



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE



DES QUESTIONS?

Nous avons des réponses.
N'hésitez pas à nous contacter.



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

INTER- CONTRAT

QUELS SONT MES DROITS ?

QUELLE EST MA RÉMUNÉRATION ?
PEUT-ON ME REPROCHER D'ÊTRE EN INTER-CONTRAT ?
PUIS-JE RESTER CHEZ MOI ?
DOIS-JE POSER MES JOURS DE CONGÉS ?
EST-IL POSSIBLE DE SE FORMER ENTRE DEUX MISSIONS ?
QU'EST-CE QU'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

NE RESTEZ PAS SEUL(E)

Certains employeurs tentent de déstabiliser les salarié(e)s et profitent de la fragilité de leur situation pour les conduire à la démission. L'inter-contrat est une situation qui peut être rencontrée par n'importe quel salarié(e).

Cette situation de travail n'est en rien liée à vos compétences et à votre travail. La CFDT vous recommande d'utiliser les périodes de l'inter-contrat pour vous mettre au courant des dernières évolutions de votre entreprise, des formations proposées et pourquoi pas en profiter pour relâcher la pression et souffler.

La durée, plus ou moins longue, de l'inter-contrat a des conséquences sur la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié(e). Au niveau professionnel, le salarié(e) a l'impression de perdre en termes d'employabilité et de compétences. Cela peut aller jusqu'à une dévalorisation. Les risques psycho-sociaux (dépression, mal-être au travail...) se développent particulièrement entre deux missions. Nous devons donc être vigilants envers nos collègues qui sont en inter-contrat. **Ne restez pas seul(e)s, venez en parler à vos élu(e)s Délégués du Personnel et CHSCT, voire au médecin du travail.**

L'INTER-CONTRAT EST-IL UN MOTIF DE LICENCIEMENT ?

L'inter-contrat n'est pas un motif de licenciement. La difficulté de l'employeur à vous positionner sur un contrat ou un projet ne peut vous être reprochée.

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 une faute. Les salarié(e)s en période d'essai sont le plus touchés par cette situation.

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

MON EMPLOYEUR ME PROPOSE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE C'est une rupture du contrat de travail. Elle s'opère à l'amiable entre l'employeur et le salarié(e). Elle permet de **garder votre droit à l'indemnisation chômage**, contrairement à la démission.

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



QUELS SONT MES RECOURS ?

En cas de difficultés, **faites appel à vos délégué(e)s 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 délégué(e)s 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, ce sont les délégué(e)s du personnel CFDT qui orienteront l'adhérent(e) vers le syndicat pour une prise en charge aux Prud'Hommes.



FAITES RESPECTER VOS DROITS

Cette brochure concerne les salarié(e)s travaillant dans l'informatique, l'ingénierie, le conseil, le sondage, les foires, salons et palais des congrès.

Les salarié(e)s regroupés dans les syndicats ont obtenu des droits. Ceux-ci ne deviendront effectifs que si chacun d'entre nous en demande l'application.

QUEL EST LE MONTANT DE MON INDEMNISATION LORSQUE JE SUIS AU CHÔMAGE PARTIEL ?

C'EST NOUVEAU! →

Les règles d'indemnisation des salarié(e)s au chômage partiel sont d'une complexité volontaire. Elles découlent de **l'accord du 21 décembre 2011**.

Les salarié(e)s bénéficiant du dispositif de chômage partiel ont le droit à une indemnisation comportant:

- l'allocation d'aide publique
- l'allocation conventionnelle interprofessionnelle
- et une indemnisation conventionnelle prise en charge par l'employeur qui est la suivante :

ASSIETTE	GARANTIE DE RÉMUNÉRATION	EXEMPLE
Quand le salaire brut annuel contractuel de base (hors primes) divisé par 12 est inférieur à 2 000 €	95% du salaire net annuel contractuel de base divisé par 12	Salaire brut annuel: 18 000 € (1 500 € mensuel) Garantie de rémunération: 1 425 €
Quand le salaire brut annuel contractuel de base (hors primes) divisé par 12 est compris entre 2 000 € et le plafond mensuel de la Sécurité sociale	80% du salaire net annuel contractuel de base divisé par 12	Salaire brut annuel: 25 000 € (2 083,33 € mensuel) Garantie de rémunération: 1 666,66 €
Quand le salaire brut annuel contractuel de base (hors primes) divisé par 12 est supérieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale	75% du salaire net annuel contractuel de base divisé par 12	Salaire brut annuel : 42 00 € (3 500 € mensuel) Garantie de rémunération: 2 625 €

L'indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle est au minimum de 50 €. Le calcul est fait sur la base de 151,67 heures.

Les salarié(e)s en forfait heures ou dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures ont le droit au maintien du paiement des heures supplémentaires.

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

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

⊕ CFDT →

JE N'AI PAS DE TRAVAIL



CETTE SITUATION EST-ELLE NORMALE ?

Les salarié(e)s en inter-contrat (entre deux missions clients) constituent une **armée de réserve** qui permet aux sociétés de services 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 PEUT-IL ME DEMANDER DE RESTER CHEZ MOI ?

Certaines sociétés demandent à leurs salarié(e)s en inter-contrat de rester chez eux. Exigez alors un **ordre de mission à domicile**. Il constitue une preuve lors d'un accident ou d'un licenciement pour abandon de poste.

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

LA FORMATION

PROFITEZ DE L'INTER-CONTRAT POUR VOUS FORMER

La CFDT, lors des négociations sur la formation professionnelle, a négocié des dispositifs pour permettre aux salarié(e)s en inter-contrat de **se former**. Ainsi, les salarié(e)s en inter-contrat depuis plus de 6 mois sont prioritaires pour **effectuer un bilan de compétences**. **Les périodes de professionnalisation** (formation d'une durée comprise entre 70 et 1 200 heures) ont été ouvertes à l'ensemble des salarié(e)s en inter-contrat quel que soit leur âge.

POUR UN SUIVI INDIVIDUEL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La loi, relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, instaure la mise en place d'un **entretien relatif à la formation professionnelle** (tous les deux ans). Il se distingue de l'entretien annuel. Lors de cet entretien, abordez la question de la formation professionnelle et surtout demandez à **profiter de votre période d'attente entre deux missions pour vous former**. Vos élu(e)s d'entreprise connaissent les dispositifs existants, ils peuvent vous accompagner dans vos démarches.

RÉALISER UN SUIVI INDIVIDUEL EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Les salarié(e)s en inter-contrat sont une population fragilisée. La CFDT revendique donc la mise en place d'un **suiti individuel**



⊕ CFDT →

qui a lieu à l'extérieur de l'entreprise et qui est organisé par les partenaires sociaux de la branche professionnelle. Dès le début de l'inter-contrat, le salarié(e) peut **accéder à un bilan d'étape professionnel** permettant ainsi d'être affecté sur un nouveau projet ou pour se repositionner professionnellement. **Pour les salarié(e)s 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 achat-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, votre 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 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 salarié(e) 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...

⊕ CFDT →



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. En revanche, c'est bien **l'employeur**, et non le salarié(e), qui **fixe la date et l'ordre de départ en congés** dans son entreprise, après avis des représentant(e)s 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 des Bureaux d'Études cherchent à multiplier les mises au chômage partiel des salarié(e)s en inter-contrat. Pour la CFDT, **le chômage partiel ne peut être qu'une réponse transitoire** face à une difficulté subite.

⊕ CFDT →

A-T-IL LE DROIT ?

Être 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 des salarié(e)s pris individuellement. Enfin, sauf fermeture totale de leur établissement, **les cadres au forfait jours ne peuvent être mis au chômage partiel**. Dans le cas contraire, la CFDT invite les représentant(e)s du personnel à engager des recours.

Le salarié(e) 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.