

Contrats

(mise à jour août 2005)

- contrats
- contrats à durée déterminée
- emploi des jeunes
- rupture du contrat

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

contrats

Le contrat de travail

concerne les salariés de droit privé

Code du travail, Art. L 122-1-1

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale du contrat de travail. Il correspond à un besoin permanent pour des raisons d'organisation des services. Les emplois au sein de France Télécom sont répartis en 8 groupes d'emplois en fonction de 5 critères : complexité autonomie, impact des décisions prises, relations, connaissances. (voir chapitre embauche).

Le Medef et le gouvernement veulent remettre en cause la norme du CDI, c'est le cas avec la mise en place des contrats « nouvelle embauche ».

Éléments constitutifs des contrats de travail

Convention Collective Nationale des

Télécommunications Art 4.2.2

Accord d'entreprise

Lors de l'entrée en fonction, l'employeur fournit par écrit les éléments constitutifs du contrat de travail. Ce document doit être signé pour accord dans un délai maximum de 8 jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonction, le salarié est considéré comme ayant donné son accord sur les conditions fixées au contrat de travail.

Il est indispensable de conserver tous ses contrats de travail, le moindre vice de forme pouvant servir, a posteriori, à faire valoir ses droits.

Mentions obligatoires

- l'identité des parties,
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée,
- la date d'embauche,
- l'appellation de l'emploi occupé et son groupe de classification dans la convention collective,
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples,
- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié,
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération,

Sud

contrats

- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement,
- l'existence de la convention collective et les conditions de sa consultation,
- l'existence d'un règlement intérieur
- le régime de protection sociale.

Mentions facultatives

- la clause de mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein de l'entreprise ou du groupe,
- l'obligation de non-concurrence,
- le dédit formation,
- le régime des déplacements professionnels,
- s'il y a lieu pour le personnel d'encadrement, les conditions d'une éventuelle délégation de pouvoirs ou d'autorité.

Les clauses spécifiques sont décrites plus loin.

 Il convient d'être attentif à la rédaction des contrats en général, et en particulier en raison de la forte mobilité géographique et fonctionnelle à France Télécom.

Ancienneté

Accord d'entreprise Titre IV Art 1.4

L'ancienneté est définie comme le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction. France Télécom prend en compte l'ancienneté résultant des contrats de travail antérieurs au sein du groupe France Télécom lorsqu'ils se sont poursuivis sans interruption. Il en est de même lorsque le contrat à durée indéterminée est conclu immédiatement ou dans les 15 jours qui suivent le terme du contrat à durée déterminée, d'insertion ou de professionnalisation. S'agissant d'un intérimaire, la durée des missions effectuées à France Télécom au cours des 3 derniers mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Cette ancienneté donnait droit à une majoration salariale d'ancienneté pour les catégories A à D bis en 2003 et 2004 (voir chapitre minima). Elle est prise en compte pour les seuils minimum de rémunération.

Sud

contrats

Période d'essai

Accord d'entreprise Titre IV Art 1.3

CCNT Art 4.2.3

Code du travail, Art. L122-3-2

La période d'essai est une période pendant laquelle l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat de travail sans avoir aucune justification à donner. Cette rupture peut être prononcée oralement.

 Nous conseillons, dans ce cas, au salarié de réclamer une notification écrite, de façon à vérifier que le motif ne contrevient pas à la législation du travail.

Sauf stipulation plus favorable mentionnée sur le contrat de travail, la durée de la période d'essai est fonction du groupe de classification dans la CCNT :

Groupes A et B	1 mois
Groupes C et D	2 mois
Groupes D bis, E, F, et G	3 mois

Chacune de ces périodes est éventuellement renouvelable une fois.

Si le contrat est rompu après la période d'essai (même un jour), cette rupture est assimilée à un licenciement (si elle est du fait de l'employeur) ou à une démission (si elle est du fait du salarié).

Pour les contrats à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée (CDD), inférieurs ou égaux à 6 mois, la durée maximale de la période d'essai est d'au plus un mois ou équivalente à 1 jour par semaine d'embauche, dans la limite de 2 semaines. Au delà de 6 mois, elle est d'un mois.

Pour les contrats d'intérim

Pour les intérimaires : la période d'essai est de 2 jours si le contrat est inférieur à un mois, de 3 jours si le contrat est compris entre un et deux mois, de 5 jours au-delà.

Rupture après un mois

En cas d'interruption de la période d'essai, après une période égale ou supérieure à 1 mois (renouvellement inclus), un délai de prévenance réciproque de 1 semaine doit être respecté. Ce délai est porté à 2 semaines lorsque la rupture a lieu après 2 mois.

contrats

Dispense de période d'essai

- Mobilité intra groupe France Télécom : aucune période d'essai n'est exigée pour des salariés provenant d'une filiale du groupe France Télécom.
- Embauche de CDD ou interim : en cas d'embauche en CDI d'un salarié en contrat CDD ou d'interim, ayant occupé dans les derniers 6 mois le même emploi, la période d'essai prévue par le nouveau contrat est diminuée de la durée du précédent contrat de travail.
- Les jeunes en contrats d'apprentissage recrutés en CDI sont dispensés de période d'essai dans les mêmes conditions.

Clauses spécifiques

*Code du travail
CCNT Art 4.2.4.1
Accord d'entreprise, Titre IV Art 1.5*

Les clauses sont présentes dans le contrat de travail au départ ou peuvent être introduites par la suite par avenant, ce qui implique l'accord du salarié.

Clause de non concurrence

Accord d'entreprise

Une clause de non concurrence peut être insérée au contrat de travail des salariés cadres susceptibles de détenir des informations stratégiques. Cette clause fait l'objet d'une contrepartie financière quand le salarié quitte l'entreprise.

Généralement d'une durée d'un an, la clause de non concurrence peut être réduite en fonction de l'importance des informations détenues par le salarié.

La limitation du secteur géographique devra être pertinente en fonction des informations détenues par le salarié.

L'indemnité, égale à 50% du salaire annuel brut du salarié lorsque la clause est de 1 an, est calculée au prorata lorsque la durée de la clause est inférieure.

Il est important de faire préciser quelles activités sont
contenues dans la clause de non-concurrence, afin
d'éviter une application abusive qui empêcherait
l'embauche de salariés dans d'autres entreprises.

Sud

contrats

Clause de dédit formation

CCNT Art 6.4.1

Seules les formations diplômantes ou qualifiantes ou d'un caractère général (hors formation spécifique métier), d'une durée supérieure à 250 h et financées en totalité par l'entreprise peuvent faire l'objet d'une clause de dédit formation.

La clause de dédit formation prévoit une dégressivité de l'indemnité au prorata du temps dû à l'entreprise.

Le coût de la formation à prendre en compte pour le remboursement est le montant des frais pédagogiques facturés par l'organisme de formation hors salaire de l'intéressé.

La durée de la clause ne peut excéder 3 ans après la fin de la formation.

France Télécom peut renoncer à cette disposition et par là même dégager le salarié du remboursement du coût de la formation. Cette décision sera notifiée au salarié par écrit.

Clause de mobilité

Il ne peut y avoir de clause nationale de mobilité pour les catégories A à Dbis. La clause de mobilité doit être proportionnée compte tenu de l'emploi occupé et du but recherché par l'entreprise.

Le refus d'un salarié d'une mobilité alors que la clause est présente dans le contrat constitue un motif de licenciement.

Il faut être très attentif à la rédaction de la clause de mobilité, elle rend impossible, sous peine de licenciement, le refus d'un nouveau poste.

Particularités

Contrat de travail à temps partiel

Code du travail Art L 212-4-2

CCNT Art 4.2.5

Un salarié peut être employé sur un contrat de travail à temps partiel.

Il bénéficie des mêmes droits et avantages que ceux accordés par la loi, la CCNT, les accords d'entreprise ou d'établissement ou les usages aux salariés occupés à temps complet. Notamment, il doit y avoir égalité d'accès à la promotion, aux évolutions de carrière et à la formation.

Sud

Il y a pourtant des discriminations, et particulièrement concernant les cadres, et les femmes, qui sont les principales utilisatrices de temps partiels.

- Le contrat de travail à temps partiel peut être modifié avec l'accord du salarié (voir chapitre temps de travail). Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
- La demande du salarié de retour à temps plein doit être étudiée prioritairement à d'autres formes de comblement des emplois.

Contrats «étudiants» à durée indéterminée, à temps partiel

France Télécom embauche, pour l'essentiel dans les services commerciaux, des salariés à temps partiel très réduit, en général des étudiants.

Les salariés concernés ont les mêmes droits que les autres.

Ils doivent être vigilants pour que ces mêmes droits leurs soient effectivement appliqués

Horaires de travail

Le contrat de travail doit définir la durée hebdomadaire (ou le cas échéant, mensuelle prévue), et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (ou les semaines du mois). Le contrat doit définir les modalités écrites de remise des horaires. Il doit, en outre, définir les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

Attention aux causes fourre-tout, souvent abusives !

De plus, les conditions dans lesquelles ces changements peuvent se faire sont précises : « *toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu* ».

La répartition des heures doit se faire par période minimale de 3 heures, avec une seule coupure maximum de 2 heures dans la journée.

France Télécom ne peut pas faire revenir un salarié pour une durée de 2 heures seulement.

Heures complémentaires

France Télécom peut demander des heures complémentaires, d'un maximum de 10% de la durée du contrat (une heure pour un contrat de 10 heures hebdomadaire). Ces heures complémentaires sont rémunérées.

rées au taux normal.

Par exception, à l'initiative de France Télécom mais avec l'accord du salarié, les heures complémentaires peuvent aller jusqu'au tiers de la durée du contrat. Dans ce cas, chacune des heures effectuées au-delà du dixième de la durée initiale est majorée de 25%.

Travail à domicile ou télétravail

CCNT Art 4.2.8

Il est prévu une négociation spécifique sur ce point avec l'ensemble des organisations syndicales. Il existe aujourd'hui quelques expérimentations sur ce mode d'organisation du travail.

Cette organisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat ainsi que sur la possibilité de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié. Outre les éléments qui doivent y figurer traditionnellement, le contrat de travail doit préciser :

- les modalités de la rémunération et de décompte de la durée du travail,
- les plages horaires pendant lesquelles il est possible de joindre le salarié,
- les conditions d'indemnisation ou de mise à disposition et de restitution de matériel professionnel nécessaire (documentation, fournitures, matériel informatique...) les conditions de maintenance, les conditions d'assurance du matériel,
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie et le regroupement des salariés afin d'éviter l'isolement,
- les conditions de déplacement entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise,
- le lieu de travail et l'établissement de rattachement du salarié.

Les salariés concernés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement. L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

contrats à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT)

concerne les salariés de droit privé

*Code du travail, Art. L 122-1 et Art L 124-1
CCNT Art 4.2.6*

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale du contrat de travail. Le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié (dans ce cas, il doit y avoir consultation des délégués du personnel) dans les situations suivantes :
 - absence, ou suspension de son contrat de travail ;
 - départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
 - attente de l'entrée en service effective d'un nouveau titulaire du poste ;
- accroissement temporaire d'activité de l'entreprise ;
- emplois saisonniers ;
- emplois non liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le gouvernement envisage de changer le droit du travail, en introduisant de nouveaux contrats flexibles. Nous y sommes totalement opposés. Par ailleurs, à France Télécom, la précarité peut prendre différentes formes, par le recrutement de personnels destinés à « boucher les trous » sous la forme de CDD ou sous la forme des CDI à temps partiels que met en place aujourd'hui la direction dans le commercial.

Les mêmes droits pour tous les salariés

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'art L122-1-1 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et le cas échéant, une clause de renou-

Sud

contrats à durée déterminée

vement ;

- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ;
- la période d'essai éventuellement prévue (pour les durées, voir p.14) ;
- le montant de la rémunération et ses différentes composantes ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, et l'organisme de prévoyance ;
- l'intitulé de la convention collective applicable (CCNT).

Le contrat doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Contrat de travail temporaire

Dans le cas d'un contrat intérimaire, même si l'entreprise de travail temporaire emploie et paie l'agent, France Télécom a les mêmes responsabilités que pour un contrat CDD. L'entreprise de travail temporaire est donc le troisième partenaire dans la relation contractuelle.

 Contrairement aux idées reçues, les contrats de travail temporaire sont régis par des normes identiques à celles des contrats à durée déterminée.

Restrictions

Les garanties du régime "frais de santé" bénéficient au personnel dont le salaire brut est supérieur ou égal au SMIC horaire. Ces garanties bénéficient aux salariés dont l'ancienneté est de 6 mois au sens défini au chapitre contrats, sauf si le salarié fournit un certificat de radiation de moins de 3 mois d'un régime de remboursement de frais médicaux.

La requalification en CDI

Code du travail Art L 124-1 et suivant

L'employeur ne peut avoir recours aux CDD ou CTT que dans des cas précis. Si l'employeur ne respecte pas ces règles, le salarié peut faire requalifier son contrat en CDI par le conseil des prud'hommes.

Durée maximale des CDD

Code du travail, Art. L 122-1-2

Elle varie selon les différents cas d'utilisation. Les durées maximales s'entendent renouvellement inclus (possible une fois uniquement pour les CDD à terme précis).

Sud

type d'utilisation	durée maximale	
	à terme précis	sans terme précis
agent absent ou dont le contrat est suspendu	18 mois	fin de l'absence
- agent dont le départ définitif précède la suppression du poste - travail à l'étranger	24 mois	interdit
attente de l'entrée effective d'un fonctionnaire ou d'un CDI	9 mois	9 mois
accroissement temporaire de l'activité	18 mois	interdit
travail urgent de sécurité	9 mois	interdit
travail saisonnier	8 mois	fin de la saison

CDD successifs sur le même poste de travail (délai de carence)

Code du travail. Art L 122-3-11

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement inclus.

La notion de poste de travail s'apprécie de la manière suivante :

- Si la nature des travaux confiés à un agent peut être définie isolément car elle est spécifique à la position de travail, il s'agit alors d'un poste de travail ;
- Si la nature des travaux requiert la même qualification professionnelle que d'autres positions de travail occupées par d'autres agents, il s'agit alors d'un même poste de travail occupé par plusieurs agents de même qualification. Cette règle s'applique, que ces emplois soient situés dans un seul ou dans plusieurs établissements.

L'obligation de respecter le délai de carence dit du tiers temps s'ap-

Sud

contrats à durée déterminée

plique à tout nouveau contrat sous CDD ou CTT conclu pour le même motif et sur le même poste de travail, que ce soit avec le même salarié ou un agent différent. Sauf dans les cas suivants :

- nouvelle absence du remplacé,
- rupture anticipée du CDD initial par le salarié,
- refus du renouvellement du CDD initial par le salarié, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

 Cette règle a pour objet d'éviter le recours à des
 contrats précaires successifs pour des postes permanents.

Principales causes d'irrégularité des contrats de travail (CDD)

Code du travail, Art. L.122-3-13

Ces causes peuvent entraîner la requalification du CDD en CDI :

- contrat établi ou transmis au-delà de 48 h après sa date de début (anomalie, mais pas de requalification automatique) ;
- le contrat s'est poursuivi au-delà de sa date d'expiration, en l'absence d'un avenant ou d'un nouveau contrat ;
- non respect du délai de carence (règle du tiers temps), voir au paragraphe précédent ;
- durée du contrat dépassant la durée maximum autorisée (9 mois, 18 mois, 24 mois, selon la nature du motif, voir tableau à la page précédente) ;
- absence du nom de l'agent remplacé dans le cas d'un contrat de remplacement ;
- motif inexact ou non fondé : cela peut aller du contrat de remplacement d'un agent qui n'est pas absent au remplacement d'un agent provisoirement absent alors qu'il a définitivement quitté le service (agent muté ou déployé par exemple). La mention « *accroissement temporaire d'activité* » ne constitue pas, à elle seule, un motif : l'accroissement doit être décrit précisément (nature de la tâche ou des activités) et l'activité doit être réellement temporaire.

Requalification des CDD en CDI

Code du travail art 122-3-4

La requalification d'un contrat CDD irrégulier en contrat CDI, et/ou l'obtention d'indemnités, peuvent s'opérer de façons différentes. La négociation directe avec la direction peut se faire sous la forme d'une

Sud

contrats à durée déterminée

transaction « à l'amiable ». La deuxième solution est le recours au tribunal des prud'hommes. C'est la voie contentieuse, elle peut prendre quelques mois. Pour obtenir réellement la transformation du contrat, il faut que la personne soit encore salariée de l'entreprise. Il est donc important d'agir vite, sinon le résultat peut se traduire par des indemnités, mais pas par le maintien de l'emploi.

 A plusieurs reprises, France Télécom a été condamné. Les décisions des prud'hommes sont autant d'appuis pour mieux défendre les droits de l'ensemble des salariés.

Fin du contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat est fini, le salarié peut, sous certaines conditions, bénéficier d'assurances chômage (voir p.37).

Indemnité de fin de contrat

A la fin du CDD, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute pour compenser la précarité de sa situation.

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

- l'étudiant reprend ses études à l'issue du contrat ;
- le salarié refuse un CDI à l'issue du CDD ;
- la relation de travail se poursuit sans interruption par un CDI ;
- le salarié rompt son contrat de façon anticipée ;
- le salarié commet une faute grave.

Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)

L'ICCP est due au salarié qui n'a pas pu prendre la totalité de ses congés. Le droit à ICCP est ouvert même si la durée du contrat de travail est inférieure à 1 mois.

L'ICCP est versée sauf lorsque la relation de travail se poursuit par un CDI.

Indemnité compensatrice de Jours de Temps Libre (JTL)

Cette indemnité est versée si le salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses JTL.

emploi des jeunes

Insertion professionnelle des jeunes concerne les salariés de droit privé

*Accord social du 9 janvier 1997
Accord d'entreprise
Loi du 4/5/2004 sur la formation
professionnelle*

L'accord social du 9/01/1997 comporte un texte relatif à l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit de formation en alternance, sur l'ensemble des niveaux du système éducatif. Les dispositions de cet accord social sur l'emploi des jeunes et la promotion ont été prorogées pour une durée indéterminée.

France Télécom est coutumière de l'utilisation des contrats « jeunes » en lieu et place d'embauches définitives. Et il n'y a aucun engagement pour l'embauche définitive de ces jeunes à l'issue de la formation. Dans la période du plan TOP, elle a réduit le nombre de jeunes en contrats et l'embauche de jeunes à la sortie de ces contrats.

Conditions générales des contrats jeunes

*Accord d'entreprise, Annexe 1
CCNT Art 6.3.5*

Les horaires de travail sont appliqués aux jeunes en formation, en les adaptant pour leur permettre de suivre leurs cours théoriques.

Les jeunes bénéficient des garanties frais de santé et prévoyance comme les autres salariés de l'entreprise, (voir les précisions plus loin s'agissant des apprentis). Ils bénéficient de la législation relative aux accidents de travail, y compris pendant le temps de formation.

Missions du tuteur

Les jeunes accueillis au titre des contrats d'insertion sont suivis par un tuteur choisi pour ses compétences professionnelles, avec son accord.

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer le jeune pendant la durée du contrat, tout en continuant à exercer son emploi. Il doit disposer du temps nécessaire au suivi du jeune, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Il reçoit une formation le préparant à l'exercice de cette mission.

France Télécom SA tiendra compte de son expérience de tutorat dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et dans son évolution professionnelle.

Sud

emploi des jeunes

Objectifs des formations par alternance

Les formations donnent lieu à des contrats de travail conformes à la convention collective.

- Les contrats d'apprentissage doivent contribuer à la formation des jeunes, pour les besoins directs de France Télécom ou pour ceux d'autres entreprises.

- La loi votée en 2004 sur la formation professionnelle prévoit de nouvelles dispositions, notamment la mise en place à partir d'octobre 2004 d'un nouveau contrat, le contrat de professionnalisation, en lieu et place des contrats d'adaptation et de qualification. Ces contrats doivent donner une formation complémentaire à des jeunes susceptibles d'occuper rapidement un emploi. Ils sont un outil de pré-recrutement à court terme.

Les stages école

Ils sont à différencier des formations, s'ils ne donnent pas lieu à un contrat (dans le cas contraire, ils relèvent du chapitre contrats à durée déterminée).

Les stages sont un complément à la formation scolaire ou universitaire et permettent aux jeunes de confronter leur formation à la réalité de l'entreprise. Une convention est passée entre France Télécom, le jeune, l'école ou l'université. A l'issue de la formation, un certificat de fin de stage est délivré, éventuellement une lettre de recommandation, ainsi qu'une fiche d'appréciation.

Une indemnité de stage de 30 à 120% du Smic est versée selon le niveau d'étude, s'il ne s'agit pas d'un contrat.

 Ces stages recouvrent des réalités différentes. Les élèves des classes de 3ème sont concernés, mais les élèves des écoles d'ingénieurs aussi. Il est fréquent de voir France Télécom profiter à titre gratuit ou pour des sommes dérisoires du travail d'étudiants qualifiés, à qui elle confie des tâches importantes.

Les contrats d'apprentissage

Code du travail, Art. L 117-1 à L 151-1

Ils s'adressent :

- aux jeunes âgés de 16 ans au moins (15 ans dans certains cas) et de moins de 26 ans au moment de leur embauche ;

Sud

emploi des jeunes

- aux jeunes ayant effectué leur scolarité jusqu'à la classe de 3ème.
- Ils associent une expérience professionnelle à une formation théorique en centre de formation dans le but de préparer :
- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (CAP/BEP/BAC professionnel) ;
 - un BTS ;
 - un titre d'ingénieur.

Ils sont conclus, après vérification de l'aptitude physique, pour une durée minimale d'un an et maximale de 3 ans, en fonction de la durée nécessaire à l'obtention du diplôme. Ils nécessitent une habilitation de la Direction départementale du travail et de l'emploi.

Rupture du contrat

Un contrat d'apprentissage peut être rompu par une des parties au cours des 2 premiers mois. Au-delà, cela n'est possible que sur accord express des deux parties. Si ce n'est pas le cas, la rupture du contrat ne peut avoir lieu que par décision judiciaire du conseil de prud'hommes compétent.

Renouvellement

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé une seule fois :

- en cas d'échec à l'examen pour un an maximum ;
- en cas de suspension pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti.

A l'issue du contrat

France Télécom embauche des apprentis dans une logique de pré-recrutement ou d'aide à l'emploi. Si aucun contrat n'est conclu à l'issue de l'apprentissage, France Télécom doit verser les allocations chômage. Si un apprenti est recruté, l'ancienneté doit inclure la durée du contrat d'apprentissage.

La formation

Les centres de formation d'apprentis (CFA) assurent la formation générale, la formation technologique et pratique en complément de la formation reçue en entreprise.

L'employeur doit assurer la formation pratique en confiant à l'apprenti des tâches correspondant au diplôme préparé. L'apprenti est tenu d'exécuter les tâches qui lui sont confiées si elles correspondent bien

emploi des jeunes

au diplôme préparé.

La durée de cette formation ne peut être inférieure à 400 heures par an. Le temps de formation est compris dans le temps de travail.

L'apprenti de moins de 18 ans ne peut travailler plus de 8 heures par jour, le travail de nuit est interdit.

Chaque apprenti est suivi par un maître d'apprentissage qui doit l'aider, au sein de l'entreprise, à acquérir les compétences nécessaires à la qualification recherchée. Le maître d'apprentissage travaille en liaison avec le CFA. Il doit être titulaire d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti ou justifier d'une compétence professionnelle d'au moins 5 ans dans le domaine visé.

La rémunération

Elle est versée sur la base d'un pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti, de son ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé.

Pour les apprentis de 16 à 20 ans

Diplôme préparé	âge	1ère année	2ème	3ème
CAP/BEP	16 à 17	35% du Smic*	47%	53%
CAP/BEP	18 à 20	41%	49%	65%
BP/BAC PRO	18 à 20	51%	59%	75%
BTS/DUT		61%	69%	85%
diplôme supérieur		61%	69%	85%

*Smic au 01/07/05 : 1217,88 € brut, Smic horaire : 8,03 €.

Pour les apprentis de plus de 21 ans

Le salaire de l'apprenti de 21 ans et plus est calculé en pourcentage du minimum conventionnel (voir chapitre embauche) selon la fonction occupée ou du Smic selon le calcul le plus favorable.

Diplôme préparé	1ère année	2ème année	3ème année
CAP/BEP (niv. A)	53% ou 53% A	61% ou 61% A	78% ou 78% A
BP/BAC PRO (niv. B)	63% " 53% B	71% " 61% B	88% " 78% B
BTS/DUT (niv. C)	73% " 53% C	81% " 61% C	98% " 78% C
diplôme sup. (niv. D)	73% " 53% D	81% " 61% D	98% " 78% D

Sud

emploi des jeunes

Les droits et obligations

L'apprenti a droit aux congés payés prévus par le code du travail, donc à l'indemnité de congés payés. L'apprenti peut également prétendre aux autres congés prévus par la convention collective. Afin de préparer son examen, il bénéficie d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables pendant le mois précédant les épreuves.

Il bénéficie de la prévoyance comme les autres employés de l'entreprise. Les apprentis ne sont pas couverts par le régime de complémentaire maladie pour un salaire inférieur au Smic.

La législation relative aux accidents de travail, y compris pendant la formation, est applicable.

L'apprenti s'engage à suivre les cours, et à passer l'examen.

Les contrats de professionnalisation

*Loi du 4/5/2004 sur la formation
professionnelle*

Accord national interprofessionnel sept 2003

Ces contrats remplacent depuis juillet 2004 les anciens contrats de qualification, d'adaptation, d'insertion. Ils sont mis en œuvre pour la branche professionnelle des télécommunications à partir du 1er octobre 2004.

Ils s'adressent :

- aux jeunes sans qualification ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi.

Finalité et organisation

L'objectif est l'obtention d'un diplôme, titre ou qualification reconnus par la branche professionnelle ou l'organisme national de certification.

Les contrats peuvent être à durée déterminée ou indéterminée, en général pour une période de 6 à 12 mois. La durée peut être de 24 mois pour des catégories ou qualifications spécifiques déterminés par la branche.

Si la loi prévoit des contrats à durée indéterminée, nous sommes certains que, dans le contexte de l'emploi de France Télécom, il s'agira en très grande part de contrats à durée déterminée, et donc sans garantie d'embauche.

Sud

emploi des jeunes

Le salarié doit s'engager à suivre la formation, à travailler pour l'entreprise et à se présenter aux évaluations.

Le période de contrat doit comporter au moins 15% en évaluation, personnalisation, accompagnement et formation ; la durée ne pouvant être inférieure à 150 heures. Cette période peut être portée à 25% de la durée du contrat, voire plus pour certains cas déterminés par la branche.

Toutes ces actions, y compris la formation, s'effectuent pendant le temps de travail.

La formation réelle est diluée dans des notions beaucoup plus floues telles que l'"accompagnement" ou la "personnalisation".

Le contrat décrit en plus des dispositions habituelles des contrats (voir p.12) les objectifs et moyens de la formation. Au bout du deuxième mois, un avenant peut être proposé pour rectifier les objectifs.

Les contrats de la branche des télécoms

Ces contrats concernent en particulier les chargés de clientèle et les techniciens.

La rémunération

Les garanties minimales de rémunération :

- Les jeunes concernés bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 80 % du minimum conventionnel ou 80 % du Smic (voir p.27).
- Pour les personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération doit être de 85% du minimum conventionnel et en tout cas au moins égale à 100% du Smic.

Il est possible de négocier par accord des rémunérations supérieures au niveau de la branche.

Les anciens contrats de qualification, d'adaptation, d'orientation

*Code du travail, Art. L 980-1 à L 981-12
Accord d'entreprise*

Il y a encore à France Télécom des jeunes titulaires de contrats de qualification, d'orientation ou d'adaptation. Ceux-ci sont maintenant remplacés par les contrats de professionnalisation. Les conditions particulières des anciens contrats sont maintenues jusqu'à la fin du contrat.

Sud

emploi des jeunes

Les contrats initiative emploi (CIE)

Code du travail, Art. L 322-4-2 à L 322-4-6
CCNT

Les personnes concernées

- les jeunes en difficulté, sans condition d'inscription à l'ANPE, âgés de 18 à moins de 26 ans, remplissant certaines conditions.
- les bénéficiaires du RMI ;
- les bénéficiaires de l'allocation d'assurance veuvage ;
- les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ;
- les femmes isolées assumant ou ayant assumé des charges de famille ;
- les Français ayant involontairement perdu leur emploi à l'étranger ;
- les détenus libérés présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- les personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi ou en convention de conversion ;
- les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Seulement quelques contrats de ce type ont été
signés ces dernières années.

Le contrat

La conclusion du contrat est subordonnée à la signature d'une convention avec l'ANPE. Une copie est envoyée à la Direction départementale du travail et de l'emploi. Le salarié doit avoir une copie de la convention.

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée (minimum 12 mois et maximum 24 mois) ou indéterminée ; à temps complet ou incomplet (dans ce cas la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures).

Les salariés handicapés, contraints à des horaires limités, peuvent effectuer moins de 16 heures par semaine s'ils présentent une attestation du médecin du travail. Aucun CIE ne peut être conclu à la suite de licenciement pour suppression d'emploi ou compression de personnel.

A l'issue du contrat

S'il est à durée déterminée :

- l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée,
- l'agent peut percevoir les allocations chômage dans les mêmes conditions que tout autre salarié.

Sud

Le tutorat, la formation

Il n'y a pas obligation à nommer un tuteur.

L'employeur peut décider de dispenser une formation liée à l'activité de l'entreprise. Elle doit être prévue dans la convention signée avec l'ANPE. Elle doit se dérouler pendant le temps de travail.

La rémunération

Le salarié est payé au minimum conventionnel correspondant à la fonction occupée. S'il travaille à temps incomplet, il perçoit un salaire au prorata de son temps de travail. Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

rupture du contrat

La rupture du contrat

concerne les salariés de droit privé

Pendant la période d'essai

CCNT Art 4-2-3

La rupture peut intervenir à n'importe quel moment de la période d'essai, à l'initiative du salarié ou de France Télécom (voir p.14).

- En cas d'interruption après une période d'essai égale ou supérieure à 1 mois, renouvellement inclus, le délai de prévenance réciproque est d'une semaine.

- Après deux mois, ce délai est de 2 semaines.

La rupture anticipée d'un CDD

Après la période d'essai, il ne peut y avoir de rupture d'un CDD qu'avec l'accord des parties, sauf en cas de faute grave, ou de force majeure.

En cas de rupture par France Télécom, hormis la faute grave ou la force majeure, le salarié a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à celui des rémunérations restant dûes.

Les durées de préavis

Accord d'entreprise Art 1.6

Groupe	Ancienneté	démission ou licenciement
A ou B	de 6 mois à 2 ans	1 mois
	+ de 2 ans	2 mois
C ou D		2 mois
D bis, E, F, G		3 mois

En cas de licenciement, les salariés en période de préavis peuvent disposer de 2 heures par jour de préavis afin de rechercher un emploi. Ces heures ne réduisent pas le salaire. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à les cumuler en fin de période de préavis.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis, mais il reste toutefois redevable des salaires et avantages que le salarié aurait

Sud

rupture du contrat

reçus s'il avait accompli son travail jusqu'au terme du préavis, sauf en cas de faute grave ou lourde du salarié.

La démission

Le salarié doit informer l'employeur de sa démission par écrit.

De plus en plus, pour éviter d'avoir à payer des indemnités de licenciement, certains responsables font pression pour que les salariés démissionnent. Il faut savoir qu'en général, les salariés sont perdants en cédant à ce genre de pressions.

Le licenciement

CCNT Art 4.4.1

Code du travail, Art. L 122-4 et suivants

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour rompre unilatéralement le contrat de travail. Il doit également respecter une procédure de licenciement. Les licenciements collectifs de plus de dix salariés pour motif économique relèvent d'autres procédures.

L'employeur doit :

- convoquer le salarié à un entretien préalable,
- notifier le licenciement par lettre avec AR,
- respecter le préavis,
- convoquer la Commission Consultative Paritaire (CCP) s'il s'agit d'un motif disciplinaire (voir chapitre droits du personnel), d'insuffisance professionnelle ou inaptitude physique.

Lors de l'entretien préalable, le salarié doit être accompagné d'un représentant de son choix appartenant à l'entreprise. Cet entretien doit être mené par le responsable qui a le pouvoir d'intervenir sur la sanction quand il s'agit d'un motif disciplinaire.

Les motifs de licenciement

Le licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux, c'est à dire un motif :

- établi : il doit être matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé,
- objectif : le motif ne peut pas être la manifestation d'humeur de l'employeur,
- exact : les griefs reprochés au salarié doivent avoir un contenu vérifiable,

Sud

rupture du contrat

- sérieux : c'est à dire suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat. La cause sérieuse est différente de la faute grave.

Les conséquences d'un licenciement diffèrent selon le motif, notamment en ce qui concerne le préavis, les indemnités, la procédure.

Licenciement suite à suppression d'emploi ou compression de personnel

Accord cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences

Licenciement économique de plus de 10 salariés

Les licenciements pour raison économique de plus de dix salariés relèvent de procédures qui imposent la convocation du CE. Les mesures relèvent alors du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (autrement appelé plan social).

 Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de licenciements de ce type à France Télécom SA, ce qui n'est pas vrai des filiales. Le statut de fonctionnaires et le statut de l'entreprise ont longtemps protégé le personnel. Il faudra continuer à se battre pour que l'emploi demeure protégé pour tous.

Licenciement économique de moins de 10 salariés

Lorsqu'une réorganisation a des conséquences sur le poste de travail d'un salarié, il doit lui être proposé un reclassement dans l'établissement ou les établissements avoisinants, qui comportent des postes de travail similaires. L'accord cadre prévoit des dispositions diverses pour obliger à la mobilité dans de telles situations. En cas d'impossibilité ou de refus du salarié, il a droit alors, à un préavis et à des indemnités de licenciement. Il bénéficie d'une priorité d'embauche pendant 1 an, à sa demande.

 France Télécom cache ces situations, alors que fréquemment dans des réorganisations, elle contraint des salariés au licenciement, parce qu'ils ne souhaitent pas suivre un emploi très éloigné de leur domicile. Dans les faits, il s'agit de licenciements économiques non reconnus.

Modification d'un élément substantiel du contrat

Pour une raison économique ou de mutation technologique, il peut être proposé une modification substantielle du contrat de travail (par exemple une mobilité non prévue dans le contrat). La modification doit

Sud

rupture du contrat

être proposée par lettre recommandée avec accusé de réception et le salarié a un mois pour donner sa réponse. A défaut de réponse, la modification est considérée comme acceptée. Lorsque le salarié refuse une modification proposée par l'employeur, il est licencié.

Il faut vérifier qu'il n'y a pas d'abus dans ces modifications.

Licenciement pour faute, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique

Un licenciement peut être prononcé pour insuffisance professionnelle, ou inaptitude physique.

Les procédures de licenciement se sont multipliées dans la dernière période, France Télécom invoquant tant des raisons professionnelles que des raisons disciplinaires. Plusieurs situations de licenciement abusif, de procédures irrégulières, ont été constatées aux prud'hommes. En particulier, il faut souligner que l'insuffisance professionnelle ne peut pas être prononcée pour une insuffisance de résultat. Il est donc important de connaître ses droits, et de prendre conseil auprès des militants syndicaux dans de telles situations.

Ne constituent pas un motif de licenciement

- le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites de son contrat de travail. De même lorsqu'il est prévenu moins de 3 jours avant la date des heures complémentaires prévues ;
- le refus du salarié, lorsque l'employeur demande un changement important de la répartition ou de la durée d'un temps partiel s'il n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur, ou une activité professionnelle non salariée.

Appréciation de la gravité de la faute du salarié

- La faute légère n'est pas susceptible de justifier un licenciement. Elle peut justifier une sanction disciplinaire de moindre importance (avertissement par exemple) ;
- la faute sérieuse justifie le licenciement mais ne rend pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;
- la faute grave ne permet pas le maintien du salarié dans l'entreprise

Sud

rupture du contrat

durant le préavis;

- la faute lourde autorise le licenciement immédiat et prive le salarié de toute indemnité, y compris de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Indemnité de licenciement

CCNT Art 4.4.1.2

Il est alloué au salarié licencié, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité n'est versée qu'aux salariés ayant au moins 2 ans révolus d'ancienneté.

Elle n'est pas versée en cas de faute grave ou lourde (dans le cas de faute grave, l'indemnité de congés payés est versée).

Montant de l'indemnité de licenciement

Elle est calculée en pourcentage du salaire annuel brut versé au cours des 12 derniers mois de présence, selon l'ancienneté acquise selon la méthode suivante à partir de 2 ans d'ancienneté révolue :

- 3% du salaire annuel brut par année complète d'ancienneté de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à 9 ans d'ancienneté révolue ;
- 4% pour la tranche comprise entre 10 et 25 ans d'ancienneté.

Les salariés âgés de 51 ans et plus bénéficient d'une indemnité complémentaire de 5% après 10 ans d'ancienneté et 10% après 20 ans.

Dans tous les cas, l'indemnité de licenciement est plafonnée à 101% du salaire annuel brut. Le tableau suivant donne le montant de l'indemnité en pourcentage.

Ancienneté	Age	
	moins de 50 ans	50 ans et plus
2 ans et plus	6 %	6 %
3 ans et plus	9	9
4 ans et plus	12	12
5 ans et plus	15	15
6 ans et plus	18	18
7 ans et plus	21	21
8 ans et plus	24	24
9 ans et plus	27	27
10 ans et plus	31	36
11 ans et plus	35	40
12 ans et plus	39	44
13 ans et plus	43	48
14 ans et plus	47	52
15 ans et plus	51	56
16 ans et plus	55	60
17 ans et plus	59	64
18 ans et plus	63	68
19 ans et plus	67	72
20 ans et plus	71	81
21 ans et plus	75	85
22 ans et plus	79	89
23 ans et plus	83	93
24 ans et plus	87	97
25 ans et plus	91	101

Chômage

Les salariés en fin de contrat ou licenciés qui se retrouvent au chômage sont suivis à la fin de leur contrat par le CSRH de Montpellier.

Il faut s'adresser à ce centre pour les soldes de tout compte, contentieux financiers ou problèmes divers à l'inscription au chômage.

 En cas de difficulté, il ne faut pas hésiter à faire appel
 à un syndicat.

Sud

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Code du travail Art R. 351.1

Cette allocation est versée désormais par les Assedic en lieu et place de l'ancienne allocation chômage, à condition de signer un PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi).

Sous certaines conditions, le salarié licencié par France Télécom ou en fin de CDD pourra prétendre à une allocation d'aide au retour à l'emploi.

Pour bénéficier des allocations chômage, il faut être
« involontairement » privé d'emploi.
