

# Réclamations RP CFE CGC AVSC, DTAG, DVDC

Le 4 mai 2022, nos Représentants de Proximité M. CABALD (DTAG), M. CITADELLE (AVSC), Mme LORET (DVDC) ont interrogé la Direction sur divers sujets.

## ■ Réponse de la Direction à nos réclamations :

### Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD s'achève automatiquement à la fin prévue du contrat de travail.

- Si le contrat est suspendu (congé maladie, maternité, etc.), la date de fin du CDD est-elle repoussée ? Si le contrat est suspendu (congé maladie, maternité, etc.), la date de fin du CDD n'est pas repoussée, sauf exception. Si le salarié conserve son emploi après la fin de son CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient un CDI.
- Si le salarié conserve son emploi après la fin de son CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient-il un CDI ? Le salarié conserve-t-il l'ancienneté acquise au cours du CDD ? L'ancienneté du salarié est donc maintenue. 2) Lorsqu'un CDD succède à un CDI : L'article L. 1243-11 du Code du travail prévoit que si un contrat à durée indéterminée succède immédiatement à un CDD, le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au terme du contrat à durée déterminée.
- La durée du CDD est-elle déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI ? En effet, le Code du travail prévoit, qu'en cas d'embauche en CDI au terme d'un CDD, la durée de ce dernier est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI (Code du travail, art. L. 1243-11).
- **Report de la fin du contrat** : La fin du CDD peut-elle être reportée ? Quelles sont les règles ? Ce report est possible jusqu'à quelle limite ? La fin du CDD peut être reportée lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu. Le report est possible jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.
- **Indemnité de fin de contrat** : Le salarié a-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ? Si oui laquelle ? Si le CDD est requalifié en CDI, le salarié perçoit-il l'indemnité de fin de contrat ? Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité ») lorsque le CDD arrive à son terme et qu'il ne se poursuit pas par un CDI. Elle est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. En cas de requalification du CDD en CDI, la prime de précarité n'est plus due au salarié.
- Quels sont les cas où le salarié ne percevrait pas l'indemnité ? Il existe trois situations où l'employeur n'est pas tenu de verser cette indemnité : L'employeur licencie le salarié pour faute grave ou lourde. Le salarié quitte l'entreprise à cause d'une inaptitude non professionnelle. L'employé demande à ne pas réaliser la période de préavis
- Quel est le montant en % de l'indemnité de fin de contrat ? L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par convention collective.
- **Versement** : Comment cette indemnité est-elle versée et quand ? L'indemnité de fin de contrat doit être versée à l'aboutissement du contrat de travail, c'est-à-dire sur le dernier salaire et ainsi apparaître sur le bulletin de paie concordant.
- En cas de renouvellement de ce CDD, l'indemnité est versée quand ? En cas de renouvellement du CDD, la prime de précarité est versée à la fin du dernier CDD. Mais elle se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement inclus. En cas de nouveau CDD, la prime est versée à l'issue de chaque CDD.
- Quels sont les documents remis au salarié lors de son départ à la fin de son CDD ? Lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

Rupture anticipée de son contrat de travail.

- Quels sont les cas autorisés ? En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans l'un des cas suivants :
  - Accord entre l'employeur et le salarié
  - Demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI). ...
  - Faute grave.
  - Force majeure.
  - Inaptitude constatée par le médecin du travail.

- **Préavis => Rupture en raison d'une embauche en CDI** : Quelles sont les règles ? L'article L. 1243-2 du Code du Travail prévoit la possibilité pour le salarié en CDD de rompre son CDD avant son terme pour la conclusion d'un CDI. Le salarié doit alors respecter un préavis d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat ou de la durée effectuée si le contrat n'a pas de terme précis.
- **Préavis => Rupture d'un commun accord** : Quelles sont les règles ? Le contrat de travail étant rompu d'un commun accord, aucun préavis ne doit être exécuté. Le salarié ne peut donc prétendre à aucune indemnité compensatrice de préavis.
- 
- **Indemnités versées** : Quelles sont les règles si cette rupture est à l'initiative de l'employeur ? Quelles sont les règles si cette rupture est à l'initiative du salarié ? Le contrat doit comporter une clause mentionnant cette possibilité de rupture à la date anniversaire, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

### Situation dangereuse

- Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ? **Oui. Un salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait.**
- Afin d'exercer son droit de retrait et interrompre son activités, comment doit il procéder ? **En pratique, il est toutefois recommandé, pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. L'information peut se faire verbalement ou bien par courriel par exemple. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel au comité économique et social (CSE).**
- L'employeur peut-il effectuer une retenue sur le salaire ou sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui aurait exercé un droit de retrait de manière légitime ? **L'employeur ne peut pas effectuer de retenue sur le salaire ou sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.**

### Télétravail :

#### **Article 2 – Modification de l'article 3.3.2 intitulé « Télétravail selon un volume de jours mensuels »**

Concernant les salariés dont l'activité ne permet pas de définir a priori et de manière constante les jours de télétravail, l'avenant au contrat de travail ou le protocole d'accord prévoira un volume mensuel de jours télétravaillés des lors que ce nombre est supérieur à trois en moyenne mensuelle prévisible.

Appliquez-vous au sein de votre périmètre cette article – Modification de l'article 3.3.2 intitulé « Télétravail selon un volume de jours mensuels » ? **Oui**

Les salariés en volume de jours mensuels bénéficient de l'article 7 et notamment de la prise en charge financière décrite dans le paragraphe 7.5. Appliquez-vous aussi cette décision au sein de votre périmètre ? **Oui**

#### **Article 3. Modification de l'article 5.1.1 intitulé « Volontariat »**

L'article 5.1.1 est désormais rédigé comme suit : Lorsqu'un salarié souhaite opter pour le télétravail, il doit adresser une demande via le SI à son manager qui adresse une réponse dans un délai maximum de 1 mois. De plus l'entreprise s'engage à rendre effectif le télétravail dans un délai maximum de 2 mois suivant la décision.

Appliquez-vous au sein de votre périmètre cette article – Modification de l'article 5.1.1 intitulé « Volontariat » ? **Oui**

#### **Article 6. Modification de l'article 7.5 intitulé « Autres frais indemnisés par l'entreprise pour le télétravailleur »**

L'article 7.5 est désormais rédigé comme suit : L'entreprise met à disposition du télétravailleur qui le souhaite un meuble de bureau, un caisson de rangement fermant à clé et un siège ergonomique. Outre les moyens mis à disposition du télétravailleur pour l'exercice du travail à domicile, l'entreprise verse en complément une somme forfaitaire annuelle brute. La somme forfaitaire annuelle est de :

- 120 euros pour le salarié ayant opté pour un rythme de télétravail hebdomadaire inférieur ou égal à 2 jours ou l'équivalent de 8 jours maximum mensuels pour les télétravailleurs en volume jours mensuels.
- 180 euros pour les salariés ayant opté pour un rythme de télétravail hebdomadaire supérieur à 2 jours ou l'équivalent de plus de 8 jours mensuels pour les télétravailleurs en volume jours mensuels.

Cette prime compense la part d'accès haut débit personnelle du salarié consacrée à son activité professionnelle ainsi que les autres dépenses supportées par le salarié liées à l'exercice de son activité en télétravail à domicile

Appliquez-vous au sein de votre périmètre cette article – Modification de l'article 7.5 intitulé « Autres frais indemnisés par l'entreprise pour le télétravailleur » ? **Oui**

#### **Article 7.6. Assurance**

Le télétravailleur s'engage à s'assurer préalablement à la mise en place du télétravail que l'utilisation de son domicile a des fins de télétravail salarié est compatible avec sa couverture assurance. **Les éventuels surcoûts de prime d'assurance sont pris en charge par l'entreprise.** Appliquez-vous au sein de votre périmètre cette article – Assurance ? **Oui**

#### **Divers**

Au sein de votre périmètre, respectez-vous l'accord sur le télétravail concernant la possibilité de télétravailler entre 1 et 3 jours par semaine (sous validation du manager), **ou avez-vous imposé une limite de jours télétravaillés sur votre périmètre ? Nous respectons strictement l'accord sur le télétravail avec la possibilité de télétravailler entre 1 et 3 jours.**

Faites-nous part de vos éventuelles questions que vous souhaiteriez poser à la Direction en nous transmettant un mail ou en échangeant avec votre RP. La question restant anonyme !

Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.  
N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.

## Vos représentants de proximité

---



Gérard **CABALD**

Représentant de Proximité **DTAG** Guadeloupe



Eddy **CITADELLE**

Représentant de Proximité **AVSC** Guadeloupe



Marie **LORET**

Représentante de Proximité **DVDC** Guyane

