

Réclamations RP CFE CGC AVSC, DTAG, DVDC

Le 2 mai 2023, 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 ?

Le CDD s'achève automatiquement à l'échéance du terme prévu au contrat. Si le contrat est suspendu (congé maladie, maternité, etc.), la date du terme du CDD n'est pas repoussée, sauf exception (accident de travail ou maladie professionnelle avec une clause de renouvellement du CDD prévue dans le contrat de travail).

- 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 ?

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.

- Le salarié conserve-t-il l'ancienneté acquise au cours du CDD ?

Dans un cas comme celui-ci dessus, oui. Le salarié conserve l'ancienneté acquise au cours du CDD.

- La durée du CDD est-elle déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI ?

Oui, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

- Report de la fin du contrat : La fin du CDD peut-il 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.

- Quels sont les cas où le salarié ne percevrait pas l'indemnité ?

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- Embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé)
- Refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente
- Faute grave
- Force majeure : Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...)
- CDD d'usage
- Contrat aidé (contrat unique d'insertion (CUI) - Parcours emploi compétences (PEC), contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage). Toutefois, une convention collective peut prévoir le versement de l'indemnité.
- Contrat pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- Contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires
- Contrat saisonnier

- 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. Pour information, ce pourcentage peut être limité à 6 % par convention collective.

Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences).

- Versement : Comment cette indemnité est-elle versée et quand ?

L'indemnité est versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire. Elle doit figurer sur la fiche de paie correspondant.

- En cas de renouvellement de ce CDD, l'indemnité est versée quand ?

En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité est versée à la fin du dernier contrat.

- Quels sont les documents remis au salarié lors de son départ à la fin de son CDD ?

L'employeur doit vous remettre tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Rupture anticipée de son contrat de travail :

- Quels sont les cas autorisés ?

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail pendant la période d'essai sans motif particulier.

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). Pour éviter toute difficulté, le salarié peut indiquer par écrit la rupture du contrat et fournir le justificatif de l'embauche prévue (promesse d'embauche ou contrat de travail, par exemple)
- Faute grave
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

- Préavis => Rupture en raison d'une embauche en CDI : Quelles sont les règles ?

S'il rompt le CDD en raison d'une embauche en CDI, le salarié doit respecter un préavis (sauf dispense de l'employeur).

La durée du préavis est calculée à raison d'1 jour par semaine, compte tenu :

- Soit de la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsqu'il comporte une date de fin précise
- Soit de la durée effectuée, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis

Dans les 2 cas, le préavis ne peut pas dépasser 2 semaines.

- Préavis => Rupture d'un commun accord : Quelles sont les règles ?

- Si l'employeur et le salarié décident de rompre le CDD d'un commun accord, il n'est pas obligatoire de prévoir un préavis.
- S'ils décident de négocier un préavis, ils peuvent en définir librement la durée.

- 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 ?

Initiative employeur

-
- En dehors des cas autorisés, si l'employeur rompt le CDD par anticipation, le salarié a droit à des dommages et intérêts.
- Le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.
-

Initiative salarié

- En dehors des cas autorisés, si le salarié rompt le CDD par anticipation, il doit verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Situation dangereuse :

- Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ?

Le salarié peut refuser de prendre son poste de travail ou le quitter, si la situation de travail présente **un danger grave et imminent** pour sa sécurité ou sa santé

- Afin d'exercer son droit de retrait et interrompre son activité, comment doit-il procéder ?

Le salarié informe l'employeur ou son responsable de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen.

- 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 ? **Non**

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



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

