



GAZETTE 2010 / 1

LES DÉLÉGUÉS de **L'INTERSYNDICALE** vous informent

I/ Contrat de travail, embauche - II/ Rupture du contrat de travail - III/ Ancienneté
IV/ Séance délégués du personnel novembre 2009 - V/ Résultat des élections professionnelles

I - CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée. Le contrat est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité. Il fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Sur le contrat de travail doit être mentionné :

- la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date et l'heure d'embauche et le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi et le groupe de classification et le coefficient minima correspondant
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;
- la durée hebdomadaire de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : « x » jours de vacances, stages, festivals, fins de semaines, soirées, jours fériés) ; Lorsque les conditions prévues au contrat entraînent des sujétions particulières (par ex : un seul jour de repos par semaine), doit être notifiée dans le contrat la contrepartie accordée au salarié.
- les différents avantages en nature (exemple : logement de fonctions) ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Le salarié signe les 2 exemplaires du contrat de travail et ajoute la mention « Lu et approuvé ».

Toute modification du contrat fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit au salarié.

Contrat à durée indéterminée : (Modifié en dernier lieu par Avenant n° 74 2004-01-13 art.1 BO conventions collectives 2004-12 étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 18 juin 2004)

4.4.1 - Période d'essai : Le renouvellement est exceptionnel et doit être motivé et signifié par écrit.

Rupture en cours de période d'essai et délai de prévenance Un préavis doit être observé par la partie qui entend mettre fin à l'essai de la manière suivante :

- 5 jours ouvrés, après le 1^{er} mois de période d'essai, pour les salariés des groupes D et E (5 et 6)
- 10 jours ouvrés, après le 2^{ème} mois, pour les salariés des groupes G, H, I (7, 8, 9)

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de date à date. Sont inclus, s'il y a lieu dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE.

Démission ou licenciement : le délai-congé sera égal à la durée de la période d'essai. Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié après 2 ans d'ancienneté, le délai-congé ne peut être inférieur à 2 mois.

Modalités de la démission

La résiliation du contrat à l'initiative du salarié doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le point de départ du préavis correspond à la date de première présentation de la lettre de démission.

Le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration de la durée normale du délai-congé, même lorsque celui-ci n'est pas effectué de par la volonté de l'employeur.

III - ANCIENNETÉ

1. **Prime d'ancienneté :** Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté : l'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du 1er jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 4 points après 24 mois augmentée de 4 points tous les 24 mois. La prime ancienneté est versée mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié..

1.7.3. Pour les salariés en poste au 31/12/2002 et ayant bénéficiés de points d'ancienneté, c'est la date de la dernière attribution de points d'ancienneté et non la date d'embauche qui sera prise en référence pour l'application de l'art. 1.7.2.

1.7.4. Modalités de prise en compte de l'ancienneté des salariés de l'entreprise

Dans les entreprises où des dispositions salariales liées à l'ancienneté s'appliquent, les employeurs doivent prendre en compte la totalité de l'ancienneté de leurs salariés pour déterminer la valeur de leur coefficient.

Dans les entreprises où aucune disposition salariale liée à l'ancienneté ne s'applique, l'ancienneté est prise en compte à 50 % selon le calendrier suivant :

- 1 an après l'entrée en vigueur de cette annexe, une partie de l'ancienneté dans la limite de 6 ans est intégrée.
- 2 ans après l'entrée en vigueur de la présente annexe, la partie de l'ancienneté entre 6 et 16 ans est intégrée.
- 3 ans après l'entrée en vigueur de la présente annexe, la totalité de l'ancienneté supérieure à 16 ans est intégrée.

1.7.5 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

- Ancienneté de branche : les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle. Cette prime sera égale à 2 points par année entière..
- Ancienneté dans l'Economie Sociale (associations, mutuelles et coopératives...)

Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle. Cette prime sera égale à un point par année entière..

Ces deux lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

IV - Séance des DÉLÉGUÉS du PERSONNEL du 27 NOVEMBRE 2009

- ***Demande de prise en compte du temps réel de déplacement entre 2 centres, au-delà d'une ½ heure***

La Direction rappelle que la convention collective précise que ce temps doit être payé et que la notion prise en compte dans la convention collective est : au-delà d'une ½ h, le salarié a-t-il « la possibilité de vaquer » ?

L'Intersyndicale souligne que « vaquer » ne veut rien dire et que cela peut donner lieu à une interprétation défavorable pour le salarié.

Ch. Dupré est d'accord avec cette remarque et rappelle que les cas particuliers doivent s'adresser à la DRH qui étudiera leur demande.

- ***Médecine du travail : la visite médicale obligatoire est du temps de travail effectif. Si une visite est en-dehors du temps effectif de travail : demande de rémunération en heures complémentaires.***

Selon la DRH : « que cette visite médicale donne lieu à

rémunération est l'une des aberrations du Code du Travail. »

Ch. Dupré est « scandalisé qu'une fois l'an les animateurs ne puissent prendre ¼ h ou ½ h sur leur temps de préparation, ils pourraient prendre cette heure à leur compte car cela a un coût financier pour la Ligue ». Il regrette, que légalement ce temps de visite médicale ne puisse être imputable au temps de préparation pour les animateurs.

L'Intersyndicale conteste et ajoute que cela concerne également le personnel qui travaille le soir et les samedi, et rappelle que tous les personnels du 5^{ème} doivent se déplacer dans le 19^{ème}, ce qui représente près d'une heure de transport. L'intersyndicale fait observer : « que la pratique de la Ligue est de payer ce temps de visite médicale aux seuls salariés qui en font la demande » et rappelle que l'employeur a l'obligation légale de rémunérer ce temps comme du temps de travail, et ne peut décider unilatéralement du contraire.

Ch. Dupré reconnaît ce fait.

V - ÉLECTIONS

Collège 1 : le quorum (50 % des électeurs inscrits) n'ayant pas été atteint au 1er tour, un second s'est tenu le 17 décembre 2009. Les résultats sont les suivants :

ÉLUS au COMITÉ D'ENTREPRISE

Collège 1 : Intersyndicale :

3 Titulaires - 51 % : Xavier Cahen, Jacqueline Karpel, Catherine Rosier.

3 Suppléants - 61,75 % : Amina Layachi, Aude de Marcellus, Adriana Melfi.

UNSA : 1 Titulaire - 20,25 % : Fabienne Labarthe,
1 Suppléant - 25,25 % : Jean Tarson

Collège 2 :

CGC - 1 titulaire : Marc Simon

UNSA - 1 suppléant : Faycal Rebbouh

ÉLUS DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Collège 1 : Intersyndicale :

4 Titulaires - 53,80 % : David Chatelus, Aude de Marcellus, Adriana Melfi, Mathieu Vivier.

4 Suppléants - 64,20 % : Isabelle Aeschlimann, Xavier Cahen, Jacqueline Karpel, Catherine Rosier.

UNSA : 1 Titulaire - 19 % : Tania Zaoui,

1 Suppléant - 22,80 % : Yann Le Bars

Collège 2 :

UNSA - 1 titulaire : Audrey Baudeau -

1 suppléant : Julie Walk

L'INTERSYNDICALE vous remercie toutes et tous pour votre soutien et votre confiance renouvelée lors de ces élections.

Vous pouvez consulter sur notre site : intersyndicale.org les informations concernant les délégués du personnel, les délégués au Comité d'entreprise et délégués syndicaux, les informations juridiques, convention collective de l'animation et les coordonnées des délégués de **L'INTERSYNDICALE**

..... N'hésitez pas à nous contacter