



**SYNDICAT FO**  
**GROUPE RANDSTAD EN FRANCE**

**LIVRET D'ACCUEIL**

*Utile pour les salarié(e)s intérimaires et  
permanents.*

**FO RANSTAD, LA FORCE DU COMBAT POUR UNE SOCIETE  
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE.**

PETIT HISTORIQUE .....	<i>p.3</i>
INTRODUCTION .....	<i>p.3</i>
A QUOI SERT LA SYNDICALISATION ET POURQUOI ADHÉRER ? .....	<i>p.4</i>
QU'EST-CE QUE LA CONFÉDÉRATION FO ? .....	<i>p.5</i>
QU'EST-CE QUE LA FEC FO ? .....	<i>p.5</i>
LA SECTION FEDERALE DES SERVICES .....	<i>p.5</i>
QU'EST-CE QU'UNE UNION DÉPARTEMENTALE ET UNION LOCALE ? .....	<i>p.6</i>
FO CADRES .....	<i>p.6</i>
SYNDICAT FO GROUPE RANDSTAD EN FRANCE .....	<i>p.7</i>
SECTION SYNDICALE FO GRF .....	<i>p.8</i>
Rôle du syndicat ou section syndicale	
Rôle des Délégués du personnel	
Rôle des CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail)	
Rôle des délégué syndicaux	
Rôle d'un RSS (Représentant de desction syndicale)	
Qu'est-ce que le CE (comité d'établissement) et son rôle	
Ce qu'il faut savoir sur les heures de délégations	
DISCRIMINATION SYNDICALE .....	<i>p.12</i>
CONTRAT DE MISSION DES SALARIES INTERIMAIRES .....	<i>p.13</i>
COMMENT SONT CALCULEES VOS CHARGES SOCIALES CHEZ RANDSTAD? .....	<i>p.14</i>
FORMATION A LA SECURITE .....	<i>p.16</i>
CONTRATS DE MISSIONS .....	<i>p.16</i>
CDI Interimaire	
IFM - Rémunération - Avantages	
QUELQUES TEXTES UTILES SUR VOS DROITS .....	<i>p.19</i>
Droit d'alerte - Droit de retrait	
Pressions morales	
Salariés temporaires	
Entretien professionnel	
Congés payés - Les jours fériés - Les ponts	
Les formations	
A SAVOIR AUSSI .....	<i>p.26</i>
Congés pour évènements familiaux	
Congés paternité - Congés parental	
Le FASTT	
SITE FO RANDSTAD .....	<i>p.29</i>
PARTENARIAT : cabinet d'avocats CBO/Boulangier .....	<i>p.29</i>
CONTACTS DE VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	<i>p.30</i>
BULLETIN D'ADHÉSION .....	<i>p.32</i>

## PETIT HISTORIQUE

FO est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail. Cette "CGT", à l'époque, avait pour seul objet, la défense des intérêts des salariés. Par la suite, ce syndicat a subi l'influence politique des communistes, qui provoqua plusieurs scissions. Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au Parti Communiste Français. C'est alors, par conviction, qu'ils créèrent (avril 1948) la Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE (CGTFO).



### Mais pourquoi avoir conservé le sigle CGT ?

Bien sûr, par fidélité à l'idéal de liberté et d'indépendance syndicale, qui était à l'origine de la création du mouvement syndical interprofessionnel, mais aussi pour garder ses racines et continuer le véritable syndicalisme indépendant. Aujourd'hui FO - historiquement et juridiquement la CGTFO - est le seul syndicat français libre et indépendant à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et, de façon générale, de toute influence extérieure au syndicat.

**C'est sa force, c'est votre force.**

## INTRODUCTION

**FORCE OUVRIERE** est une organisation syndicale qui n'a pas d'appartenance politique et religieuse, ce qui veut dire que chaque adhérent a libre choix de choisir ses convictions et dans le respect de notre démocratie.

**FORCE OUVRIERE** est une organisation syndicale qui revendique sa liberté d'opinion et les intérêts des salariés sans cesse menacés par un patronat qui institutionnalise la précarité.

**FO** respecte les diversités et a comme seul objectif de rassembler tous les salariés, quelles que soient leurs opinions personnelles sur la base d'un dénominateur commun : la défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Choisir **FO** c'est faire le choix d'un syndicalisme exigeant (refus du syndicalisme d'accompagnement) et constructif (refus du syndicalisme systématiquement contestataire) : Force Ouvrière est pour la négociation chaque fois que cela est possible, Force Ouvrière sait aussi construire le rapport de force lorsque cela est nécessaire. Force Ouvrière répondra toujours à vos attentes car à FO ce sont les adhérents qui donnent le mandat à leur représentant : respecter le mandat, c'est respecter l'adhérent.

Se syndiquer ce n'est pas « jouer contre » son entreprise, mais c'est au contraire la possibilité d'y être actif, de proposer, d'avertir et de prévenir ; de nous battre pour nos conditions de travail et de salaire. Se syndiquer, c'est aussi pouvoir conserver ses droits, les défendre et les faire progresser. Se syndiquer, c'est pouvoir s'unir pour être plus forts et se faire respecter.

## A QUOI SERT LA SYNDICALISATION ET POURQUOI ADHERER ?

La syndicalisation permet aux salariés permanents et intérimaires à mieux connaître leurs droits, de les faire respecter, d'en acquérir d'autres. Pour que la liberté ait un sens, il est indispensable que les garanties et droits collectifs soient effectivement reconnus. Il permet aussi d'assurer la défense des salariés qui rencontrent des difficultés dans les entreprises et employeurs.

Pour cela, dans les entreprises de travail temporaires, FO s'est organisé pour être aux plus proches de vous tous. Dans les entreprises de travail temporaires, vous pouvez avoir accès aux coordonnées de vos élus dans vos agences des Délégués Syndicaux, Délégués du personnel et des élus des comités d'Etablissements. C'est par l'action et la revendication que nous faisons avancer les choses pour tous !



Se syndiquer ce n'est pas « jouer contre » son entreprise, mais c'est au contraire la possibilité d'y être actif, de proposer, d'avertir et de prévenir ; de nous battre pour nos conditions de travail et de salaire.

Seulement pour être entendus nous devons être représentatifs et avoir un syndicat qui désigne son délégué syndical. Il est donc important d'adhérer à un syndicat. Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus et écoutés, plus nous pourrons alerter la direction sur les difficultés du quotidien, plus nous pourrons agir pour nous même, sans jamais être dans la cogestion ; chacun son rôle, nous sommes le syndicat des salarié(e)s des garanties collectives solidaires et de la feuille de paye.

Adhérer à FO c'est adhérer à un syndicat libre et indépendant de toutes idéologies religieuses et politiques.

## QU'EST-CE QUE LA CONFÉDÉRATION FO ?

**Force ouvrière** ou **FO** - nom usuel de la **Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)**, qui témoigne de ses origines cégétistes — est une **confédération syndicale française**, créée en **1947**.

**Un rôle : regrouper les salariés (actifs, chômeurs et retraités) au-delà de leurs choix politiques, religieux ou philosophiques pour représenter leurs intérêts communs. Les statuts de l'organisation constituent la charte commune délibérément choisie (statuts de Force Ouvrière).**

## QU'EST-CE QUE LA FEC FO ?

La Fédération des Employés et Cadres regroupe une multitude de sections Fédérales, tel que les Assurances, Crédits, Casinos, VRP, CCI, Tourisme, ect....

La Section fédérale des Organismes Sociaux Divers et Divers (OSDD) qui couvre les salariés travaillant dans les caisses de retraites complémentaires, les organismes de prévoyance, mutuelles, CANAM, CANCAVA, ORGANIC, mais aussi les salariés d'un certain nombre d'autres secteurs (les «divers») du travail temporaire des salariés intérimaires et permanents en autre.

Elle défend les intérêts matériels et moraux de ces travailleurs, notamment en matière de salaire, de conditions de travail ou de protection sociale sans distinction d'âge, de sexe ou de nationalité.

Attachées aux valeurs démocratiques, républicaines et laïques, la FEC ne conçoit son existence et son action que dans l'indépendance la plus complète vis-à-vis du patronat, des gouvernements, des partis politiques et des religions.

## LA SECTION FEDERALE DES SERVICES :

La section Fédérale des services à été crée lors du congrès de la FEC FO en 2013 à Perpignan.

Depuis sa mise en place, certains métiers ne sont plus rattachés à l'OSDD.

Elle regroupe les métiers des services tels que l'Informatique, conseil et service, le Travail temporaire, l'Immobilier, les Prestataires de Services, les Paris et Jeux, les Professions Libérales et le SNEPAT (Associatif et Sportif).

Depuis sa création, la section fédérale est plus proche du terrain, de ses adhérents, syndicats et camarades, ainsi de l'aide et soutien qu'elle nous apporte dans nos combats quotidien.

## QU'EST-CE QU'UNE UNION DÉPARTEMENTALE ET UNE UNION LOCALE ?

**Une Union Départementale** regroupe tous les syndicats et des syndiqués d'un même département membre de la confédération indépendamment de leur profession. Dans la plupart des cas, les « UD » constituent les relais locaux de l'organisation nationale. Elles peuvent être elle-même relayées par des unions locales.

Elle regroupe tous les syndicats Force ouvrière d'un même département, afin de les aider quotidiennement dans leurs actions, leur rôle étant de coordonner l'action interprofessionnelle.

Les secrétaires généraux d'UD sont les représentants de la confédération ou de l'union dans le département. Ils siègent dans les instances dirigeantes nationales de l'organisation.

**Une Union Locale** est une antenne, un bureau qui est rattaché à l'Union Départementale afin de pouvoir représenter FORCE OUVRIERE dans tout le département. L'Union Locale joue un rôle important dans la création de syndicat. Les Unions locales sont chargées d'organiser l'activité confédérale au plus près du terrain en rassemblant les syndiqués des différents secteurs.

### FO-CADRES :



C'est l'union syndicale confédérale des cadres et ingénieurs au sein de Force ouvrière. Elle regroupe l'ensemble des cadres et ingénieurs adhérents de leur syndicat de base.

Troisième organisation syndicale interprofessionnelle chez les cadres et ingénieurs, FO-Cadres se caractérise par son indépendance politique et sa liberté d'action. Attachée au modèle républicain et à ses valeurs, FO-Cadres place son engagement syndical uniquement sur le terrain de la défense des intérêts matériels et moraux des cadres et ingénieurs.

Reconnaître leur rôle et leur place essentiels dans le monde économique, défendre leurs droits au même titre que les autres salariés, en conquérir de nouveaux pour tenir compte des mutations du monde du travail, être à leurs côtés pour obtenir des conditions de travail qui soient respectueuses des personnes, sans altération sur leur santé, assurant l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, militer pour des rémunérations plus justes, à la hauteur de leur engagement professionnel, lutter contre la discrimination sous toutes ses formes, et qui participent à une meilleure reconnaissance professionnelle des cadres et ingénieurs dans le secteur privé tout comme dans le secteur public.

## **FO GROUPE RANDSTAD EN FRANCE :**

FO à vu le jour en 1998 dans la société en section syndicale, rattachée à la Fédération des Employés et Cadres. Depuis juin 2012, notre section syndicale s'est constituée en syndicat d'entreprise.

**Notre syndicat est rattaché à l'Union Départementale FO de RODEZ, Aveyron (12), dont le secrétaire Général est René MORI.**

Lors des dernières élections professionnelles, FO a quadruplé le nombre d'élus dans les CE et DP en ayant obtenu sa représentativité syndicale au sein du Groupe Randstad France depuis l'instauration de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale.

FO a été le premier syndicat à avoir signé les accords suivants :

- Accord égalité Femmes/Hommes
- Accord sur la Qualité de Vie au Travail

Nous avons été signataire de l'accord sur votre protection santé, l'accord sénior, et l'accord sur le STRESS, ceci avec des commissions de suivi pour leurs strict applications.

En ce qui concerne nos revendications, FO réclame toujours un SMIC à 1700€ Brut, car plus les salaires seront élevés, plus la consommation sera en progression, plus il y aura du travail pour tous, la retraite à 60 ans et le retour des 37,5 années de cotisations, une meilleure protection sociale pour tous, moins de taxes qui nous étouffent et ne font qu'appauvrir les classes moyennes et les plus démunis.

FO revendique un meilleur partage des profits que réalise le Groupe Randstad France envers ses salariés, la reconnaissance des salariés du réseau et intérimaires sur leurs conditions de travail qui ne cesse de se dégrader !

FO demande que le système de variable pour les collaborateurs permanents soit refondu de manière à ce que toutes et tous puissent en bénéficier. Or, actuellement les objectifs sont trop élevés pour pouvoir pleinement en bénéficier !

FO revendique qu'une prime à la participation soit reversée à tous les salariés intérimaires et permanents chaque année : La société en a largement les moyens ! La prime sur la participation n'est plus en vigueur chez Randstad depuis 2009, alors que l'entreprise dégage toujours des profits !!!

FO réclame la mise en place du document unique pour tous les salariés intérimaires, ce document est présent dans les entreprises utilisatrices pour les intérimaires il n'en ai pas moins qu'il est non accessible pour les CHSCT de notre groupe, sachant de plus que les salaires sont bien édités par notre entreprise.

FO demande que les CE fassent plus de social pour les salariés intérimaires et permanents qui sont en difficultés, ce qui est loin d'être le cas, demande moins de critères d'heures trop élevés dans certains CE pour l'attribution de cadeaux pour que davantage de salariés puissent en profiter (intérimaires, CDD, temps partiel).

FO se bat pour que les inégalités de traitements pour les salariés qui font le même travail et ne sont pas rémunérés de la même façon.

FO demande depuis 2011, **la reconnaissance de l'ancienneté** dans l'entreprise et toujours refuser par les hautes instances de notre groupe ! L'attribution de la médaille du travail par la société, ainsi qu'une prime, reconnaissance du travail accompli.

FO réclame un meilleur suivi de carrière professionnelle pour les salariés intérimaires et permanents, une montée en compétence, insuffisant actuellement.

## SECTION SYNDICALE FO GRF :

Depuis le mois de décembre 2014, nous avons une section syndicale FO GRF et nous ne pouvons que nous féliciter de notre progression. Un représentant syndical de cette section a été mis en place par notre section Fédérale des services.

Suite aux dernières élections, FO n'était plus représentatif au sein de GRF selon la loi du 20 août 2008.

L'action de FO en fut très largement impactée. Impossible d'avoir des tracts sur l'intranet ou de pouvoir les distribuer, plus de délégué syndical pouvant participer aux négociations avec la direction ou aux NAO. Dans ces conditions, difficile de vraiment faire entendre la voix de FO et défendre l'intérêt des salariés de GRF.

Les prochaines élections arrivent et le syndicat **FO Groupe Randstad en France** vient de créer une nouvelle section au sein de GRF, donnant ainsi un nouveau départ pour la défense des salariés de GRF.

## RÔLE D'UN SYNDICAT ET D'UNE SECTION SYNDICALE :

Les syndicats assurent la **défense des intérêts des salariés**, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils assurent un rôle de communication important au sein



de l'entreprise en transmettant aux salariés les informations qu'ils auront obtenues lors des comités d'entreprise. En cas de conflit avec l'employeur, les syndicats peuvent engager des actions de protestation (grèves, manifestations, pétitions...).

Depuis la loi du 20/08/2008 une section syndicale d'entreprise peut être créée dans n'importe quelle entreprise par des syndicats qui possèdent au moins

2 salariés encartés dans l'entreprise ou l'établissement. Une «section syndicale» est un groupement de salariés qui, à l'initiative d'un syndicat représentatif, est chargé par ce dernier de faire valoir les intérêts moraux ou matériels, collectifs ou individuels de ses membres.



## RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL :

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...). Les salariés permanents mais aussi extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.
- Saisir l'inspecteur du travail de tout problème d'application du droit du travail. Les délégués sont les interlocuteurs privilégiés de l'inspecteur du travail et peuvent l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.
- Assister les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur (entretien préalable au licenciement par exemple), pour favoriser la conciliation entre les deux parties et, éventuellement, apporter leur témoignage en justice.

## RÔLE DES CHSCT :

Le CHSCT contribue à la **protection de la santé et de la sécurité des travailleurs** de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT analyse des conditions de travail et des risques professionnels liés surtout à la délégation des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices, à la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées

Il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement au travail.

Le CHSCT analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

**Il a aussi le rôle de contribuer à l'élimination des dangers dans l'entreprise en sensibilisant, en informant et en prévenant ET SUR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL.**

De même, il est prévu que le C.H.S.C.T. soit saisi une fois par an au moins de l'ensemble des questions relevant de sa compétence (bilan et programme annuel du chef d'entreprise).

Le CHSCT peut aussi mettre des droits d'alerte sur les salariés permanents qui rencontreraient des difficultés au sein de leurs agences, sur leurs conditions de travail, rapports conflictuels entre collègue ou hiérarchie...

Il peut demander de mettre en place une expertise sur les conditions de travail, PSE, Stress, entre autre.

Vous l'aurez certainement compris que l'instance du CHSCT est l'organe la plus importante dans l'entreprise.

## RÔLE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX :

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs

l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il assiste à l'entretien préalable à une sanction disciplinaire, si le salarié le souhaite. Le DS peut également assister, voire représenter les salariés auprès du conseil des prud'hommes.

En ce qui concerne la défense des intérêts des salariés, les DS présentent notamment les revendications des salariés auprès de l'employeur et représentent leur syndicat dans la négociation collective d'entreprise (négociation annuelle obligatoire, négociation du protocole d'accord préélectoral). Ils sont habilités à défendre les salariés à propos des conditions de travail (pénibilité, travail de nuit, protection des femmes enceintes, harcèlement sexuel) et peuvent assister les délégués du personnel au cours de réunions avec l'employeur.

### **RÔLE D'UN RSS (REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE) :**

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs. Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un **délégué syndical** aux prérogatives plus étendues.

### **RÔLE DES COMITÉS D'ETABLISSEMENTS (CE) :**

Le comité d'entreprise (C.E.) est une institution représentative du personnel mise en place suite à des élections professionnelles dans les entreprises. En général, il est constitué par des élus appartenant à des organisations syndicales comme FO et il peut y avoir des sans étiquettes, mis en place par les directions.

Le C.E. est consulté dans le cadre de son activité économique, sa voix ne rentre alors pas en ligne de compte. Il ne peut également pas voter sur des sujets relatifs à la gestion de la vie sociale et culturelle de l'entreprise.

Le C.E. doit également être consulté pour tout licenciement collectif à motif économique, pour toute modification du règlement intérieur, et pour tout ce qui a trait à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Il décide des activités pouvant être qualifiées d'activités sociales et culturelles. Pour financer cela, une contribution financière doit être versée par l'employeur, dont le montant minimum est fixé par la loi, c'est-à-dire 0,2% de la masse salariale, bien qu'insuffisante vu le nombre de salariés intérimaires et permanents dans notre société.

Le CE a une obligation de présenter chaque année son bilan comptable, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES HEURES DE DÉLÉGATIONS :**

Les délégués du personnel peuvent utiliser leurs heures soit pendant leur temps de travail ou en dehors du temps de travail sans oublier au préalable d'en informer l'employeur et d'en user conformément à l'objet de sa mission.

## **INTÉRIMAIRES :**

Lorsqu'il est utilisé entre deux missions, le crédit d'heures le salarié temporaire délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise est considéré comme temps de travail et rémunéré en heures travaillées. Ces heures sont considérées comme étant rattachées pour leur rémunération et les charges sociales y afférentes, à son dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu lors des élections professionnelles (**C. trav., art. L. 2315-4 ; C. trav., art.L. 2325-10**).

## **CONGÉS PAYÉS :**

Un délégué DP, CE, DS peut utiliser son crédit d'heures pour l'exercice de son mandat pendant ses vacances.

## **CONGÉS MATERNITÉ VALABLE POUR LES ÉLUS PERMANENTS ET INTÉRIMAIRES :**

Le congé de maternité ne suspend pas le mandat de la salariée, qui peut donc utiliser son crédit d'heures. Toutefois, pendant la période de huit semaines avant et après l'accouchement d'interdiction d'emploi de la salariée (**C. trav.,art. L. 1225-29**), il semble qu'elle ne puisse exercer son mandat de représentant du personnel.

## **LE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE :**

### **• Pour les salariés permanents :**

Le salarié en mi-temps thérapeutique peut exercer son mandat et utiliser ses heures de délégation sur son temps de travail dans la limite du tiers de sa durée de travail.

En revanche, à l'inverse des salariés à temps partiel, il ne devrait pas pouvoir les utiliser hors de son temps de travail, le mi-temps thérapeutique correspondant à un aménagement temporaire du travail destiné à favoriser la guérison du salarié.

### **• Temps partiel :**

Les salariés à temps partiel bénéficient de même crédit d'heures que ceux qui sont à temps complet.

Toutefois, leur temps de travail mensuel ne peut pas être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation de leurs délégations. Les intéressés peuvent utilisés le solde de leur crédit d'heures en dehors de leurs heures de travail (**C. trav.art. L. 3123-29**).

## **LA DISCRIMINATION SYNDICALE :**

Il a fallu attendre la loi du 27 décembre 1968 pour que la liberté syndicale soit reconnue dans l'entreprise en permettant la désignation d'un délégué syndical et la création d'une section syndicale.

L'action syndicale dans l'entreprise avait été cependant reconnue plus tôt de manière indirecte, par l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise et par la loi du 16 avril 1946 relative aux délégués du personnel.

**La loi du 4 août 1982** a complété le dispositif en introduisant dans le code du travail un article qui retient les activités syndicales au nombre des motifs de discrimination interdits, une disposition pénale venant réprimer cette même discrimination.

La discrimination est syndicale lorsqu'elle a pour motif l'appartenance syndicale, la victime pouvant être :

- soit un simple adhérent d'un syndicat
- soit un représentant syndical (délégué syndical, représentant de la section syndical)
- soit un élu exerçant un mandat représentatif (membre du CE, du CHSC, délégué du personnel, conseiller prud'homme ou conseiller du salarié).

## **LA NOTION DE DISCRIMINATION**

La discrimination est un comportement ou un acte qui tend à distinguer un groupe humain ou une personne des autres.

Ce terme est utilisé pour désigner un traitement différent en vertu d'un critère arbitraire interdit par la loi.

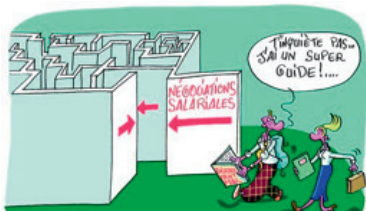
Selon le critère utilisé, et selon le domaine, la discrimination porte un nom spécifique (discrimination raciale, discrimination sexuelle ou discrimination syndicale).

La discrimination suppose deux éléments : un traitement particulier et une absence de justification légitime à ce traitement particulier

On peut distinguer deux types de discriminations syndicales :

- la discrimination entre syndicats
- la discrimination du militant syndical

## **LES NÉGOCIATIONS ET ACCORDS CHEZ RANDSTAD :**



Chaque année la direction à l'obligation de consultés les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations syndicales pour négocier des accords d'entreprises.

L'accord d'entreprise porte sur les domaines suivants : salaires minima, classification, garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la qualité de vie au travail, la GPEC, l'accord sur les séniors. Ces négociations sont faites par les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Comme chaque année, FO participe aux NAO (Négociation annuelle Obligatoire), pour les salariés permanents, elle est considéré comme la plus importante, mais qui bien souvent n'apporte pas des espoirs conséquents en matière d'augmentation des salaires, tickets restau...

Cependant il faut savoir que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les employeurs qui n'auront pas respecté, au cours d'une année civile, l'obligation annuelle de négocier sur les salaires verront le montant de certains allègements de charges diminuer de 10 % et à la 3<sup>ème</sup> année, le montant des allègements est supprimé !

L'entreprise peut être condamnée si elle ne négocie pas sur les thèmes prévus cités ci-dessus. Les organisations syndicales peuvent par ailleurs saisir le tribunal de grande instance en référé pour imposer à l'employeur de leur communiquer les documents et informations nécessaires.

## **CONTRAT DE MISSION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES :**

Le contrat de mise à disposition est conclu par écrit, sous peine d'annulation de la mise à disposition.

Le contrat de mission doit être adressé à l'intérimaire dans les **2 jours ouvrables** suivant le début de la mission.

### **CE CONTRAT DOIT CONTENIR LES MENTIONS SUIVANTES :**

- les motifs de recours au travail temporaire assortis de justifications précises (dont, en cas de remplacement d'un salarié absent, son nom et sa qualification),
- le terme de la mission (ou durée minimale de la mission),
- la période d'essai éventuelle.
- les caractéristiques particulières du poste et la qualification exigée,
- le lieu et l'horaire de travail,
- le montant de la rémunération (montant du salaire, des éventuels avantages et primes), de l'indemnité de fin de mission,
- le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission,
- le cas échéant, la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser, en précisant si ces équipements sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.
- une clause mentionnant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire (si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain).

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

Si le contrat de mission prévoit une période d'essai, sa durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord ou de convention, elle ne peut dépasser la durée suivante :

- 2 jours pour un contrat inférieur ou égal à 1 mois,
- 3 jours pour un contrat compris entre 1 et 2 mois,
- 5 jours pour un contrat supérieur à 2 mois.

### **MODIFICATION DU TERME DE LA MISSION**

Le terme de la mission peut être modifié dans les conditions suivantes :

- terme avancé ou reporté à raison d'un jour pour 5 jours de travail,
- terme avancé ou reporté de 2 jours en cas de mission inférieure à 10 jours,
- terme reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Il faut aussi savoir que les salariés intérimaires en mission, doivent bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice si elles existent dans celles-ci :

- 1 Tickets repas, restaurants
- 2 Prime de 13<sup>ème</sup> mois ou prime annuelle
- 3 Prime de panier
- 4 Primes diverses : Habillements, salissures, douches....
- 5 Primes de déplacements
- 6 Paiement des heures supplémentaires

*\*En cas de non respect de ses avantages, vous pouvez saisir un délégué syndical de la liste qui se trouve à la fin du carnet d'accueil pour faire respecter vos droits.*

### **COMMENT SONT CALCULÉES LES BASES DE COTISATION SUR LES BULLETINS DE SALAIRES ?**

#### **CALCUL DES BASES TRANCHE A (TA) : CAS GÉNÉRAL**

Les calculs sont annualisés.

Pour calculer le plafond Tranche A, il faut se référer au plafond de la Sécurité Sociale, plafond mensuel.

Le plafond TA = jours plafonnés \* (plafond mensuel / 30)

Sur l'année le maximum de jours plafonnés pris en compte pour ce calcul est de 360.

Le brut annuel est comparé au plafond théorique TA annuel, la base de cotisation annuelle en est déduite puis la base de cotisation mensuelle en fonction des bulletins de salaire précédents sur l'année.

Si Brut annuel  $\leq$  plafond TA annuel, la base de cotisation TA annuelle est le brut annuel.

Si Brut  $>$  plafond TA, la base de cotisation TA annuelle est le plafond TA annuel.

### **TAUX DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Les taux pour la retraite complémentaire peuvent être différents selon les entreprises.

Chaque année les organismes de retraite complémentaire définissent un taux pour chaque tranche de cotisation.

Pour 2015 les taux non cadre sont :

TA : 7,75

TB : 20,25

De ces taux sont déduits les taux salarial et patronal de chaque tranche, le total devant être égal au taux défini.

### **TROIS SITUATIONS EXISTENT SELON LA DATE DE CRÉATION DE L'ENTREPRISE :**

1 Pour les entreprises créées à partir de 1999, la répartition est obligatoirement 40/60.

Il faut comprendre que 40% du taux est à la charge du salarié et 60% à la charge de l'employeur.

TA salarial :  $7.75 * 40\% \Rightarrow 3.1\%$

TA patronal :  $7.75 * 60\% \Rightarrow 4.65\%$

TB salarial :  $20.25 * 40\% \Rightarrow 8.1\%$

TB patronal :  $20.25 * 60\% \Rightarrow 12.15\%$

2 Pour les entreprises créées avant 1999, il était possible d'opter pour une répartition 40/60.

Dans ce cas la situation est identique au cas précédent.

3 Pour les entreprises créées avant 1999 et qui avaient une autre répartition, il était possible de conserver la répartition d'origine.

Chez Randstad la répartition est 50/50.

Il faut comprendre que 50% du taux est à la charge du salarié et 50% à la charge de l'employeur.

TA salarial :  $7.75 * 50\% \Rightarrow 3.875\%$

TA patronal :  $7.75 * 50\% \Rightarrow 3.875\%$

TB salarial :  $20.25 * 50\% \Rightarrow 10.125\%$

TB patronal :  $20.25 * 50\% \Rightarrow 10.125\%$

## FORMATION À LA SÉCURITÉ

Tout intérimaire doit recevoir une formation «pratique et appropriée» à la sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, lors de son accueil.

Le temps passé à cette formation, dispensée dans l'agence ou chez l'utilisateur, doit être rémunéré comme temps de travail. Cette formation doit permettre à l'intérimaire d'effectuer sa mission en toute sécurité, en ayant connaissance des risques encourus et des modes opératoires qu'il doit respecter au sein de l'entreprise utilisatrice dans laquelle il est délégué.

## CONTRATS DE MISSIONS :

### LE CDI INTÉRIMAIRE :

#### **FO n'ayant pas été signataire de ce CDI I, doit vous informer :**

FO maintient sa position contre ce nouveau contrat au rabais qui reste bien précaire pour les salariés qui souhaiteront l'adopter ! Avant d'accepter ce contrat, assurez-vous du nombre d'heures proposé, du salaire, car vous le comprenez bien, si vous acceptez ce CDI, vous perdrez VOS IFM, alors négociez bien votre CDI !



#### **CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR CE CONTRAT ET MISSIONS PROPOSEES :**

##### ***Vos missions qui vous correspondent :***

- Des délégations sur 3 emplois maximum (PCS-INSEE), pour accroître vos expériences professionnelles.
- Des délégations dans une zone de mobilité géographique définie, pour maximiser votre employabilité.
- Des missions dans différents types d'entreprises pour découvrir des milieux professionnels variés.
- Un accès à la formation professionnelle pour développer vos compétences.



### **Entre 2 missions :**

- Pendant les périodes d'intermission, vous devez rester joignable aux horaires d'ouverture de l'agence, sauf en période de congés payés ou de formation professionnelle, et vous rendre disponible dans un délai minimum d'une demi-journée.

### **Important aussi :**

- Un suivi régulier de vos missions.
- Une aide à la préparation de vos entretiens chez les clients, conseils carrière...
- Une information régulière sur la sécurité et le bien-être au travail.
- Vos cartes de visite personnalisées.
- La préservation de tous les avantages intérimaires (prévoyance, FASTT, FAFTT...).

### **Licenciement :**

**Quelque soit le motif, vous êtes sous la même enseigne que les salariés permanents en cas de licenciement, c'est-à-dire de droit privé en CDI !**

**Ce que l'on ne vous dit pas, en cas de refus d'un CDI I de plusieurs missions, vous vous exposez comme démissionnaire de votre CDI et de ce fait à un licenciement, donc rupture de votre contrat de travail, attention, des rapprochements entre Randstad et Pôle Emploi sont réguliers et peuvent avoir comme conséquences de ne pas percevoir les indemnités chômage pour non respect de votre CDI et démissionnaire!**

### **LES CONTRATS DE MISSIONS D'INTÉRIM :**

Selon l'Article L1251-5 du Code du Travail :

« le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Entreprise Utilisatrice »

Il est rappelé (Article L1251-36 du Code du Travail) que lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous CDD, avant l'expiration d'une période égale

- au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours
- à la moitié de la durée total du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours.

La cour de cassation a rappelé ce principe et a requalifié un contrat de mission en CDI (sociale 13 juin 2012 n°10-26.387, Sté Adia c/Sté TFN Propreté et a.). En l'espèce, un salarié intérimaire avait conclu 99 contrats successifs avec la même entreprise. Il invoquait le fait que les contrats de mission avaient vocation en réalité à pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU.

### **INDEMNITÉS DE FIN DE MISSION (IFM) :**

Cette indemnité destinée à compenser la précarité de l'emploi est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Elle doit être versée

à l'issue de chaque mission et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant. Elle est imposable et soumise aux charges sociales.

L'indemnité n'est pas due en cas :

- conclusion immédiate avec l'utilisateur, d'un contrat à durée indéterminée ;
- rupture du contrat de mission à l'initiative du travailleur temporaire qui justifie d'une embauche en CDI ;
- rupture du contrat pour faute grave de l'intérimaire ou force majeure ;
- contrat de mission-formation ;
- contrat saisonnier ou d'usage.

## **ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉS DES ENTREPRISES UTILISATRICES ET INTÉRIMAIRES. CE QU'IL FAUT RETENIR :**

Le principe de base qui régit l'accueil des intérimaires est celui de l'égalité de traitement avec les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD). Ce principe est notamment valable concernant la rémunération, la durée du travail et l'accès aux équipements collectifs. Pendant sa mission, le salarié intérimaire dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, etc.).

La loi précise que les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

- la durée du travail ;
- le travail de nuit ;
- le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
- les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

## **LA RÉMUNÉRATION :**

Le principe d'égalité de rémunération couvre le salaire de base et les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre du statut collectif négocié (convention collective, accord d'entreprise, etc.) ou non négocié (usage, engagement unilatéral, etc.) en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Le montant de la rémunération doit correspondre à ce que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, soit « le salaire d'embauche après période d'essai », ce qui correspond au salaire que l'entreprise pratique pour le poste envisagé.

Le salaire de référence n'est donc pas celui de la personne remplacée, mais celui du poste de travail réellement occupé.

Le salaire de référence est calculé à partir de deux éléments :

- le salaire ou traitement de base attribué en fonction du poste de travail ;
- les accessoires et compléments de salaire payés (avantages en nature, primes, etc.). Concernant les primes, sont concernées à la fois les primes attachées au poste de travail (primes de risques, de froid, de rendement, etc.), mais également

les primes exceptionnelles et gratifications, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (13e mois, primes de vacances, primes liées à l'ancienneté, etc.) en espèces ou en nature (bons d'achat, produits gratuits, cadeaux, etc.).

Le principe d'égalité de traitement dans l'entreprise permet donc de se prémunir également de toute dérive discriminatoire au sens de l'article **L1132-1 du code du travail**.

## **LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE PEUT-IL BÉNÉFICIER D'AUTRES AVANTAGES ?**

Les salariés sous contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment en matière de restauration, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

## **TEXTES UTILES SUR VOS DROITS:**

### **DROIT D'ALERTE :**

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu le droit d'alerte et de retrait pour les salariés en cas de danger grave et imminent pour protéger sa vie ou sa santé.



**L'article L4131-1 du code du travail** définit précisément ce droit :

« Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une

situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, sous réserve de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave ou imminent ».

### **LE DROIT DE RETRAIT :**

Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité (**article L.4131-1 du Code du Travail**).

L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste (**article L.4131-1 du Code du Travail**).

Si le salarié est victime d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

### PRESSIONS MORALES :

*Manager, c'est diminuer  
le stress... en maintenant  
la pression.*



Dès lors que le comportement d'un supérieur hiérarchique, consistant dès la fin de la période d'essai, à instaurer des rapports difficiles et conflictuels au moyen de harcèlement et d'humiliation, au point de rendre pratiquement impossible l'exécution des tâches d'une attachée commerciale et de provoquer chez cette dernière

un état dépressif important, n'est pas sérieusement contestable, le référé du Conseil des Prud'hommes du contrat de travail aux torts de l'employeur (**Ord. De référé du Cons. De Prud. De Mont-de-Marsan, 8 sept. 1998, Beziat, assistée de M. Duthil, délégué syndical CGT c/SARL Eurocamp**).

### SALARIÉS TEMPORAIRES :

Le décret n°2015-259 du 4 mars 2015 publié au JO le 6 mars précise les modalités relatives à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires notamment concernant les mentions devant figurer dans le contrat de mise à disposition ainsi que la transmission de ladite fiche aux intérimaires.

### L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : NOUVELLE OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES :

Entretien d'évolution tous les 2 ans ou suite à une absence.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

La loi précise que cet « entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ». Il s'agit donc d'un entretien « d'évolution » et non « d'évaluation ».

Le Code du travail prévoit que l'entretien professionnel a lieu :

- Soit tous les 2 ans ;
- Soit au retour du salarié qui reprend son activité après l'une des absences suivantes :
  - congé de maternité ;
  - congé parental d'éducation (l'entretien professionnel peut avoir lieu avant la fin du congé : **art. L. 1225-57 C. trav**) ;
  - congé de soutien familial ;
  - congé d'adoption ;

- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée (**art. L. 1222-12 C. trav.**) ;
- période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption (**art. L. 1225-47 C. trav.**) ;
- arrêt longue maladie (**art. L. 324-1 CSS**) ;
- mandat syndical.

Une bonne nouvelle malgré tout... Cet entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que les entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation !

### **CONGÉS PAYÉS : PRISE EN COMPTE DE L'ABSENCE DUE À UN ACCIDENT DE TRAJET POUR LES SALARIÉS (ES) PERMANENTS.**

Dans un arrêt du 3 juillet 2012, la Cour de cassation affirme que l'absence d'un salarié résultant d'un accident de trajet doit être assimilée à un accident du travail, ce qui ouvre droit à congé, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Ainsi, suivant l'arrêt du 3 juillet 2012 de la Cour de cassation :

« Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle entrent en ligne de compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail ».

### **LES JOURS FÉRIÉS :**

- 1 La notion de présent la veille et le lendemain ne s'applique toujours pas aux intérimaires.
- 2 Le jour férié inclus dans la mission est rémunéré au salarié intérimaire si les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice sont payés ce même jour (**art. L. 1251-18 CT**). En conséquence, cette année, si leur mission inclut le lundi de Pâques (9 avril), le 1er mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension (17 mai) ou le lundi de Pentecôte (28 mai), les salariés intérimaires auront droit au paiement de ces jours fériés, comme s'ils avaient travaillé cette ou ces journées (selon le nombre d'heures prévu au contrat).
- 3 Si le jour férié est compris entre 2 missions, un avis d'interprétation de la CPPN-TT du 4 avril 1990 précise que :  
«Lorsqu'une mission s'achève normalement la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié temporaire.  
Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même entreprise utilisatrice, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié temporaire, s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente»
- 4 Les conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux TT (**art L.1251-18 du CT**). Cela signifie notamment, selon la circulaire DRT n°92/14 du 29 août 1992, «qu'aucune condition d'ancienneté ne peut être opposée aux intérimaires

même si les salariés de l'utilisateur se voient imposer une telle condition pour bénéficier du paiement des jours fériés ».

- 5 Le jour férié travaillé, excepté le 1er mai, n'ouvre droit légalement à aucune majoration de salaire.

### LES PONTS :

- 1 Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde à ses salariés un « pont » rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.
- 2 Si les ponts sont payés avec récupération :
- Lorsque le « pont » doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la mission de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier, et selon les mêmes modalités.
  - Lorsque le « pont » qui est accordé est imputé sur les droits à congés payés, à jours RTT imposés par l'entreprise ou fait l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de mise à disposition, l'intérimaire ne peut prétendre à la rémunération de ce jour chômé.



**IMPORTANT :** Dans ce cas, il convient impérativement d'indiquer dans le contrat de mission, la suspension du contrat pour ce jour chômé, à défaut, le salarié intérimaire pourra prétendre au paiement de ce jour.

En revanche, même si une période de suspension est prévue au contrat pour le pont, le jour férié est dû aux salariés intérimaires.

### CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES LÉGAUX: QUEL EST LA DURÉE DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE ?

Le salarié qui accepte de prendre une partie de son congé principal en dehors de la période légale bénéficie de jours de congé supplémentaires. En effet, il peut alors bénéficier de :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) est au moins égal à 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) ;

- un seul jour lorsque le congé est compris entre 3 et 5 jours ouvrables (3 à 4 jours ouvrés). Par contre, pour 1 ou 2 jours de congés payés pris en dehors de la période légale, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Si la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés est prise en dehors la période légale, des jours de congé supplémentaires sont-ils attribués ?

Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ne concernent pas la cinquième semaine de congés payés. En effet, les jours de congé pris au-delà du congé principal ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de congés supplémentaires.

Par exemple, si un salarié prend 20 jours de congé en juillet et les 4 jours restants en novembre avec les 6 jours de la cinquième semaine, soit 11 jours au total. Il n'a droit qu'à un seul jour supplémentaire pour fractionnement car il n'a pris que 4 jours sur son congé principal en dehors de la période légale (1er mai au 31 octobre).

A savoir. Le fait qu'une convention collective étende à 12 mois la période de prise effective des congés légaux est sans influence sur le droit du salarié aux congés supplémentaires pour fractionnement. En effet, la disposition conventionnelle a pour objet d'allonger la période pendant laquelle les congés annuels peuvent être pris mais n'a pas pour effet de priver les salariés des jours de congé supplémentaires en cas de fractionnement (**Cass. soc. 21-05-1996**).

Par ailleurs, le droit aux jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement. Ce droit est donc acquis même si l'employeur fait bénéficier les salariés d'un congé conventionnel plus long que le congé légal.

### **MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE SUITE À UN ARRÊT DE TRAVAIL :**

La décision de mettre en place un mi-temps thérapeutique est prise par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie. C'est lui qui définit la durée de l'activité partielle – généralement 3 mois renouvelables – et fixe le montant des indemnités journalières de maladie. Le salarié doit ensuite informer l'employeur de la décision de la caisse.

Si le salarié est en arrêt maladie depuis au moins 30 jours, l'employeur doit impérativement organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les 8 jours qui suivent la fin de l'arrêt de travail.

Si le salarié était absent pour une durée inférieure, ou qu'il n'est pas en arrêt de travail, le Code du travail n'impose pas d'organiser la visite de reprise. Mais l'employeur a tout intérêt à adresser le salarié au médecin du travail pour que celui-ci définisse les modalités d'aménagement de son poste. A défaut, il pourrait se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité de résultat en matière d'état de santé du salarié.

Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude physique du salarié à occuper son poste de travail. S'il considère que le salarié est inapte à occuper un emploi, la mise en place d'un mi-temps thérapeutique n'est pas possible. Si au contraire il juge le

salarié apte à reprendre ou poursuivre une activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, il doit en définir les modalités concrètes de mise en œuvre.

### VISITE MÉDICALE ET EXAMENS COMPLÉMENTAIRES:

*Article R 46-24-28 du code du travail.*

*Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. V*



Le temps nécessité par les examens médicaux y compris les examens complémentaires est soit rémunéré sur les heures de travail, soit rémunéré comme du temps de travail normal lorsque les examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

### RUPTURE CONVENTIONNELLE :

La rupture conventionnelle permet de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord passé entre l'employeur et le salarié. Spécifiquement prévue par le **Code du travail**, la rupture conventionnelle a un régime juridique propre : ce n'est ni une démission à l'initiative du salarié, ni un licenciement à l'initiative de l'employeur.

Dans les entreprises, les ruptures conventionnelles sont le plus souvent conclues pour les motifs suivants :

- le salarié est en mésentente avec sa hiérarchie ;
- le contenu du travail ou le salaire ne conviennent plus au salarié ;
- le salarié souhaite réaliser un projet personnel ou professionnel (création d'entreprise par exemple) ;
- plus généralement, lorsque l'entreprise souhaite se séparer d'un salarié mais que son licenciement s'avèrerait risqué d'un point de vue juridique : l'entreprise entame alors la procédure auprès du salarié afin de négocier son départ.

D'autres causes peuvent expliquer une demande de rupture conventionnelle : l'âge ou les raisons de santé, de nouvelles méthodes de management, etc. Dès lors qu'elle remplit les conditions juridiques qui suivent, la rupture conventionnelle n'a, de toute manière, pas à être motivée pour être validée.



## LES FORMATIONS :

### LE DIF REMPLACÉ AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015 PAR LE CPF :

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Les heures du DIF sont transposables dans le CPF. Pour les salariés intérimaires, chaque tranche de 1800 H de travail donne lieu à 30 H de DIF et pourront être utilisées dans le cadre du nouveau dispositif de CPF.

### LE CIF :

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet à toute personne qui travaille de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation pour se **qualifier, évoluer** ou **se reconvertir**.

Le salarié peut aussi utiliser le CIF pour préparer et passer un examen.

Le CIF est à l'initiative du salarié et s'effectue indépendamment des actions de formation prévues par le plan de formation de l'entreprise.

Le CIF permet de suivre une formation d'un an à temps plein ou de 1200 heures à temps partiel. »

### LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE :

Chaque salariés et sans condition d'ancienneté, qu'il soit simple syndiqué, délégué syndical ou du personnel y ont accès (**art. L. 3142-7 et L. 2145-1 C. trav.**).

Les demandeurs d'emploi peuvent également participer aux stages de formation économique, sociale et syndicale (**art.L. 3142-11 C. trav.**).

Chaque **salarié et adhérent** a droit à 12 jours de congé formation par an (18 jours dans certains cas), dans la limite d'un plafond déterminé par la taille de l'entreprise. Sauf accord particulier dans la branche ou dans l'entreprise la garantie du paiement du salaire est très faible dans le secteur privé (limitée à 0,08 pour mille de la masse salariale de l'entreprise).

Les droits, il faut donc s'en servir et lutter pour en gagner d'autres.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés seront indemnisés par un fonds spécifique créé au niveau national (**L2135-11 et L2135-9 et suivants**) financé par une contribution patronale et une subvention de l'État. Le taux a été fixé à 0,016 % des rémunérations soumises à cotisations versées à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015 (D2135-34)**.

En outre, l'abaissement de la durée minimale du congé qui peut être pris en une ou plusieurs fois : chaque fraction doit être au minimum d'une demi-journée (au lieu de 2 jours minimum auparavant)

A noter que le congé de formation économique des titulaires du CE est totalement rémunéré par l'employeur (**L2325-44**).

Ce qui veut dire que toutes formations économiques et sociales sont prises en charge par la Confédération du Travail sur présentation du bulletin de paie qui indique la perte de salaire du salarié. Pour les frais pédagogique et frais réels (SNCF, frais kms, repas et hôtel) qui restent à la charge de soit de la confédération FO et ou de L'UD et ou l'organisation syndicale.

Dans tous les cas, le salarié ne sera jamais de sa poche !



## **A SAVOIR AUSSI :**

### **CONGÉS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX :**

#### **MARIAGE :**

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé de :

- **4 jours** pour son mariage,
- **1 jour** pour le mariage d'un enfant.

#### **PACS :**

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé de **4 jours** pour la conclusion de son Pacs.

#### **DÉCÈS :**

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit, sans condition d'ancienneté à un congé de **2 jours** pour :

- le décès de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs,
- le décès d'un enfant.

Il a également droit à un congé d' **1 jour** pour :

- le décès du père ou de la mère,
- le décès du père ou de la mère du conjoint,
- le décès d'un frère ou d'une sœur.

#### **NAISSANCE OU ADOPTION :**

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un congé de **3 jours** est ouvert pour chaque **naissance ou adoption** survenue au foyer.

#### **PRISE DU CONGÉ :**

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais

pas nécessairement le jour même. Il doit remettre un justificatif à son employeur (selon les cas : acte de naissance de l'enfant, acte de mariage, acte de décès, etc.). Ces jours de congés sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul du congé annuel.

### **RÉMUNÉRATION :**

Les jours de congés sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés.

**ATTENTION !** Événement familial survenant pendant les congés payés :

En l'absence de dispositions conventionnelles, contractuelles ou usages plus favorables, un événement familial survenant pendant que le salarié est en congés payés n'aura pas d'impact sur les congés.

Le congé pour événement familial n'est pas dû si l'événement se produit au moment où le salarié est déjà absent de l'entreprise.

### **CONGÉS PATERNITÉ :**

Sont concernés par le congé paternité non seulement les salariés mais aussi les demandeurs d'emploi, les stagiaires en formation professionnelle, les travailleurs non salariés, agricoles ou non agricoles, ainsi que les professions libérales.

Les pères peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs. La durée du congé paternité est portée à 18 jours en cas de naissances multiples (jumeaux, triplés, etc.).

Le congé de paternité doit être pris dans un délai de quatre mois après la naissance de l'enfant.

### **CONGÉ DE TROIS JOURS :**

Important : le congé de paternité est indépendant des trois jours de **congé pour naissance** auquel a droit le père à la naissance d'un enfant. Un nouveau père peut donc bénéficier de 14 jours d'absence consécutifs s'il cumule les deux congés. Toutefois, il n'est pas obligatoire de prendre son congé paternité à la suite de son congé de naissance de 3 jours.

### **CONGÉS PARENTAL :**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le congé parental d'éducation connu sous le nom de «complément libre choix d'activité» (CLCA) n'existe plus. Il s'appelle désormais «prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Pour un premier enfant, elle passe de 6 mois maximum pour un seul parent à 1 an si les deux parents prennent un congé. Concrètement, cela signifie que si un seul parent décide de faire une pause professionnelle, il ne pourra être indemnisé par la Caisse d'allocations familiales que durant 6 mois comme auparavant. Impossible aussi d'obtenir 4 mois de congé pour l'un, 8 mois pour l'autre. Même si la durée totale prise par les deux parents n'excède pas un an, chaque membre du couple ne peut prendre plus de 6 mois. A partir du deuxième enfant, la PreParE peut être versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant comme auparavant, mais chaque parent ne peut prendre que 24 mois au maximum. C'est donc au second parent de prendre les

12 mois restants s'il veut profiter de la durée maximale. Les parents peuvent se partager la durée du congé parental comme bon leur semble, par exemple, à raison de 18 mois chacun.

### **QUEL EST LE MONTANT DE LA PREPARE ?**

Elle est au maximum de 390,52 euros par mois pour une cessation totale d'activité, en plus de l'allocation de base de prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), 252,46 euros pour un congé à temps partiel (50%), 145,63 euros si vous travaillez entre 50 et 80% d'un temps complet. Le père et la mère peuvent prendre leur congé parental en même temps, et percevoir chacun leur PreParE. Attention, il vous faudra alors remplir chacun **un formulaire auprès de la CAF**. Bon à savoir : **pendant toute la durée du congé, vous n'avez pas le droit d'exercer une autre activité sur le temps indemnisé par la CAF, hormis celle d'assistante maternelle pour arrondir vos fins de mois.**

### **LE FASTT (INTÉRIMAIRES):**

Cet organisme peut vous aider à améliorer vos conditions en terme de : Logement, Déplacement (location de voiture), crédits divers (micro crédit, achat voiture, maison), garde d'enfants, service social, mutuelle et vacances.

Pour contacter cet organisme : **0800.280.828** de 8h00 à 18h00 du lundi au vendredi

LE FASTT vous aide de la recherche à la présentation et la valorisation de votre dossier **pour la location ou l'achat d'un logement.**

- **Aide sur les recherches** de logement et aide juridique
- **Mise à disposition de Kit** avec des modèles de courrier type, des lettres de recommandation, des attestations de garantie et tout autre élément indispensable à la remise d'un dossier de location à une agence immobilière.
- **Aide pour l'obtention de garantie** visant à rassurer les propriétaires
- **Une avance pour payer le dépôt de garantie** « AVANCE LOCA PASS » remboursable sous forme de prêt sans intérêt jusque 36 mois –

Seule condition : avoir cumulé 450 heures de mission sur les 12 derniers mois

- **Une prise en charge des frais d'agence** (à hauteur de 1 mois de loyer hors charge)

Le FASTT vous aide dans le montage d'un dossier pour l'obtention de crédit :

- Pour l'achat d'un appartement
- Pour l'achat d'une voiture

### **FINANCEMENT DES PROJETS DE FORMATION :**

LE FASTT peut également vous informer et financer les projets de formation des intérimaires dans leur région et ce, à hauteur de 12 mois ou 1200 heures

Les conditions d'accès sont :

- Etre en mission d'intérim ou l'avoir terminée depuis moins de 3 mois
- Avoir effectué 1600 heures d'intérim au cours des 18 derniers mois dont 600 heures dans la société où a été faite la demande de congé

**CONTACT : 0811.650.653**

LE FASTT vous aide de la recherche à la présentation et la valorisation de votre dossier **pour la location ou l'achat d'un logement.**

- **Aide sur les recherches** de logement et aide juridique
- **Mise à disposition de Kit** avec des modèles de courrier type, des lettres de recommandation, des attestations de garantie et tout autre élément indispensable à la remise d'un dossier de location à une agence immobilière.
- **Aide pour l'obtention de garantie** visant à rassurer les propriétaires
- **Une avance pour payer le dépôt de garantie** « AVANCE LOCA PASS » remboursable sous forme de prêt sans intérêt jusque 36 mois –  
Seule condition : avoir cumulé 450 heures de mission sur les 12 derniers mois
- **Une prise en charge des frais d'agence** (à hauteur de 1 mois de loyer hors charge)

Le FASTT vous aide dans le montage d'un dossier pour l'obtention de crédit :

- Pour l'achat d'un appartement
- Pour l'achat d'une voiture

### **MUTUELLE DES INTÉRIMAIRES :**

#### **UNE AFFILIATION AUTOMATIQUE A PARTIR DE 414H**

A partir de 414 heures d'intérim travaillées, l'affiliation à «INTERIMAIRES SANTE» est automatique. Elle prend effet le 1er jour du mois qui suit le passage des 414 heures.

- Une affiliation automatique à la couverture santé (Garantie de base)
- Un maintien gratuit de la Garantie de base après chaque fin de mission avec des garanties équivalentes
- Une cotisation de seulement 0,12€ de l'heure travaillée (Grâce à la participation de votre employeur et prélevée sur votre fiche de paie)
- Une couverture santé de qualité avec un bon remboursement des frais de santé et effectué rapidement
- Aucune avance des frais de santé concernés par les garanties Grâce à la carte de tiers payant

### **SITE FO RANDSTAD :**

Il a été créé en avril 2014 et est régulièrement visité, il est mis à jour tous les mois, il reprend la partie du livret d'accueil, pour y accéder par google :

[fo-groupe-randstad-france-jimdo](http://fo-groupe-randstad-france-jimdo)

### **PARTENARIAT :**

Le syndicat FO Groupe Randstad France peut compter sur un juriste mis à notre disposition par la Section des Services de la FEC FO.

*Il est aussi le Coordinateur des Equipes de l'intérim, Franck PICAUD.*

Ces services sont considérables pour nous aidés en matière du droit du travail dans les entreprises de travail temporaires.



## Et un cabinet d'avocats :

Le syndicat FO a décidé en octobre 2014 de prendre un cabinet d'avocat pour défendre les droits de notre syndicat, mais aussi celui de nos adhérents en terme de travail, sur la discrimination, de faire appliquer le code du travail souvent bafoués par la direction, de nous assister et nous conseiller sur les consultations obligatoires, PSE, etc.....

Si un salarié permanent ou intérimaire souhaite bénéficier de ses services, la demande devra être faite auprès du syndicat.

## CONTACTS DE VOS DSE FO :

<b>LE GOFF</b>	Laurence	06.85.25.70.27	<b>Région Ouest</b>
<b>LEGOASTER</b>	Laure	06.74.97.94.85	
<b>MOSTIER</b>	Sylvie	06.85.40.47.06	
<b>ZABIEGO</b>	Véronique	06.88.44.48.74	
<b>PRIGENT</b>	Estelle	06.82.84.65.84	
<b>LEFEBVRE</b>	Patricia	06.27.76.20.82	
<b>MIMOUNI</b>	Françoise	06.84.09.42.58	<b>Région Nord et Est</b>
<b>CRUNCHANT</b>	Olivier	06.88.98.71.70	
<b>LE DEZAMEL</b>	Léon	07.77.92.44.04	
<b>EL GOUACEM</b>	Karim	06.46.24.89.51	
<b>BERNARD</b>	Catherine	06.80.43.59.59	<b>Région Sud-Ouest</b>
<b>SYLLA</b>	Abdoullaye	06.71.11.24.90	
<b>JEANNIN</b>	Philippe	06.31.02.18.12	
<b>KOKSAL</b>	Cokiylmaz	06.07.81.83.28	<b>Région Sud-Est</b>
<b>MARQUES</b>	Marie	06.17.77.31.00	
<b>MAUBERT</b>	Annie	06.51.05.53.53	
<b>BOUDJELLAL</b>	Malek	06.20.79.88.31	
<b>FENEYROL</b>	Patrick	06.74.49.70.20	<b>Région Ile de France</b>
<b>KENNOUCHE</b>	Bouزيد	06.14.04.29.25	
<b>JEANNOT</b>	Gérard	06.67.00.07.30	
<b>ARNOULD</b>	Alain	06.32.03.07.81	

## CONTACT DE VOTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CHEZ RIS :

MARECHAL	Mathieu	06.59.11.60.27	Randstad In House
----------	---------	----------------	-------------------

## CONTACTER VOS RSS GRF ET RIS :

DECOEUR	Vincent	06.77.07.54.81 <i>vdecoeur@yahoo.fr</i>	GRF (Groupe Randstad France)
ROMPILLON	Yannick	06.18.30.30.74 <i>rompillon.yannick@neuf.fr</i>	RIS (Randstad In House)

## CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL DE L'U.E. :

LAC	Jean Pierre	06.78.83.08.41 <i>jeanpierre.lac@sfr.fr</i>	Délégué Syndical Central de l'U.E.S
-----	-------------	--	--





**BULLETIN D'ADHÉSION :**

**SYNDICAT FO GROUPE RANDSTAD EN FRANCE**



Nom : ..... Prénom : .....

Adresse postale : .....

Fixe : ..... Portable : .....

Adresse Mail : .....

Agence de rattachement : .....

Région : .....  Permanent  Intérimaire

je souhaite avoir des informations sur l'organisation syndicale FO

j'adhère à FO

Signature :

PS : Merci d'écrire en entier votre adresse postale pour pouvoir vous envoyer du courrier et d'indiquer votre adresse mail si vous souhaitez recevoir des infos.

La cotisation mensuelle unique est de 11,50 €/mois, elle permet une adhésion à l'AFOC (défense des consommateurs), un suivi juridique et de pouvoir participer à des formations syndicales 12 jours minimum par an pour apprendre vos droits. 66% du total des cotisations sont déductibles des impôts.

**A RENVoyer :** Syndicat FO Groupe RANDSTAD en France, 66 avenue TARAYRE  
12000 RODEZ