



LA CFDT, PARTENAIRE DE TON QUOTIDIEN



CFDT.FR





CFDT ÎLE-DE-FRANCE

78 rue de Crimée - 75019 Paris
Tél. 01 42 03 89 00 • ile-france@cfdt.fr • cfdt.fr



CONFÉDÉRATION ÉTUDIANTE

41 rue Émile Zola - 93100 Montreuil
Tél. 01 48 18 13 90 • contact@confederation-etudiante.org • confederation-etudiante.org

Rédaction Confédération étudiante et Union régionale CFDT Île-de-France.

Conception graphique et mise en page Virginie Ivillard

Photographies © Fotolia.com, CFDT Île-de-France, Confédération Étudiante, DR



Édito



Pour un jeune, l'entrée dans le monde du travail relève du parcours du combattant : difficulté à accéder au premier emploi, notamment pour les moins qualifiés, succession d'emplois précaires ou à durée déterminée avant le CDI, accueil et intégration souvent absente dans l'entreprise : voilà, hélas, le quotidien de toute une génération.

Avec un taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans aussi élevé, une mobilisation générale pour l'emploi des jeunes est nécessaire. Oublier la jeunesse aujourd'hui, c'est condamner notre société demain.

Pour l'Union régionale CFDT Île-de-France, la jeunesse salariée est une priorité. Nous avons donc décidé de nous adresser à tous les jeunes pour les inviter à rejoindre la CFDT pour les valeurs d'émancipation, de démocratie, d'indépendance et de solidarité que nous défendons dans les entreprises et les administrations.

En faisant de la proximité avec les salariés, en particulier avec les plus jeunes, une ligne directrice de son action, la CFDT propose, au quotidien, des services qui répondent aux besoins de tous (défense juridique, information sur le logement et les transports, assurance « vie professionnelle »...).

En plus de l'appui individuel que la CFDT peut t'apporter en tant qu'adhérent, nous rejoindre, c'est permettre l'acquisition de nouveaux droits pour tous que seule l'action collective du plus grand nombre de salariés est à même de générer.

Ce fascicule a vocation à te servir de « repère » lors de ton arrivée dans l'entreprise. Il reprend les éléments de base sur ton contrat de travail, ta rémunération, la vie quotidienne dans l'entreprise... Il te rappelle aussi à travers le témoignage de quelques jeunes salariés et les résultats obtenus par la CFDT pour les jeunes que la CFDT est ton partenaire au travail et au quotidien.

Nous comptons donc sur toi et espérons te voir très bientôt à la CFDT !

*Diego Melchior,
secrétaire régional*



Sommaire



La **CFDT**
Île-de-France

p 6

La **Confédération
Étudiante**

p 12

Le **monde
du travail**

p 16

**Contacts
Adhésion**

p 24





LA **CFDT**
EST UN SYNDICAT
DE PROXIMITÉ
INDÉPENDANT
DES PARTIS
POLITIQUES

La CFDT est le **premier syndicat français** en nombre d'adhérents qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans les petites et les grandes entreprises, dans le privé en majorité ainsi que dans le public.

La CFDT est aussi l'organisation qui **recueille le plus de voix**, en Île-de-France, aux élections dans les entreprises privées.

La CFDT est un syndicat **indépendant des partis politiques**. Son premier objectif est d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés en faisant reculer les inégalités.

La CFDT est un syndicat pragmatique qui préfère **trouver des solutions par le dialogue**, mais n'hésite pas à se mobiliser contre des mesures injustes.

La CFDT est adhérente à la **Confédération européenne des syndicats (CES)** et se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de faire face aux nouvelles puissances pour créer des emplois, préserver sa protection sociale et faire progresser les qualifications.

Enfin, la CFDT fait de **l'émancipation**, tant individuelle que collective, un droit inaliénable afin de permettre à chacun de faire ses propres choix de vie et d'imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

LA CFDT A DÉJÀ OBTENU DE NOMBREUX RÉSULTATS POUR LES JEUNES

En tant que jeune salarié, diplômé ou non, tu as des droits. Un grand nombre d'entre eux ont été obtenus grâce à l'intervention et la mobilisation des équipes CFDT.

La CFDT a négocié différents accords et dispositifs qui te concernent directement, par exemple :

- ➔ La **GRL** (Garantie des risques locatifs) dont 1 bénéficiaire sur 2 est un jeune ;
- ➔ Le **RSA jeune actif** (sous conditions), si tu as exercé une activité professionnelle pendant au moins 2 ans à temps plein au cours des 3 années précédant la date de la demande.
- ➔ Les **Accords nationaux interprofessionnels jeunes** sur l'encadrement des stages, l'intégration des jeunes dans l'entreprise...
- ➔ En 2012, le **Contrat de génération**, largement porté par la CFDT qui lui a donné une grande partie de son contenu comme la priorité à l'embauche des jeunes en CDI, la mixité dans la politique de recrutement...
- ➔ Avec l'ANI sur la **Sécurisation des parcours professionnels**, la généralisation de la complémentaire santé, la limitation du temps partiel et la taxation des contrats courts.
- ➔ Et depuis, septembre 2013, la « **garantie jeunes** », qui comprend une allocation d'environ 450 € mensuels et un accompagnement renforcé pour les 18-25 ans en difficulté d'insertion ou enfermés dans un parcours précaire.

En Île-de-France, le dispositif concernera la Seine-Saint-Denis, en 2013, puis l'Essonne en 2014.





Djamila

23 ANS, ÉTUDIANTE EN STAGE DE FIN DE CURSUS DANS UN GROUPE DE TÉLÉCOMMUNICATIONS

J'ai découvert la CFDT lors d'un atelier organisé dans leurs locaux sur le thème du contrat de travail. J'avais une image plutôt lointaine des syndicats, ça ne correspondait pas vraiment à quelque chose de concret pour moi... Mais cette première rencontre m'a réellement permis de comprendre à quoi ils pouvaient servir : on a toujours besoin d'avoir des informations et parfois d'être défendu juridiquement. Je sais maintenant quelles sont les questions à se poser avant de signer un contrat de travail. C'est important. Quand je serai dans l'entreprise, j'adhérerai à la CFDT.



Cependant, la situation des jeunes sur le marché du travail reste préoccupante, y compris en Île-de-France, et nécessite une action concertée des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

C'est pourquoi, la CFDT propose des mesures d'urgence pour l'emploi des jeunes :

- ➔ Prolonger et renforcer les mesures négociées en 2011 avec les Accords nationaux interprofessionnels « jeunes » ;
- ➔ Aider au développement des « emplois d'avenir » ;
- ➔ Négocier des accords intergénérationnels dans les entreprises ;
- ➔ Supprimer les conditions qui restreignent l'accès des moins de 25 ans au RSA ;
- ➔ Renforcer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi ;
- ➔ Agir dans l'entreprise pour une utilisation responsable des stages ;
- ➔ Développer une alternance de qualité ;
- ➔ Favoriser le logement économiquement accessible pour les jeunes.





© Wavebreakmedia/Micro Fotolia



LA CFDT ASSURE UN SERVICE QUOTIDIEN À SES ADHÉRENTS



À travers un outil dont la CFDT s'est doté, la CNAS (Caisse nationale d'action syndicale), elle rend des services à ses adhérents :

→ L'**assurance « vie professionnelle »** prend en charge la défense de l'adhérent devant une juridiction pénale, civile ou administrative, en cas de mise en cause personnelle concernant son activité professionnelle.

→ La **défense des droits** des salariés intervient dans les cas de recours et actions juridiques que les adhérents engagent avec leur syndicat afin de faire valoir leurs droits.

→ La **caisse de grève** verse une prestation en cas de grève à tous les adhérents.
La CFDT est l'unique organisation syndicale française à le faire.

En Île-de-France, l'Union régionale CFDT propose également un certain nombre d'outils et de services liés à la vie quotidienne des salariés franciliens.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES



Depuis 1971, la **formation professionnelle** donne aux salariés la possibilité d'**évoluer professionnellement** et d'**acquérir de nouvelles compétences** tout au long de la vie.

Pour la CFDT, le **droit à la formation est un droit mobilisable** tout au long de la vie et même au début d'une carrière. La formation doit permettre d'anticiper les ruptures avec l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels. La **CFDT** a, depuis plus de 40 ans, **signé tous les accords sur la formation professionnelle** avec cet objectif qu'elle profite à ceux et celles qui en ont le plus besoin.

Par exemple, le dispositif le plus récent pour lequel la CFDT a donné son accord est la **création du CIF CDD jeune**. Ce dispositif offre aux jeunes de moins de 26 ans ayant cumulé des contrats de travail à durée déterminée la possibilité de partir en formation pendant plus d'un an (les frais pédagogiques et le salaire sont pris en charge par le Fongecif qui finance ce dispositif).

Les **dispositifs de la formation professionnelle** ne se limitent pas au seul **CIF CDD**. D'autres dispositifs sont aussi accessibles aux jeunes, comme le **CIF CDI**, la **VAE**, le **DIF** ou la **prise en charge, par les Fongecif, des frais pédagogiques** des salariés souhaitant se former hors temps de travail.

L'ensemble de ces dispositifs est encore trop peu sollicité par les jeunes salariés qui entrent sur le marché du travail. Trop souvent, on pense que la formation professionnelle est réservée aux plus âgés !



Nicolas

21 ANS, SALARIÉ DANS UNE PME DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE

Après une année de chômage, à la sortie du Bac Pro agricole, j'ai été heureux de trouver un CDI dans une entreprise du secteur. J'attendais beaucoup de ce premier job à temps complet... Sauf que, quand je suis arrivé dans l'entreprise, l'accueil n'a pas tout à fait été celui auquel je m'attendais. J'étais plutôt désorienté et le patron, même s'il s'agissait d'une PME, n'a pas vraiment été à mes côtés. Heureusement, il y avait une section syndicale CFDT : j'ai été les voir et ils m'ont pris en charge très vite en me présentant à un salarié plus âgé qui exerçait le même métier que moi. J'ai beaucoup appris avec lui sur le métier, sur l'entreprise. C'est pourquoi, au bout de quelques mois, c'est tout naturellement que j'ai rejoint la CFDT.



➔ **VAE** La Validation des acquis et de l'expérience te permet de valider un diplôme dans un métier que tu aurais exercé depuis plus de trois ans.

➔ **DIF** Le Droit individuel à la formation, après une année d'ancienneté dans l'entreprise, te permet de bénéficier de 20 heures de formation cumulables sur 6 ans et plafonnées à 120 h.

➔ **CIF CDI** Le dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant d'un CDI de plus d'un an et ayant une ancienneté dans la vie active de plus de 2 ans. Le Fongecif, qui en est le financeur, prend en charge 1 an de formation et de salaire sous condition du respect des priorités du Fongecif.

➔ **CIFCDD** Ce dispositif t'est accessible si tu as cumulé pendant plusieurs mois des CDD et cela depuis plus de deux ans. Si ces conditions sont réunies, le Fongecif peut prendre en charge une formation de plus d'une année (salaire et frais de formation compris, toujours sous condition d'éligibilité aux priorités du Fongecif).

➔ **Prise en charge de la formation hors temps de travail.**

Ce dispositif est accessible aux salariés en CDI souhaitant partir en formation hors temps de travail. Dans ces conditions, le Fongecif prend en charge les frais pédagogiques.



La Confédération étudiante (La Cé) est une organisation étudiante nationale qui a vocation à fabriquer des liens entre les étudiants, quel que soit leur formation, leur nationalité, leur origine sociale et qui ont la volonté commune de prendre en main leur temps d'études et la préparation de leur avenir professionnel. À La Cé, nous faisons le choix d'une **démarche autonome et ouverte** car nous voulons agir en toute liberté et en partenariat avec d'autres sur notre environnement pour transformer la donne afin de répondre aux préoccupations étudiantes et favoriser l'insertion de générations d'étudiants.

Nous **organisons des actions et des rencontres sur les sujets qui nous préoccupent** (insertion professionnelle, étudiants salariés, accès au logement, échanges internationaux...) et menons des campagnes ciblées pour **obtenir des changements concrets** visant à améliorer notre quotidien étudiant mais aussi la préparation de notre avenir. **Nous participons à la vie démocratique de nos établissements en représentant les étudiants dans les différentes instances** avec l'objectif de faire entendre les propositions étudiantes et participer aux prises de décisions qui nous concernent.



Nous avons gagné le remboursement de 350 étudiants arnaqués, remporté des procès contre les « vendeurs de listes » et réuni 13 500 signataires sur www.stopvendeursdelistes.fr pour interpeller la Ministre du logement sur cette situation. Nous avons ainsi obtenu dans le projet de loi qui sera présenté à l'Assemblée Nationale à l'automne 2013 des mesures qui visent à faire cesser ces pratiques abusives.

LA CÉ MÈNE
LA FRONDE CONTRE
LES ARNAQUES AU
LOGEMENT ET
OBTIENT DES
AVANCÉES
POUR LES
ÉTUDIANTS

Depuis trois ans, la Cé mène des actions pour améliorer l'accès au logement et lutter contre les arnaques des « vendeurs de listes » dont sont victimes des milliers d'étudiants.

Les « vendeurs de listes » sont ces agences qui vendent des listes d'annonces de locations soit disant disponibles et se placent à proximité des facs ou attirent les étudiants avec des slogans du type « N°1 du logement étudiant ».

Seulement, une fois la liste achetée, 95 % des acheteurs ne trouvent pas de logement. Nous avons organisé des pétitions, actions coup de poing, mobilisé la presse, agi en partenariat avec la CFDT ainsi qu'avec UFC Que choisir. Aujourd'hui, nous avons obtenu la création de lokviz.fr, le portail du logement avec des annonces exclusivement accessibles aux étudiants et la création d'aides à l'installation dans plusieurs villes universitaires (par exemple une aide de 900 euros pour les étudiants boursiers à Paris).

DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE



Depuis sa création, la Cé a fait de la question de l'insertion professionnelle un de ses principaux chevaux de bataille. **Nous avons notamment obtenu, en 2007, l'inscription dans la loi d'une mission nouvelle pour l'université : l'orientation et l'insertion professionnelle de ses étudiants.** Depuis, grâce à notre action dans les instances universitaires, nous avons obtenu la **généralisation des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle, des réseaux d'anciens étudiants et la création dans quelques universités de maisons de l'entrepreneuriat.**

Par ailleurs, avec de nombreuses associations d'étudiants internationaux, nous avons gagné le **retrait de la circulaire du 31 mai 2011, dite circulaire « Guéant », qui visait à empêcher l'accès des étudiants internationaux à un emploi en France.** Cette mesure aurait été dramatique pour notre université sur la scène mondiale et pour la richesse que les échanges internationaux représentent pour les étudiants.

Il faut continuer les actions qui vont dans le sens de l'insertion professionnelle et notamment de la lutte contre le déclassement : chaque étudiant doit disposer d'un accompagnement à la recherche du 1^{er} emploi et d'une bourse spécifique pour permettre à chaque diplômé de trouver un emploi à la hauteur de ses compétences.

Être ÉTUDIANT ET SALARIÉ : COMMENT CONCILIER JOB ET RÉUSSITE DES ÉTUDES ?

Aujourd'hui près de la moitié des étudiants travaillent régulièrement en parallèle de leurs études et 58 % d'entre eux disent acquérir des compétences à travers leur activité salariée. Si la première motivation est financière, développer une expérience professionnelle à côté de ses études est souvent un atout pour l'insertion professionnelle. En revanche, selon un rapport du Conseil économique, social et environnemental, pour ne pas être un frein à la réussite des études, cette activité salariée ne doit pas excéder les 15-20h hebdomadaire.

Nous avons obtenu dans de nombreuses universités la prise en compte du statut d'étudiant salarié et si les dispositifs sont disparates il ne faut pas hésiter à se renseigner auprès des administrations dès son inscription pour faire valoir son statut d'étudiant salarié et bénéficier des dispositifs adaptés : contrat long d'études, aménagement horaire, aménagement des examens, suivi spécifique...



Bon à Savoir

Les étudiants salariés* cotisent, de fait, par leur travail, au régime général de la Sécurité sociale (cf. charges salariales sur la fiche de paie) et n'ont donc pas besoin de cotiser au système de Sécurité sociale étudiante.

* si le salariat est équivalent à 15h minimum de travail hebdomadaire

Le monde du travail



À LA SIGNATURE DU CONTRAT

- ➔ **Le contrat de travail** p 17
- ➔ **La période d'essai** p 18
- ➔ **La rémunération** p 18
- ➔ **La visite médicale** p 18

DURANT LE CONTRAT

- ➔ **Le temps de travail** p 19
- ➔ **Les heures supplémentaires** p 20
- ➔ **La pause** p 20
- ➔ **Les frais de transports** p 21
- ➔ **La maladie** p 21
- ➔ **Les congés payés** p 21

À LA FIN DU CONTRAT

- ➔ **Les différentes ruptures** p 22
- ➔ **Les documents remis par l'employeur** p 23

À LA SIGNATURE DU CONTRAT



➔ LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il existe différents types de contrat à temps plein ou partiel :

- Contrat à durée indéterminée (CDI),
- Contrat à durée déterminée (CDD),
- Contrat d'apprentissage,
- Contrat de professionnalisation...

Trois éléments sont indispensables à l'existence d'un contrat de travail :

UNE PRESTATION, UN SALAIRE, UN LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE.

Le contrat de travail écrit n'est pas obligatoire mais il le devient dès que tu n'es pas en CDI à temps plein. Souvent les **conventions collectives** exigent un contrat écrit.

Pense à regarder celle dont tu dépends !

L'employeur doit te remettre ton bulletin de paie et un document où doit figurer notamment le nom, la dénomination sociale, le code APE ou NAF (qui permet de connaître la convention collective qui s'applique dans l'entreprise) et la date et l'heure de l'embauche.

Le contrat doit être remis dans les 48h de ton arrivée.

ATTENTION , tu n'es pas obligé de le signer tout de suite. Lis le bien !

Il n'y a pas de **mentions imposées** par le code du travail mais le droit communautaire prévoit de mentionner au minimum : **dénomination et adresse de l'employeur, nom et prénom du salarié, date de l'embauche, durée de la période d'essai** (à défaut il n'y en a pas), **le poste attribué, la rémunération de départ, le lieu de travail, la convention collective** qui s'appliquera, tout avantage promis à titre individuel et ne figurant pas dans la convention collective **ou l'accord d'entreprise.**

L'employeur doit déclarer ton embauche auprès des organismes de protection sociale.

**le contrat de
génération**

**prévoit le recrutement
de jeunes en contrat à
durée indéterminée,
le maintien dans l'emploi
et l'embauche des seniors.**

**La CFDT a défendu
cette coopération
intergénérationnelle**

➔ LA PÉRIODE D'ESSAI

Son **objectif** est de permettre à l'**employeur d'évaluer les compétences** du salarié et au **salarié d'apprécier si les fonctions exercées** lui conviennent. Elle n'est pas obligatoire et ne se présume pas. Elle **doit être rémunérée**.

La durée n'est pas la même selon le type de contrat et la catégorie professionnelle. La période d'essai et son éventuel renouvellement (qui n'est possible qu'une fois) doit être expressément prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Le **salarié ou l'employeur peut mettre fin à tout moment à la période d'essai sans justification particulière et sans indemnités** (sauf dispositions conventionnelles contraires).

Que la rupture vienne du salarié ou de l'employeur, il y a un **délai de prévenance à respecter**.

➔ LA RÉNUMÉRATION

Le **salaires est la contrepartie du travail fourni**. Il comprend l'ensemble des **sommes convenues et des avantages accordés** par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il **ne comprend pas** les remboursements de **frais professionnels**, les **indemnités** présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'**intéressement ou de la participation**.

À la fin du premier mois de travail ou à la fin de ton contrat (s'il dure moins d'un mois), **l'entreprise doit te verser ton salaire et te donner un bulletin de paie**.

ATTENTION à bien vérifier ton bulletin de paie et à le conserver pour le calcul de la retraite (y compris pour les petits boulots, stages et jobs d'été !)

➔ LA VISITE MÉDICALE

Tous les salariés font l'objet avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai d'**une visite médicale** (prise sur le temps de travail ou rémunéré comme temps de travail). Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Suite à l'**Accord national interprofessionnel signé par la CFDT**, la **loi sur la sécurisation de l'emploi** du 14 juin 2013 prévoit qu'au 1^{er} janvier 2016, tous les salariés auront droit à une **couverture minimale légale au titre de la complémentaire santé**.

DURANT LE CONTRAT



→ LE TEMPS DE TRAVAIL

➡ TEMPS COMPLET

La durée légale de travail hebdomadaire est de **35 heures**. Elle peut être dépassée dans le cas de la réglementation sur les heures supplémentaires. Sauf dérogation, la durée **maximum** est de **10 heures par jour**, de **48 heures par semaine** ou de **44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives**.

Les salariés doivent bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures au minimum** et d'un **repos hebdomadaire de 24 heures** auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

ATTENTION ! Il existe une réglementation spécifique pour les moins de 16 ans, et les moins de 18 ans sur le travail de nuit et les jours fériés.

➡ TEMPS PARTIEL

Il y a **temps partiel** quand la **durée de travail** est inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans l'entreprise.

Le **nombre d'heures** de travail doit être **indiqué** dans le **contrat de travail**.

Un salarié à temps partiel **peut avoir plusieurs employeurs** mais la somme des durées de travail effectuées **ne doit pas dépasser les durées maximales** légales.

Le salarié à temps partiel **bénéficie des droits** reconnus aux **salariés à temps complet**.

À noter aussi qu'au 1^{er} janvier 2014, les **heures complémentaires effectuées** dans la limite du dixième de la durée initiale prévue au contrat seront **majorées de 10 %**.

Avec la loi sur la
Sécurisation de l'emploi
du 14 juin 2013, pour
les salariés embauchés à compter
du 1^{er} janvier 2014, la durée minimum
de travail devra être d'au moins 24h par
semaine sauf dérogation.
Pour les contrats en cours,
ce sera obligatoire à partir du
1^{er} janvier 2016 sauf si tu veux
conserver ta durée
actuelle.

➔ LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Toutes les heures effectuées sur demande de l'employeur **au-delà de 35 heures hebdomadaires** sont des heures supplémentaires et donnent droit soit à une **majoration salariale** soit à **1 repos compensateur**.

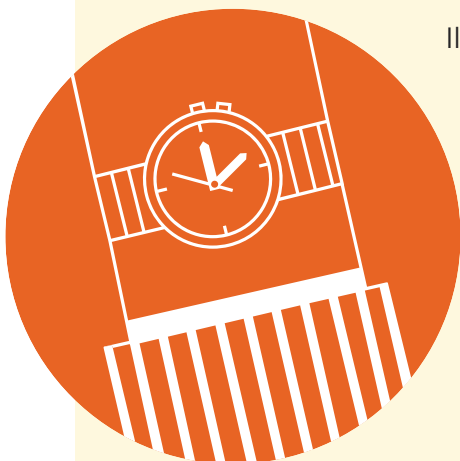
Le paiement des heures supplémentaires est généralement défini dans la convention collective.

Plancher maximum de majoration fixé par le code du travail :

- 10 % au minimum au-delà de la 35^e heure, s'il existe un accord de branche ou une convention,
- 25 % au minimum au-delà de la 35^e, s'il n'existe pas d'accord de branche ou de convention,
- 50 % à partir de 44 heures.

ATTENTION ! Note chaque jour le nombre d'heures de travail que tu effectues, cela te permettra de vérifier sur ton bulletin de salaire que toutes les heures te sont bien payées.

➔ LES PAUSES



Il n'existe pas de texte, le plus souvent les pauses sont prévues par la convention collective ou l'usage.

Seule obligation, l'employeur est tenu d'accorder au moins 20 min de pause lorsque le temps de travail atteint 6 heures. Sauf accord ou usage contraires, ces 20 min peuvent être incluses dans la pause déjeuner.

Sauf disposition conventionnelle ou usage contraire, le temps consacré au repas n'est pas payé à condition que le salarié puisse vaquer à ses occupations personnelles et ne pas rester à la disposition de l'employeur.

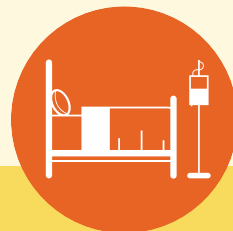


➔ LES FRAIS DE TRANSPORT

Tous les employeurs, quelle que soit la localisation de l'entreprise, doivent obligatoirement prendre en charge au minimum 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

➔ LA MALADIE

En principe, l'absence du salarié pour cause de maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Le maintien de la rémunération dépend de la durée de l'arrêt, de la situation et des accords en vigueur dans l'entreprise.



ATTENTION à bien justifier sous 48h à ton employeur et à la Sécurité sociale par un certificat médical.



➔ LES CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé par son employeur, que son contrat soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, et quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Les départs en congés sont organisés par l'employeur.



© Shutterstock



À LA FIN DU CONTRAT

➔ LES DIFFÉRENTS TYPES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

➔ POUR LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉ (CDI)

- Démission ;
- Rupture conventionnelle depuis 2008 ;
- Licenciement pour motif économique ;
- Licenciement pour motif personnel

ATTENTION ! Bien vérifier si la procédure a été respectée et si tu as bien touché tes indemnités de licenciement (si tu as 1 an d'ancienneté à la date de la notification du licenciement), tes indemnités de congés payés (sauf faute lourde) et tes indemnités de préavis (sauf faute grave ou lourde).

zoom

pour les entretiens préalables au licenciement ou à la rupture conventionnelle tu peux te faire assister par un représentant du personnel CFDT ou à défaut de représentant par un conseiller du salarié CFDT. La liste des conseillers est disponible dans les préfectures et les mairies.

➔ POUR LES AUTRES CONTRATS

- À l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée,
- Force majeure,
- Inaptitude constatée par le médecin du travail,
- Faute grave (ou lourde) de l'employeur ou du salarié,
- Accord entre le salarié et l'employeur.

En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié.

Dans quels cas le contrat à durée déterminée peut-il être requalifié en contrat à durée indéterminée ?

Le conseil de Prud'hommes (tribunal compétent pour régler les conflits entre employeur et salarié) est susceptible de requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée notamment lorsque :

- aucun écrit n'est établi ;
- le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;
- la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

La prime de précarité (10 % de l'ensemble des salaires bruts) est due aux salariés qui achèvent un Contrat à durée déterminée (CDD) non suivi d'une proposition de réembauche à durée indéterminée.

➔ LES DOCUMENTS REMIS PAR L'EMPLOYEUR

Ton employeur doit te remettre obligatoirement à la fin de ton contrat de travail :

- un **certificat de travail** concernant les éléments suivants :
 - Nom et prénom du salarié
 - Nom de l'employeur
 - Date et lieu de délivrance
 - Date d'entrée et de sortie de l'entreprise
 - Nature et durée de l'emploi tenu

Le certificat de travail doit être dépourvu de quelque mention que ce soit. Et il ne doit pas préciser si la rupture résulte d'un licenciement ou d'une démission.

- l'**attestation destinée à pôle emploi**
- le **solde de tout compte**



DÈS TON ARRIVÉE DANS L'ENTREPRISE, PRÉSENTE-TOI AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL CFDT S'IL Y EN A OU CONTACTE L'UNION DÉPARTEMENTALE CFDT DU DÉPARTEMENT DE TON LIEU DE TRAVAIL.

Contacts



UNION RÉGIONALE CFDT ÎLE-DE-FRANCE

78 rue de Crimée - 75019 Paris • 01 42 03 89 00 • ile-france@cfdt.fr • www.cfdt.fr

- ➔ Diego MELCHIOR, secrétaire régional • 01 42 03 87 63 • dmelchior@iledefrance.cfdt.fr
- ➔ Sylvie POLVECHE, déléguée régionale • 01 42 03 87 93 • spolveche@iledefrance.cfdt.fr

LES UNIONS DÉPARTEMENTALES CFDT ÎLE-DE-FRANCE

- ➔ Paris • 01 42 03 88 25 • contact@cfdtparis.com
- ➔ Seine-et-Marne • 01 60 59 06 60 • ud-cfdt-77@orange.fr
- ➔ Yvelines • 01 30 51 04 05 • ud@cfdt-Yvelines.fr
- ➔ Essonne • 01 60 78 32 67 • ud91@cfdt91.fr
- ➔ Hauts-de-Seine • 01 47 78 98 44 • cfdt-ud-92@wanadoo.fr
- ➔ Seine-Saint-Denis • 01 48 96 35 05 • cfdtud93@cfdt93.com
- ➔ Val-de-Marne • 01 43 99 10 50 • cfdt.ud94@orange.fr
- ➔ Val-d'Oise • 01 42 03 87 93 • val-oise@cfdt.fr

Face A

salarié(e) ou agent

Je soussigné(e),
 M. Mme

Nom _____

Prénom _____ adhère à la CFDT

(Nom de naissance) _____

Date de naissance _____

Coordonnées personnelles

(Appartement, chez...)

(Bâtiment, entrée...)

N° et voie _____

(Lieu-dit...)

Code postal _____ Ville _____

Téléphone domicile _____

Téléphone mobile _____

Mèl personnel _____ @ _____

**INFORMATIONS PROFESSIONNELLES**

(telles que mentionnées sur le bulletin de salaire)

N° SIRET de l'employeur
(comporte 14 chiffres) _____

Code RNE
(éts. scolaires : 7 chif. + 1 lettre) _____

Nom de l'établissement _____

Profession / Métier _____

(Matricule chez l'employeur) _____

Type de contrat CDI CDD

Situation Stagiaire Intérimaire Demandeur d'emploi

Temps de travail Complet Partiel à %

Téléphone professionnel _____

Téléphone mobile pro. _____

Mèl professionnel _____ @ _____

Nb. de salariés ou d'agents de l'Éts _____

Salarié de droit privé Code NACE/NAF de l'entreprise : _____
(4 chiffres suivis d'une lettre)

Salarié de droit public Type de fonction publique :
 État Territoriale Hospitalière

Statut de l'agent Titulaire Contractuel Vacataire

Adresse professionnelle

(telle que mentionnée sur le bulletin de salaire)

(Bâtiment, entrée...)

N° et voie _____

(Lieu-dit...)

Code postal _____ Ville (cedex) _____

Pour le calcul de la cotisation

(l'adhésion ne sera effective qu'à la date de règlement de la première cotisation) :

Salaire annuel net imposable _____ €

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 %.

Date de signature _____ / _____ / _____

Signature
de l'adhérent

Les informations nominatives ont pour objet de permettre à la CFDT d'informer et de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent pas être communiquées à l'extérieur de la CFDT. Chaque adhérent possède un droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Toutes les informations qui vous sont demandées sont nécessaires à la CFDT pour qu'elle puisse vous apporter le meilleur service.



PARTIE À REMPLIR PAR LE SYNDICAT CFDT

Face B

élu(e) CFDT ou militant(e) CFDT



Section syndicale
(collectif constitué) _____
ou _____

Implantation syndicale
(absence de collectif) _____

Statut
(déclaration obligatoire) Cadre Non cadre

Motivation de l'adhésion _____

Informations professionnelles

Catégorie professionnelle en secteur privé Cadre Agent de maîtrise Employé
 Ouvrier Apprenti

Catégorie dans la fonction publique ou assimilée A B C

Corps dans la fonction publique ou assimilée _____

Si adhérent PAC*, prélèvement effectué :
*prélèvement bancaire automatique

Service+
Tous les mois 2 mois 3 mois

Jour du prélèvement le 5 du mois le 10 du mois le 25 du mois

PacSy
Tous les mois 2 mois 3 mois 4 mois 6 mois 12 mois

Jour du prélèvement le ____ du mois

Montant de chaque prélèvement _____ €
Montant de la cotisation mensuelle X périodicité du prélèvement

Date du premier prélèvement ____ / ____ / _____
Pour les syndicats en Service+, vérifier que l'adhérent a bien choisi le jour du prélèvement mensuel.

Code IDCC (identifiant de la convention collective en 4 chiffres) _____

Branche professionnelle _____

Groupe _____

Calcul de la cotisation mensuelle minimale

Salaire annuel net imposable / 12 X % = _____ €

Montant de la cotisation mensuelle _____ €

Bulletin recueilli par le/la militant(e) ou élu(e)

Nom _____

Prénom _____

NPA | | | | | | | | | | | | | | | |

Coordonnées ou tampon du syndicat

Toutes les informations qui vous sont demandées sont nécessaires à la Cfdt pour qu'elle puisse vous apporter le meilleur service.



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

À REMPLIR PAR LE FUTUR ADHÉRENT

Recto

Référence unique du mandat (RUM) délivré par le syndicat :

Le "mandat de prélèvement SEPA" est le nouveau document officiel qui remplace désormais l'autorisation de prélèvement au niveau européen (SEPA). En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez : A/ la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte ; B/ votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande éventuelle de remboursement devra être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Nom / Prénom du débiteur

Adresse

N° et nom de la rue

Code postal

Ville

Pays

Coordonnées du compte N° IBAN

Identification internationale du compte bancaire

N° BIC

Code international d'identification de votre banque

Nom du syndicat CFDT créancier

ICS (identifiant créancier SEPA)

Adresse N° et nom de la rue

Code postal

Ville

Pays

Type de paiement

Paiement récurrent / répétitif

Signé à (lieu et date JJ/MM/AAAA)

Signature

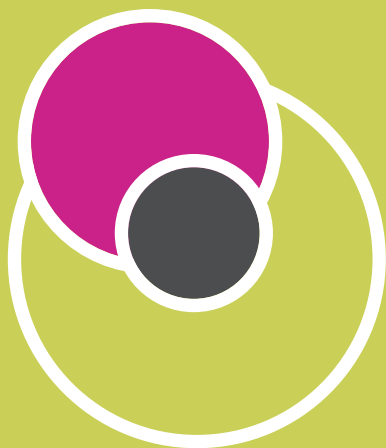
du nouvel adhérent

Veuillez signer ici

A retourner à :

Zone réservée à l'usage exclusif de la CFDT

Vos droits concernant le présent mandat sont disponibles auprès de votre banque.



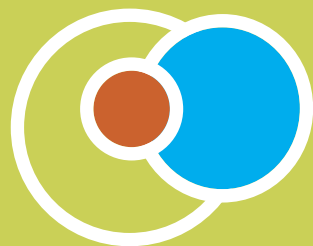
Cfdt: ÎLE DE FRANCE

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT ÎLE-DE-FRANCE

78 rue de Crimée - 75019 Paris

Tél. 01 42 03 89 00 • ile-france@cfdt.fr • cfdt.fr



cé
LA
CONFÉDÉRATION
ÉTUDIANTE

CONFÉDÉRATION ÉTUDIANTE

41 rue Émile Zola - 93100 Montreuil

Tél. 01 48 18 13 90 • contact@confederation-etudiante.org • confederation-etudiante.org

Septembre 2013

