

Inter-contrat

C'est quoi une rupture conventionnelle ?

Quels sont mes droits ?

Informatique

On veut me mettre au chômage partiel ?

Ingénierie

Quelles sont les indemnisations ?

Bureaux
d'études

Mon employeur veut me licencier ?

Conseil

Se former entre deux contrats c'est possible ?

J'ai le droit de choisir mes jours de congés ?

Je peux rester chez moi en attendant un autre contrat ?

Je n'ai pas de travail

La situation est-elle normale ?

Les salariés en inter-contrat (entre deux missions) constituent une « **armée de réserve** » qui permet aux sociétés de service de répondre rapidement aux demandes des entreprises clientes.

Cette pratique, courante dans le secteur, n'est pas prévue par **le code du travail** et n'est pas cadrée par **la convention collective**.

Mon employeur me demande de rester chez moi ?



Certaines sociétés demandent à leurs salariés en inter-contrat de rester chez eux. Exigez alors « **un ordre de mission à domicile** ». Il constitue une preuve lors d'un accident, d'un licenciement pour abandon de poste...

Cependant, **cette situation n'est pas normale** et ne doit pas s'éterniser : l'employeur doit vous fournir du travail au sein des bureaux de l'entreprise ou pour un client.

La formation

Profiter de l'inter-contrat pour se former

La CFDT, lors des négociations sur **la formation professionnelle**, a négocié des dispositifs pour permettre aux salariés en inter-contrat de se former. Ainsi, les salariés en inter-contrat depuis plus de six mois sont prioritaires pour effectuer **un bilan de compétences**. **Les périodes de professionnalisation** (formation d'une durée comprise entre 70 et 1 200 h), ont été ouvertes à l'ensemble des salariés en inter-contrat quelque soit leur âge.



Pour un suivi individuel en dehors de l'entreprise

Les salariés en inter-contrat sont une population fragilisée. La CFDT revendique donc la mise en place d'**un suivi individuel**, organisé par les partenaires sociaux de la branche professionnelle, **à l'extérieur de l'entreprise**. Dès le début de l'inter-contrat, le salarié pourrait accéder à **un bilan d'étape professionnel**, pour être affecté sur un nouveau projet ou se repositionner professionnellement. Pour les salariés en chômage partiel, la CFDT revendique le même dispositif.

Je travaille mais...

... sur un projet interne



L'employeur vous fournit un travail correspondant à **vos compétences** et **votre classification**, mais différent du précédent. Vous êtes, par exemple, positionné sur un projet en interne, en avant-vente, ou sur d'autres technologies... **Vous ne pouvez pas refuser ce travail**. Cela constituerait une faute.

... le contenu de mon travail change

C'est une modification essentielle du contrat de travail que **vous pouvez refuser**. Mais, il est aussi possible d'accepter temporairement la mission. Vous devez alors indiquer votre **refus de changement définitif de statut par lettre recommandée**.



... à l'autre bout de la France

Si votre contrat de travail contient **une clause de mobilité** qui inclut la zone géographique en question, vous pouvez **accepter ou refuser**. Si vous acceptez, l'employeur doit prendre en charge **les frais de déplacements** et vous laisser **un délai suffisant**. Si vous refusez, vous risquez d'être **licencié(e) pour cause réelle et sérieuse**, avec vos indemnités et vos congés payés, et non pas pour abandon de poste, sans aucune indemnité.



Cependant, les clauses de mobilité ne sont valables que pour un besoin réel de l'entreprise. Par exemple, l'employeur n'a pas de salariés ayant les compétences nécessaires dans la région de destination.

La CFDT revendique **une limitation des clauses de mobilité** et **leur suspension pour certains motifs** : enfants, parents malades...

L'employeur me demande

... de prendre des congés

L'employeur doit respecter **les usages en vigueur** dans l'entreprise quant aux modalités de prise de congés. S'il ne les respecte pas et que vous pouvez l'établir, il s'agit d'une discrimination.



Il ne peut vous obliger à **anticiper vos congés**, ni les modifier unilatéralement moins de deux mois à l'avance. Si ce délai n'est pas respecté, l'employeur doit vous « verser un dédommagement correspondant aux frais engagés ».

Par contre, c'est bien l'employeur, et non le salarié, qui fixe **la date** et **l'ordre des départs en congés** dans son entreprise, après avis des représentants du personnel.

... ou des jours de RTT ?

Les accords d'entreprise fixent généralement le nombre de jours que peut choisir l'employeur ainsi que **les délais de prévenance**. Faute d'accord d'entreprise, l'employeur peut imposer la moitié des jours de RTT.

Mon employeur me met au chômage partiel

Depuis fin 2008, les entreprises relevant de la convention collective Syntec cherchent à multiplier **les mises au chômage partiel des salariés en inter-contrat**.

Pour la CFDT, le chômage partiel ne peut être qu'une réponse transitoire face à une difficulté subite.

A-t-il le droit ?

Etre en inter-contrat ne doit pas être un critère de mise au chômage partiel.

Par ailleurs, le chômage partiel ne peut concerner **qu'une équipe de travail dans son ensemble**, et non pas des salariés pris individuellement.

Enfin, sauf fermeture totale de leur établissement, **les cadres au forfait jours** ne peuvent pas être mis au chômage partiel. Dans le cas contraire, la CFDT invite les représentants du personnel à engager **des recours**.

Le salarié n'est pas consulté sur sa mise au chômage partiel. Mais, il peut **contester cette décision devant les prud'hommes**, lorsque les règles formelles ne sont pas respectées.

Quelle indemnisation lorsque

je suis au chômage partiel

Les règles d'indemnisation des salariés au chômage partiel sont d'une complexité volontaire.



Si vous êtes au chômage partiel vous avez droit à :

- ♦ **3,33 €** de l'heure perdue (entreprise de plus de 250 salariés) ;
- ♦ **3,84 €** de l'heure perdue (entreprise de moins de 250 salariés).

En complément, si votre entreprise est affiliée au Medef ou à une de ses fédérations, vous avez droit à :

- ♦ **60 %** de votre salaire brut avec un minimum de 6,84 € de l'heure perdue.

Si votre employeur est un bureau d'études, une société d'ingénierie ou un organisme de contrôle qui adhère à l'accord Syntec ingénierie, vous avez droit à :

- ♦ **75 %** de votre salaire brut.

Si votre employeur signe **une convention avec l'Etat**, vous avez droit au minimum prévu dans cette convention qui varie entre **75 et 100 %**.

Les salariés aux forfaits heures ou dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures ont droit au maintien **du paiement des heures supplémentaires**.



Attention, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable, **votre mutuelle n'est pas maintenue** et le 13^{ème} mois, l'indemnité de licenciement et les congés payés seront réduits en proportion de la durée de chômage partiel.

La CFDT revendique une règle unique d'indemnisation : le maintien du salaire net.

L'inter-contrat est-il un motif de licenciement ?

L'inter-contrat n'est **pas un motif de licenciement**, pas plus que la difficulté de l'employeur à vous positionner sur un contrat ou un projet.

Pour **économiser le coût d'un départ** et vous licencier, on peut chercher à vous pousser à la démission, à la rupture conventionnelle ou à prétexter d'une faute.

Lors **d'un plan social**, être en inter-contrat n'est pas un critère dans l'établissement de l'ordre des licenciements.

Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?



C'est **un nouveau mode de rupture du contrat de travail**. Il s'opère **à l'amiable** entre l'employeur et le salarié. Il permet de garder votre **droit à l'indemnisation chômage**, à la différence de la démission.

Lors de la négociation, validée ensuite par l'Inspection du travail, **les adhérents** peuvent se faire accompagner par **un délégué du personnel CFDT**.

Quels sont mes recours ?

En cas de difficulté, faites appel à **vos délégués du personnel CFDT**, en particulier pour connaître **les usages ou les accords en vigueur dans l'entreprise**.

Ils peuvent également jouer **un rôle de médiateur avec l'employeur** dans différents cas : mobilité, nouvelle affectation, positionnement à domicile, absence d'ordre de mission...

Sur les questions concernant les congés payés, rappelons que les délégués du personnel doivent être consultés par l'employeur sur la date et l'ordre des départs.

Si la situation ne peut se régler dans l'entreprise, c'est le délégué du personnel CFDT qui orientera **l'adhérent** vers le syndicat, pour **une prise en charge aux prud'hommes**.



Faites respecter vos droits

Cette brochure concerne, les salariés travaillant dans l'informatique, l'ingénierie, le conseil, le sondage, et les foires et salons.



« Les salariés regroupés dans les syndicats ont obtenu des droits. Ceux-ci ne deviendront effectifs que si chacun d'entre nous en demande l'application. »

**Des questions ?
Nous avons les réponses.
N'hésitez pas à nous contacter.**

Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture
47-49, av. Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19
Tél : 01 56 41 54 00 - www.f3c-cfdt.fr

