentants syndicaux.

Ce sont les syndicats qui, au niveau national inter-professionnel et de la branche professionnelle, négocient vos droits liés à votre convention collective, votre salaire, votre protection sociale (régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé), vos droits à la formation professionnelle, vos conditions de travail. Pour les salariés des Très petites entreprises (TPE) et des particuliers employeurs, FO joue un rôle essentiel au niveau de la branche professionnelle.

L'enjeu est important pour que vous soyez bien représentés dans votre branche professionnelle et au sein de votre conseil de prud'hommes.
Votre voix compte.

Qui peut voter? Vous êtes électeur:

- ➡ si vous avez été salarié en CDI, CDD ou contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de 11 salariés ou employé à domicile en décembre 2023;
- ➡ si vous avez 16 ans révolus au 25 novembre 2024;
- ➡ quelle que soit votre nationalité.

Comment savoir si je suis bien inscrit sur la liste électorale?

➡ Vous pouvez vérifier sur le site **election-tpe.travail.gouv.fr** en consultant la liste électorale et en vérifiant si vos informations présentes sont exactes à partir du 2 septembre 2024.

➡ Si vous n'êtes pas inscrit et que vous respectez les conditions ci-dessus, vous pouvez faire une demande d'inscription jusqu'au **30 septembre**.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site **election-tpe.travail.gouv.fr**.

Comment voter?

➡ Vous allez recevoir un premier courrier du ministère du Travail estampillé Élection TPE fin août. Il vous permettra d'aller sur le site dédié **election-tpe.travail.gouv.fr** pour vérifier et mettre à jour vos données personnelles dès le 2 septembre.

➡ Vous recevrez un second courrier mi-novembre avec votre matériel de vote.

➡ **Et si vous ne recevez pas de courrier?**

Vérifiez vos données personnelles (notamment votre adresse postale) en vous connectant à votre espace personnel sur le site **election-tpe.travail.gouv.fr** ou en contactant l'assistance téléphonique au **09 69 37 01 37**.



DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE:

JE VOTE!

Voter c'est simple, rapide et confidentiel. Quelques minutes suffisent:

- soit en ligne en se connectant au site **election-tpe.travail.gouv.fr**;
- soit en renvoyant le bulletin reçu par courrier.

Je vote FO pour être mieux représenté:

- pour un syndicat qui négocie pour moi ma convention collective: mon salaire, mes primes, mon temps de travail, mes congés, mes formations, mes conditions de travail...

Je vote FO pour être mieux conseillé:

- sur mes droits en tant que salarié de TPE ou employé à domicile;
- sur les évolutions qui concernent ma branche professionnelle.

Je vote FO pour être défendu

FAITES-VOUS ENTENDRE. VOTEZ FO!

SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET DU PARTICULIER EMPLOYEUR: VOUS AVEZ DES QUESTIONS? FO VOUS RÉPOND!

La question

Je suis actuellement salariée en boulangerie, celle-ci est ouverte tous les jours de la semaine. Je n'ai aucun jour de repos le samedi ou le dimanche, je voulais savoir s'il y avait un minimum de repos à prendre en samedi ou dimanche par mois?

La réponse de FO

En vertu de l'article L.3132-2 du Code du travail, le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien, ce qui aboutit à un total de trente-cinq heures consécutives de repos hebdomadaire.

Ainsi, l'employeur n'a légalement que l'obligation d'accorder un jour de repos dans la semaine et non deux journées (excepté si cela est expressément prévu dans votre contrat de travail).

Pour ce qui est du travail le dimanche, en raison de l'activité de l'entreprise (boulangerie), l'employeur peut être amené à ouvrir le dimanche et à faire travailler des salariés durant cette journée en attribuant une majoration de salaire de 20% (art. 28 de la CCN).

La question

Chauffeur-livreur, je vais être licencié pour inaptitude à la suite d'un accident de travail. Pourriez-vous m'indiquer quelles indemnités pour solde de tout compte doivent m'être versées dans ce cadre?

La réponse de FO

Outre les différentes sommes susceptibles de vous être dues, liées à l'exécution de votre contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, fonction du quantum des CP acquis et non pris), vous pouvez prétendre à:

- une indemnité compensatrice de préavis (C. trav., art. L. 1226-14);
- une indemnité spéciale de licenciement du double du montant de l'indemnité légale (art. L. 1226-14).

À noter que le délai pour dénoncer les soldes figurant sur votre reçu pour solde de tout compte est restreint: six mois à compter de sa signature.

La question

Préparatrice en pharmacie, notre employeur nous informe, mes collègues et moi, que les prochains congés d'été seront à prendre du 15 juin au 15 septembre. Ayant un enfant scolarisé et un mari qui ne peut prendre des congés que quinze jours en août, quel

recours ai-je pour prendre des vacances avec ma famille?

La réponse de FO

Selon les textes, pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants:

- situation de famille des bénéficiaires (notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie);
- durée de service chez l'employeur;
- activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Dans la pratique, après avoir pris connaissance de ces éléments et des souhaits des salariés, l'employeur utilise son pouvoir de décision et détermine l'ordre de départ en congés pour chacun selon les besoins de l'organisation de l'entreprise.



**RETROUVEZ BIEN PLUS
DE RÉPONSES
ET D'INFORMATIONS
SUR LE SITE FO DÉDIÉ
POUR VOUS: INFO-TPE.FR**

