

GROUPE DE TRAVAIL TEMPS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS 2018

SYNTHESE CDII

Le CDII, bien que sa durée ne soit pas à temps complet est exclu du cadre législatif qui régit les contrats à temps partiel et en conséquence le salarié ne bénéficie pas de certaines garanties prévues par la législation sur le temps partiel***

CONSEQUENCES POUR LE SALARIE :

- Pas de priorité d'embauche en cas de disponibilité d'un poste à temps plein.
- Pas de priorité d'attribution d'heures de travail en cas de surcroît d'activité.
- Pas de majoration pour les heures complémentaires. Nombre d'heures complémentaires limité à un tiers de la garantie contractuelle, mais de fait illimité, moyennant l'accord du salarié
- Possibilité d'interruption de la journée de travail pour un temps supérieur à 2 heures.
- Pas de délai de prévenance.
- Ne rentre pas dans le cas prévu à l'article 3.9 de la CENOF concernant le calcul de l'effectif (un mi-temps ou plus= 1etp) pour les élections professionnelles.

Les périodes non travaillées sont imprévisibles dans les organismes de formation linguistiques et n'ouvrent pas le droit à l'indemnisation par Pôle Emploi

En revanche, le formateur ne pourra pas librement accepter d'autres missions pendant les périodes où il a déclaré être disponible car il risque d'être obligé de refuser une éventuelle et hypothétique proposition de cours de la part de son employeur principal et de se voir comptabiliser ces refus avec les conséquences qui en découlent. * et **

Le nombre d'heures minimum de la garantie contractuelle annuelle n'est défini par aucune règle claire

CONSEQUENCES POUR LE SALARIE :

- Le nombre d'heures annuelles garanties peut être ridiculement bas et le nombre d'heures complémentaires (non majorées), ridiculement haut, il suffit d'obtenir « l'accord » du salarié en lui faisant signer une simple lettre, ce qui libère l'employeur de l'obligation d'augmenter les heures de garantie contractuelle l'année suivante. *
- Le nombre d'heures garanties peut être augmenté par un avenant temporaire, sans que cela ait pour effet d'augmenter la durée annuelle garantie du contrat. *

La comptabilisation des refus des heures proposées, n'est soumise à aucune règle claire en dehors des deux limites de 5% et 25% des heures contractuelles annuelles et les usages diffèrent d'une entreprise à l'autre.

CONSEQUENCES POUR LE SALARIE :

Selon le nombre d'heures annuel, l'échéance annuelle du contrat et le mode de comptabilisation, les conséquences varient d'un salarié à l'autre: en effet, le quota de refus possible (25% et 5%) est calculé sur la base des heures contractuelles annuelles.

Exemple 1 :

L'employeur n'a pas donné assez de travail au formateur pour qu'il puisse faire toutes ses heures et se souvient de lui trois mois avant l'échéance annuelle du contrat. Pour ne pas être obligé de lui payer toutes les heures contractuelles non travaillées, il le surcharge de travail. Il y a de fortes chances pour que le formateur ne puisse pas faire en trois mois la quantité de travail qu'il fait d'habitude sur une période plus longue, surtout si, ne voyant pas de proposition arriver, il a accepté d'autres propositions pour se garantir un revenu minimum.

De cette façon l'employeur pourra utiliser les refus du formateur pour ne pas lui payer sa garantie et la lui diminuer l'année suivante. * et **

Exemple 2 :

L'employeur propose un cours d'une heure trente le mardi à 9h, pour 40h de stage au total. Les cours commencent le 1^{er} octobre.

Le salarié refuse malgré le fait qu'il ait indiqué à son employeur qu'il est disponible le mardi. La durée de son CDI va du 1^{er} janvier au 31 décembre. Il a une garantie annuelle de 200h (AF+PR)

Si l'employeur comptabilise 40h de travail refusées + les heures de préparation = 55,5 heures, ce salarié peut être licencié, puisque le 25% de la garantie est dépassé. (En réalité l'employeur devrait comptabiliser les heures au prorata des cours pouvant être effectués entre le 1^{er} octobre et la 31 décembre pour l'année N et le reste des 55,5h sur l'année N+1.)

Or, si le salarié bénéficie d'une garantie contractuelle plus importante, de 400 ou 800h, les conséquences ne seront pas les mêmes, créant une flagrante disparité de traitement. ***

Dans cet exemple les cours proposés doivent avoir lieu tous les mardis, mais il est très fréquent dans les organismes de langue qui vendent des formations « à la carte » que le jour du cours change toutes les semaines en accord avec l'apprenant et en fonction de sa disponibilité, dans ce cas, si le salarié a refusé le cours le mardi, mais il est disponible un autre jour de la semaine, l'employeur devrait en tenir compte et ne pas comptabiliser comme refus la totalité de la durée du stage. *

Il n'y a pas de règle claire pour la rémunération du temps de déplacement professionnel

Aujourd'hui les rares organismes qui sont en règle avec la loi et rémunèrent le temps de déplacement d'un lieu de travail à l'autre au cours de la journée, ont chacun leur propre système de calcul et ne prennent pas en compte le temps perdu du formateur qui arrive sur le lieu du stage et attend l'heure du début du cours. La conséquence est une journée de travail rallongée où le formateur n'est pas rémunéré pour la totalité du temps pendant lequel il est à la disposition de l'employeur.

L'indemnisation pour maladie prévue à l'article 6 est inférieure de 25% le premier mois par rapport à celle prévue à l'article 14. ***

Le CDII n'étant pas concerné par la loi de mensualisation, aucune rémunération des jours fériés n'est prévue dans l'article 6. ***

Suite à l'accord RTT la plupart des organismes de formation de langues, a appliqué le ratio 72/28

CONSEQUENCE POUR LE SALARIE :

N'étant pas concernés par la réduction du temps de travail, les salariés en CDII ont vu tout simplement leur rémunération baisser. ***

Il n'y a pas de cohérence entre les périodes de disponibilité du formateur et les heures de garantie contractuelle, ni de règle qui établit la proportion garantie/disponibilité

CONSEQUENCES POUR LE SALARIE :

Le salarié est censé être disponible dans les périodes qu'il a indiquées et qui sont inscrites dans le contrat, mais il n'a aucune garantie que toutes ces périodes seront travaillées et rémunérées et ne peut pas, de fait, compléter son temps de travail auprès d'autres employeurs, étant donné qu'il n'y a pas de délai de prévenance ; s'il accepte d'autres missions pour compléter sa rémunération, il risque de se voir comptabiliser un refus au cas où la proposition de cours était transmise au dernier moment. **

Exemple:

Un formateur, au moment de la signature du contrat, déclare être disponible du lundi au vendredi. L'employeur lui propose une garantie contractuelle de 800h d'AF/an.

En cours de contrat le formateur, qui n'a pas de revenus suffisants, demande à être libéré un jour/semaine pour accepter une proposition chez un autre employeur. Son employeur principal

lui répond que dans ce cas il est dans l'impossibilité de lui garantir le même nombre d'heures et baisse sa garantie à 600h d'AF/an.

Le fait de ne pas pouvoir refuser des cours proposés pendant la période de disponibilité qui dépasse la durée contractuelle sous peine de voir la garantie diminuée, représente un frein au multi emploi. Or le contrat intermittent ne doit pas avoir pour effet l'impossibilité de travailler ailleurs pour compléter ses revenus. Si tel est le cas, les heures de disponibilité doivent être considérées comme des heures de travail effectif. **

Il n'y a pas de règle sur le délai de prévenance à respecter par le salarié en cas de changement de périodes de disponibilité

Chaque organisme applique ses propres règles : 4 semaines, deux mois, trois mois six mois.....

Par contre le salarié ne bénéficie d'aucun délai et reçoit souvent son planning définitif le vendredi pour le lundi, ce qui rend pratiquement impossible le multi emploi. **

La rémunération des cours annulés n'est pas garantie ou réduite

Chaque organisme de formation en langue a ses propres règles concernant les délais d'annulation d'un cours programmé. En général ces délais sont très courts (24h ou 48h). Un cours annulé hors délai est facturé au client, mais est-il payé au formateur qui a réservé le créneau horaire dans son planning ? Etant donné qu'il n'y a pas de délai de prévenance, rien n'est moins sûr: parfois les délais pour qu'un cours soit rémunéré au formateur malchanceux sont différents de ceux appliqués pour les clients et le mode de rémunération est assez fantaisiste. Ainsi, un centre de formation rémunère l'intégralité du cours seulement si le formateur s'est déplacé et le stagiaire était absent. Si le cours est annulé la veille, il est rémunéré 50% de son salaire. Dans un autre organisme, si le cours est annulé, on demande au formateur de venir au centre de formation pour effectuer d'autres tâches qui seront rémunérées en AC, et ainsi de suite...*

Il ressort de ces exemples que le système heures contractuelles/disponibilité/refus, met le formateur en situation de ne pas pouvoir, ou de pouvoir très difficilement travailler pour d'autres employeurs. Or le contrat intermittent ne doit pas avoir pour effet l'impossibilité de travailler ailleurs pour compléter ses revenus.

*article L.1222-1 du Code du travail : « le contrat est exécuté de bonne foi »

**article L.1121-1 du Code de travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché »

***principe d'égalité de traitement