

Livret d'accueil des salariées sous contrat de travail temporaire

CGT

Syndicat de site Peugeot Sochaux

Vos droits élémentaires

SOMMAIRE

- **Pages 3 et 4**  INTRODUCTION
- **Page 5**  Les syndicats CGT des usines PSA agissent en commun
- **Page 6**  La CGT agit pour faire respecter les droits des intérimaires
- **Page 7**  Les conditions du recours à l'intérim
- **Page 8**  L'intérim une relation triangulaire
- **Page 9**  Le contrat de mission
- **Page 10**  Durée et renouvellement du contrat - Période d'essai
- **Page 11**  La souplesse de fin de contrat
- **Pages 12 à 16**  Rupture anticipée du contrat et conséquences
- **Pages 16 et 17**  Visite médicale et surveillance médicale renforcée
- **Page 18**  Sécurité prévention risque professionnel-Jours fériés –Ponts
- **Page 19**  Congés pour événements familiaux
- **Page 19**  2 motifs supplémentaires de recours au travail temporaire
- **Pages 20 et 21**  Accident du travail
- **Page 22**  Situation durant l'arrêt en accident du travail
- **Page 23**  Formation à la sécurité des intérimaires
- **Pages 24 à 29**  Maladie et accident de trajet - indemnisation
- **Page 30**  La modulation horaire du contrat chez PSA
- **Page 31**  Requalification en CDI
- **Page 32**  Le Contrat à Durée Déterminée CDD
- **Page 33**  Le remplacement – Le surcroît d'activité
- **Page 34**  Le contrat saisonnier
- **Page 35**  Nouveaux CDD - une politique de l'emploi...précarisé
- **Page 36**  Interdictions
- **Page 37**  Distinctions des termes du CDD
- **Page 38**  Rémunération
- **Page 39**  Rupture du CDD

Introduction

Ce livret d'accueil n'est qu'une ébauche des droits existants pour les intérimaires et CDD.

Nous n'avons pas, par exemple, abordé les dispositions relatives à la « réduction du temps de travail » qui sont aussi nombreuses et différentes que les entreprises où l'on travaille !

Et puis, les quelques mesures protectrices prévues par le code du travail, bien qu'élémentaires, sont très souvent foulées au pied par les patrons et l'état qui utilisent à leur profit la vulnérabilité des contrats, leur courte durée, pour tenter d'ôter toutes contestations de leurs abus.



Le peu de droits qui existent pour les travailleurs ne cessent d'être remis en cause car il est moins facile de faire front face au patron dans une entreprise où il n'y a pas de syndicats et d'autant plus difficile quand nous sommes, individuellement, sous contrat de travail temporaire et donc en butte au chantage à l'emploi.

Cependant, nous restons convaincus qu'il est nécessaire et possible de nous regrouper pour être plus forts !

Un livret pour permettre aux intérimaires et CDD de mieux connaître leurs droits

Le respect de ces droits n'est jamais acquis d'avance. Les patrons et les entreprises de travail temporaire les bafouent souvent mais il est possible de combattre les dérives avec un certain succès.

Depuis 2001, la CGT a soutenu des centaines d'intérimaires devant des tribunaux et le groupe PSA a été condamné plus de 200 fois pour ses recours abusifs à l'intérim. PSA a dû en tenir compte en ne faisant plus que deux contrats et en prenant l'engagement d'un délai de prévenance de 8 jours pour 6 mois de contrat, de 15 jours au delà.

Les intérimaires ont obtenu que des tribunaux confirment que leur emploi était permanent, c'est-à-dire en CDI, et non temporaire. Comme ils étaient en fin de contrat et donc en dehors des usines, leur fin de contrat d'intérim a été considérée comme un licenciement, ils ont perçu des dommages et intérêts auxquels se sont ajoutées des indemnités de requalification.



650 000 travailleurs sont intérimaires dans le pays, les patrons, avec l'appui du gouvernement, usent et abusent de la précarité de l'emploi pour pallier aux à coups de leur économie de marché au détriment des travailleurs. La crise de l'économie capitaliste s'est traduite pour des dizaines de milliers d'intérimaires et de CDD par des licenciements. Et le patronat, véritable responsable de la crise, continue aujourd'hui de la faire payer en plongeant l'ensemble du monde du travail dans la précarité.

C'est pourquoi à la CGT nous sommes pour :

La défense des droits élémentaires des intérimaires et CDD sans oublier que la précarité de l'emploi rejoint d'autres problèmes généraux comme les salaires, la sécurité sociale, les retraites, le chômage. Et pour que le rapport de force soit favorable aux travailleurs, il faut que nous ayons, au minimum, la perspective d'un mouvement d'ensemble.

Les syndicats CGT des usines PSA agissent en commun

L'intérim à Sochaux et dans le groupe PSA

Depuis 1999, PSA recourt à des dizaines de milliers d'intérimaires tout en supprimant des milliers d'emplois en CDI, autant dire que sans les travailleurs sous contrat précaire les usines ne pourraient pas tourner. Ces derniers temps, des travailleurs intérimaires et en CDD ont arrêté de travail, participé aux grèves et manifestations, dans des usines du groupe PSA et ça s'est vu !



La CGT agit pour faire respecter les droits des intérimaires

Dans les usines PSA, les délégués CGT réagissent quotidiennement aux problèmes que rencontrent les intérimaires et les CDD que ce soit pour la paie, les droits aux congés, l'égalité de traitement, le respect du droit de grève, etc. Contrairement à d'autres syndicats, la CGT est le seul syndicat qui n'a pas cautionné les accords de PSA aggravant la situation des intérimaires et des CDD comme la modulation horaire incluse au contrat, par exemple.

Suite aux condamnations de PSA obtenues à l'usine Citroën d'Aulnay et de Poissy, en région parisienne, les syndicats CGT du groupe ont coordonné leurs actions juridiques contre les abus d'intérim depuis 2002.

Depuis 2001, les intérimaires soutenus par la CGT ont fait condamner PSA plus de 200 fois pour ses recours abusifs à l'intérim.

A Sochaux, avec le soutien de notre syndicat, des intérimaires ont fait condamner le patron qui avait engagé des procédures de licenciements via leur agence d'intérim, d'autres, en mise à pied conservatoire ont été réintégrés dans leur emploi, etc.

Le recours abusif à l'intérim et aux CDD est une politique de PSA et du patronat qui pour augmenter leurs profits veulent fragiliser la défense collective du monde du travail en tentant de passer en force la précarisation des emplois. Bien que condamné des centaines de fois, PSA ne renonce pas pour autant à cette politique. Les tribunaux ne peuvent pas à eux seuls régler le problème de la précarité qui nuit à l'ensemble du monde du travail.

Alors que nous soyons en CDI, intérimaires, en CDD, sans travail, nous faisons tous partie de la classe ouvrière et nous ne pouvons qu'aller dans le sens de nous donner les moyens de faire converger toutes les forces pour rendre les coups portés par le patronat et le gouvernement à son service.

Les conditions du recours à l'intérim

Obligation d'établir deux contrats simultanément

1/ Un contrat de mise à disposition : contrat commercial entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice qui prévoit les conditions de mise à disposition du salarié intérimaire.

2/ Un contrat de mission : entre l'agence d'intérim et le salarié intérimaire.

Le salarié intérimaire n'est lié juridiquement qu'à l'entreprise de travail temporaire.

Mais : l'entreprise où travaille le salarié intérimaire est responsable des conditions d'exécution du travail. Ainsi, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans l'entreprise, relatives :

- A la durée du travail
- Au travail de nuit
- Au repos hebdomadaire
- Aux jours fériés
- A l'hygiène et la sécurité
- Au travail de nuit des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs

Sont applicables aux intérimaires

L'intérim : Une relation triangulaire



LE CONTRAT DE MISSION

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition (*Article L1251-17 du Code du Travail*). **Le contrat est établi par écrit.**

Il comporte notamment (*Article L1251-16 du Code du Travail*) :

- 1°** La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'Article L1251 43 du Code du Travail
- 2°** La qualification professionnelle du salarié
- 3°** Les modalités de la rémunération dues au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'Article L1251 32 du Code du Travail
- 4°** La durée de la période d'essai éventuellement prévue
- 5°** Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié
- 6°** Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire
- 7°** La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Bon à savoir : l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (*Article L1251-25 du Code du Travail*)

Durée et renouvellement du contrat

Important : le motif doit obligatoirement figurer au contrat.

Les motifs les plus couramment utilisés

1/ l'Accroissement temporaire d'activité : le contrat ne peut être renouvelé qu'une seule fois et ne doit pas dépasser 18 mois : 1er contrat (dit contrat initial) + avenant de renouvellement inclus.

2/ le remplacement d'absent : le contrat peut être renouvelé plusieurs fois et ce jusqu'au surlendemain du retour du salarié absent.

3/ Remplacement par glissement de poste ou en cascade : cela doit être précisé sur le contrat de mission, ainsi que le nom et la qualification du salarié réellement absent et non pas le nom et la qualification du salarié remplacé effectivement présent dans l'entreprise.

Précisions pour les intérimaires dans les usines PSA

Depuis fin 2003 : PSA met en place un système de 2 contrats pour une durée pouvant être de 11 mois maximum. Jusque là, PSA alternait les motifs « accroissement temporaire d'activité » et « remplacement d'absent » des contrats, ce qui multipliait le nombre de contrats d'un même intérimaire.

Mais PSA a changé sa façon de recourir au travail temporaire sans remettre en cause sa politique : suppressions de milliers d'emplois en CDI et successions des recours à des intérimaires et CDD différents dont l'immense majorité est rejetée !

Période d'essai (Article L1251-14 du Code du Travail)

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai. **A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :**

2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois

3 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois

5 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 2 mois.

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission. Article L1251-15 du Code du Travail

La souplesse de fin de contrat

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être **avancé** ou **reporté** à raison **d'un jour pour cinq jours de travail**. (Article L1251-30 du Code du travail)

Pour les missions **inférieures à dix jours de travail**, ce terme peut être avancé ou reporté **de deux jours**.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'Article L1251-12 du Code du Travail.

Article L1251-12 du Code du Travail

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'Article L1251-35 du Code du Travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail. (*Plan social, fermeture d'entreprise*)

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Rupture anticipé du contrat

En dehors de la période d'essai, le contrat peut être rompu avant le terme prévu dans les cas suivants :

- 1/** Accord entre l'employeur et le salarié
- 2/** Faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur
- 3/** Cas de force majeure
- 4/** À la demande du salarié, lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI).

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables, sans modifier la qualification professionnelle, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entreprise de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente jusqu'à la fin du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

Réf : *Articles L1251-26 à L1251-28 du Code du Travail*

Conséquences en cas de rupture autorisée

L'indemnité de fin de contrat ("prime de précarité") prévue à l'issue du CDD n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, ni en cas de faute grave (ou faute lourde) du salarié (à condition que l'employeur la prouve) ou en cas de force majeure.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Conséquences en cas de rupture non autorisée

Si le salarié rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il peut être condamné à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si l'employeur rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, cela ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues si son contrat était allé jusqu'à son terme.

Conséquences en cas d'accord entre les parties

Si la rupture anticipée se fait en accord entre le salarié et l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat. A l'inverse, il ne peut bénéficier du versement de dommages et intérêts. **En tout état de cause, elle doit s'appuyer sur un écrit.**

Formalités de fin de contrat

Quelle que soit la cause de cessation du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié :

- 1/ **Un certificat de travail**
- 2/ **Une attestation destinée à Pôle emploi, pour faire valoir ses droits éventuels aux allocations de chômage**
- 3/ **Un solde de tout compte**

1/ Un certificat de travail

Le certificat de travail est obligatoirement remis par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail, quels que soient les motifs de la rupture et la durée du contrat. **Les mentions devant figurer sur le certificat sont :**

1/ L'identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social)

2/ L'identité du salarié (nom, prénom, adresse)

3/ Les dates d'entrée et de sortie du salarié

4/ La nature du ou des emplois successivement occupés Les périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois

5/ Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, et la somme correspondant à ce solde

6/ L'Organisme Collecteur Paritaire Agré (OPCA) compétent pour verser la somme permettant de financer les actions de formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF

7/ Date de remise du certificat et lieu de sa rédaction

8/ Signature de l'employeur

Si la situation juridique de l'employeur a été modifiée

Le certificat doit mentionner la date de l'entrée du salarié chez l'employeur initial, prédécesseur de l'employeur actuel. L'employeur doit remettre au salarié son certificat de travail à l'expiration du contrat de travail (fin du préavis). **En cas de préavis non effectué :** Lorsque le salarié n'effectue pas de préavis, il peut demander à son employeur de lui délivrer, en attendant l'expiration du contrat de travail, une attestation précisant que celui-ci se terminera à telle date et que jusqu'à cette date il est libre d'occuper tout autre emploi. A la fin du préavis non exécuté, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail. **Réf :** Articles L1234-19 et D1234-6 du Code du Travail

2/ Une attestation destinée à Pôle emploi, pour faire valoir ses droits éventuels aux allocations de chômage

L'attestation Pôle emploi (ex "attestation Assedic") est un document permettant d'établir les droits des salariés quittant leur entreprise au bénéfice des allocations de chômage.

L'employeur doit fournir cette attestation, quel que soit :

- Le motif de la rupture du contrat de travail (licenciement, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle...)
- La nature ou la durée du contrat (CDI, CDD, activité saisonnière, contrat d'apprentissage, contrat de travail intermittent).

Tout salarié d'une entreprise de travail temporaire ou d'une association intermédiaire sera informé par écrit, à la fin de sa mission, de la possibilité d'obtenir sur demande et sans délai : **un récapitulatif des missions ou des travaux effectués au cours des 13 derniers mois.**

L'attestation doit notamment préciser :

- Le motif de la rupture du contrat de travail
- Le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations
- Le montant des indemnités de rupture.

En cas de fausse indication (par exemple, un motif de rupture du contrat de travail inexact), le salarié peut prétendre au bénéfice de dommages-intérêts. Ce document doit être remis au salarié avec le certificat de travail et le dernier bulletin de salaire lors de son départ de l'entreprise.

Il faut obligatoirement conserver cette attestation car l'employeur n'est pas tenu d'en délivrer un duplicata. Réf : Articles R1234-9 à R1234-12 et R1238-7 du Code du travail

3/ **Un solde de tout compte**

Le solde de tout compte est un document établi par l'employeur et remis au salarié contre reçu, qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit être :

1/ Établi en double exemplaire (mention doit en être faite sur le reçu)

2/ Daté et signé par l'employeur et le salarié.

L'un des exemplaires est remis au salarié.

A noter : aucun délai particulier n'est imposé à l'employeur pour la remise du solde de tout compte.

Contestation

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, par lettre recommandée, dans les 6 mois qui suivent sa signature.

Au-delà de ce délai, il devient libératoire pour l'employeur, seulement pour les sommes qui y sont mentionnées.

Réf : Articles L1234-20, D1234-7 et D1234-8 du Code du travail

Visite médicale (Article R4624-10 du Code du Travail)

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'Article R. 4624-19 du Code du Travail

Article R4624-19 du Code du Travail

Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation

2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation

3° Les travailleurs handicapés

4° Les femmes enceintes

5° Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement

6° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Article R4624-11 du Code du Travail

L'examen médical d'embauche a pour finalité :

1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter.

2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

Article R4624-12 du Code du Travail

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique.

2° Le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article D. 4624-47.

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :

a) Soit des douze mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur

b) Soit des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Sécurité et prévention des risques professionnels

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Jours fériés

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés en CDI de l'entreprise en bénéficient.

Ponts

Si pendant une mission, une entreprise accorde à ses salariés un pont rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le pont doit faire l'objet d'une récupération ultérieure intervenant pendant la durée de la mission de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier et selon les mêmes modalités.

En revanche, lorsque le pont accordé est à imputer sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de la mission, l'intérimaire ne peut en principe prétendre à la rémunération de ce jour chômé, sauf :

- Lorsqu'il n'a pas été averti par son employeur de cette interruption de travail et s'est tenu à la disposition de l'entreprise utilisatrice
- Ou lorsqu'il s'est vu garantir par contrat un nombre d'heures de travail, le jour chômé ne peut alors avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération de l'intérimaire, celle-ci étant garantie par le nombre d'heures prévues par le contrat.

Congés pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation d'absence. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

IMPORTANT : dans les entreprises où il existe un accord d'entreprise plus favorable et plus avantageux que la loi, les intérimaires en mission pendant l'évènement familial bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés en CDI de l'entreprise.

Deux motifs supplémentaires de recours au travail temporaire

Les 2 motifs : « *Favoriser l'embauche de personnes ayant des difficultés sociales ou professionnelles* » et « *Assurer un complément de formation* » sont issus de loi Borloo de janvier 2005. En ne recrutant quasiment qu'en intérim ou en CDD, les patrons bafouent le Code du Travail qui prévoit que **l'embauche soit en CDI** et **le contrat de travail temporaire l'exception**. Avec l'ajout de ces 2 nouveaux contrats précaires, l'état au service des patrons légifère pour aggraver la précarisation des emplois qui gangrène le monde du travail.



Accident du travail



Formalités en cas d'accident du travail d'un intérimaire

L'agence d'intérim doit déclarer l'accident dans les 48 heures qui suivent sa connaissance.

Formalités pour le salarié intérimaire :

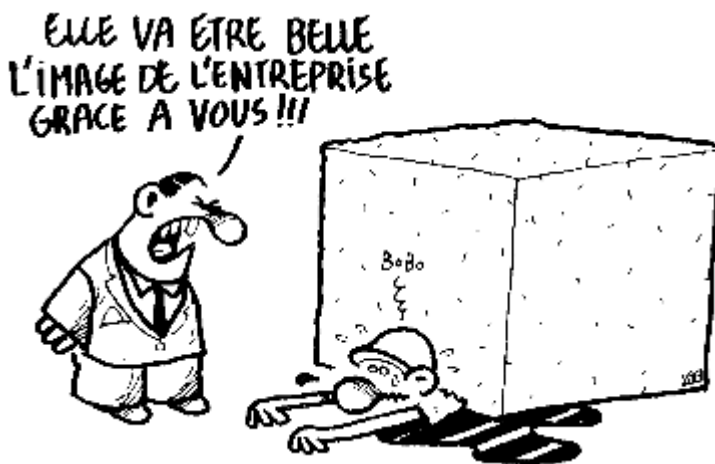
- 1/ Déclarer l'accident à l'entreprise utilisatrice dans les 24 heures, par lettre recommandée avec Accusé de Réception.
- 2/ Avertir l'entreprise de travail temporaire dans les 24 heures.

A NOTER : le médecin traitant peut faire la déclaration d'accident

Le salarié intérimaire doit remplir une information préalable à la déclaration d'accident du travail sur un formulaire S609 téléchargeable sur le site internet : <http://www.ameli.fr> ou à retirer à la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie)

Ce formulaire doit être adressé en recommandé sous 24 heures :

- 1/** A l'entreprise de travail temporaire.
- 2/** Au service de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie.
- 3/** A l'inspection du travail.



Important : en cas d'accident du travail grave, contacter le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) au numéro vert : **0800 28 08 28**.

L'entreprise utilisatrice doit Informer dans les 24 heures :

- 1/** L'agence d'intérim, par lettre recommandée avec accusé de réception.
- 2/** La Caisse Régionale d'Assurance Maladie, CRAM.
- 3/** L'inspection du travail

Situation du salarié intérimaire durant l'arrêt en accident du travail

Le travailleur intérimaire perçoit des indemnités journalières s'il remplit les conditions vis à vis de la Sécurité Sociale.

Les indemnités journalières sont calculées sur la base de la rémunération des 12 derniers mois de date à date, précédant l'arrêt de travail.

Il bénéficie du régime complémentaire

Accident du travail, responsabilité de l'entreprise utilisatrice

Elle peut être engagée, en cas de faute inexcusable.

Important : il y a faute inexcusable de l'employeur lorsque ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures pour en préserver le salarié (*jurisprudence de la Cour de Cassation du 28/02/20002*).

Formation à la sécurité des intérimaires

Le contrat doit préciser les caractéristiques particulières du poste de travail, notamment il doit stipuler s'il existe des risques particuliers pour la santé ou la sécurité à ce poste de travail. (Article L.1251-42 du code du travail)

L'entreprise utilisatrice doit établir la liste des postes de travail pour lesquels il existe des risques particuliers pour la santé et la sécurité. L'avis du médecin du travail et du CHSCT doit être demandé.

Pour ces postes de travail, pour lesquels il existe des risques particuliers pour la santé et la sécurité, une formation renforcée à la sécurité doit être mise en place pour les travailleurs intérimaires.

Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au travail au sein de l'établissement, pour les salariés mis à sa disposition, en fonction :

- 1/ De la nature de l'activité.
- 2/ Du caractère des risques constatés.
- 3/ Des emplois occupés.

Equipements de protection individuelle : EPI

La fourniture de ces équipements de protection individuelle incombe à l'entreprise utilisatrice. Toutefois certains équipements personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif (casques, chaussures de sécurité..) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. **Dans ce cas cela est noté dans le contrat de mise à disposition.**

Important : les intérimaires n'ont pas à supporter la charge financière de ces équipements de protection individuelle (*article L.1251-23 du code du travail*). L'entreprise utilisatrice doit veiller à l'utilisation effective de ces équipements de protection individuelle.

Maladie et accident de trajet

Pour avoir droit à des indemnités journalières pendant un arrêt de travail pour maladie, à défaut de remplir les conditions générales d'ouverture de droits, le salarié devra justifier :

- ▶ D'au moins 800 heures de travail au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Ou

- ▶ D'avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

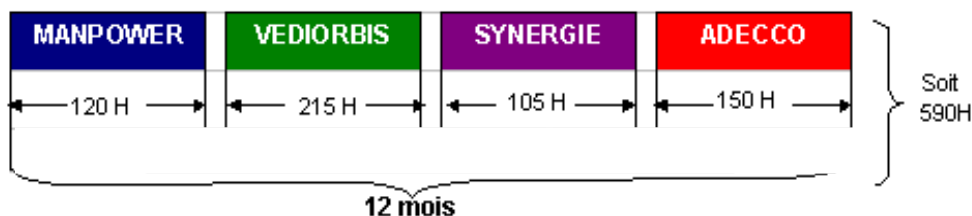
Pour bénéficier d'une indemnisation à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail continu, vous devez réunir toutes les conditions suivantes :

1/ Etre en mission à la date de l'arrêt de travail.

2/ Justifier, sauf impossibilité absolue, dans les 48 heures d'une incapacité totale de travail, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité.

3/ Etre pris en charge par la Sécurité Sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union Européenne, et le justifier par les décomptes d'indemnités journalières

4/ Justifier de 590 heures dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour d'arrêt de travail



Les conditions d'ancienneté sont remplies pour toucher les indemnités complémentaires en cas d'arrêt maladie.

Cas particulier d'ancienneté

Si vous ne remplissez pas la condition prévue sur 12 mois, vous pouvez prétendre à une ouverture de droits si vous justifiez de 1400 heures de travail dans le travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

MANPOWER	RANDSTAD	ADECCO	CRIT	ADIA	
320 H	+ 300 H	+ 250 H	+ 250 H	+ 280 H	= 1400 H



en 24 mois

Les conditions d'ancienneté sont remplies pour toucher les indemnités complémentaires en cas d'arrêt-maladie.

Indemnisation : le régime prévoit un délai de carence de 7 jours. L'indemnisation intervient donc à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail.

Indemnisation pendant la mission : l'indemnité complémentaire est versée directement par votre agence d'Intérim à partir du 8^{ème} jour d'arrêt de travail continu et jusqu'au terme initialement prévu de la mission

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 58 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base brut + IFM*	25 % du salaire de base brut + IFM*

Exemple : cas de non indemnisation



**Dans ce cas, pas de versement d'indemnité complémentaire, POURQUOI ?
Parce qu'il y a 7 jours de carence.**

Cas général d'ancienneté

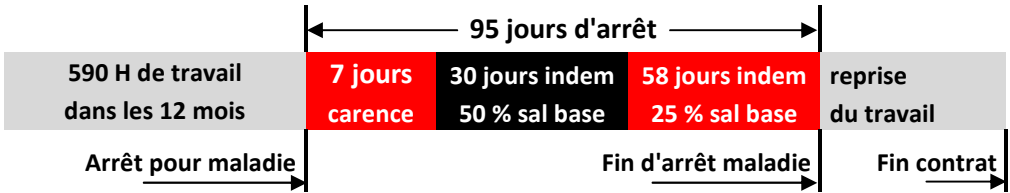
- ⇒ 50 % du salaire de base de la mission suspendue, pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation.
- ⇒ 25 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 58 jours suivants.

Cas particulier d'ancienneté

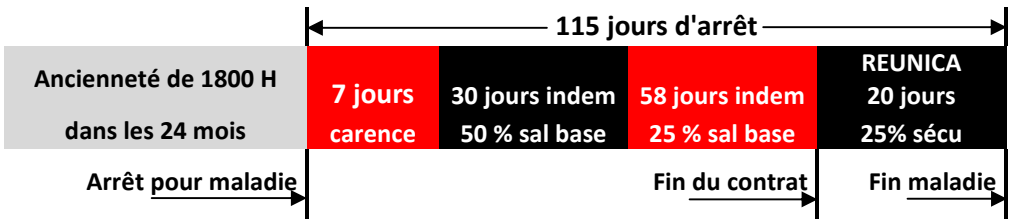
- ⇒ 50 % du s salaire de base de la mission suspendue pendant les 30 premiers jours d'indemnisation.
- ⇒ 25 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 58 jours calendaires suivants.

La totalité des indemnités journalières perçues ne peut excéder 100 % du salaire de base de votre dernière mission

1^{er} exemple : l'arrêt maladie s'arrête avant la fin du contrat



2^{ème} exemple : l'arrêt maladie dépasse la fin du contrat



ATTENTION : L'indemnité journalière dans le cas particulier d'ancienneté est de 50 % du salaire de base brut pendant 30 jours après les 7 jours de carence et de 25 % du salaire de base brut pendant 58 jours. Cette indemnité est la même soit pendant le contrat ou en dehors du contrat.

Indemnisation hors mission :

Lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin de votre contrat de mission, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation de la part de **REUNICA Prévoyance**, si la durée de votre arrêt de travail est supérieure à 19 jours.

Vous n'avez pas de démarches à accomplir, c'est votre agence qui remplit la déclaration d'arrêt de travail et joint les pièces complémentaires.

1^{er} exemple : Non versement de l'indemnité



Dans ce cas de figure, aucune indemnité complémentaire ne sera versée

2^{ème} exemple : Versement de l'indemnité



Dans ce cas de figure, l'indemnité complémentaire doit être versée

NB : L'intérimaire doit s'adresser à son entreprise

ARRET DE TRAVAIL SUPERIEUR A 88 JOURS

Bénéficiaires :

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais de la précédente en cas d'arrêt de travail supérieur à 88 jours, vous devez justifier de 1800 heures d'ancienneté dans la profession du travail temporaire, au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Durée d'indemnisation :

L'indemnité complémentaire est versée à compter du 96^{ème} jour d'arrêt de travail pendant la durée de versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale, soit jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail **ou** jusqu'à la date de mise en invalidité.

Indemnisation

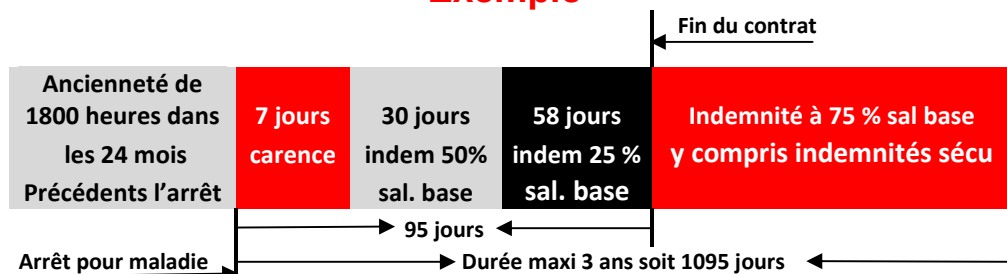
L'indemnité complémentaire est payée par l'agence d'intérim jusqu'au terme de la mission et par **REUNICA** lorsque l'absence se poursuit au-delà du terme de la mission.

L'indemnité est égale à 75 % de votre salaire de base déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. REUNICA Prévoyance verse, en plus, à l'intérimaire une indemnité correspondant à une réduction de 7 jours à 3 jours du délai de carence appliqué au début de l'arrêt de travail. Ce salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire "relais" versée par REUNICA Prévoyance en cas d'arrêt de travail supérieur à 95 jours (7 jours de délai de carence), vous devez justifier de 1800 heures d'ancienneté en intérim au cours des 24 mois précédant votre arrêt de travail.

Pièces à fournir : justificatifs d'ancienneté, Déclaration d'arrêt de travail, Certificat médical initial, Contrat de mission, Décomptes d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, Relevé d'identité bancaire ou postal, déclaration d'accident de trajet

Exemple



La modulation horaire incluse au contrat d'intérim par PSA depuis fin 2003

PSA a inclus la modulation horaire au contrat d'intérim, avec l'aval d'autres syndicats avec un compteur H+/H- régularisé en fin de contrat.

1^{er} Exemple

En fin de contrat il y a eu **7 jours de H+ (+49H)** et **4 jours de H- (-28H)**.

49H00 + 28H00 = 77H00 auraient du être payées.

Mais après la régularisation en fin de contrat : $49H - 28H = +21H$

Le patron a déjà payé les H+ et considère qu'il ne doit plus rien.

Le paiement des 28H pour le respect des 35H00 par semaine prévues au contrat passe à la trappe de la régularisation du compteur !

Exemple inverse

A la fin du contrat il y eu **4 jours de H+ (+28H)** et **7 jours de H- (-49H)**

28H00 + 49H00 = 77H00 auraient du être payées.

Mais après la régularisation en fin de contrat : $28H - 49H = - 21H$

Le patron ne paie que le montant du solde négatif soit 21H00 alors qu'il y a eu 49H00 de H- !

Le système d'avance au-delà de 2 jours de H- dans le mois

1/ Quand il y a plus de 2 jours en H- dans le mois, les intérimaires peuvent demander à leur agence une avance à partir du 3^{ème} jour de H-.

2/ Quand il n'y a qu'1 ou 2 jours de H- dans le mois, il n'y a pas d'avance.

Dans les 2 cas la paie du mois des intérimaires est amputée de 2 jours, jours qui seront peut être payés en fin de contrat en fonction du solde de la régularisation du compteur H+/H- !

Notre syndicat est pour que la paie de tous les salariés, y compris des intérimaires, soit complète chaque mois.

Requalification en CDI

Article L1251-5 du Code du travail : le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il en va de même pour les CDD.

Le recours au contrat d'intérim et au CDD sont régis par le Code du Travail qui fixe des règles particulières. Une entreprise de travail temporaire ne peut mettre un intérimaire à disposition d'une entreprise que pour des cas spécifiquement prévus par la loi et pour une durée limitée. Il en va de même pour une entreprise qui recrute en CDD. Lorsque le contrat d'intérim ou le CDD ne répondent pas aux cas de recours prévus par la loi, l'intérimaire et le CDD, peuvent engager une action en justice pour demander la requalification en CDI de leur contrat.



Nous l'avons précisé dans ce livret, mais il est important de rappeler que la législation du travail prévoit que la forme normale du contrat de travail soit le CDI et que le contrat de travail temporaire doit rester l'exception. Ce n'est évidemment pas ce qui se passe dans la réalité où les patrons ne recrutent qu'en intérim, ou, en CDD et même le Pôle Emploi propose, quand il en propose, du travail en intérim, ou, en CDD. Et dans la fonction publique il en va de même.

Le Contrat à Durée Déterminée – CDD

En France, en droit du travail, un CDD est un contrat de travail pour lequel un employeur (société, entreprise) recrute un salarié pour une durée déterminée. Le travail temporaire ou Intérim est une forme de travail dont la durée est déterminée, cependant, le droit français fait la distinction entre les CDD et les contrats de mission. Le secteur public peut avoir recours à des CDD de droit public. Les règles de gestion qui leur sont alors applicables sont celles des agents contractuels de la Fonction publique.

Principe : le CDD est un contrat d'exception, le principe reste le recours au CDI. La primauté du CDI a été réaffirmée par la Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail : *"Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail"*.

Le terme « contrat à durée déterminée » a été introduit par la loi n°79-11 du 3 janvier 1979. La forme actuelle du CDD date de 1990.

Cas de recours :

Un contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que pour l'un des cas de recours limitativement énuméré par la loi :

- Remplacement d'un salarié
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ce type d'emploi.

Dans tous les cas, les contrats ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée dans le « *cadre de la politique de l'emploi* ».

Le remplacement

Peut être embauché par le biais d'un CDD, le salarié qui :

- Remplace un salarié absent temporairement pour maladie, accident, maternité, congé parental
- Remplace un salarié passé provisoirement à temps partiel;
- Occupe, au départ de son titulaire, un poste de travail allant être supprimé;
- Occupe un poste de travail dans l'attente de l'entrée en fonction de son futur titulaire embauché en CDI. Le poste considéré doit être pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible

Depuis 2001, la possibilité de recourir au CDD a été progressivement étendue au remplacement temporairement du chef d'entreprise ou d'exploitation, d'une personne exerçant une profession libérale ou du conjoint participant effectivement à l'activité.

Le salarié doit être embauché pour remplacer un salarié déterminé.

Lorsque le contrat prévoit que le salarié remplace tout membre du personnel ou comporte les noms de plusieurs salariés remplacés, **l'employeur encourt la requalification du CDD en CDI.**

Il est, au contraire, possible d'opérer des remplacements en cascade, le salarié en CDD peut être affecté sur un poste différent du salarié remplacé.

Le surcroît d'activité

La formule est très large, un surcroît d'activité n'est pas nécessairement exceptionnel. Cependant, dans le secteur du commerce, l'ouverture d'un magasin ne constitue pas un « surcroît d'activité » et ne permet pas, en elle-même, la motivation d'un contrat à durée déterminée.

Le contrat saisonnier

Selon la jurisprudence, le travail saisonnier « est une activité appelée à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou de modes de vie collectifs ».

Ainsi, les contrats conclus avec un salarié, dans une activité touristique caractérisée par un accroissement de visiteurs, chaque année, à dates à peu près fixes, ont un caractère saisonnier lorsqu'ils couvrent la période recevant le plus grand nombre de visiteurs.

Toutefois, selon un arrêt de 2007, lorsque la production et la commercialisation d'un produit sont effectives tout au long de l'année avec seulement des accroissements périodiques de production, il n'y a pas d'activité saisonnière justifiant le recours au contrat saisonnier.

La loi ne fixe pas de limite, susceptible d'entraîner une requalification en CDI, à la faculté pour un employeur de conclure des CDD successifs avec le même salarié afin de pourvoir un emploi saisonnier.

Par ailleurs, les contrats de travail conclus pour la durée d'une année scolaire ou universitaire ne peuvent être assimilés à des contrats saisonniers.

Si de tels CDD se succèdent pendant plusieurs années sans autre interruption que celle des vacances scolaires, la relation de travail doit s'analyser en un contrat à durée indéterminée.

Un contrat motivé par le surcroît d'activité donne droit à la prime de précarité contrairement au contrat motivé par le caractère saisonnier.

Les contrats d'usage

L'usage du CDD dans les établissements d'enseignement supérieur repose sur les conditions de droit commun, bien que l'usage de la vacation soit courant. Pourtant, la vacation n'a pas, en elle-même, de statut juridique.

Nouveaux CDD : « une politique de l'emploi » ... précarisé !

CDD senior

L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 prévoit la création d'un CDD spécifique aux chômeurs âgés de plus de 57 ans, avec notamment la suppression progressive d'ici 2010 de la contribution Delalande, une taxe que doivent payer les entreprises qui licencient des salariés de plus de 50 ans, pour leur permettre de compléter leurs pensions de retraite.

CI-RMA

Le contrat insertion - revenu minimum d'activité peut être conclu avec tout type de structure (entreprise, association, profession libérale...) et est destiné aux allocataires de minimas sociaux. Le CI-RMA peut également être conclu en contrat à durée indéterminée.

Contrat d'avenir

Il est destiné aux allocataires de minimas sociaux et peut être conclu avec une collectivité locale, une personne morale de droit public, un gestionnaire privé de service public, une association ou une structure d'insertion. Le contrat d'avenir est un CDD de droit privé à temps partiel.

L'expérimentation du CDD à objet défini

La loi de 2008 portant sur la modernisation du marché du travail a introduit un nouveau cas de recours au CDD, dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (mission).

Ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

La possibilité de recourir à ce type de contrat est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif. Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de cinq ans.

Interdictions

Outre l'interdiction de pourvoir durablement par le biais de CDD des emplois liés à l'activité normale de l'entreprise, la loi prohibe le recours à ce type de contrat :

- Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux définis par décret
- Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, lorsqu'il est motivé par un accroissement temporaire de l'activité.

Important : le CDD est impérativement écrit et transmis au salarié dans les 48H de son engagement initial. En cas de litige sur la chronologie des faits, il appartiendra à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait à cette obligation dans le délai légal imparti.

Il doit comporter la définition précise de son motif : **à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.**

Si une condition n'est pas remplie : l'employeur s'expose à une requalification judiciaire en CDI, ceci résulte d'une présomption irréfragable, c'est-à-dire qui n'admet pas la preuve contraire.

Terme et durée : c'est pour une durée limitée que le CDD est conclu, à sa signature, une échéance est impérativement déterminée mais non nécessairement datée. Selon la loi, le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Si le salarié tombe malade au cours du contrat, le contrat n'est pas prolongé de la durée de la suspension.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsque le CDD comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

Distinction des termes du CDD

On distingue les contrats à terme précis (le contrat fixe une date de fin de contrat) de ceux à terme imprécis pour lesquels la réalisation du motif met fin à la relation contractuelle (par exemple le recrutement définitif d'une personne, ou le retour du titulaire en congé maladie ou maternité).

La durée maximale pour un CDD est limitée à 18 mois dans le cas général, en tenant compte d'un éventuel renouvellement (9 mois lorsque c'est en attente d'une embauche définitive, l'exécution immédiate de travaux urgents, 24 mois lorsque ce sont des contrats à l'étranger, le remplacement d'un poste devant disparaître, la commande exceptionnelle à l'exportation, un contrat d'apprentissage).

Mais, dans le cadre de contrats dont la date de fin n'est pas prédéterminée, la durée peut être plus longue. Il en est ainsi lorsque la personne embauchée en CDD remplace un salarié en congé parental. Dans ce cas (lorsqu'il ne comporte pas de terme précis), le contrat comporte une durée minimale.

La période d'essai, qui peut ne pas exister, est, en l'absence d'usage ou de disposition conventionnelle plus favorable :

D'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque le contrat est inférieur ou égal à 6 mois et un mois lorsque le contrat est supérieur à 6 mois.

Renouvellement :

Une fois et sous certaines conditions (contrats à terme précis, durée totale ne doit pas dépasser la durée légale, les conditions du renouvellement peuvent avoir été précisées dans le premier contrat et sont, en toutes hypothèses, nécessairement matérialisées par un avenant).

Rémunération

Les salariés en CDD, à l'exception des saisonniers, bénéficient de la mensualisation, c'est-à-dire du paiement mensuel d'une rémunération qui ne varie pas en fonction du nombre de jours que comporte le mois.

Ils bénéficient aussi du principe de l'égalité de rémunération avec un salarié permanent.

Indemnité destinée à compenser la précarité

Si à la fin du CDD, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié doit bénéficier d'une indemnité de précarité, égale à 10 % de la rémunération totale brute

Toutefois, certains contrats n'ouvrent pas droit à cette indemnité :

- Les contrats saisonniers, y compris les contrats vendanges
- Les CDD conclus avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires
- Les contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle.

De même, il n'y a pas versement de cette prime de précarité si cette dernière n'existe plus

- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI
- CDD qui se poursuit par un CDI
- Salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Indemnité compensatrice de congés payés : si l'organisation des congés dans l'entreprise et la durée du contrat ne permettent pas la prise des congés payés par le salarié, ce dernier a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, calculée au prorata de son temps de présence.

Rupture du CDD

Le CDD est exécuté jusqu'à l'échéance du terme. Cependant, il peut être rompu avant cette échéance, par accord entre les parties. Le CDD étant une forme dérogatoire, le principe en droit étant le CDI, lorsque le salarié justifie d'une embauche en CDI, il peut rompre le CDD avant son terme mais doit respecter une période de préavis dont la durée est fonction de la durée du contrat. Il peut également être rompu de façon anticipée en cas de faute grave de l'une ou l'autre des parties ou en cas de force majeure.

Selon la jurisprudence : la force majeure est un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail. Ce motif est rarement accepté.

Requalification : la possibilité de requalification en CDI d'un CDD irrégulier est prévue par la loi. Elle est notamment possible lorsque :

- Aucun écrit n'est établi
- Le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif
- La relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme
- Le nom de la personne et sa qualification n'est pas mentionnée au contrat

Le salarié doit présenter sa réclamation devant le juge prud'homal. Le Code du travail prévoit une procédure particulière, rapide et sans conciliation préalable.

Exemples : une ancienne salariée des Autoroutes Paris-Rhin-Rhône a été employée du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2006 sous 401 CDD de remplacement de receveurs de péage sur 3 sites de l'A36. Le conseil de Prud'hommes de Montbéliard a condamné en novembre 2006 l'employeur à 30 000€ de dommages-intérêts auxquels s'ajoutent des indemnités liées à la requalification en CDI. Le jugement a été confirmé en appel. Les Autoroutes Paris-Rhin-Rhône ont aussi été condamnées par les conseils de Prud'hommes de Lyon en 2007 et de Dijon en 2009. D'autres cas de condamnations similaires ont eu lieu pour des employés de La Poste.

Comment nous joindre

**Syndicat CGT site de Peugeot Sochaux
3, rue de Pontarlier, 25 600 SOCHAUX
TEL : 03 81 94 25 90**

Et nous rejoindre

**Je me syndique à la CGT pour
connaître et défendre mes droits**

NOM :

Prénom :

Adresse :

Tel.

Profession :

Lieu de travail :

Agence d'intérim :