



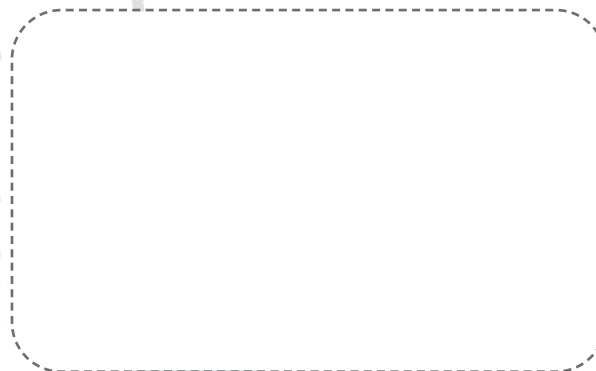
CONSEILS JURIDIQUES

Pour défendre ses droits, se faire respecter il faut s'organiser et agir en commun dans un syndicat qui donne sa place à chacun en toute liberté et indépendance.

Vous désirez avec des collègues de travail mettre en place une section syndicale FO dans votre entreprise, contactez les militants de votre ville ou de votre département. Ils sauront vous conseiller, vous faire connaître vos droits et les faire respecter. Ils vous aideront si nécessaire à bien préparer les élections des IRP (instances représentatives du personnel) qui vous permettront d'agir officiellement et collectivement pour vos revendications en matières salariales, de conditions de travail...

***Le syndicat :
on est tous concernés !***

CONTACTS



Conception et l'impression  photos © Phovoir



LE DROIT AU TRAVAIL EST ESSENTIEL,
CELUI DE SE SYNDIQUER AUSSI.



JEUNES SALARIÉS - APPRENTIS
DES PME ET TPE
VOUS AVEZ DES DROITS

- COMMENT LES CONNAÎTRE ?
- COMMENT LES FAIRE RESPECTER ?

FO PEUT VOUS Y AIDER !

LE SYNDICAT

Le syndicat assure l'expression et la défense de l'intérêt collectif des salariés. Il agit pour tes intérêts dans le cadre professionnel et plus largement en faveur de ton entourage familial. Force Ouvrière regroupe des syndicats qui partagent des valeurs communes, au premier rang desquelles l'indépendance.

■ COMMENT ?

Des militants FO sont dans les entreprises pour s'assurer du respect des droits des salariés et les améliorer, notamment par la négociation collective. Ils agissent aussi en dehors de l'entreprise soit au niveau des branches (secteurs d'activités) soit au niveau des territoires (département, région, national). N'hésites pas à les contacter, ils seront disponibles.

Des militants FO siègent aussi dans les organismes sociaux CPAM (Caisse Primaire d'Assurance-Maladie), CAF (Caisse d'Allocation Familiale), dans les organismes de logement sociaux Office HLM dont le fonctionnement est paritaire (représentation égale entre employeurs et salariés) ou d'une représentation dans les conseils d'administration. Ils peuvent t'aider à résoudre les problèmes que tu rencontres car ils représentent les salariés.

L'AFOC (Association Force Ouvrière des Consommateurs)

FO considère que l'on ne peut défendre le pouvoir d'achat des salariés sans défendre les intérêts des consommateurs. A ce titre, l'AFOC reconnue et agréée les assiste dans tous les litiges qu'ils peuvent rencontrer dans le cadre de leurs achats. En cas de problèmes, tu peux les solliciter.

jeunes salariés



LE CODE DU TRAVAIL

C'est le recueil des lois applicables en matière de droit du travail. Il concerne toutes les entreprises du secteur privé employant des salariés sous contrat de travail.

Les salariés liés par un contrat de travail sont soumis à un lien dit de subordination vis-à-vis de l'employeur. Le code du travail sert à encadrer et même à limiter parfois cette situation, en garantissant des droits aux salariés.

LES CONTRATS DE TRAVAIL TYPE

Le CDD (contrat à durée déterminée) n'est pas un contrat de travail permanent car sa durée est nécessairement limitée. Un CDD peut-être conclu par exemple pour :

- un remplacement d'un salarié;
- un accroissement temporaire d'activité,
- un emploi à caractère saisonnier.

Des contrats liés à la politique de l'emploi peuvent aussi constituer des CDD (contrat de professionnalisation, contrat initiative-emploi...).

Le CDI (contrat à durée indéterminée) est un contrat permanent car sa durée n'est pas limitée. Il dure jusqu'à ce qu'il soit rompu par le salarié (démission), par l'employeur (licenciement) ou d'un commun accord. La rupture du CDI doit répondre à des règles.

L'intérim : un intérimaire a ceci de particulier qu'il est embauché par une société, la société d'intérim, mais travaille dans une autre. Il n'y a pas de contrat de travail entre l'intérimaire et l'entreprise dans laquelle il travaille mais entre l'intérimaire et la société d'intérim.

L'apprentissage : c'est un contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à verser un salaire mais aussi à assurer une formation professionnelle. Sa durée varie de 1 à 3 ans.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CCN)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un accord négocié et signé par des organisations représentatives des chefs d'entreprise et des salariés pour fixer des règles spécifiques à un secteur d'activité. La plupart des secteurs d'activité ont une CCN (banques, bâtiment, restauration rapide...).

SUR QUOI ÇA PORTE ?

Une convention collective peut porter sur tous les aspects des conditions et des relations de travail. Normalement, elle ne peut qu'améliorer les droits et les garanties accordés aux salariés par la loi (congés, salaires, primes, temps de travail...).

COMMENT LA TROUVER ?

L'employeur doit indiquer lors de l'embauche la CCN applicable. Il doit en tenir un exemplaire à la disposition des salariés sur le lieu de travail ou sur intranet. La CCN doit aussi être mentionnée sur le bulletin de paie. En cas de difficulté pour te la procurer, tu peux t'adresser à une Union départementale FO.

QUEL EST LE RÔLE DE FO ?

FO participe aux négociations de ces conventions et à la procédure de leur extension, qui permet de les rendre obligatoires sur tout le territoire. Les militants FO négocient pour améliorer le contenu de la convention collective qui te concerne dans ton entreprise. Dans le cas où ton employeur ne l'appliquerait pas correctement, FO peut t'aider.

FO est très attachée au modèle républicain de la CCN qui assure une égalité et une amélioration des droits.



L'APPRENTISSAGE

UN CONTRAT PARTICULIER

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier car l'employeur s'engage à verser un salaire mais aussi à dispenser une formation professionnelle.

LA RUPTURE

Pendant les deux premiers mois, le contrat peut être arrêté pour quelque motif que ce soit par l'employeur ou l'apprenti. Après les deux premiers mois, le contrat ne peut être rompu que dans des cas limités prévus par la loi (commun accord, décès de l'employeur ou de l'apprenti, liquidation judiciaire de l'employeur, à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention d'un diplôme, par le juge...).

LES DROITS SPÉCIFIQUES DE L'APPRENTI

TEMPS DE TRAVAIL : le temps passé par l'apprenti en CFA est intégré dans le temps de travail. Les moins de 18 ans bénéficient d'une protection légale renforcée (durée maximale par jour limitée à 8 heures, interdiction d'heures supplémentaires, du travail de nuit, du travail le dimanche, les jours fériés, sauf dérogations spécifiques à certains secteurs).

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ : il est interdit à l'employeur d'affecter un apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité, sauf pour certaines formations professionnelles. En cas de risque d'atteinte à la santé physique ou morale de l'apprenti, le contrat peut être suspendu.

CONGÉS : les apprentis ont droit aux mêmes congés légaux que les autres salariés (congés payés, congés pour événements familiaux). Ils disposent de congés légaux supplémentaires pour préparer un examen.