



**Guide
pratique
du militant**

Guide de l'apprenti Connaître des droits pour les faire respecter



SOMMAIRE

INTRODUCTION	P.3
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	P.7
LA FORMATION DANS LE CADRE	
DE VOTRE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	P.14
LES MISSIONS DES CFA	P.18
EN CAS DE LITIGE	P.21
POUR ALLER PLUS LOIN	P.22

APPRENTIS

LA CGT S'ADRESSE A VOUS

La formation professionnelle des jeunes est essentielle pour l'économie, pour l'emploi et pour la société tout entière. Elle a pour but de former des professionnels, mais aussi des citoyens. C'est pourquoi la CGT est attachée à sa qualité, que la formation soit dispensée dans le cadre de l'apprentissage ou dans celui des lycées professionnels, technologiques et de l'enseignement supérieur. Dans les deux cas, si les modalités de la formation sont différentes, l'objectif final est le même : acquérir une qualification sanctionnée par une « *certification professionnelle* », c'est-à-dire pour l'essentiel un diplôme, du CAP au master, que vous pourrez faire valoir tout au long de votre parcours professionnel.

Vous êtes apprenti ou souhaitez le devenir? La CGT vous présente aujourd'hui un guide pratique qui présente les règles de fonctionnement de l'apprentissage : le contrat de travail, le déroulement de la formation, les obligations des différents acteurs (entreprise et centre de formation d'apprentis). Il rappelle aussi quels sont vos droits tout au long de votre apprentissage. Leur respect ne va pas toujours de soi et il peut arriver que vous ayez besoin de faire appel au syndicalisme, qui organise l'union des salariés pour la défense de tous leurs intérêts, le respect des droits existants et la conquête de nouveaux.

En espérant que ce guide vous sera utile, la CGT vous souhaite plein succès dans votre formation et au-delà, une belle carrière professionnelle .

L'APPRENTISSAGE : UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Même si l'actuel Gouvernement a modifié substantiellement le système de l'apprentissage dans le sens de sa privatisation, en voulant en faire un « *marché* » comme n'importe quel autre, l'apprentissage reste toutefois l'une des voies de la formation professionnelle dite « *initiale* », complémentaire de celle qui délivre les mêmes diplômes dans le cadre des lycées professionnels et technologiques et de l'enseignement supérieur.

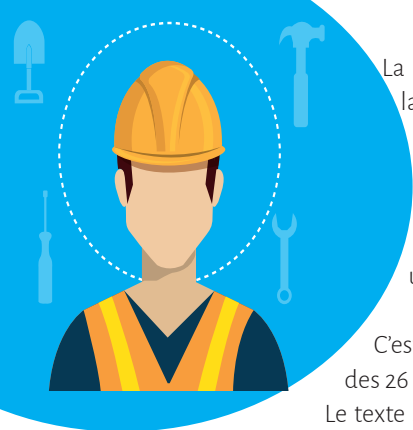
L'apprentissage étant l'une des voies de formation initiale, il en résulte que les grands principes de son fonctionnement sont définis dans les Codes du travail et de l'éducation. Personne ne peut déroger à ces principes qui concernent en particulier :

- la nature du contrat d'apprentissage et ses conditions d'exécution: durée minimale et maximale, temps et conditions de travail, congés, rémunération...

- L'objectif de la formation : obtention d'une qualification par une «certification professionnelle (diplôme ou titre enregistré dans un répertoire national) ;
- les modalités de la formation caractérisées par l'alternance entre deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA).

Ces principes de fonctionnement vous sont présentés ici, les militants de la CGT étant à votre disposition pour toute précision, toute question que vous pourriez vous poser.

**Convention
collective**



La négociation de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie a duré 6 ans et aucune des revendications de la CGT dans le sens du progrès social a été entendue. Sa signature le 7 février 2022 par toutes les organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC), sauf la CGT, est un coup porté aux conditions de travail et de vie des salariés, qui créent pourtant les richesses, et un grave retour en arrière dans la plupart des domaines.

C'est la disparition des 76 conventions collectives territoriales, la fin des 26 accords nationaux de la métallurgie et des 76 avenants.

Le texte signé est très éloigné du meilleur de l'existant des conventions collectives territoriales ou nationales.

La clé de vote de cette nouvelle convention collective, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024, est un profond bouleversement de la classification voulue par l'UIMM.

Alors que la classification doit servir à classer les salariés et non les postes de travail, puisque les diplômes, les savoirs et savoir-faire, la qualification, les compétences et l'expérience acquise appartiennent au salarié et non à la fonction tenue définie par le poste de travail, la branche ne reconnaît plus les diplômes des jeunes générations, qui risquent de partir vers des activités plus attractives.

Ainsi, le salarié sera classé suivant son poste de travail et le diplôme ne donnera plus un niveau d'accueil dans la nouvelle grille et ni le diplôme, ni l'expérience acquise ne permettront un déroulement de carrière et une progression salariale automatiques.

Avec la CCN, le coefficient et le salaire évolueront positivement ou négativement en fonction du poste occupé, selon les desideratas de l'employeur, dans le sens d'une plus grande flexibilité.

Une fois la fiche d'emploi établie et la cotation du poste définie par l'employeur, le salarié se verra attribuer un groupe d'emploi non cadre (de A à E) ou cadre (de F à I), déterminant un salaire minimal hiérarchique. En 2024, l'attribution du classement résultant de la 1^{ère} application de la convention collective dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié perçue en 2023. Si une indemnité différentielle permet le maintien de la rémunération pour 2024, aucune garantie du maintien de cette rémunération pour les années à venir n'est prévue. Ainsi, les augmentations de salaire éventuellement issues de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires viendront en déduction de l'indemnité différentielle de salaire. Une garantie de stagnation de la rémunération donc ! Sauf accord d'entreprise plus favorable.

En ce qui concerne les alternants en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'employeur pourra appliquer à la rémunération de l'alternant une classe d'emploi inférieure au diplôme préparé.

Ainsi un jeune préparant un diplôme d'ingénieur sera au niveau B au lieu d'être au niveau F.

Ensuite, la nouvelle grille salariale issue de cette nouvelle classification prive même les jeunes ingénieurs embauchés de son bénéfice puisque l'employeur pourra l'appliquer dans le temps et non dès l'embauche.

Ainsi, les jeunes cadres mettront 6 ans pour bénéficier du minima garanti au niveau F11. Or l'employeur va dans les faits lui laisser 6 mois pour faire le même travail qu'un F11 avec un salaire inférieur.

La CCN remet également en cause la prime d'ancienneté, qui, avec l'évolution professionnelle, garantit aujourd'hui une revalorisation du salaire brut et acte une reconnaissance de l'accroissement du savoir-faire et de l'expérience des salariés.

Ainsi, la valeur du point permettant de déterminer la prime d'ancienneté pourra être négociée au niveau territorial mais s'il n'y a pas d'accord conclu, le taux n'évoluera plus. Certes, la NCCN prévoit un complément de prime d'ancienneté pour que le niveau de 2023 de la prime d'ancienneté soit maintenu, mais il s'agit là d'une véritable supercherie. En effet, le salarié finira par rattraper le montant de sa prime d'ancienneté au bout de quelques années et le complément disparaîtra. Total : la prime d'ancienneté n'aura pas évolué depuis 2024.

La CGT revendique :

- La reconnaissance professionnelle tout au long de la carrière du salarié.
- Le maintien de la progressivité de chaque mini garanti car cette absence de progressivité associée à des niveaux faibles des minis a pour conséquence que le début de la grille proposée est en dessous du SMIC.
- Un début de grille à 2000 €, base 32h, afin d'être significativement au-dessus du SMIC, pour une personne sans qualification ni expérience reconnue.
- Une garantie de progression minimale de coefficient (au plus tous les 4 ans) et un doublement du salaire de base sur la carrière en euros constants.
- Ainsi, chaque salarié aurait la garantie d'une progression minimale du coefficient au plus tous les 4 ans dans la grille.
- L'égalité salariale et professionnelle : à travail de valeur égale, salaire de base égal.
- Calcul de la prime d'ancienneté basé sur le salaire de base à hauteur de 1 % par année de travail.

D'autres dispositions de la NCCN constituent une dégradation, voire une disparition de nos conquêtes sociales : prime de vacances ou de fin d'année, mode de calcul des différentes primes (souvent sur le salaire réel), paiement des frais professionnels avant départ en mission...

Les dispositions concernant le temps de travail constituent une nette dégradation des conditions de travail des salariés, avec la possibilité de faire travailler jusqu'à 450 heures supplémentaires sur

2 ans (ce qui en outre est contraire à la réglementation européenne), ce qui représente 3 mois de travail en plus dans l'année, ou encore 6 jours de travail hebdomadaires. Le contingent d'heures supplémentaires était jusqu'à présent de 220 heures par an.

La protection contre le licenciement en cas de maladie n'existe plus : l'employeur pourra, en échange d'une augmentation de l'indemnité de licenciement, licencier le salarié dès les premiers mois d'arrêt de travail en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

A close-up photograph of a person wearing a white lab coat, holding a silver pen and signing a document on a light-colored wooden desk. The person's hand is in the foreground, and the pen is positioned over a line on the paper. The background is softly blurred, showing the person's torso and the desk surface.

Contrat d'apprentissage

Âge d'entrée en apprentissage

Vous pouvez conclure un contrat d'apprentissage si vous êtes âgé de 16 à 30 ans (29 ans révolus). Cette règle est assortie de quelques exceptions. Ainsi, la limite d'âge peut-être portée à 35 ans (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- si votre contrat fait suite à un précédent et vise un niveau de diplôme supérieur ;
- si votre contrat a été rompu pour des causes indépendantes de votre volonté ;
- si votre contrat précédent a été rompu suite à une inaptitude physique temporaire.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- si vous bénéficiez d'une reconnaissance de travailleur handicapé;
- si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé ;
- si vous êtes reconnu sportif de haut niveau.

Par ailleurs, vous pouvez conclure un contrat dès 15 ans si vous avez accompli la totalité de votre scolarité au collège, c'est-à-dire si vous avez terminé votre année de 6e.

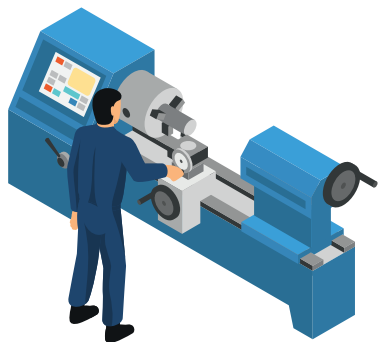
Nature et durée de votre contrat de travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il peut être à durée limitée (CDL) et, lorsqu'il est à durée indéterminée (CDI), il débute par une période d'apprentissage. Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (ou par son représentant légal si l'apprenti est mineur). Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences ou de celles acquises par l'apprenti lors de certaines activités. Dans ce cas, une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage doit être signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Cette convention ne peut toutefois prévoir que la durée du contrat soit inférieure à six mois ou supérieure à trois ans. La durée maximale du contrat peut être portée à quatre ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

CE QU'EN PENSE LA CGT

La tentation peut être grande de raccourcir au maximum la durée du contrat afin d'obtenir au plus vite la qualification visée. Cela ne doit pas se faire à la légère et il convient de veiller au sérieux de l'évaluation préalable des compétences initiales réalisée par le CFA. En tout état de cause, la réduction (ou l'allongement) de la durée du contrat ne peut être décidée sans l'accord de l'apprenti.



Visite médicale

Au plus tard à la date de votre embauche, votre

employeur doit saisir le service de santé au travail dont il dépend dans le but d'organiser la « *visite d'information et de prévention* » (auparavant appelée « *visite médicale d'embauche* »). Cette visite doit avoir lieu dans un délai maximal de deux mois à compter de la date d'embauche (et avant votre affectation sur un poste de travail si vous êtes mineur).

Rupture de votre contrat pendant et après la période d'essai

La période d'essai est de quarante-cinq jours (consécutifs ou non) de formation au sein de l'entreprise. Jusqu'à l'échéance de ces quarante-cinq jours, le contrat peut être rompu par l'apprenti ou son employeur. Une telle rupture ne peut pas (malheureusement !) donner lieu au versement d'indemnités, sauf si cela est prévu dans le contrat. Au-delà de ces quarante-cinq jours, la rupture du contrat peut avoir lieu sur accord conjoint de l'apprenti et de son employeur. Le licenciement n'est possible que pour faute grave, en cas de force majeure ou du fait de l'inaptitude de l'apprenti prononcée par un médecin du travail. En cas de rupture du contrat, si vous souhaitez poursuivre votre formation, le CFA doit vous aider à trouver un nouvel employeur avec lequel vous concluez un nouveau contrat (voir page 21 pour plus d'informations).

Les droits au chômage

Vous pouvez bénéficier de l'allocation-chômage :

- si votre contrat a été rompu avant son terme, d'un commun accord entre vous et l'employeur;
- durant votre période de recherche d'emploi si vous remplissez les conditions de durée de travail sur une période précise.

Le versement des allocations n'est pas automatique : l'apprenti doit s'inscrire sur le site de Pôle emploi dès le premier jour qui suit la fin du contrat, pour ne pas perdre de jours d'indemnisation. Ces allocations sont calculées en fonction du contrat en alternance. L'apprenti peut faire une simulation de ses indemnités sur le site de Pôle emploi.

Quelle est la durée de versement des allocations-chômage ?

Cette durée, énoncée en jours, varie en fonction de celle du contrat en alternance, mais elle est toujours au moins égale à la durée de ce contrat, sans toutefois l'excéder – soit deux ans.

Votre temps de travail

Apprenti majeur : vous êtes soumis au même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise, votre temps de travail maximal est de 35 heures par semaine.

Apprenti mineur :

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (le temps de formation en CFA étant inclus dans ces 35 heures) ;
- huit heures de travail par jour ;
- deux jours de repos consécutifs par semaine ;
- l'apprenti ne peut pas travailler le dimanche ;
- le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures pour un jeune de 18 à 18 ans et entre 20 heures et 6 heures pour un jeune de moins de 16 ans .
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;

- interdiction de travailler un jour de fête légale ;
- sur les chantiers du bâtiment, de travaux publics et d'espaces verts, et si l'organisation de travail le justifie, l'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail. L'apprenti peut effectuer dix heures de travail par jour, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Il ne faut pas oublier que le temps de formation en CFA est compris dans l'horaire de travail. Ainsi, sur une durée d'une semaine, si vous avez passé 15 heures de formation en CFA et si l'horaire de travail dans l'entreprise est de 35 heures, l'employeur ne pourra pas vous faire travailler plus de 20 heures.

Votre rémunération

Sauf dispositions plus favorables prévues dans votre contrat (n'hésitez pas à les revendiquer !) ou dans la branche professionnelle dont relève votre entreprise, votre rémunération est calculée en pourcentage du Smic de la manière suivante :

	de 16 à - de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année du contrat	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic	100 % du Smic**
2 ^{ème} année du contrat	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic*	100 % du Smic**
3 ^{ème} année du contrat	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic*	100 % du Smic**

*salaire le plus élevé entre le pourcentage du Smic et pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

** ou 100 % du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au Smic

CE QU'EN PENSE LA CGT

La rémunération variable en fonction de l'âge est un principe qui ne se justifie pas. De plus, les niveaux de rémunération nécessiteraient d'être plus élevés, en particulier dans la dernière année du contrat puisque la qualification est alors sur le point d'être acquise. La rémunération devrait être alors très proche de celle des autres salariés de l'entreprise titulaires de la même qualification.

Votre protection sociale, votre santé

Vous êtes assuré social et bénéficiez de la même protection sociale que les autres salariés de votre entreprise. Vous bénéficiez obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (deux mois). L'apprenti peut demander, dans le privé comme dans le public, à rencontrer le médecin du travail, dès qu'il en ressent le besoin.


Pendant votre temps de formation en CFA, vous continuez à bénéficier de la législation de la Sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Pour le calcul de votre retraite, la durée du contrat d'apprentissage sera intégralement prise en compte.

La santé est une dynamique de recherche de bien-être physique, psychique et sociale. La santé doit être envisagée tout au long de la vie en lien avec le travail. L'accès à la santé est un droit pour chacune et chacun dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à l'énergie. Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Vos droits à la formation à l'issue de votre contrat d'apprentissage

La durée de votre contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de vos droits ultérieurs au CPF (compte personnel de formation) auquel a droit tout salarié quelque soit son statut. Ce droit se traduira par l'affectation sur votre compte de 500 € pour une durée de travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, avec un plafond de 5 000 €. Ces montants de 500 € et 5 000 € seront respectivement portés à 800 € et à 8 000 € si vous n'avez pas atteint un niveau de formation sanctionné par un CAP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour utiliser le moment venu votre CPF, vous devrez préalablement ouvrir votre compte sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

A photograph of a meeting in a bright office. Three people are seated around a wooden table. On the left, a man in a dark suit is seen from the back. In the center, a woman with long, curly dark hair is wearing a white top and looking towards the right. On the right, a woman with long brown hair is wearing a dark blazer and looking towards the center. The table is cluttered with papers, a white mug, and a smartphone. In the background, there is a white brick wall, a large window with a view of a city, and several potted plants, including a large fern and a smaller green plant. A whiteboard on the left side of the frame displays a document with a red dot and some text. The overall atmosphere is professional and collaborative.

La formation dans le cadre de votre contrat d'apprentissage

Une formation en alternance

Votre formation doit se dérouler pour partie en entreprise et pour partie au CFA. Sauf si le ministère ou l'organisme qui délivre le diplôme ou le titre impose un taux supérieur, la durée de la formation en CFA doit être au moins égale à 25 % de la durée du contrat d'apprentissage. Il n'existe pas en revanche de règles concernant le rythme de l'alternance. Ainsi, si trois semaines sur quatre se déroulent en entreprise, il n'est pas obligatoire que les trois semaines en entreprise soient consécutives, des heures en CFA pouvant y être insérées. En fait, ce sont les nécessités pédagogiques qui doivent guider les choix en la matière. Quoi qu'il en soit, la souplesse possible ne doit pas conduire à des excès. Il est par exemple inconcevable que dans le cadre d'une formation d'une durée d'un an, les six premiers mois se déroulent en CFA et les six derniers en entreprise.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Il est essentiel que pendant les périodes de formation en entreprise, vos activités soient en rapport direct avec la qualification visée par votre contrat *(et il faut y veiller car il n'est pas rare que cette règle fondamentale soit quelque peu malmenée ! Il faut alors alerter le responsable du CFA)*.

Formation dans l'entreprise et rôle du maître d'apprentissage

Votre employeur est responsable de votre formation dans l'entreprise, laquelle suppose des situations de travail formatrices. Il doit avoir désigné un maître d'apprentissage, salarié qualifié de l'entreprise qui a pour mission d'être à vos côtés pour assurer votre formation au sein de cette entreprise. Pour cela, il doit vous confier des tâches correspondant à la qualification visée par le contrat.

A savoir

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même, cas très fréquent dans les très petites entreprises.

Un maître d'apprentissage peut jouer ce rôle auprès de 2 apprentis au maximum, le cas échéant auprès d'un troisième dont la formation serait prolongée pour cause d'échec à l'examen.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Le rôle du maître d'apprentissage est fondamental. Pour qu'il puisse jouer pleinement son rôle, l'employeur doit lui laisser le temps nécessaire et accepter que du fait de son rôle formateur, il soit moins productif qu'à l'habitude.

La liaison CFA / entreprise

La cohérence entre la formation dispensée par le CFA et celle qui est dispensée dans l'entreprise est une clé essentielle de la qualité de votre formation en alternance. Votre maître d'apprentissage doit donc être en relation régulière avec les formateurs du CFA.

CE QU'EN PENSE LA CGT

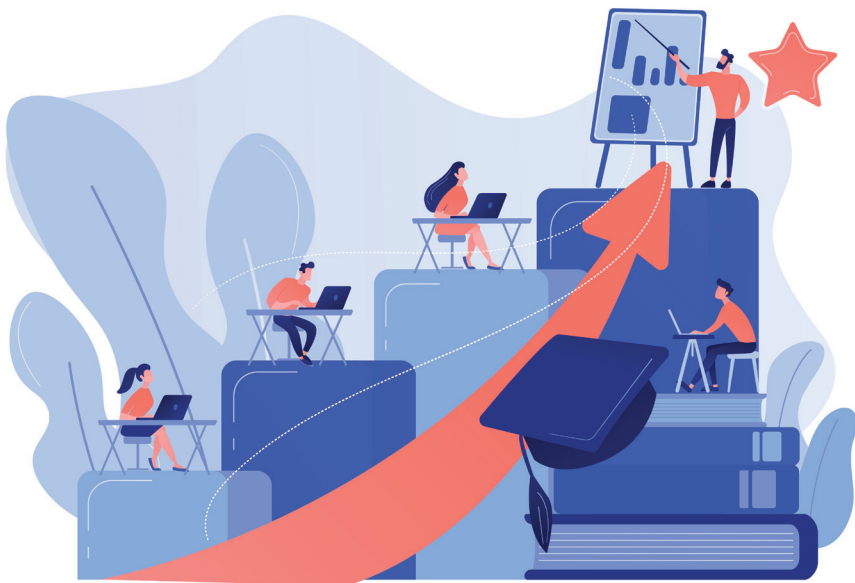
Votre formation se déroule dans le cadre d'un contrat de travail. Cependant l'objectif premier de ce contrat est d'obtenir la qualification visée. Aucun motif (*du genre « nécessité de la production »*) ne peut donc justifier une entrave à votre présence au CFA aux jours et horaires prévus. N'oubliez pas que votre employeur bénéficie d'exonérations de cotisations sociales et d'une aide à l'embauche de 6 000 euros. Vous ne lui *« coûtez »* donc que très peu, voire rien du tout dans certains cas.

Le respect de vos droits

En tant que titulaire d'un contrat de travail, vos droits sont les mêmes que ceux des autres salariés de l'entreprise. Par exemple, vous ne pouvez pas être exclu du bénéfice d'une prime au motif que vous êtes apprenti. Il en va également ainsi de tous les autres droits tels que le droit de grève, le droit de se syndiquer, le droit de se présenter aux élections professionnelles...

A noter

La formation assurée par le CFA peut être dispensée en tout ou partie à distance. Si cette modalité de formation peut se concevoir dans certains cas qui la justifient, elle rencontre très rapidement des limites et il convient donc de ne surtout pas en abuser !



A conceptual image showing two hands, one from a person in a grey suit and one from a person with a darker skin tone, holding two interlocking puzzle pieces. The puzzle pieces are light blue and are positioned in the center of the frame. The background is a soft, light blue gradient. The text 'Les missions de votre CFA' is overlaid in the center in a bold, blue font.

**Les missions
de votre CFA**

La mission principale du CFA est bien entendu d'assurer votre formation dans le respect du référentiel du diplôme ou du titre que vous visez. C'est également lui qui doit veiller, en liaison avec votre maître d'apprentissage, à la cohérence de votre formation au CFA et en entreprise. Mais votre CFA a également d'autres obligations.

Formation dans l'attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Si vous souhaitez vous engager dans la voie de l'apprentissage, le CFA doit vous aider à trouver un employeur avec lequel vous conclurez votre contrat d'apprentissage.

Dans cette attente, votre formation peut débuter au sein du CFA pendant une période de trois mois maximum. Pendant cette période, vous avez le statut de stagiaire de la formation professionnelle et vous percevez à ce titre une rémunération.

Si vous n'avez pas trouvé d'employeur à l'échéance de ces trois mois, votre formation ne pourra malheureusement pas se poursuivre dans le CFA.

Carte d'étudiant des métiers

Dans les trente jours suivant votre inscription, le CFA doit vous délivrer une « *carte d'étudiant des métiers* » qui vous permet d'accéder aux réductions tarifaires (transports, spectacles...) dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Information sur vos droits et devoirs

Dès le début de votre formation, le CFA doit vous informer de vos droits et devoirs en tant qu'apprenti et en tant que salarié, et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

Le CFA doit également vous informer des aides auxquelles vous avez droit et vous aider à les obtenir. C'est le cas en ce qui concerne la fiscalité (impôts, prime d'activité dans certains cas) et les aides versées aux apprentis par certaines régions au titre du transport, de la restauration ou de l'hébergement. Sachez bien que votre formation est gratuite. Par ailleurs, si vous avez 18 ans ou plus et si vous souhaitez passer votre permis de conduire, le CFA doit vous aider à obtenir l'aide de 500 € qui vous est due dans ce cas.

Évaluation du déroulement de la formation

Dans les deux mois qui suivent la signature du contrat, le CFA doit vous convier à un entretien d'évaluation du déroulement de votre formation. Votre employeur, votre maître d'apprentissage et un formateur du CFA doivent participer à cet entretien.

Représentation des apprentis

Le CFA doit mettre en place un « *conseil de perfectionnement* » qui a vocation à débattre de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du CFA, parmi lesquelles :

- les conditions générales d'accueil et d'accompagnement des apprentis ;
- l'organisation et le déroulement des formations ;
- les relations avec les entreprises accueillant les apprentis.

Les modalités de désignation des membres de ce conseil doivent être définies dans un règlement intérieur. L'usage veut que le conseil comprenne des représentants des apprentis. Par ailleurs, pour chacune des formations organisées en session d'une durée totale supérieure à 500 heures, il doit être procédé simultanément à l'élection d'un délégué des apprentis titulaire et d'un délégué suppléant. L'élection doit se dérouler pendant les heures de formation.

En cas de rupture de contrat

Si votre contrat est rompu (pendant ou après la période d'essai), le CFA doit vous aider à trouver un nouvel employeur. À défaut, il doit vous permettre de poursuivre votre formation jusqu'à une échéance de six mois. Pendant cette période, vous aurez le statut de stagiaire de la formation professionnelle et vous percevrez à ce titre une rémunération.

Diplôme ou titre non obtenu

À l'issue de votre formation, si vous n'avez pas obtenu le diplôme ou le titre professionnel visé, le CFA doit vous orienter vers les personnes ou organismes susceptibles de vous accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.

En cas de difficultés d'ordre social

En lien notamment avec les missions locales, le CFA doit vous aider à résoudre les difficultés d'ordre social et matériel (logement, transport par exemple) susceptibles de mettre en péril le déroulement de votre contrat d'apprentissage.

Apprentis handicapés

Pour les personnes en situation de handicap, le CFA appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration au sein du CFA et au sein de l'entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le CFA doit désigner un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Égalité femmes-hommes

Le CFA doit favoriser la mixité en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité femmes-hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail. Dans ce but, il doit organiser des actions d'information à destination des apprentis.

Mobilité internationale

La mobilité internationale dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est possible et le CFA doit l'encourager. Concrètement, votre contrat peut être exécuté en partie à l'étranger. Cela suppose bien sûr que votre CFA ait noué des partenariats à l'étranger avec des organismes de formation et des entreprises.



En cas de litige

En cas de difficulté ou de litige avec votre employeur ou votre CFA, ne restez pas isolé ! N'hésitez pas à vous adresser à l'inspection du travail... ou à la structure de la CGT la plus proche de chez vous.

**Pour aller
plus loin**

LEXIQUE	25
LICENCIEMENT, ASSISTANCE DU SALARIÉ...	26
TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE PAUSE	26
LES CONGÉS PAYÉS	27
LES JOURS FÉRIÉS	28
LE SMIC	29
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	30
DISCRIMINATIONS INTERDITES	31
HARCÈLEMENT SEXUEL	32
DROIT DE RETRAIT	32
VIE PRIVÉE DES SALARIÉS	33
LA RETRAITE	33
LA SÉCURITÉ SOCIALE	34

LEXIQUE

A

Assistance (page 26)

C

Congés (page 27)

D

Discrimination (page 31)

Droit de retrait (page 32)

Durée du travail (page 26)

E

Égalité (page 30)

F

Faute (page 26)

H

Harcèlement (page 30)

I

Index égalité femmes-hommes (page 30)

J

Jours fériés (page 28)

L

Licenciement (page 26)

P

Paie (page 29)

Pause (page 26)

Ponts (page 28)

R

Repos (page 26)

Retraite (page 33)

Rupture du contrat (page 26)

S

Sécurité sociale (page 34) Smic (page 29)

V

Vie privée (page 33)

LICENCIEMENT, ASSISTANCE DU SALARIÉ...

Quelle que soit la raison pour laquelle il est prononcé, tout licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. C'est-à-dire que les faits en cause doivent être exacts et suffisamment sérieux pour empêcher la poursuite normale du travail sans dommages pour l'entreprise. Le licenciement peut être disciplinaire s'il résulte d'une faute du salarié, ou il peut être justifié par une inaptitude physique ou une insuffisance professionnelle. La faute grave justifie la cessation immédiate du contrat de travail, sans préavis. Elle prive le salarié, en principe, des indemnités de licenciement et de préavis.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, notamment un représentant du personnel, un collègue...

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le salarié peut se faire assister par un membre du personnel ou une personne extérieure à l'entreprise appelée conseiller du salarié.

Les conseillers du salarié sont des militants syndicaux qui figurent sur une liste départementale arrêtée par le préfet. Cette liste est affichée dans toutes les mairies et les inspections du travail. Elle est également à disposition dans les permanences juridiques des unions locales et départementales de la CGT.

L'employeur doit obligatoirement informer le salarié de ses droits en matière d'assistance, de l'existence et des modalités d'accès à cette liste, dans la lettre de convocation à son entretien préalable. C'est au salarié de choisir son assistant. Pour lui en laisser le temps, l'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la réception de la lettre de convocation. L'employeur ne peut refuser la présence du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable.

Si l'employeur n'a pas informé le salarié de ses droits, cela ouvre droit à une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire.

TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE PAUSE

La durée légale est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Il s'agit pas d'une durée ni minimale ni maximale, mais seulement du seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Les durées maximales de travail sont en revanche des seuils au-delà desquels le salarié n'a pas le droit de travailler. En cas d'irrespect de ces règles, l'employeur s'engage à des poursuites notamment pénales.

Les durées maximales sont de :

→ 10 heures par jour ;

→ 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

Le repos quotidien et hebdomadaire

Un temps de repos minimum quotidien de onze heures consécutives est obligatoire.

Un temps de repos minimum hebdomadaire de vingt-quatre heures est obligatoire. Additionnées au

temps de repos quotidien de onze heures consécutives, trente-cinq heures par semaine de repos sont obligatoires.

Le temps de pause

La pause est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail. Pendant sa pause, le salarié est libre de mener les occupations personnelles de son choix (téléphoner, fumer, prendre un café, surfer sur internet...). Pendant la pause, le salarié est censé être complètement déconnecté de son travail. Seules des interventions éventuelles (c'est-à-dire non prévues), exceptionnelles et en cas de nécessité (par exemple en cas de danger immédiat) sont permises.

Le salarié a le droit de prendre une pause d'au moins vingt minutes consécutives toutes les 6 heures de travail. Il y a droit même s'il a eu des pauses de durée inférieure en cours de journée (des pauses de cinq minutes par-ci par-là ne remplacent pas la pause de vingt minutes).

Pour le salarié de moins de 18 ans, la pause doit être d'au moins trente minutes consécutives toutes les 4 h 30.

Il s'agit d'un droit, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas lui refuser. En pratique, des pauses plus longues et/ou plus fréquentes peuvent être pratiquées ou négociées.

La pause n'est pas du temps de travail. En principe, elle n'est pas rémunérée.

En revanche, si pendant la pause le salarié reste sous la direction de l'employeur (par exemple en devant surveiller le téléphone ou la boutique), alors elle doit être considérée comme du temps de travail et rémunérée comme telle.

De plus, un accord collectif (dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle) ou le contrat de travail peut prévoir que la pause est toujours rémunérée.

Les congés payés

Durée des congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés, sans condition minimale d'activité. Soit 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours (ou 5 semaines) pour douze mois de travail (peu importe le type de contrat de travail ou si le salarié est à temps plein ou à temps partiel). Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés chômés. Lorsque le nombre de jours ouvrables du congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Période de prise des congés

En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise qui inclut nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre. Il en informe les salariés, par voie d'affichage, deux mois au moins avant son ouverture. Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent normalement être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis, sauf cas particuliers.

Il faut prendre au minimum deux semaines d'affilée entre le 1er mai et le 31 octobre.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (c'est-à-dire quatre semaines, sauf dérogation pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou

présence au foyer d'une personne en situation de handicap ou d'une personne âgée dépendante). La cinquième semaine doit être prise séparément. Les congés peuvent être pris dès l'embauche

Dates des congés

L'ordre des départs en congés est fixé par un accord collectif qui fixe les critères ou, à défaut, par l'employeur qui doit alors prendre en compte certains critères imposés (famille, ancienneté...). Dans ce cas, les représentants du personnel doivent être consultés.

Les dates de départ arrêtées doivent être communiquées à chaque salarié au moins un mois à l'avance (sur leur lieu de travail). Les dates ne peuvent pas être changées dans ce délai d'un mois, sauf délai plus court fixé par accord collectif ou circonstances exceptionnelles.

Les jours fériés

Les jours fériés sont listés par le Code du travail. Il s'agit du : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et 25 décembre.

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé, c'est-à-dire non travaillé.

Un accord collectif (dans l'entreprise ou la branche) ou, en l'absence d'accord collectif, un usage de l'employeur, peut prévoir les jours fériés qui pourront être chômés. Attention, si un accord collectif existe sur le sujet, l'employeur ne peut pas supprimer des jours fériés chômés prévus par l'accord. Il peut toujours en revanche choisir d'en ajouter.

Si un jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé pour le salarié, le salarié « *perd* » l'avantage du jour férié chômé. Un accord collectif ou le contrat de travail peut prévoir, mais c'est rare, que le jour chômé payé soit décalé pour le salarié sur un autre jour que le jour férié.

La rémunération

Le jour férié travaillé est payé comme un jour classique. Le jour férié chômé est rémunéré pour les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité (ex : transports publics, services de santé), ne peuvent interrompre leur activité la journée du 1^{er} mai, les salariés reçoivent une indemnité égale à leur salaire, autrement ils reçoivent le double de leur salaire habituel.

Les ponts

On parle de « *pont* » pour une journée située entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire. Le pont est donc un jour juste après ou avant un jour férié (ex : le pont le vendredi quand le jeudi est férié, ou le pont le lundi quand le mardi est férié).

La loi n'en accorde pas par principe. Mais un accord collectif ou une décision de l'employeur peut en prévoir plusieurs par an, parfois au choix du salarié. Concrètement, cela permet au salarié de ne pas venir travailler entre le jour férié et le jour de repos hebdomadaire, sans réduction de salaire.

Il peut être prévu de « *recupérer* » la journée du pont, c'est-à-dire de rattraper les heures non travaillées ce jour-là, soit un autre jour soit en répartissant les heures sur plusieurs jours.

La «journée de solidarité»

Depuis 2004, une journée par an est travaillée mais non rémunérée.

Cette journée supplémentaire non rémunérée ainsi qu'une contribution financière de l'employeur sont destinées à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les salariés perdent donc une journée annuelle de repos pendant laquelle, en plus, ils ne sont pas payés.

La journée de solidarité n'est pas rémunérée dans la limite de 7 heures. Au-delà, les heures doivent être rémunérées. Prévues pendant longtemps le lundi de Pentecôte, la journée de solidarité est aujourd'hui prévue par accord collectif, au choix entre :

- un jour férié autre que le 1^{er} mai ;
- un jour de RTT ;
- ou un autre jour, ou en répartissant 7 heures sur plusieurs jours.

En l'absence d'accord collectif, la journée de solidarité est choisie par l'employeur. Un salarié recruté en cours d'année après la journée de solidarité n'a pas à la rattrapper.

Un salarié peut aussi être recruté en cours d'année avant le jour choisi dans l'entreprise pour la journée de solidarité mais l'avoir déjà faite dans son ancienne entreprise la même année. Dans ce cas-là, les heures travaillées pendant la journée de solidarité de sa nouvelle entreprise seront considérées comme des heures supplémentaires et donneront droit en plus à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % (c'est-à-dire une demi-journée de repos supplémentaire).

LE SMIC

Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est le salaire minimum légal au-dessous duquel aucun salarié ne doit être payé. Le montant horaire brut du Smic est de 11,52 € de l'heure (depuis le 1^{er} mai 2023), soit 1.747,20 € brut mensuel (pour un horaire de 35 heures hebdomadaire soit 151,67 heures par mois).

Comment vérifier que le Smic est atteint ?

Le salaire à prendre en considération, pour vérifier si le Smic est atteint, est celui qui correspond à un travail effectif, avantages en nature et primes incluses dès lors qu'elles ont le caractère d'un complément de salaire. Par exemple : les primes individuelles liées à la performance, primes de fin d'année, de vacances, etc.

En revanche, sont exclus de ce calcul les éléments de la rémunération qui ne correspondent pas directement à la contrepartie du travail effectué. Par exemple : la prime d'ancienneté, la prime de transport, les primes liées à des conditions de travail ou sujétions particulières (insalubrité, froid, danger, etc.), le remboursement de frais professionnels ou encore les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi.

De la même manière, la rémunération des temps de pause ne doit pas être incluse dans le calcul du Smic lorsque la pause ne constitue pas un temps de travail effectif pour les salariés.

Tout salarié concerné peut mettre en demeure son employeur de respecter le Smic par lettre recommandée. Il peut aussi avertir le syndicat local que l'entreprise dans laquelle il travaille ne respecte pas le Smic. **Il peut aussi saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir un rappel de salaire (sur trois ans), ainsi que des dommages et intérêts.**

Montant et paiement des salaires

Périodicité du paiement

Pour les salariés mensualisés, la rémunération est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Paiement par chèque

Les salaires dépassant 1 500 euros par mois doivent être payés par chèque barré ou par virement. Les salariés qui gagnent moins de 1 500 euros par mois peuvent exiger le versement de leur salaire en espèces.

Non-paiement du salaire

Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit au paiement de son salaire, peu importe que ce dernier ne lui fournisse pas de travail.

Des difficultés financières ne peuvent justifier un non-paiement du salaire. Si l'employeur ne peut plus rémunérer ses salariés en raison de ces difficultés, il appartient à soit de les licencier pour motif économique, soit de se déclarer en état de cessation de paiement.

En cas de non-paiement du salaire, le salarié peut d'abord réclamer par écrit à son employeur de lui verser normalement sa rémunération. Il peut aussi saisir les prud'hommes (le délai de prescription est de trois ans). En cas de retard dans le paiement, le salarié peut demander le versement de dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi.

Égalité professionnelle

L'employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement : aucune décision de l'employeur ou clause de convention collective ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord (conclu avec les syndicats) ou un plan d'action (mis en place par l'employeur) comportant des engagements précis et chiffrés en termes d'objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle. Si une entreprise non couverte par un accord ou un plan d'action est contrôlée par l'inspection du travail, l'employeur risque le paiement d'une pénalité financière sauf s'il se met en conformité avec la loi dans les six mois qui suivent ce contrôle. Cette pénalité pourra également être appliquée en l'absence de la publication annuelle par l'entreprise de l'« *index égalité femmes-hommes* » ou aux entreprises qui n'auront pas pris les mesures correctives en cas d'index inférieur à une note de 75 points sur 100.

L'index égalité femmes-hommes

L'index égalité femmes-hommes est évalué sur 100 et basé sur 5 critères (4 pour les moins de 250 salariés). Les entreprises en dessous de 75/100 seront sanctionnées. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les 5 indicateurs à renseigner sont les suivants :

→ indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts) ;

- indicateur 2 : comparaison du nombre de femmes ayant une augmentation (hors promotion) par rapport aux hommes (20 pts) ;
- indicateur 3 : comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 pts) ;
- indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 pts) ;
- indicateur 5 : le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 pts).

Cet index a donc une portée limitée sur de nombreux aspects, et le plus souvent, a pour conséquence de masquer les écarts de rémunérations. Cet index exclut les vraies causes structurelles des inégalités salariales (par exemple, le temps partiel est neutralisé).

Les résultats de l'index publiés chaque année posent d'ailleurs question : où sont passés les écarts salariaux qui, rappelons-le, sont toujours d'un quart en moins? En effet, depuis 2019, les résultats de l'index sont en moyenne assez « bons » et ne semblent pas refléter la réalité de la situation, les entreprises obtiennent généralement assez facilement une « bonne note ».

Pour la CGT, l'index doit devenir un outil plus simple qui met en évidence les discriminations envers les femmes sur la carrière, au lieu de les masquer. Il est possible de trouver plus d'informations détaillées et de propositions CGT sur l'égalité salariale et sur cet index sur le site < <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> > ».

Discriminations interdites¹

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, pour les raisons suivantes : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, situation de famille ou grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, opinions politiques, activités syndicales, mutualistes, ou mandat électif local, convictions religieuses, apparence physique particulière, vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue, lieu de résidence, capacité de s'exprimer dans une langue autre que le français, nom de famille, lieu de résidence, état de santé, handicap, exercice normal du droit de grève. Les discriminations sont donc des différences de traitement fondées sur des critères prohibés par la loi. Elles peuvent être directes ou indirectes¹. Il est possible de réparer les discriminations au civil devant le conseil des prud'hommes, ou au pénal. La responsabilité de l'employeur peut être recherchée aux prud'hommes, où la charge de la preuve est aménagée (il faut apporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, à l'employeur de démontrer qu'il ne s'agit pas de discrimination). Les représentants du personnel peuvent aider les personnes discriminées à recueillir des éléments de preuve, ils peuvent aussi déclencher leur droit d'alerte et recourir à des enquêtes. Pour prévenir les discriminations, il est possible de mobiliser certains outils de prévention et de les pérenniser dans des accords d'entreprises. En effet, dans certains cas les situations de discrimination ne sont pas des événements isolés sur quelques individus mais résultent de pratiques de gestion propres des entreprises

1. Discrimination indirecte : si le résultat d'une disposition apparemment neutre conduit à traiter défavorablement une personne ou un groupe de personnes pouvant se rattacher à un critère interdit

Harcèlement sexuel

Selon la loi, il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne impose à une autre, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but (réel ou apparent) d'obtenir un acte de nature sexuelle (y compris au profit d'un tiers). L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, un collègue de la victime ou un tiers à l'entreprise (consultant chargé du recrutement, client, etc.).

Plus généralement, le Code du travail interdit tout agissement sexiste. L'employeur doit prévenir et lutter contre les violences sexistes ou sexuelles notamment en application de son obligation de sécurité physique et morale envers ses salariés.

Sa responsabilité peut donc être engagée pour ces deux motifs :

- manquement à son obligation de sécurité ;
- situation de harcèlement à laquelle il n'aurait pas mis fin et/ou qu'il n'aurait pas prévenue par les mesures suffisantes.

Désormais, dans chaque entreprise où un CSE est mis en place, des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés au sein des instances représentatives du personnel. De plus, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent des ressources humaines chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les violences sexistes et sexuelles au travail peuvent être combattues avec des mesures concrètes pérennisées par des accords collectifs avec la mise en place – notamment – de procédures effectives de signalement, de protection immédiate des victimes, d'enquête impartiale en cas de signalement en y associant les représentants du personnel, en garantissant le droit au travail des victimes, en sensibilisant l'ensemble des salariés et des directions aux violences sexistes et sexuelles, en garantissant un environnement de travail non sexiste, non LGBTphobes et inclusif, en prenant en compte la question des violences conjugales. Pour plus d'informations, la CGT a rédigé un guide contre les violences sexistes et sexuelles qui énumère les obligations légales, et les outils pouvant être utilisés sur ces sujets².

Droit de retrait

En cas de danger grave et imminent, le salarié est en droit de quitter le lieu de travail.

Le droit de retrait ne doit entraîner ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste .

Le droit pour un salarié de se retirer en cas de danger n'est soumis à aucune formalité particulière (art. L. 4131-1 et suivants C. trav.).

Pour exercer ce droit, deux conditions sont néanmoins nécessaires :

- il faut que le salarié ait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent, pour sa vie ou sa santé, pour se retirer du travail et alerter l'employeur ou son représentant ;
- la faculté ouverte par ce droit doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer,

2. <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/guide-cgt-combattre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/cgt-violences-sex-interactif>

pour les autres travailleurs, une nouvelle situation de risque grave et imminent. Le salarié qui exerce le droit de retrait doit donc, préalablement, s'assurer que son initiative ne va pas générer un nouveau danger pour autrui.

Cependant, si le salarié ne peut exercer son droit de retrait sans créer pour toute personne (salariée ou non) une nouvelle situation de risque, l'employeur alerté d'une telle situation doit donner les instructions nécessaires pour permettre au travailleur de se mettre en sécurité.

Vie privée des salariés

En application de l'article L. 1121-1 du Code du travail, l'employeur n'a pas le droit d'apporter aux libertés des salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature du travail effectué et proportionnées au but recherché. Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée.

Secret des correspondances personnelles

Toute personne a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. L'employeur ne peut donc ouvrir un courrier personnel adressé au salarié sur son lieu de travail, ni prendre connaissance de courriers électroniques identifiés comme étant personnels hors de la présence du salarié, sauf risque ou événement particulier.

L'employeur peut toutefois saisir le juge pour obtenir l'intervention d'un huissier afin d'accéder aux mails personnels d'un salarié s'il justifie d'un motif légitime tel le soupçon de manœuvres déloyales tendant à la constitution d'une société concurrente. Si l'employeur peut consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme étant personnels, il ne peut pas utiliser leurs contenus à des fins judiciaires ou disciplinaires s'ils relèvent de la vie privée.

Surveillance des salariés

Tout procédé de contrôle de l'activité des salariés (mise sur écoute, géolocalisation, vidéosurveillance, etc.) doit donner lieu, préalablement à son installation dans l'entreprise, à une information des salariés et à une consultation du comité social et économique s'il existe. L'employeur peut librement avoir accès aux dossiers et fichiers créés par le salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition pour l'exécution de son travail, ou même aux dossiers rangés dans un tiroir de bureau, ceux-ci étant présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie de manière explicite comme étant personnels. Tout traitement automatisé de données personnelles doit, en outre, être déclaré à la Cnil.

La retraite

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle. Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite. Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour certaines périodes de maladie, de recherche d'emploi, de maternité...

Les années d'apprentissage comptent pour la retraite, aussi bien dans le régime général que dans les régimes complémentaires. Gardez précieusement vos fiches de paie sur l'ensemble de votre carrière, elles vous permettront de faire valoir vos droits à la retraite.

Depuis longtemps, les gouvernements successifs réduisent nos droits en matière de retraite. Il nous faut défendre son système par répartition qui est le plus solidaire.

La CGT porte l'idée que le système actuel est la meilleure garantie pour la justice sociale de toutes et tous. Bien sûr, il a été abîmé par des années de réformes, mais la CGT propose d'y apporter des améliorations : départ à la retraite à 60 ans pour toutes et tous, prise en compte des années d'études, prise en compte des situations réelles de travail et reconnaissance de toutes les formes de pénibilité par grands corps de métiers permettant des départs anticipés, et fixation du taux de remplacement minimum à 75 % (pas de pension inférieure au Smic CGT – 2 000 €).

Consultez le site de la CGT pour suivre les évolutions à venir³. La CGT entend bien poursuivre les actions pour gagner un système plus juste et plus solidaire.

La sécurité sociale

La Sécurité sociale a été créée par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945. Elle protège l'ensemble des résidents du territoire français. Composée de cinq branches, elle nous accompagne et nous aide tout au long de notre vie.

Pour mettre en œuvre cette solidarité nationale et assurer le bon fonctionnement du service public, le Régime général de la Sécu compte aujourd'hui près de 160 000 femmes et hommes. Ils sont répartis en 5 grandes branches :

- la branche Famille (CAF) aide les familles dans leur vie quotidienne et développe la solidarité envers les personnes vulnérables ;
- la branche Maladie (CPAM, Carsat...) permet à chacun de se faire soigner selon ses besoins ;
- la branche Accidents du travail-maladies professionnelles (CPAM, Carsat...) gère les risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs ;
- la branche Retraite (Carsat, CNAV...) verse les pensions aux retraités de l'Industrie, des services et du commerce. Elle suit les salariés tout au long de leur carrière et les aide à préparer leur retraite ;
- la branche Recouvrement (Urssaf) qui, à la différence des autres, ne gère pas un risque mais collecte les cotisations et contributions sociales pour les redistribuer au bénéfice des autres branches.

Outre ce Régime général (qui couvre près de 90 % de la population), il existe d'autres régimes de Sécurité sociale, selon le secteur d'activité auquel on est rattaché.

On peut citer le régime spécifique des agriculteurs (MSA) ou bien les régimes spéciaux, notamment pour les salariés de grandes entreprises publiques. Ils couvrent les mêmes risques, mais pas toujours de la même manière.

