



Collectif CGT parisien du nettoyage

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche mise à jour en janvier 2024

Dans le secteur de la propreté, 83 % des salarié-e-s sont en CDI, 3/4 des contrats sont à temps partiel. Généralement, ce temps partiel n'est pas choisi et vous devez donc, pour la plupart d'entre vous avoir plusieurs employeurs pour que votre salaire vous permette de vivre. Ainsi 2/3 des salarié-e-s à temps partiel ont plusieurs employeurs.

Lorsque vous êtes embauché(e), l'employeur vous remet un contrat de travail qui précise les conditions dans lesquelles vous allez travailler et être payé.

Dans le droit du travail en France, le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein n'est pas obligatoirement établi par écrit. Par contre, pour tous les autres contrats (CDI à temps partiel, CDD...) l'employeur a l'obligation de vous proposer un contrat écrit.

En pratique, même en CDI à temps plein, un contrat écrit est proposé le plus souvent.

Remarque préalable sur la Convention Collective qui vous est applicable

La Convention Collective (CC) applicable aux salarié-e-s qui nettoient les bureaux ou les locaux industriels ou commerciaux est celle de la Propreté (CC n° 3043).

Exception : les salarié-e-s qui nettoient les wagons de la SNCF ne dépendent pas de la Convention Collective de la Propreté mais de celle de la Manutention Ferroviaire. Une autre exception concerne les salariés qui nettoient les aéroports en région parisienne.

Attention : les salarié-e-s qui font du ménage à domicile chez des particuliers ne dépendent pas de la CC de la Propreté mais de celle des salarié-e-s du particulier employeur.

Qu'est-ce qu'un contrat, qu'est-ce qu'un avenant ?

Le contrat de travail établit les conditions dans lesquelles un salarié est employé par son patron (temps de travail, horaires et lieu de travail, rémunération...etc). Il est conclu lors de l'embauche. Il est essentiel de le garder précieusement.

Un avenant est le document, obligatoirement écrit et signé du salarié et de l'employeur, qui enregistre une modification du contrat de travail conclu lors de l'embauche (exemples : changement de lieu de travail, augmentation du nombre ou de la répartition des heures de travail, ...). Chaque fois que votre employeur change une ou des conditions d'emploi ou de travail, il doit vous proposer un avenant. Vous pouvez donc avoir plusieurs avenants successifs. Là aussi, comme votre contrat de travail, gardez-les soigneusement.

I- Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Remise du contrat de travail

Pour les contrats à durée indéterminée (CDI), le contrat de travail, s'il est écrit, doit être remis au plus tard à la fin de la période d'essai. Les règles sont différentes pour le contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsque le contrat vous est remis, nous vous conseillons, de ne pas le signer immédiatement mais de prendre un temps de réflexion pour le lire attentivement avant de le signer.

Contenu du contrat

Le contrat fait figurer, en général et à titre principal, les informations suivantes : le site de travail ou la répartition géographique des chantiers attribués, la classification professionnelle, la nature de l'emploi, la durée du travail, la rémunération, la convention collective applicable, la date d'embauche, les horaires de travail, les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire, de l'organisme de prévoyance (article 4.1.3 de la convention collective) et depuis le 1er janvier 2016 la complémentaire santé obligatoire de l'entreprise.

Période d'essai

La période d'essai, pour les agents de service, les chefs d'équipe et les employés, est de un mois. Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, elle est de trois mois. Article 4.1 de la convention collective.

Renouvellement de la période d'essai

Selon les dispositions de l'article 4.1.2 de la Convention Collective de la Propreté la période d'essai peut être renouvelée une fois, « après accord exprès des parties ». Donc, attention aux prolongations abusives de la période d'essai sans accord du salarié.

Si un CDI fait suite à des CDD, la durée du ou des CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail (article L 1243-11 du Code du Travail)

Date d'ancienneté

Nous attirons votre attention tout d'abord sur la date d'embauche et les mentions qui suivent. On peut lire dans certains contrats : « Le (la) salarié(e) déclare ne pas avoir travaillé dans une entreprise de propreté depuis au moins 12 mois et, en conséquence, ne pas avoir d'expérience professionnelle. »

Ce point passe souvent inaperçu, ce qui a pour conséquence que vous êtes considéré comme nouveau ou nouvelle dans la profession, même si ce n'est pas le cas. Or, cela a des conséquences pratiques. Par exemple, pour le calcul de la prime d'expérience, on doit prendre en compte votre **date d'ancienneté** depuis votre date de première embauche dans le secteur de la propreté, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption supérieure à un an entre le l'employeur précédent et le suivant (article 4.7.6 de la CC). Vérifiez donc également que la date d'ancienneté qui figure sur votre fiche de paye est exacte.

La date d'ancienneté pour le calcul de la prime d'expérience (ancienneté dans la branche de la propreté) est différente de l'ancienneté du contrat de travail qui est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de départ en retraite. Pour l'ancienneté du contrat il s'agit de la date du contrat de travail établi lors de la première embauche, contrat qui peut avoir été transféré à l'occasion des changements d'entreprise suite à des appels d'offres (continuité du contrat dans ce cas, même si l'employeur change).

Clause de mobilité

Par ailleurs, l'adresse précise du lieu du travail est bien mentionnée mais elle est suivie généralement de la mention suivante :

« En raison de la mobilité qu'impose la profession, l'agence se réserve le droit de modifier, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours, le lieu de travail du salarié (...) ».

C'est ce qu'on appelle la **clause de mobilité**, qui est très pénalisante, car elle permet d'envoyer un salarié travailler sur un chantier très éloigné de son domicile, car en Ile de France, c'est toute la région parisienne qui constitue la zone géographique dans laquelle peut s'appliquer la clause de mobilité..

Certaines luttes de salariés du nettoyage ont réussi, ces dernières années, à faire retirer cette clause des contrats de travail.

L'absence de clause de mobilité n'est pas une garantie absolue contre une mutation forcée, mais c'est un point d'appui qu'on doit parfois consolider par une mobilisation des salariés.

Toutefois, même lorsque existe une clause de mobilité, elle ne donne pas tous les droits à l'employeur : la mutation ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale, elle ne doit pas être une sanction déguisée. Le ou la salariée peut aussi faire valoir un éloignement trop grand et une difficulté d'accès par

les transports en commun. Voir jurisprudence (jugements des tribunaux).

Temps de travail minimum pour un CDI à temps partiel

Le contrat de travail fait figurer le temps de travail et les horaires de travail du salarié. Depuis le 1er juillet 2014, le temps de travail minimum en cas de nouvelle embauche doit être de 16h minimum par semaine, sauf volonté du salarié de travailler moins pour des raisons personnelles ou pour tenir compte d'un deuxième emploi.

La loi du 14 juin 2013 dite de « sécurisation de l'emploi » avait prévu un temps de travail au minimum de 24h par semaine, mais les branches professionnelles avaient la possibilité de négocier une durée minimale inférieure. Cela a été le cas dans la propreté (avenant n°3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel)

Mais dans la pratique, il est très difficile de faire respecter les 16h minimum, car les employeurs ont des stratégies pour empêcher les salarié-e-s de bénéficier des 16h minimum.

Par exemple en incluant, dans le contrat, une formule par laquelle le ou la salarié-e accepte de travailler moins de 16h par semaine.

Exemple de formules

« a demandé expressément à déroger à l'article L3123-14-1 du code du travail fixant la durée hebdomadaire du travail à 16 h sur un ou plusieurs employeurs. »

« Le temps de travail prévu dans le présent contrat est conforme au souhait du salarié de ne pas travailler plus, et ce afin de pouvoir faire face à des contraintes personnelles et/ou professionnelles. »

Ne signez pas un contrat comprenant ce type de formule si vous souhaitez travailler au moins 16h par semaine. Mais, au moment de l'embauche, l'employeur est souvent en position de force pour imposer ses conditions. C'est pourquoi il est très important dans cette situation de se faire soutenir syndicalement.

Donc avant de signer un contrat il faut prendre le temps de venir voir un représentant syndical pour vérifier que de telles mentions ne figurent pas dans le contrat.

Certains employeurs essaient d'inclure dans les contrats une déclaration sur le fait d'être employé d'une autre société avec l'identité de cette dernière. Rien ne vous oblige à répondre, donc nous vous conseillons de ne pas répondre.

Par contre une phrase est incluse dans le contrat indiquant que le salarié déclare sur l'honneur ne pas dépasser la durée hebdomadaire maximale de travail (44h), en cas de pluralité d'employeurs. Cette formule n'est pas illégale.

II - Le contrat à durée déterminée (CDD)

La conclusion d'un CDD n'est possible que pour une tâche précise et temporaire mais pas pour un poste permanent. Dans le secteur du nettoyage les contrats CDD sont proposés en général pour remplacer un(e)s salarié(e) absent(e) ou pour un accroissement temporaire d'activité.

Le contrat peut être rédigé avec une date de fin de contrat (cas d'une absence dont on connaît par avance la durée ou en cas d'accroissement temporaire d'activité) ou bien sans date précise de fin, avec la mention que la fin du contrat interviendra au retour de la personne remplacée (par exemple en cas de maladie).

En cas de remplacement d'un salarié absent

Il n'y a pas de durée maximale en cas de remplacement d'un salarié absent, sauf s'il est sûr, à un moment donné, que ce dernier ne reviendra pas (démission, décès ou départ de l'entreprise).

En ce qui concerne le CDD pour accroissement d'activité :

Jusqu'à maintenant la loi prévoyait qu'un CDD ne pouvait pas être renouvelé plus de 2 fois ni avoir une durée totale supérieure à 18 mois. Les ordonnances Macron prévoient que c'est l'accord de branche (et plus la loi) qui détermine les conditions de recours aux CDD.

Un accord de la branche Propreté a limité les renouvellements de CDD à 24 mois concernant l'accroissement d'activité (accord du 19/09/2018 relatif aux CDD).

Délai de carence entre 2 CDD

C'est le délai pendant lequel l'employeur ne peut pas vous réembaucher suite à un précédent CDD.

Avec l'ordonnance Macron c'est la Convention Collective de branche qui détermine s'il existe un délai de carence et de quelle durée.

Auparavant, lorsqu'un CDD prenait fin, il n'était pas possible d'embaucher sur le même poste de travail, à nouveau en CDD, avant la fin d'une période égale au tiers de la durée du précédent contrat si celui-ci a été d'une durée supérieure à 14 jours ou à la moitié de cette durée si le précédent CDD était d'une durée inférieure à 14 jours. Concrètement si vous aviez travaillé en CDD pendant 3 mois sur un poste, l'employeur ne pouvait pas proposer un nouveau CDD sur ce même poste avant 1 mois. Désormais cette règle ne s'applique qu'en l'absence d'accord de branche sur ce point.

Dans la branche de la Propreté l'accord du 19/09/2018 relatif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire a supprimé le délai de carence dans les cas de remplacement d'un-e salarié-e absent-e, d'accroissement temporaire d'activité et d'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, soit dans la quasi-totalité des cas rencontrés au quotidien.

Attention : le délai de carence ne s'applique pas dans le cas d'une prolongation de votre CDD pour remplacement d'un salarié absent ni avant, ni après les ordonnances Macron.

Quelles mentions doivent figurer sur le contrat CDD

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. Il doit indiquer :

- le motif du CDD (remplacement d'un salarié absent, accroissement d'activité...)
- le nom et la qualification du salarié remplacé si le motif du CDD est le remplacement d'un salarié absent
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

Avant la loi travail et les ordonnances Macron de septembre 2017, à défaut de respecter ce délai, le contrat pouvait être requalifié en CDI. Avec les ordonnances Macron, l'absence de transmission dans les deux jours ne permet pas, à elle seule, de requalifier le CDD en CDI. Mais, le non respect de cette obligation ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité maximale égale à un mois de salaire. Par ailleurs la requalification reste, bien sûr, possible si le ou la salarié.e occupe un poste correspondant aux besoins du fonctionnement normal et permanent de l'entreprise, mais il faut le démontrer.

On voit donc que les ordonnances Macron qui réforment le Code du Travail diminuent les droits des salariés et donnent plus de souplesse aux employeurs et plus de possibilités de maintenir leurs salariés dans la précarité. C'est pourquoi la CGT avait contesté ces ordonnances et avait appelé à des mobilisations.

III – Evolution et modification des contrats

Dans l'ordonnance n° 2017-1385 du 22/09/2017 relative au renforcement de la négociation collective, il est prévu (chapitre III article 3) qu'un accord d'entreprise « afin de répondre aux nécessités de

fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- aménager la rémunération dans le respect du salaire minimum interprofessionnel ou de branche
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

L'accord remplace les dispositions du contrat de travail qui sont contraires à l'accord !!!

Cela laisse une marge incroyable pour des remises en cause du contrat de travail.

Quand on connaît la collusion entre certains représentants syndicaux et des employeurs du nettoyage, on peut avoir des craintes légitimes !

Le salarié peut refuser les modifications de son contrat de travail, mais, dans ce cas il est licencié pour cause réelle et sérieuse.

En l'absence d'accord d'entreprise, les règles actuelles continuent de s'appliquer de la façon suivante.

Jusqu'à maintenant nous n'avons pas vu d'accord d'entreprise de ce type, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y en a pas....

Modification des conditions de travail

L'avenant peut concerner une modification des conditions de travail qui ne remet pas en cause un élément essentiel du contrat de travail.

Il peut s'agir, par exemple :

- d'une nouvelle répartition des heures de travail d'un salarié (sans modifier la durée du travail),
- d'une nouvelle tâche confiée au salarié qui correspond à sa qualification,
- d'un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique (ou d'un changement de lieu dans un autre secteur géographique, si une clause de mobilité le précise dans le contrat de travail).

Dans ce dernier cas, le salarié s'il s'oppose à ce changement risque le licenciement, sauf s'il peut justifier d'être gravement pénalisé dans sa vie personnelle et familiale ou qu'il s'agit d'une mesure discriminatoire.

Modification du contrat de travail (en l'absence d'accord d'entreprise)

Il s'agit de modification d'éléments essentiels du contrat de travail : par exemple la durée du travail, la qualification ou la rémunération. Ces éléments essentiels ne peuvent être modifiés (à la hausse ou à la baisse) qu'avec l'accord du ou de la salariée. La modification à la baisse doit être motivée par des difficultés économiques ou une réorganisation de l'entreprise. En cas de refus le salarié risque le licenciement pour motif économique. Cette modification peut aussi intervenir pour motif disciplinaire.

Mais, si des modifications à la baisse interviennent à l'occasion d'un changement d'entreprise, on peut s'appuyer sur la CC (article 7 et suivants) pour s'y opposer.

Aussi, si vous êtes dans une de ces situations, s'agissant de décisions qui vous portent préjudice et de questions complexes, nous vous conseillons de prendre contact avec un.e délégué.e du personnel ou de vous présenter à une permanence syndicale de la CGT.

Les heures complémentaires

Il s'agit d'un dispositif ancien mais qui est toujours en vigueur. Ce dispositif ne nécessite pas forcément la conclusion d'un avenant. Les heures complémentaires peuvent être portées directement sur la fiche de paye.

Les heures complémentaires peuvent aller jusqu'à 1/3 du temps de travail habituel.

Ces heures complémentaires sont rémunérées 11 % jusqu'à 10 % du temps de travail figurant au contrat depuis le 1/07/2014. Elles sont payées 25 % au delà de 10 % du temps de travail figurant au contrat et

dans la limite de 1/3 de ce même temps de travail. Voir article 6.2.6 de la Convention Collective modifié par l'article 6 de l'avenant n°3 à la Convention Collective du 5 mars 2014.

Ces heures complémentaires, ne doivent pas être régulières mais correspondre à des tâches ou remplacements exceptionnels. Si elles sont régulières, le salarié est en droit de demander l'augmentation définitive de la durée de travail figurant dans son contrat.

Selon l'article 6.2.6 de la Convention Collective de la Propreté,

6.2.6. Heures complémentaires

(.....)

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable des dispositions définies à l'article L. 3123-15 du code du travail.

D'autre part, selon le Code du Travail :

Article L3123-13

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines (...), l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Ces dispositions sont très importantes et pas toujours respectées.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à un temps plein.

Cette réglementation étant complexe nous vous conseillons de vous adresser à une permanence de la CGT pour vérifier si vos droits ont été respectés.

Avenants au contrat de travail portant sur un complément d'heures : les avenants temporaires

Ce dispositif est plus récent que celui des heures complémentaires. Ce dispositif permet de payer moins cher les heures effectuées en plus des heures contractuelles.

Les modalités du recours au complément d'heures sont déterminées par un accord de branche, avant comme après les ordonnances Macron.

Les salariés à temps partiel ne peuvent avoir qu'une augmentation de leur durée du travail (sauf accord d'entreprise selon les nouvelles dispositions des ordonnances Macron).

Le complément d'heures article 5 de l'avenant n° 3 du 5/03/2014 à la convention collective de la propreté, relatif au temps partiel

La loi dite de « sécurisation de l'emploi », qui a pris effet à partir du 16/06/2013, a prévu la possibilité pour l'employeur d'avoir recours à des avenants temporaires pour effectuer plus d'heures que celles prévues au contrat de travail. Cette loi est la suite de l'accord national interprofessionnel du 11/01/2013 que la CGT n'a pas signé car, contrairement à son nom elle favorise la flexibilité et la précarité des salariés. Cette même loi introduit la possibilité pour un employeur d'avoir recours jusqu'à 8 fois dans l'année à ces avenants temporaires.

Un avenant est obligatoire si le complément d'heures est supérieur à 1/10 de la durée de travail inscrite au contrat

Aucune durée maximale n'est fixée pour ces avenants temporaires portant un complément d'heures. Mais la jurisprudence a tranché : le complément d'heures ne doit pas porter le temps de travail à un temps plein (Cour de Cassation chambre sociale 21 septembre 2022 n° 20-10.701).

Depuis le 1/07/2014 ce complément d'heures, figurant dans un avenant, est majoré de 10 % dès la première heure et les heures effectuées au delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Modification de l'horaire de travail figurant au contrat : si vous avez fait des compléments d'heures pour surcroît d'activité, vous avez droit dans certains cas à l'augmentation de la durée de travail figurant dans votre contrat de travail à la fin de l'année. Par exemple, pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois, votre temps de travail est augmenté de 5 % de la moyenne des heures effectuées dans ces avenants et pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'un mois, réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans ces avenants.

Maintien du contrat de travail en cas de changement de prestataire articles 7 à 7.7 de la convention collective

On appelle aussi « annexe VII » cette garantie (ancienne dénomination).

Les dispositions de la convention collective de la propreté sur le transfert des salariés en cas de changement d'entreprise ne peuvent pas être remises en cause par un accord d'entreprise (ordonnance Macron relative au renforcement de la négociation collective chapitre 1).

Dans le cadre des appels d'offres périodiques pour un même marché de nettoyage une entreprise prestataire de nettoyage peut être remplacée par une autre.

Dans ce cas le nouveau prestataire doit garder 100 % du personnel de l'ancienne entreprise (article 7.2 de la Convention Collective). Le personnel maintenu dans l'emploi doit cependant remplir les conditions suivantes :

- appartenir soit aux 4 premiers échelons de la filière exploitation (ouvrier(e)s), soit aux deux premiers échelons d'agent de maîtrise
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date de changement d'entreprise (à l'exception des congés maternité)
- travailler en CDI depuis au moins 6 mois dans l'ancienne entreprise
- ou bien travailler en CDD de remplacement d'un salarié absent

Un avenant au contrat avec la mention du nouvel employeur et reprenant l'ensemble des clauses de l'ancien contrat, doit être remis à chaque salarié au plus tard au premier jour de la reprise du marché.

Les salariés maintenus dans leur emploi doivent garder l'intégralité de leur rémunération (salaire et primes périodiques). Malheureusement il est fréquent qu'à l'occasion d'un changement de prestataire, certaines parties de la rémunération antérieure soient « oubliées », les primes en particulier. Il faut donc être très vigilant et réclamer ce qui est dû, sans tarder, car la prescription (c'est à dire le délai pendant lequel il est possible de présenter une réclamation) pour le paiement des salaires est de 3 ans.

Par ailleurs, il arrive aussi qu'à l'occasion d'un tel changement le nouvel employeur essaye de diminuer le nombre d'heures travaillées ou de se débarrasser de certains salariés qui devraient être gardés. Dans ce cas des mobilisations des salariés avec l'appui syndical sont nécessaires. Si elle n'aboutissent pas, le litige peut être porté devant le tribunal des prud'hommes.

IV LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

A - La rupture du contrat à durée indéterminée (CDI)

La rupture du contrat peut s'effectuer à l'initiative de l'employeur, en cas de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou bien en cas de mise à la retraite d'office (en cas de limite d'âge).

À l'initiative du salarié, il peut s'agir d'une démission ou d'un départ volontaire à la retraite.

La démission

Tout salarié en CDI peut démissionner sans avoir à justifier sa décision. Il s'agit d'un droit qu'il peut exercer à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu.

Pour qu'une démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté

de mettre fin au contrat de travail.

En principe une démission est irrévocable. Vous ne pouvez pas revenir sur votre décision. Mais, si vous pouvez prouver que cette démission s'est faite sous la pression de l'employeur (par exemple, si on vous a fait signer sur le champ un papier que vous n'avez pas compris) vous pouvez demander à l'employeur qu'il ne prenne pas en compte votre démission. De préférence, faites vous appuyer par un délégué du personnel ou un militant syndical dans votre démarche. Si l'employeur refuse, l'affaire peut être portée devant le tribunal des prud'hommes.

Si vous avez réellement la volonté de démissionner, vous devez respecter un **délai de préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de préavis est différente pour le salarié et pour l'employeur et elle varie selon la qualification du salarié :

a) si vous êtes agents de propreté :

- de 1 mois à 6 mois d'ancienneté : 1 semaine pour l'employeur, 2 jours pour le salarié ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié.

b) si vous êtes employés

- de 1 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 mois pour le salarié.

c) si vous êtes techniciens et agents de maîtrise

- de 2 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois réciproques.

d) si vous êtes cadres

- 3 mois réciproques à l'expiration de la période d'essai.

NOUVEAUTE CONCERNANT L'ABANDON DE POSTE : ATTENTION REGRESSION !

Jusqu'à maintenant, l'abandon de poste ne pouvait pas être assimilé à une démission.

Mais la loi sur le marché du travail (loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence, relatives au fonctionnement du *marché du travail* en vue du plein emploi), dans son article 4 met fin à cette situation. En effet, le contenu de cet article est le suivant :

« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

« Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

« Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. »

Le décret d'application est paru le 17 avril 2023 (décret n°2023-275 du 17 avril 2023 portant sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié »).

Les termes du décret confirment nos inquiétudes

Article 1

Démission

« Art. R. 1237-13.-L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.
« Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.
« Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

Cela va constituer une régression importante. En effet, nous savons bien que l'abandon de poste peut cacher autre chose : souffrance au travail, harcèlement....

Dans le nettoyage une situation fréquente pourrait pénaliser gravement les salarié-es. En effet, quand un employeur veut se débarrasser d'un-e salarié-e, il utilise souvent et abusivement la clause de mobilité en l'envoyant travailler sur un lieu de travail inaccessible. Le ou la salarié-e qui n'est pas soutenu-e par un syndicat est accusé-e dans ce cas d'abandon de poste.

Jusque là, cela ne privait pas du bénéfice des allocations chômage.

Avec le décret d'application, l'abandon de poste n'ouvrira plus droit aux allocations chômage, sauf à contester l'abandon de poste devant les Prud'hommes qui doivent statuer dans le délai d'un mois. Quand on sait combien les Prud'hommes sont déjà surchargés il est évident que le délai ne pourra pas être respecté et des salarié-es pourront être privé-es d'allocations chômage pendant de nombreux mois.

Le décret de 15 jours minimum commence à courir après la présentation de la mise en demeure (que le salarié ait retiré ou non le courrier!)

Il est donc important de réagir très vite dès le moment où l'employeur notifie au salarié sa nouvelle affectation avec un courrier expliquant les raisons pour lesquelles il n'est pas possible d'accepter cette nouvelle affectation, et avec une mobilisation si le courrier ne suffit pas.

Le licenciement

Le licenciement peut être prononcé pour motif personnel (faute ou incapacité du salarié) ou économique (lié à des difficultés de l'entreprise).

Le licenciement pour motif personnel

Il est possible :

- pour motif disciplinaire (faute simple, faute grave ou lourde du salarié). Une faute simple c'est, par exemple une négligence ou un retard occasionnel au travail. En général, ce type de faute ne conduit pas à un licenciement. Une faute grave ça peut être des absences répétées, un abandon de poste, un refus d'exécuter une tâche correspondant au contrat de travail, des actes de violence, des injures, un vol...Une faute lourde doit, en plus d'être grave, être commise avec l'intention de nuire à l'employeur.
- ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail...).

Le licenciement n'est légal que pour cause réelle et sérieuse. Cela signifie que les faits reprochés doivent être réels, vérifiables et suffisamment graves pour justifier le licenciement.

Situations ne devant pas conduire à un licenciement :

Le motif d'avoir participé à une grève ou réclamé un droit ne peut en aucun cas donner lieu à un licenciement, de même que refuser de subir un harcèlement moral ou sexuel ou témoigner de cette

situation de harcèlement (articles L 1153-1 à L 1153-6 du Code du Travail).

La procédure en cas de licenciement pour motif personnel

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre signature.

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

- objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (c'est-à-dire envisager le licenciement du salarié),
- date, heure et lieu de cet entretien,
- possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié,
- la liste des coordonnées des conseillers du salarié se trouve à la mairie ou à l'inspection du travail. Les Unions locales CGT peuvent vous la procurer.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables (c'est à dire sauf dimanche et jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre.

En cas de procédure disciplinaire (faute grave ou lourde), l'entretien doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent la connaissance des faits reprochés au salarié.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagé, et recueillir les explications du salarié.

L'employeur ne doit pas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Mais il est fortement conseillé de s'y présenter en étant accompagné d'un élu du personnel ou d'un conseiller du salarié, ou, à défaut et a minima, par un collègue de travail. Mais attention ce n'est pas toujours possible, car ce collègue n'est pas protégé s'il le fait. En cas d'impossibilité de se présenter à l'entretien aux date et heure fixées, il est important de faire connaître par écrit à l'employeur pour quel motif vous ne pouvez vous y rendre. Le report de l'entretien étant difficile à obtenir, il est préférable de se faire aider par un représentant du personnel ou un conseiller du salarié.

Le licenciement, même s'il est envisagé, peut ne pas avoir lieu compte tenu des explications données par le salarié sur les faits reprochés et suite à une mobilisation syndicale et de ses collègues.

Le licenciement, s'il a lieu, doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien. La loi ne fixe pas de délai maximal pour l'envoi de la lettre, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde (1 mois maximum après le jour fixé pour l'entretien préalable).

La lettre doit être signée par l'employeur ou son représentant.

La lettre doit énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement

Motivation du licenciement

Un licenciement doit être motivé par des faits précis et vérifiables.

Avant les ordonnances Macron, un licenciement, s'il était insuffisamment motivé, pouvait conduire à juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les ordonnances apportent beaucoup de souplesse aux employeurs concernant la procédure.

En ce qui concerne les motifs de licenciement, si ces motifs ne sont pas assez clairs dans la lettre de licenciement, le salarié dispose de 15 jours pour demander par lettre recommandée avec AR des précisions sur les motifs énoncés. L'employeur dispose lui aussi de 15 jours pour apporter des précisions complémentaires. Si le salarié n'a pas demandé de complément d'information sur les motifs, l'employeur peut modifier les motifs jusque devant le juge.

Avant les ordonnances Macron, les motifs une fois notifiés ne pouvaient plus être modifiés par l'employeur.

Avec les ordonnances Macron, si l'employeur a mal motivé sa lettre de licenciement, ou a fait une faute de procédure, cela n'occasionnera qu'une indemnité d'un mois de salaire, alors que, jusqu'à maintenant le défaut de motivation privait le licenciement de cause réelle et sérieuse avec le versement d'une indemnité de 6 mois de salaire pour le salarié.

De plus, le gouvernement a publié un décret (décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017) comportant des modèles-type de lettres de licenciement, pour que les employeurs ne fassent pas d'erreur dans la rédaction de ces lettres !

L'ordonnance Macron sur la sécurisation des relations de travail ne sécurise donc que l'employeur !

Indemnités de licenciement pour cause réelle et sérieuse dues au salarié-e-s

Pour tous les licenciements pour cause réelle et sérieuse ou ruptures conventionnelles mais hormis les licenciements pour faute grave ou lourde, des indemnités de licenciement sont dues.

Avant les ordonnances Macron : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/5 par année d'ancienneté dépassant 10 ans.

Avec les ordonnances Macron, pour les licenciements notifiés à partir du 27 septembre 2017: 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans (articles R 1234-1, 1234-2 et 1234-4 du Code du Travail.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse

C'est le cas où l'employeur a licencié un salarié abusivement et qu'il a donc commis une faute qui a porté préjudice au salarié. Ce licenciement peut être contesté auprès du Conseil des Prud'hommes dans le délai d'un an à compter de la notification du licenciement (contre 2 ans avant les ordonnances Macron)

Avec les ordonnances Macron, les indemnités versées aux salariées licenciés à partir du 24 septembre 2017 sont plafonnées, ce qui n'était pas le cas auparavant :

Dans les entreprises de plus de 11 salariés :

Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité maximale
Moins de un an	Maximum 1 mois de salaire brut
Un an	Maxi 2 mois de salaire brut
2 ans	Maxi 3 mois de salaire brut
3 ans	Maxi 4 mois de salaire brut
4 ans	Maxi 5 mois de salaire brut
5 ans	Maxi 6 mois de salaire brut
etc jusqu'à 10 ans	Maxi 10 mois de salaire brut
11 ans	Maxi 10 mois ½ de salaire brut
12 ans	Maxi 11 mois de salaire brut
etc jusqu'à 29 ans	Maxi 20 mois
30 ans et au delà	Maxi 20 mois

Le minimum de cette indemnité pour préjudice subi est de 1 mois (à partir de 1 an d'ancienneté) à 3 mois (si de 2 ans jusqu'à 30 ans et plus d'ancienneté).

Avant les ordonnances, le minimum, pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté était de 6 mois et il n'y avait pas de plafond maximum quelle que soit l'ancienneté.

C'est un encouragement des employeurs à se débarrasser des salariés sans motif réel et sérieux.

Certains motifs de licenciement sont interdits : notamment avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral ou sexuel, avoir dénoncé des faits de corruption, avoir participé à une grève, avoir réclamé un droit... Dans ce cas le licenciement prononcé est nul. Mais si le ou la salarié-e ne demande pas la poursuite de son contrat ou que la réintégration est impossible, le juge accorde une indemnité à la charge de l'employeur d'un montant minimum de 6 mois de salaire et sans montant maximum. Le plafonnement des indemnités présenté dans le tableau ci-dessus ne s'applique pas dans ces cas là.

Des procédures particulières doivent être appliquées en cas de **licenciement envisagé d'un salarié protégé** (par exemple un élu du personnel ou un délégué syndical) et l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être demandée (article L412-18 du Code du Travail).

Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement. Le salarié reste tenu d'exécuter un préavis, sauf dispense de l'employeur ou en cas de licenciement pour inaptitude, faute grave ou faute lourde. Dans ce cas le salarié doit partir sur le champ, mais cela doit lui être communiqué par écrit.

Autorisations d'absence pour chercher un nouvel emploi

(article 4.11.1 de la Convention Collective)

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à 2H par jour pour chercher un nouvel emploi. Si le salarié travaille moins de 35H par semaine, l'autorisation d'absence est diminuée en proportion. Cette autorisation d'absence est rémunérée dans le seul cas où la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur.

Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat : quel que soit le type de contrat (CDD CDI) et quel que soit le motif de départ (démission, licenciement, fin de CDD....)

- **un certificat de travail** (article L1234-19 du Code du Travail) il doit être remis à la date de fin de contrat. Ce certificat doit comporter date d'entrée/sortie du salarié, la nature de l'emploi, la raison sociale de l'entreprise, nom, adresse, signature de l'employeur.
- **une attestation destinée à Pôle Emploi** dont chaque case doit être remplie pour pouvoir bénéficier des droits aux allocations chômage ; les salaires des 12 derniers mois doivent y figurer.
- **le reçu du solde de tout compte** comportant le total des sommes dues au salarié à la date de fin du contrat (salaire, primes, indemnité de préavis et de congés payés, indemnités de rupture du contrat...) un exemplaire est remis au salarié qu'il signe ou non ce reçu

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait la liste des sommes versées à la fin du contrat de travail. Si aucune réclamation n'est présentée par le salarié dans les 6 mois qui suivent sa signature, l'employeur est dégagé de toute dette à l'égard du salarié (article L1234-20 du Code du Travail).

En effet, si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte remis par l'employeur, il dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester. Si le salarié n'a pas signé le reçu pour solde de tout compte ou s'il a émis des réserves, il peut le contester dans les 3 ans suivant sa remise.

Comme les pressions sont souvent fortes pour que vous signiez le solde de tout compte, et si vous n'êtes pas sûr que les sommes payées correspondent au montant réellement dû, nous vous conseillons d'ajouter, après « reçu pour solde de tout compte », la mention : « sous réserve de tous mes droits passés présents et futurs » qui prive l'employeur d'être libéré de toute dette à votre encontre au delà de 6 mois. Voir à ce sujet la décision de justice : Cour de Cassation chambre sociale du 26/02/1985 n° de pourvoi 82-42807.

REMARQUE

Tout licenciement peut être contesté devant le conseil des prud'hommes mais il faut apporter la preuve des fautes commises par l'entreprise, et calculer le préjudice subi.

Le licenciement pour motif économique articles L 1233-2 à 1235-45 du Code du Travail

Le licenciement pour motif économique (article L 1233-3 du Code du Travail) n'existe quasiment pas dans le secteur du nettoyage compte tenu des articles 7 à 7.7 de la Convention Collective (ex annexe 7) qui garantissent l'emploi du salarié en cas de changement de prestataire.

La rupture conventionnelle

Elle n'est applicable que pour le CDI.

La rupture conventionnelle est une procédure particulière par laquelle l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les conditions de la rupture du contrat de travail. Elle ne peut être imposée ni au salarié ni à l'employeur.

Les conditions de cette rupture sont déterminées dans les articles L1237-11 à 1237-16 du Code du Travail.

A la différence d'une démission, le salarié peut percevoir les allocations chômage à la suite d'une rupture conventionnelle.

Cette rupture conventionnelle doit être précédée d'un ou de plusieurs entretiens au cours desquels l'employeur et le salarié se mettent d'accord. Si l'accord est conclu, une convention écrite est signée par les deux parties.

L'une ou l'autre des parties peut revenir sur sa décision au cours d'un délai de rétractation de 15 jours. Passé ce délai la convention doit être homologuée par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

La convention de rupture conclue entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail .

La rupture conventionnelle peut être contestée devant le tribunal des prud'hommes dans le délai d'un an à partir de son homologation par la DIRECCTE. Elle peut être considérée comme nulle si elle a été conclue sous la pression de l'employeur. Mais s'il y a accord entre les parties il sera difficile de le contester par la suite, sauf preuve de pression sur l'employé.

Avec les ordonnances Macron, la rupture conventionnelle peut être collective, mais pour cela, il faut un accord d'entreprise. Les licenciements chez Pimckie ont montré que si les salariés et les syndicats sont opposés à cette rupture conventionnelle collective, ils peuvent y faire échec.

B - La fin du contrat à durée déterminée

articles L1243-1 à L1243-12 du Code du Travail

Rupture anticipée du CDD avant le terme prévu au contrat

Cette rupture anticipée est possible dans les situations suivantes : accord entre l'employeur et le salarié, demande du salarié qui vient d'obtenir par ailleurs un CDI, faute grave ou faute lourde, cas de force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

Si le salarié veut mettre fin au CDD, il doit respecter un délai de préavis égal à 1 jour par semaine calculé sur la totalité de la durée du CDD avec un maximum de 2 semaines pour le cas d'un CDD de

remplacement d'un salarié absent.

Fin de CDD à l'échéance normale

Le terme du CDD initialement fixé peut être reporté 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.

Continuation du travail après l'échéance du CDD

Lorsque le salarié conserve son emploi après l'échéance du CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat peut devenir un CDI mais pas automatiquement depuis les ordonnances Macron. Pour obtenir la requalification du contrat de CDD en CDI, **on peut s'appuyer sur l'article L 1242-8 du Code du Travail car un CDD ne peut pas être utilisé pour occuper un poste correspondant à des tâches permanentes dans l'entreprise.**

Le salarié conserve l'ancienneté acquise au cours du CDD.

La période d'essai du CDI est diminuée du temps passé en CDD.

Indemnité de fin de contrat

Sauf cas particuliers, une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, égale à 10 % de la rémunération brute versée durant toute la durée du contrat, est versée à la fin du contrat.

C - Fin de contrat dans le cadre d'un départ à la retraite

Départ en retraite à la demande du salarié article 4.12.1 de la Convention Collective

Le salarié qui quitte l'entreprise pour prendre sa retraite, peut le faire dès qu'il a l'âge légal de partir. Avant la « réforme » des retraites on pouvait partir à 62 ans mais, malgré l'opposition de tous les syndicats et la très forte mobilisation, l'âge de départ à la retraite va passer progressivement de 62 ans et 3 mois au 1er septembre 2023 à 64 ans en 2030. La loi commence à s'appliquer aux salarié-e-s né-es à partir du 1er septembre 1961. Le salarié doit informer son employeur de sa date de départ en retraite au moins une semaine avant de partir mais de préférence un mois avant.

Il est préférable de demander sa retraite à l'Assurance Retraite 6 mois à l'avance (délai approximatif pour que la sécurité sociale commence à verser la retraite en temps voulu) pour éviter de se retrouver sans revenu,

Le salarié qui prend volontairement sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite qui varie selon son ancienneté (article 4.12.1 de la CC)

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois et ½ après 20 ans
- 2 mois et ½ après 30 ans

Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur article 4.12.2 de la Convention Collective

L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit 3 mois avant la date de son anniversaire pour lui demander s'il a l'intention de demander son départ en retraite (dès lors qu'il a l'âge légal de partir). Si le salarié répond oui, l'employeur peut le mettre en retraite dans l'année qui suit. Mais le salarié peut répondre non. Dans ce cas l'employeur ne peut pas obliger la salarié à partir et il doit recommencer la même procédure l'année suivante.

Ce n'est qu'à partir de **70 ans** que l'employeur a le droit de mettre un salarié à la retraite sans lui demander son avis. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement fixée à l'article 4.11.3 de la Convention Collective.

Janvier 2024