

FICHES PRATIQUES

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 2 | JE SUIS EMBAUCHÉ | 14 | JE SUIS EN ARRÊT DE TRAVAIL
POUR MALADIE |
| 4 | JE SOUHAITE ROMPRE
MON CONTRAT DE TRAVAIL
PENDANT MA PÉRIODE
D'ESSAI | 15 | JE SUIS ATTEINT D'UNE
MALADIE GRAVE |
| 5 | JE SUIS LICENCIÉ(E) PENDANT
MA PÉRIODE D'ESSAI | 16 | JE SUIS VICTIME DE
HARCÈLEMENT MORAL |
| 6 | JE SOUHAITE BÉNÉFICIER
D'UNE FORMATION | 17 | JE SUIS VICTIME DE
HARCÈLEMENT SEXUEL |
| 8 | JE SOUHAITE BÉNÉFICIER
D'UN CONGÉ SANS SOLDE | 18 | JE SUIS VICTIME DE
DISCRIMINATION |
| 9 | JE SOUHAITE UN CONGÉ
POUR PRÉPARER UN
EXAMEN | 19 | JE REÇOIS UN BLÂME OU UN
AVERTISSEMENT |
| 10 | JE SUIS ENCEINTE OU MA
COMPAGNE EST ENCEINTE | 20 | JE SOUHAITE CONCLURE
UNE RUPTURE
CONVENTIONNELLE |
| 12 | JE SUIS VICTIME D'UN
ACCIDENT DU TRAVAIL | 21 | JE SOUHAITE DÉMISSIONNER |

FICHE PRATIQUE

JE SUIS EMBAUCHÉ

De la promesse d'embauche à la signature du contrat

Si la signature du contrat de travail ne peut être faite immédiatement après que le député-employeur vous ait fait part de sa volonté de vous embaucher, demandez à ce qu'il vous fournisse une promesse d'embauche (par mail ou courrier).

Cette promesse d'embauche doit contenir a minima le type d'emploi concerné (collaborateur parlementaire) et la date d'entrée en fonction. Nous vous recommandons de demander à ce que soit également précisé le lieu de travail et la rémunération.

Cette promesse d'embauche a valeur de contrat de travail : elle engage le député-employeur qui ne peut plus revenir sur sa décision.

→ **Conseil important : Ne démissionnez surtout pas de votre poste précédent avant d'avoir en votre possession une promesse d'embauche ou un contrat de travail signé.**

Une fois le contrat signé, vous n'avez aucune démarche particulière à effectuer auprès de votre employeur. C'est lui qui se charge notamment de déclarer votre contrat auprès de la sécurité sociale.

Documents à fournir rapidement après votre embauche

● **Fiche de renseignement** : il vous sera demandé de remplir une fiche de renseignement. Celle-ci comporte notamment des questions sur votre situation sociale, utiles pour que les services effectuent les démarches nécessaires à votre affiliation à la Sécurité Sociale. Notez toutefois que vous n'êtes pas obligé de renseigner votre situation de famille ou les noms de vos enfants de plus de trois ans.

● **Extrait d'actes de naissance de vos enfants de moins de trois ans** : une allocation de 334,75 euros bruts (base temps plein) vous est versée si vous avez un enfant

Le contrat de travail que vous allez signer se présente sous la forme d'un contrat-type édité par les services des affaires financières de l'Assemblée nationale.

L'article 1 de ce contrat-type propose deux « statuts » qui n'en sont pas réellement : cadre ou non-cadre (cf notre fiche sur le sujet). Il arrive fréquemment que le statut « non-cadre » soit imposé par défaut, mais sachez que c'est un point ouvert à la négociation.

L'article 2 indique la date à laquelle commence votre contrat. Avant cette date, vous n'avez pas à vous rendre sur votre lieu de travail, y compris pour des motifs relatifs à votre formation : celle-ci doit avoir lieu sur votre temps de travail.

L'article 4 fixe votre rémunération mensuelle. Vous bénéficiez en sus d'un treizième mois (versé en deux temps, Juin et décembre) : votre rémunération annuelle sera donc égale à votre rémunération mensuelle multipliée par 13.

à charge effective et permanente âgé de moins de trois ans. Cette allocation vous est versée à compter de la date à laquelle les services de l'Assemblée nationale reçoivent le justificatif (copie de l'extrait d'acte de naissance ou du livret de famille).

● **Abonnements de transport** : une fois en poste, si vous utilisez un abonnement de transport en commun, remplissez dès que possible le formulaire de remboursement (à hauteur de 50%) sur l'intranet 577. La rétroactivité n'est possible que pour l'année civile en cours.

Si votre situation professionnelle change avec votre embauche

Si votre embauche constitue un changement de situation au regard de la sécurité sociale, vous devez déclarer ce changement de situation auprès des organismes sociaux afin de resté assuré social. Cette situation vous concerne notamment si vous étiez étudiant, si vous étiez salarié d'une entreprise du secteur public et dépendiez d'un régime spécial de sécurité sociale (SNCF, RATP, Banque de France, etc.), ou si vous êtes fonctionnaire en détachement.

→ **Les formulaires sont à télécharger sur le site de la CPAM :**

http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/vous-changez-de-situation/vous-changez-de-situation-professionnelle/vous-terminez-ou-arretez-vos-etudes_hainaut.php

La période d'essai

La durée de votre période d'essai est prévue dans votre contrat de travail. Selon que votre contrat prévoit que vous soyez « non-cadre » ou « cadre », celle-ci est en principe de deux ou quatre mois.

Durant cette période, vous êtes libre de démissionner sans avoir à justifier votre décision. Votre député-employeur peut également vous licencier (voir fiche : « *Je suis licencié pendant ma période d'essai* »).

La visite médicale d'embauche

Votre député-employeur doit organiser pour vous une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin du travail avant la fin de votre période d'essai, et même avant l'embauche pour certaines catégories de salariés (femmes enceintes et travailleurs handicapés notamment). Vous n'avez pas à l'organiser vous-même. Le centre de médecine du travail auquel adhère votre député vous adressera une

convocation. Votre visite a lieu sur votre temps de travail : vous n'avez pas à poser de jour de congés et votre salaire ne sera pas amputé.

→ **Remarque** : L'absence de réponse à une convocation de médecine du travail constitue une faute grave du salarié.

Les fiches de poste

Au-delà de la conclusion du contrat de travail, l'embauche et la fin de la période d'essai sont des moments privilégiés pour définir les contours de votre poste. Bien que l'intitulé de notre poste soit le même pour tous (« collaborateur parlementaire »), tous les collaborateurs ont des fonctions différentes mais rares sont ceux qui bénéficient d'une fiche de poste.

Il n'y a aucune obligation légale à conclure une fiche de poste. Néanmoins, une fiche de poste revêt, dès lors qu'elle est signée par le collaborateur et le député-employeur, un caractère opposable. Elle peut éventuellement prendre la forme d'un avenant au contrat de travail (un formulaire rudimentaire est disponible sur l'intranet 577).

→ **Remarque** : N'acceptez pas de signer une fiche de poste si votre député-employeur ne la signe pas.

Nous vous conseillons de suggérer à votre député-employeur d'élaborer ensemble une fiche de poste, en particulier s'il souhaite vous attribuer des tâches particulières (notamment fonctions d'encadrement et tâches impliquant une autonomie de décision ou une délégation de signature), ou au contraire si vous vous accordez pour que certaines tâches ne soit pas assurées par vous.

L'expérience prouve que l'élaboration d'une fiche de poste permet au salarié comme au député-employeur de partir sur des bases sereines, qui favorisent la construction d'une relation de confiance à long terme.

FICHE PRATIQUE

JE SOUHAITE ROMPRE MON CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT MA PÉRIODE D'ESSAI

Si votre contrat prévoit une période d'essai, ce qui est le cas pour l'écrasante majorité des collaborateurs parlementaires, vous avez le droit de rompre votre contrat de travail au cours de cette période.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Pour l'écrasante majorité des collaborateurs parlementaires, qui disposent d'un contrat « standard » établi sans avenant ni modification par le service de la gestion financière et sociale de l'Assemblée nationale, la période d'essai est de deux mois pour les salariés ayant le statut de non-cadre, et de quatre mois pour les cadres (article 2 de votre contrat de travail). Cette durée n'est pas renouvelable.

Remarque : Il est techniquement possible, bien que cela soit rare, que votre contrat de travail contienne une disposition dérogatoire. Dans ce cas, c'est ce qui est écrit

dans votre contrat qui s'applique, à condition de respecter les articles L.1221-19 et suivants du code du travail.

Il s'agit d'une durée de travail effectif : toute absence légale de votre part (notamment pour arrêt maladie, congé maternité) prolonge d'autant la durée de la période d'essai.

Exemple : vous êtes embauché(e) le 15 Janvier en tant que non-cadre. Au 1er février, vous tombez malade et obtenez un arrêt maladie de 5 jours. Votre période d'essai, qui aurait dû s'achever le 15 Mars, est prolongée de 5 jours.

Quelles sont les conditions du préavis ?

Si vous décidez de rompre votre contrat au cours de votre période d'essai, vous devez respecter un préavis de 48h (24h si vous avez moins de 8 jours d'ancienneté).

Pendant ces 24 ou 48h, vous êtes tenu(e) de poursuivre le travail, sauf si votre employeur vous en dispense. **Nous vous conseillons vivement de formaliser par écrit cette dispense.**

Quels sont vos droits aux allocations chômage ?

La rupture du contrat de travail à votre initiative n'ouvre pas droit aux allocations chômage. Par conséquent, si vous quittez votre poste sans perspective de nouveau contrat derrière, **il peut être judicieux de négocier avec votre député une rupture conventionnelle si l'état de vos relations le permet.**

FICHE PRATIQUE

JE SUIS LICENCIÉ(E) PENDANT MA PÉRIODE D'ESSAI

Si votre contrat prévoit une période d'essai, ce qui est le cas pour l'écrasante majorité des collaborateurs parlementaires, votre député(e)-employeur a le droit de rompre votre contrat de travail au cours de cette période. Il n'a pas à vous verser d'indemnité, ni à justifier le motif du licenciement.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Pour l'écrasante majorité des collaborateurs parlementaires, qui disposent d'un contrat « standard » établi sans avenant ni modification par le service de la gestion financière et sociale de l'Assemblée nationale, la période d'essai est de deux mois pour les salariés ayant le statut de non-cadre, et de quatre mois pour les cadres (article 2 de votre contrat de travail). Cette durée n'est pas renouvelable.

Remarque : Il est techniquement possible, bien que cela soit rare, que votre contrat de travail contienne une disposition dérogatoire. Dans ce cas, c'est ce qui est écrit

dans votre contrat qui s'applique, à condition de respecter les articles L.1221-19 et suivants du code du travail.

Il s'agit d'une durée de travail effectif : toute absence légale de votre part (notamment pour arrêt maladie, congé maternité) prolonge d'autant la durée de la période d'essai.

Exemple : vous êtes embauché(e) le 15 Janvier en tant que non-cadre. Au 1er février, vous tombez malade et obtenez un arrêt maladie de 5 jours. Votre période d'essai, qui aurait dû s'achever le 15 Mars, est prolongée de 5 jours.

Quelles sont les conditions du préavis ?

Si votre député-employeur vous licencie au cours de votre période d'essai, il ou elle doit respecter un préavis défini par le code du travail (article L.1221-25), qui dépend de la durée d'ancienneté :

- Moins de 8 jours de présence : 24h
- Entre 8 jours et un mois : 48h
- Au-delà d'un mois : 2 semaines
- Au-delà de trois mois : 1 mois

Vous êtes tenu(e) de poursuivre le travail durant la durée du préavis. Toutefois, il ou elle peut vous dispenser d'effectuer ce préavis : vous continuez de toucher votre salaire. **Nous vous conseillons vivement de formaliser par écrit cette dispense.** Vous pouvez également vous-même demander à votre député-employeur le droit d'être dispensé d'effectuer ce préavis, mais vous ne toucherez pas de salaire. Là encore, il est vivement recommandé de formaliser par écrit cette dispense.

Le cas des salariés protégés

Les femmes enceintes, les salariés handicapés, les salariés en arrêt de travail et les délégués syndicaux bénéficient d'un statut particulier. Leur député-employeur ne peut mettre fin à leur contrat de travail, même au cours de la période d'essai, qu'avec accord de l'Inspection du travail.

Les licenciements abusifs

Bien que la règle générale soit le licenciement sans avoir à en justifier le motif, la rupture du contrat pendant la période d'essai ne peut être fondée sur un motif discriminatoire et/ou disciplinaire.

De plus, la jurisprudence précise que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié. Elle est abusive si la rupture est motivée par des considérations non inhérentes à la

personne du salarié.

De plus, l'employeur doit avoir été en mesure d'apprécier la valeur professionnelle du salarié.

Si vous êtes victime d'une rupture abusive du contrat de travail, vous pouvez vous retourner contre votre employeur auprès du tribunal des prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts.

Quels sont vos droits aux allocations chômage ?

Selon votre situation, la rupture de votre contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative de votre employeur vous ouvre **peut-être** droit aux allocations chômage. Il faut pour cela que vous ayez cotisé un minimum de 4 mois (pas forcément consécutifs) au cours des 28 derniers mois, et que vous n'ayez pas démissionné de votre précédent emploi.

Si votre situation ne vous ouvrira pas droit aux allocations chômage, il peut être judicieux de négocier avec votre député une rupture conventionnelle.

Nous vous conseillons de vous inscrire rapidement à Pôle Emploi, car le délai de traitement de votre dossier peut prendre plusieurs semaines.

FICHE PRATIQUE

JE SOUHAITE BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION

Deux types de formations sont disponibles pour les collaborateurs parlementaires. Il s'agit de celles qui sont définies par le Code du Travail, en tant que salariés de droit privé, et celles qui sont proposées par l'Assemblée Nationale. En plus de la question de la prise en charge de la formation, l'objectif et le contenu diffèrent : les formations proposées par l'Assemblée Nationale auront plutôt pour objectif de se perfectionner dans la fonction de collaborateurs, ou de bénéficier d'une validation d'acquis.

Les formations proposées par l'Assemblée Nationale

Plusieurs formations sont ainsi proposées et prises en charge (au moins en partie) par l'Assemblée Nationale :

→ **une formation de perfectionnement au métier de collaborateur parlementaire organisée par l'ENA :**

Dispensée traditionnellement le lundi après-midi et composée de 5 modules : l'évolution des institutions, la LOLF et la modernisation de la gestion financière publique, les territoires, les questions européennes et la modernisation de l'action administrative.

(Inscription en début de session ordinaire, nombre de place limité à 40, coût de la formation 900 euros dont 150 à la charge du salarié)

→ **les formations du CNFPT :**

● L'Assemblée Nationale a conclu une convention afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une formation par correspondance qui demande un travail personnel important, avec au choix, un perfectionnement professionnel (Droit parlementaire, Union européenne, Presse et Communication, Rédaction administrative) ou la préparation au concours d'attaché territorial.

(Inscription en début d'année civile, subordonnée à une sélection pédagogique effectuée par le CNFPT)

● Un protocole a été conclu parallèlement à la formation par correspondance et qui est gérée par les délégations régionales du CNFPT et qui permet de participer à des stages de formation continue de courte durée, mais aussi de préparations, sur place, au concours d'administrateur et d'attaché territorial.

→ **le master «Administration du politique» proposée par le pôle affaires publiques de Paris I :**

Il s'agit d'une formation aux différents aspects du métier de collaborateur d'élu, tant au niveau national (collaborateur parlementaire) qu'au niveau d'exécutifs locaux (collaborateur de cabinet). Pour plus d'information, vous pouvez consulter la fiche de la formation sur le site internet de l'Université Paris I. Quant à la prise en charge, elle est assurée par Opcalia IDF.

→ **le Cycle IHEDN (Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale) :**

Il permet, notamment aux collaborateurs de parlementaires membres de la Commission de la Défense d'approfondir leur connaissance sur ce domaine. Il s'agit d'une formation de deux jours, dont les frais pour le salarié s'élève à 60 euros.

Vous trouverez plus d'information, notamment sur les prochaines sessions, sur le site de l'IHEDN.

→ **Des cours d'anglais sont également assurés le vendredi matin ainsi que des Conférences thématiques.**

Vous pouvez consulter toutes les informations pratiques ainsi que la liste des conférences sur la fiche consacrée à la formation des collaborateurs dans l'Intranet «577».

Les formations organisées par le Code du Travail

Quant aux formations qui dépendent du code du travail, elles peuvent être à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'une concertation et peuvent correspondre aux autres projets, plans de formation des salariés.

● Si la formation correspond à une **formation dite «d'entreprise»**, c'est-à-dire qu'elle comporte un lien avec l'emploi occupé, elle sera prise en charge par **OPCALIA-IDF (qui est l'organisme auquel les députés employeurs versent une contribution)**.

● Si la formation est un projet de reconversion complet, qu'elle n'a pas de lien avec les activités qui peuvent être exercées dans le cadre des fonctions de collaborateur parlementaire et qu'elle implique un congé de formation, il faudra alors prendre contact avec **Le FONGECIF Ile-de-France** (qui est le Fond de gestion du congé individuel de formation). La prise en charge sera alors plus intéressante, **mais le dossier est plus lourd et les conditions beaucoup plus restrictives car ce dispositif de formation concerne en priorité un public ciblé** principalement en fonction du niveau de diplôme, de l'âge du salarié ainsi que de son ancienneté.

En pratique

→ J'ai un projet de formation :

- je contacte en priorité **OPCALIA-IDF** (qui prend également en charge les collaborateurs de circonscription)

- je présente **mon projet de formation** (formation courte ou même Universitaire, sous réserve).

- OPCALIA-IDF va étudier si ma demande peut être financée par l'organisme

- ces derniers vont alors établir **un plan de financement qui prendra en charge tout ou partie de la formation**. Elle pourra intégrer mes droits acquis dans le cadre du DIF.

- dans le cas où la formation imposerait une modification des horaires de travail, il faudrait alors parvenir à un accord avec l'employeur sur d'éventuels aménagements.

● **DIF : Droit Individuel à la Formation**. Il représente un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. Le DIF cumulé est consultable sur les fiches de paie. Il est portable.

NB : Pour les collaborateurs ayant plusieurs contrats de travail à temps partiel ou ayant changé d'employeurs, le Service des Affaires Financière n'a pas centralisé le DIF que vous pourriez avoir cumulé. Il est donc nécessaire de consulter vos dernières fiches de paie afin de cumuler vous-même vos droits.

→ Je n'ai pas de projet, je m'interroge sur mes possibilités d'évolutions professionnelles :

L'outil le plus adapté dans ce cas, et qui peut être particulièrement utile aux collaborateurs parlementaires en fonction de la pluralité et la disparité des compétences que cette fonction peut impliquer, **reste le bilan de compétences**.

Dans ce cas, la procédure à suivre est de prendre contact avec OPCALIA-IDF afin d'en bénéficier. **Il n'existe pas de conditions particulières pour y accéder, à partir du moment où la demande est légitime** (la demande trop précoce d'un salarié dont c'est le premier poste suite à l'obtention de son diplôme, pourrait ainsi être refusée).

Il existe plusieurs prestataires de bilans de compétences : vous pouvez donc indiquer celui de votre choix, il faudra cependant vous renseigner auprès d'OPCALIA-IDF, car **tous ne sont pas agréés**.

Par ailleurs, une liste peut vous être fournie pour vous accompagner dans le choix de l'organisme.

Cet outil permet au salarié de bénéficier de l'expertise et de l'objectivité d'un consultant afin de faire **le point sur ses compétences, d'identifier des axes d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de mettre en place un plan de formation** réaliste et cohérent.

→ Je souhaite faire valider mes acquis - VAE (validation des acquis de l'expérience) :

Ici aussi, l'interlocuteur privilégié reste OPCALIA-IDF qui pourra prendre en charge ce projet. Il s'agit, pour des **salariés pouvant justifier d'une expérience professionnelle de plus de 3 ans**, de faire valider par un jury un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle (à condition que celui-ci soit ouvert à la VAE).

Pour plus d'information vous pouvez consulter les liens ci-dessous, ou prendre contact avec le syndicat. Une liste (non exhaustive) des formations les plus suivies ou qui pourraient rentrer dans le champ de compétence d'OPCALIA, ainsi que des organismes, sites de recherche, etc. devrait prochainement être mise en place et disponible sur demande.

Le Site OPCALIA IDF :

<http://www.opcalia-idf.com/fr/>

Les fiches du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social :

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/>

Les dispositions du Code du Travail :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178178&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

FICHE PRATIQUE

JE SOUHAITE BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ SANS SOLDE

Un-e salarié-e peut être amené-e à recourir à ce type de congé pour des convenances personnelles (voyage, activité sportive, création d'une entreprise, etc.).

Une absence de règlementation

● Le congé sans solde s'apparente à **une suspension du Contrat de travail** : le salarié n'est plus tenu de travailler pour l'employeur et **n'est, par conséquent, plus rémunéré.**

Par ailleurs, la durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le **calcul des droits qu'il tient de son ancienneté, pour les congés payés...**

● Le/la salarié-e est **libre de ses activités et peut donc travailler pour un autre employeur** (sauf clause de non-concurrence prévue dans le contrat de travail suspendu)

● Le/la salarié-e **reste pris en compte dans les effectifs de l'entreprise et il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**, à son retour

● Il/elle demeure tenu-e de respecter ses **obligations de loyauté, de discrétion et, éventuellement, de non-concurrence** envers son employeur

● **Il s'agit d'un congé qui n'est pas règlementé ce qui implique :**

- qu'il n'existe pas de conditions ni de formalités imposées par le Code du Travail.

- que l'employeur est libre de le refuser.

- que son organisation et sa durée sont définies entre le salarié et l'employeur.

La protection sociale pendant le congé sans solde

Pendant toute la durée d'un congé sans solde, vous bénéficiez du maintien de vos droits :

- aux indemnités journalières en cas de maladie et de maternité
- aux prestations des assurances invalidité et décès
- au remboursement de vos soins en cas de maladie et de maternité

Remarque : la durée du maintien de droits pour les indemnités journalières et le remboursement de vos soins est fixée à 1 an.

En pratique

Une convention collective peut prévoir les conditions et le déroulement d'un tel congé. Comme ce n'est pas le cas à l'Assemblée Nationale, **il est préférable de rédiger un document écrit**, cosigné par l'employeur et le salarié, précisant : la durée du congé ainsi que les conditions de retour du salarié.

Le formulaire à remplir pour le service des Affaires financière est le N°14 (que vous pouvez télécharger sur l'intranet 577).

FICHE PRATIQUE

JE SOUHAITE UN CONGÉ POUR PRÉPARER UN EXAMEN

*Il n'est pas rare que les collaborateurs-trices effectuent des études parallèlement à leur contrat de travail. Il est, sous certaines conditions, **possible de bénéficier d'une durée de congés pour préparer les examens**. Ce congé pour examen est prévu par les **articles L6322-3 à L6322-8, R6322-3 à R6322-11 du Code du Travail**.*

Les conditions pour bénéficier du congé pour examen

● La nature du diplôme

Les diplômes concernés doivent être **reconnus comme étant à finalité professionnelle** (le permis de conduire n'en fait donc pas partie).

Ils sont listés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Les Diplômes d'Etat, les Licences, Master et Titres d'Ingénieurs en font notamment partie.

Ce droit au congé concerne les diplômes obtenus par **la voie universitaire ou scolaire, mais aussi par l'apprentissage ou la formation continue**.

● Les bénéficiaires

Il faut pouvoir justifier d'une **ancienneté de 24 mois consécutifs en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise**.

Les salariés qui ont **changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi de stage pendant leur période de chômage** peuvent également en bénéficier, et ce sans condition d'ancienneté.

● Les formalités à accomplir :

- **le salarié doit formuler sa demande par courrier avec accusé de réception**, qui doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant la date de début des épreuves. Cette demande doit être accompagnée d'une pièce justificative (certificat d'inscription aux examens).

- **l'employeur bénéficie de 30 jours pour répondre** : il peut alors reporter le congé s'il estime que l'absence peut avoir des répercussions préjudiciables à l'entreprise / il peut également le refuser si certaines conditions ne sont pas remplies (conditions d'ancienneté ou de délais).

La durée du congé

Le congé comprend la durée de l'examen à laquelle s'ajoutent 24 heures de temps de travail par an pour le préparer.

Ces 24 heures peuvent être fractionnées et représenter ainsi plusieurs journées d'absence.

Par ailleurs, au cours d'une même année civile, **les salariés peuvent prétendre au bénéfice de plusieurs congés pour examen** en vue de l'obtention de leur diplôme.

FICHE PRATIQUE

JE SUIS ENCEINTE ou

MA COMPAGNE EST ENCEINTE

Une grossesse, que ce soit la vôtre ou celle de votre compagne, implique l'accomplissement d'une série de formalités, tant au niveau purement administratif que vis-à-vis de votre employeur.

Les formalités administratives

→ Les formalités à accomplir pendant la grossesse :

- suite à la confirmation de votre grossesse par votre médecin dans le courant du 1er trimestre, **vous devez transmettre la déclaration qu'il vous aura fournie à votre organisme de sécurité sociale** ainsi qu'à la CAF dont vous dépendez. Elle doit être envoyée avant la fin de la 14ème semaine de grossesse.
- Il est également fortement conseillé de **s'inscrire dès le premier trimestre dans une maternité**.
- Vous pourrez alors bénéficier des **7 examens médicaux prénatals obligatoires**, entièrement pris en charge par la Sécurité sociale (à la suite du 1er examen, qui correspond à la confirmation de la grossesse, un examen mensuel sera prévu à partir du 4ème mois, jusqu'à l'accouchement).
- il est également nécessaire de **réfléchir au mode de garde qui sera choisi** et de se renseigner sur les formalités d'inscription en crèche (même si certaines n'acceptent les pré-inscriptions qu'à partir du 6ème mois de grossesse, notamment à Paris)
- enfin, il est conseillé **d'établir une reconnaissance anticipée de l'enfant**, notamment pour les couples non

mariés, afin de faciliter la déclaration de naissance ainsi que certaines démarches comme les congés. Pour cela, il faut prendre rendez-vous au service de l'état civil de la mairie de son choix et s'y rendre muni d'une pièce d'identité.

→ Les formalités à accomplir après l'accouchement :

- Le père, ou à défaut, le médecin, la sage-femme ou une autre personne qui aura assisté à l'accouchement doit accomplir **la déclaration de naissance** dans les 3 jours de l'accouchement dans la mairie du lieu de naissance, afin d'obtenir l'Acte de naissance de l'enfant.
- La mère et l'enfant peuvent bénéficier de **2 séances de suivi post-natal** dans les 8 jours suivant l'accouchement (en plus des consultations médicales dont ils pourraient avoir besoin) ainsi que d'un **examen médical obligatoire** pendant les 8 premières semaines. Par ailleurs, les **séances de rééducation périnéales** qui sont alors prescrites sont prises en charge à 100%.
- Il est nécessaire d'informer au plus vite **la CAF, sa caisse d'assurance maladie, sa complémentaire santé** de la naissance de l'enfant, mais aussi **l'administration fiscale**.
- Il faudra également **confirmer l'inscription en crèche**.

Les formalités vis-à-vis de son employeur

Il n'existe **pas de délai pour informer son employeur**, la seule obligation légale étant de le prévenir avant de partir en congés maternité. La salariée peut donc **choisir le moment où elle souhaite le faire**, ainsi que la forme (orale ou écrite).

→ C'est à partir de ce moment qu'elle bénéficiera des avantages légaux prévus pour les femmes enceintes :

- **elle ne peut être licenciée** avant le congé maternité et durant les 4 semaines qui suivent l'expiration du congé (sauf pour faute grave, à condition que la faute ne soit pas liée à l'état de grossesse, ainsi que pour motif économique)
- pendant le congé maternité : **la salariée bénéficie d'une**

protection absolue

- la salariée à **droit à des autorisations d'absences** (considérées comme du temps de travail effectif) **pour se rendre aux examens prénatals et postnatals obligatoires**. Il faudra alors être en mesure de fournir un justificatif d'absence.
- Il est également possible de bénéficier de **réductions d'horaires**. La loi ne prévoit rien sur ce point, il convient donc de se reporter à sa convention collective. En l'occurrence, les collaborateurs parlementaires n'en ont pas, **de telles dérogations en matière d'horaires de travail dépendront d'un possible accord entre la salariée et le/la député-e employeur**.

Les congés

→ Le congé maternité

Le congé maternité est en principe de 16 semaines réparties en un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines.

Il est toutefois possible de prévoir certains aménagements :

- La salariée peut **réduire son congé maternité** et reprendre le travail après une période obligatoire de repos minimale de 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.
- la salariée **qui a déjà eu 2 enfants bénéficie d'un congé maternité de 26 semaines** (8 semaines avant la date présumée d'accouchement et 18 semaines de congé postnatal)
- Pour une salariée qui attend des **jumeaux, le congé maternité de principe sera de 34 semaines** (12 semaines de congé prénatal et 22 semaines après l'accouchement). Il sera, par ailleurs, de **46 semaines pour une femme qui attend au minimum des triplés** (24 semaines de congé prénatal et 22 de congé postnatal).

La **possibilité de reporter 3 semaines de congé prénatal** (après avis médical favorable) après son accouchement est ouverte pour tous ces différents cas.

→ Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant

Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant est ouvert à tout-e salarié-e **s'il est le père de l'enfant ou s'il-elle est marié-e à la mère ou lié-e à elle par un PACS.**

Sa durée est de **11 jours pour une naissance simple et de 18 jours pour une naissance multiple**. Il doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. **Il s'ajoute à l'autorisation d'absence de 3 jours accordée par l'employeur dans le cadre de la naissance.**

En pratique

A l'Assemblée Nationale, l'absence de convention collective implique que **toute dérogation au contrat de travail doit faire l'objet d'un accord avec le/la député-e employeur.**

Une fois l'employeur informé, il est préférable de **contacter le service des affaires financières afin d'établir un calendrier prévisionnel pour le congé maternité.**

Concernant le régime applicable en matière d'indemnisation de l'arrêt maternité, il en existait 3 différents, plus ou moins favorables. Depuis une décision du 9 juillet du collège des

Questeurs, il sera demandé à tous les députés de **maintenir intégralement le salaire de leur collaboratrice pendant la durée totale de l'arrêt, dès le premier jour d'arrêt, à partir du 1er janvier 2014.** La compensation financière de la dépense occasionnée pour le/la député-e employeur sera prise en charge par l'Assemblée Nationale.

Enfin, l'Assemblée Nationale prévoit une **participation à la prise en charge des frais de garde, versée pendant 3 ans** et qui commence le 1er mois après la naissance. Elle s'élève à 334,75€ mensuels bruts, pour un contrat à temps plein.

FICHE PRATIQUE

JE SUIS VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Qu'est ce qu'un accident du travail ?

L'accident du travail est défini à l'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale.

Deux éléments doivent être réunis pour qu'il soit reconnu comme tel:

- un fait accidentel pouvant être daté avec précision et qui est à l'origine d'une lésion corporelle ou psychique ;
- l'existence d'un lien de subordination entre la victime et son employeur au moment de l'accident.

Peut également être considéré comme accident de travail, l'accident dont est victime le salarié en se rendant ou en revenant de son lieu de travail. On parle alors d'accident de

trajet. Entrent dans cette catégorie, les trajets :

- entre le lieu de travail et la résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité, ainsi que tout autre lieu de résidence où le salarié se rend de façon habituelle pour des raisons d'ordre familial ;
- entre le lieu de travail et la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

Pour être reconnu comme tel, le trajet concerné doit être **le plus habituel possible** et ne pas avoir été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel. **En revanche, il peut ne pas être direct s'il répond à une logique de covoiturage régulier.**

Que devez-vous faire si vous êtes victime d'un accident du travail ?

● Vous devez **informer ou faire informer votre employeur dans les 24h**. Si cela ne peut se faire sur le lieu de l'accident, l'envoi d'une lettre recommandée est nécessaire. Les informations données doivent être les plus précises possibles: lieux, circonstances, éventuellement identité des témoins et du tiers responsable.

● **Vous devez ensuite faire constater ses blessures par votre médecin traitant.** Votre médecin établit alors un certificat médical initial (formulaire S6909) où doivent être indiquées avec précision les types de lésions et leurs symptômes, leurs localisations, les séquelles éventuelles dues à l'accident, ainsi que la durée du traitement à suivre.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le médecin établit des **certificats de prolongation**.

Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établit un **certificat médical définitif** décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.

Après réception de ce certificat médical final de guérison ou de consolidation, et après avis du médecin conseil, la CPAM vous adressera par lettre recommandée avec accusé de réception, une **notification de la date de guérison ou de consolidation**.

Que doit faire l'employeur en cas d'accident du travail ?

Une fois prévenu, votre employeur a 48h (dimanche et jours fériés non compris) **pour déclarer l'accident à la CPAM** (formulaire S6200). Lors de cette déclaration, il peut formuler des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident.

NB: si l'employeur refuse de faire cette déclaration, vous pouvez la faire vous-même directement auprès de la CPAM, dans les 2 ans qui suivent l'accident.

A la suite de la déclaration à la CPAM, l'employeur doit vous remettre une **feuille d'accident du travail** (formulaire S6201).

*NB: Si après sa guérison ou la consolidation de sa blessure, votre état de santé s'aggrave, **on parle de rechute**. Dans ce cas, votre médecin doit établir un **certificat médical de rechute** indiquant la nature des lésions constatées, et mentionnant la date de l'accident de travail.*

*Dès réception de ce certificat médical de rechute, et après avis du médecin conseil, la CPAM vous adresse une notification de sa décision **de prendre en charge ou non la rechute au titre de l'accident du travail**. La CPAM transmet une copie de cette déclaration à l'employeur qui peut émettre des réserves motivées sur le lien entre la rechute et l'accident du travail initial.*

La prise en charge de l'accident du travail

La feuille d'accident du travail (formulaire S6201) ouvre une prise en charge à 100 % des frais médicaux liés à l'accident, sans avance de frais. Vous devez la présenter à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.) qui y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin de votre traitement.

NB: si l'employeur refuse de vous la délivrer, vous pouvez vous la procurer directement auprès de la CPAM.

Lorsque l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur doit adresser à la CPAM, en même temps que la déclaration d'accident (ou au moment de l'arrêt du travail, si celui-ci est postérieur) **une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières** (formulaire S6202).

Si vous gardez des séquelles ou souffrez d'une diminution de ses capacités, la CPAM détermine un taux d'incapacité permanente qui peut donner lieu **au versement d'un capital ou d'une rente viagère**.

Si l'accident du travail a entraîné un arrêt de travail d'au moins 30 jours, **vous devez obligatoirement aller voir le médecin du travail pour une visite de reprise**.

C'est le médecin du travail qui, lors de cette visite, qui vous déclare apte ou inapte à la reprise de son poste de travail. Si un avis d'inaptitude est établi, l'employeur est dans l'obligation de vous proposer dans un délai d'un mois :

- un reclassement,
- si le reclassement est impossible, un licenciement pour cause d'inaptitude.

Pendant cette période et dès la réception de l'avis d'inaptitude, **vous ne percevez ni indemnités journalières ni son salaire**. Vous pouvez bénéficier en revanche d'une **indemnité temporaire d'inaptitude**.

Quels recours en cas de non-reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ?

Dès réception de la **déclaration d'accident** (formulaire S6200) et du **certificat médical décrivant les lésions** (formulaire S6909), la CPAM dispose de 30 jours pour se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Elle peut recourir à **un délai complémentaire de 2 mois** si le dossier est complexe, mais doit auparavant avertir le salarié et l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sans réponse, le caractère professionnel de votre accident est considéré reconnu.

En cas de non reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, un recours est possible :

- devant la commission de recours amiable de la CPAM dans les 2 mois qui suivent la décision de non prise en charge,
- ou en demandant une expertise médicale dans le mois qui suit la notification de la décision.

FICHE PRATIQUE JE SUIS EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE

Toute absence pour cause de maladie ou accident doit être justifiée par un arrêt prescrit par un médecin, même pour une durée très courte, sauf dispositions conventionnelles particulières (dont les collaborateurs parlementaires sont privés) ou tolérance de l'employeur.

Que faire en cas de maladie ?

Lors de votre visite chez votre médecin, celui-ci va vous fournir un certificat médical, et un formulaire d'arrêt de travail à trois volets (pour vous, votre employeur et la CPAM). Vous devez adresser ces documents à votre employeur et à votre CPAM **sous 48 heures** pour percevoir les indemnités journalières.

NB : en cas de non-respect de ce délai, la CPAM peut procéder à une réduction de 50 % de vos indemnités journalières.

Si l'arrêt de travail est de 30 jours ou plus, vous devrez, lors de votre retour, passer une visite dite de reprise auprès du médecin du travail (Code du travail, art. R.4624-22).

Lors d'un arrêt de travail de plus de 3 mois, un examen par le médecin du travail peut être organisé avant la reprise du travail ("visite de pré-reprise"), à votre demande, à celle de votre médecin traitant ou à celle du médecin conseil de la CPAM (Code du travail, art. R.4624-20).

→ **Bon à savoir :** vous n'avez pas à indiquer à votre employeur la nature de votre maladie si vous ne le souhaitez pas.

Vos obligations pendant votre arrêt de travail pour maladie

● Suivre les prescriptions de votre médecin

● **Ne pas exercer une autre activité professionnelle :** vous ne pouvez pas exercer une activité professionnelle donnant lieu à rémunération, sous peine d'être licencié pour faute grave. En cas de litige, c'est au juge de décider si l'activité constatée lors d'un contrôle médical est licite ou non.

● **Vous soumettre aux contrôles médicaux organisés par votre employeur et/ou la CPAM :** Un arrêt de travail peut faire l'objet d'un contrôle par l'assurance maladie ou l'employeur. Si le rapport conclut que l'arrêt de travail n'est pas

(ou plus) médicalement justifié, les indemnités seront réduites ou suspendues. Si votre CPAM suspend vos indemnités, elle en informe votre employeur qui peut alors vous priver du complément de salaire qu'il vous verse (Code de la Sécurité sociale, art. L315-2).

● **Respecter l'interdiction de sortie et/ ou les heures de sorties autorisées :** même si l'arrêt de travail prévoit des autorisations de sortie, le salarié est tenu d'être présent à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h (sauf soins ou examens médicaux). Toutefois, le médecin peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres.

La prise en charge de votre arrêt de travail pour maladie

Pendant votre arrêt, votre salaire est maintenu. Il est financé par la CPAM et l'Assemblée.

L'indemnité journalière (IJ) de la CPAM est égale à 50 % du salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois travaillés précédant votre arrêt de travail, ou des 12 mois en cas d'activité discontinue.

Les IJ sont versées tous les 14 jours à partir du 4ème jour (délai de carence).

Les relevés d'IJ sont à conserver sans limitation de durée, comme les bulletins de salaire ; ils valident vos droits à la retraite.

A compter du 1er janvier 2014, tous les collaborateurs parlementaires bénéficient d'un maintien de salaire à 100% dès le premier jour d'arrêt pour tous les collaborateurs parlementaires, sans condition d'ancienneté.

→ **Bon à savoir :** à partir du moment où la CPAM verse des indemnités journalières (soit après le délai de carence), c'est l'Assemblée qui finance le complément nécessaire au maintien intégral du salaire. De fait, ne restent à la charge du député que les trois premiers jours d'arrêt.

FICHE PRATIQUE

JE SUIS ATTEINT D'UNE MALADIE GRAVE

Le salarié atteint d'une maladie grave (sida, cancer, insuffisance cardiaque grave...) bénéficie de dispositifs tenant compte de son état de santé :

- droit au travail et autorisations d'absence
- aménagements de poste et mi-temps thérapeutique
- protection contre le licenciement
- prise en charge totale des dépenses de santé, dans la limite des tarifs fixés par la Sécurité sociale. Par ailleurs, des protections spécifiques sont prévues pour les salariés exposés à des risques professionnels

Ce dernier doit de préférence informer son employeur au moment de l'embauche si cela est possible. L'aménagement des horaires de travail se fait alors plus facilement. Quelle que soit la maladie du salarié, le principe de non discrimination en raison de l'état de santé doit être respecté par l'employeur.

Les affections comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, inscrites sur une liste établie par décret, sont considérées comme des maladies graves. Cette liste figure à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale. La maladie du salarié peut également être considérée comme une maladie grave si elle est reconnue comme telle par la Sécurité sociale.

Quels sont vos droits ?

- Tout salarié atteint d'une maladie grave, telle que définie ci-dessus, bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.
- Le résultat d'examens complémentaires demeure couvert par le secret médical.
- Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, **l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités**, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié (aménagement du temps de travail).

Qu'est ce que le mi-temps thérapeutique ?

Après un arrêt total de travail, le salarié peut bénéficier - temporairement - d'une reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, couramment appelée « mi-temps thérapeutique ». L'objectif est de permettre au salarié de se réadapter progressivement au travail, avant reprise complète. Les modalités de reprise à temps partiel (durée, horaires...) sont à déterminer entre l'employeur et le salarié. L'employeur le rémunère en fonction des heures

travaillées, tandis que la caisse de Sécurité sociale peut verser des indemnités journalières pour les périodes non travaillées.

Le mi-temps thérapeutique doit être prescrit par le médecin traitant du salarié (ou le médecin qui a prescrit le premier arrêt de travail) et faire l'objet d'un accord par le service médical de la caisse d'assurance maladie.

Puis-je être licencié en raison de la maladie ?

La maladie ne constitue pas en soi un motif de licenciement, mais les absences répétées ou la maladie prolongée perturbant la marche de l'équipe, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'inaptitude

physique constatée par le médecin du travail, peut également, au terme d'un processus particulier, conduire au licenciement du salarié.

Quelle est la prise en charge par la Sécurité sociale ?

Certaines affections de longue durée (ALD) peuvent donner lieu à une prise en charge à 100 % (exonération du ticket modérateur) par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale.

FICHE PRATIQUE

JE SUIS VICTIME DE

HARCÈLEMENT MORAL

Qu'est ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du stagiaire ou du salarié.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit. Le harcèlement moral est défini à l'article L 1152-1 du Code

du travail. Il est précisé qu'aucun salarié, stagiaire ou agent public ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les intervenants à contacter

- **Catherine Leroy**, chef de division au Secrétariat général de l'Assemblée et de la Présidence, et collaboratrice de la Déontologue et référente de l'Assemblée nationale pour les cas de harcèlement
- les délégués syndicaux et autres instances représentatives du personnel

- une Maison de Justice et du Droit (MJD) ou une antenne de justice. Des informations et des consultations juridiques y sont données par des professionnels du droit et par les associations.
- le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail.
- les associations d'aide aux victimes qui écoutent, informent et orientent les victimes ayant subi un préjudice corporel, matériel ou moral.

Comment le prouver ?

Que ce soit pour une procédure pénale ou une procédure civile, la victime doit **conserver et produire les faits qui laissent présumer le harcèlement moral** (liste non exhaustive) :

- Un compte rendu chronologique et détaillé des faits
- Les échanges de mails, sms, mots manuscrits, lettres avec l'employeur
- Les échanges de lettres avec l'employeur
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et

arrêts de travail

- La trace de refus de promotion, primes, formations etc.
- Attestations, le cas échéant, de témoins
- Attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées : inspection du travail, collègues, parents et amis, syndicalistes
- Les noms d'anciens salariés dont elle a pu entendre dire qu'ils avaient quitté l'entreprise à cause de harcèlement moral

Les sanctions encourues par les auteurs

SANCTION DISCIPLINAIRE : Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires. Il en va de même pour tout agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

SANCTION CIVILE : L'auteur de harcèlement sexuel peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

SANCTION PÉNALE : Le harcèlement moral est un délit pouvant être puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

Les recours possibles pour les victimes

PROCÉDURE DE MÉDIATION : La victime ou la personne accusée de harcèlement moral peuvent engager une procédure de médiation. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

RECOURS DEVANT LE JUGE CIVIL OU ADMINISTRATIF : Si la victime relève du secteur privé, ce qui est le cas des collaborateurs parlementaires, le conseil de prud'hommes peut être saisi pour faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi. Si la victime est agent public, elle peut poursuivre les mêmes objectifs en saisissant le tribunal administratif. La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il appartient ensuite à la personne accusée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

À noter : dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

ENGAGEMENT D'UN PROCÈS PÉNAL : La victime peut porter plainte, dans un délai de 3 ans à compter des faits, puis se constituer partie civile. Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Attention : quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement moral avec une discrimination ou un harcèlement sexuel, il faut le mentionner explicitement.

RÉFÉRENCES

- Code pénal : articles 222-33-2 à 222-33-2-1
- Code du travail : articles L1152-1 à L1152-6
- Code du travail : articles L1154-1 et L1154-2

- Code du travail : articles L1155-1 à L1155-2
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Article 6 quinquies
- Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail

FICHE PRATIQUE

JE SUIS VICTIME DE

HARCÈLEMENT SEXUEL

Qu'est ce que le harcèlement sexuel ?

L'article 222-33-1. du code pénal précise que le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. De même est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que

celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction. Devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une pure agression sexuelle.

Comment réagir ?

D'abord, **ne restez pas seul(e)**. La victime de harcèlement sexuel peut décider de porter plainte : qu'elle le fasse le plus tôt possible est plus efficace pour rassembler les éléments de preuve. Néanmoins, le délai légal est de trois ans pour des faits de harcèlement sexuel.

À NOTER : dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

Que vous soyez victime ou témoin, vous pouvez solliciter :

- les délégués syndicaux et autres institutions représentatives du personnel
- une Maison de Justice et du Droit (MJD) ou une antenne de justice. Des informations et des consultations juridiques y sont

données par des professionnels du droit et par les associations.

● le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail.

● les associations d'aide aux victimes qui écoutent, informent et orientent les victimes ayant subi un préjudice corporel, matériel ou moral.

Les recours possibles

La loi vous protège les victimes et les témoins : aucun salarié ne peut être licencié ou sanctionné pour avoir subi un harcèlement, ou pour avoir témoigné sur des faits de harcèlement. Si vous êtes licencié abusivement alors que vous êtes victime ou témoin de harcèlement, vous pouvez engager un recours en vue d'obtenir l'annulation de ce licenciement. Plus les faits de harcèlement durent longtemps sans être dénoncés, plus le préjudice est difficile à établir. L'objectif est donc de pouvoir établir la preuve d'une situation de harcèlement le plus rapidement possible :

● **devant le Tribunal correctionnel (pénal)**, la preuve est libre et s'établit par un faisceau d'indices concordants ;

● **devant les juridictions civiles, notamment le Conseil de prud'hommes**, la preuve est aménagée : la victime établit des « faits qui laissent présumer l'existence du harcèlement sexuel », à charge pour la partie adverse (une personne ou une entreprise) de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou qu'ils sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement. A défaut, la personne/l'entreprise sera condamnée.

Comment le prouver ?

Que ce soit pour une procédure pénale ou une procédure civile, la victime doit **conserver et produire les faits qui laissent présumer le harcèlement sexuel** (liste non exhaustive) :

- Les échanges de mails, sms, mots manuscrits
- Les échanges de lettres avec l'employeur
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail
- La trace de refus de promotion, primes, formations etc...

● La copie des mains-courantes

● Magazines pornographiques, par exemple, déposés sur le bureau

● Attestations, le cas échéant, de témoins

● Attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées : inspection du travail, collègues, parents et amis, syndicalistes...

● Les noms d'anciens salariés dont elle a pu entendre dire qu'ils avaient quitté l'entreprise à cause de harcèlement sexuel

Les sanctions encourues

SANCTION DISCIPLINAIRE : Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires. Il en va de même pour tout agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

SANCTION CIVILE : L'auteur de harcèlement sexuel peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

SANCTION PÉNALE : Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

RÉFÉRENCES

- Code pénal : articles 222-32 à 222-33 : Article 222-32
- Code du travail : articles L1153-1 à L1153-6
- Code du travail : articles L1154-1 et L1154-2
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Article 6 ter
- Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail

CATHERINE LEROY

chef de division au Secrétariat général de l'Assemblée et de la Présidence, et collaboratrice de la Déontologue est la référente de l'Assemblée nationale pour les cas de harcèlement

FICHE PRATIQUE JE SUIS VICTIME DE DISCRIMINATION

Dans le Code pénal et le Code du travail, plusieurs types de discriminations et de sanctions sont définis. D'une manière générale, les discriminations sont attachées aux décisions ou aux comportements de votre député qui seraient fondés sur des considérations d'ordre personnel ou sur des éléments extérieurs au travail.

Qu'est-ce qui constitue une discrimination ?

Selon la loi du 27 mai 2008, il existe deux types de discrimination : directe et indirecte.

● **La discrimination directe** peut être constatée lorsque, en raison de votre appartenance ou de votre non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, une religion, ou en raison de votre sexe, de vos convictions, de votre âge, de votre handicap, de votre orientation ou identité sexuelle, vous êtes traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

● **La discrimination indirecte** peut être constituée par une disposition, un critère ou une pratique de votre député, neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés dans les cas de discriminations directes, un désavantage particulier pour vous par rapport à d'autres

personnes sauf si la disposition, le critère ou la pratique est justifié par un **but légitime** et que les moyens pour y parvenir sont **nécessaires et appropriés**.

● **Mais la discrimination inclut aussi** tout agissement de votre député lié à l'un des motifs mentionnés dans la discrimination directe et tout agissement à connotation sexuelle que vous auriez subi et qui aurait pour **objet ou effet de porter atteinte à votre dignité** ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

● **La discrimination inclut enfin** le fait que votre député vous enjoigne d'adopter un comportement discriminatoire.

Quand êtes-vous protégés contre les discriminations ?

● Lorsque vous êtes salarié, candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation.

● Lorsque vous êtes témoins ou que vous avez relatés des agissements discriminatoires.

→ **Vous ne pouvez donc pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une décision défavorable ou d'une mesure discriminatoire.**

Les motifs de discriminations

Votre députée ne peut opérer une distinction entre ses collaborateurs (ou entre personnes candidates à un poste, un stage ou une période de formation) sur **des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou vos qualités professionnelles**.

Les motifs sont :

● l'origine

● le sexe

● les mœurs

● l'orientation ou l'identité sexuelle

● l'âge

● la situation de famille

● la grossesse

● le nom de famille

● les caractéristiques génétiques

● les opinions politiques

● l'apparence physique

● l'activité syndicale ou mutualiste

● l'état de santé ou le handicap

● la religion

● l'appartenance ou la non-appartenance,

vraie ou supposée, à une ethnie, une

nation ou une race

Les recours possibles

Lorsque vous êtes victimes de discrimination de la part de votre député, **plusieurs recours sont possibles** :

● **un recours pénal** en déposant plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du TGI **pour obtenir une sanction pénale**

● **un recours civil** qui a lieu devant le conseil de prud'hommes **pour faire annuler une mesure ou une décision** fondée sur un motif discriminatoire et demander réparation du préjudice.

Qui saisir en cas de discrimination ?

● L'inspecteur du travail

● Les organisations syndicales

● Les associations de lutte contre les discriminations

● Les délégués du personnel

● Le Défenseur des droits

→ **Un service d'accueil téléphonique (08 1000 5000) répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits.**

La protection suite à une action en justice

● **L'annulation du licenciement**

Le licenciement est nul lorsqu'il est décidé par le député en raison d'une action en justice engagée contre lui. Le collaborateur peut alors bénéficier d'un **droit à réintégration** et est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Enfin, le collaborateur peut **refuser de reprendre son emploi**. A ce moment-là, le conseil de prud'hommes lui accorde une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en plus de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale.

● **La prescription**

La prescription de l'action en réparation du préjudice est de **5 ans et court à compter de la révélation de la discrimination**. S'il y a discrimination, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, **pendant toute sa durée**.

FICHE PRATIQUE

JE REÇOIS UN BLÂME OU UN AVERTISSEMENT

Le blâme ou l'avertissement sont les premières sanctions disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute. Comme toute sanction disciplinaires, ils doivent être proportionnés à la faute commise.

Les agissements fautifs du salarié encourageant une sanction

Le blâme ou l'avertissement peuvent être prononcés par le député employeur lorsqu'il juge que le comportement de son collaborateur ne correspond pas à l'exécution normale de son contrat de travail et constitue une faute.

Au regard de nos contrats de travail, celles-ci peuvent être :

- le refus de se conformer à un ordre du député employeur
- le non-respect de l'obligation de discrétion et loyauté
- les critiques, les injures, les menaces, les violences
- les erreurs ou les négligences

Les modalités de notification du blâme ou de l'avertissement

Il n'existe pas de modalités obligatoires pour la notification d'un avertissement. Cependant, la notification d'un blâme, comme pour toute autre sanction plus importante, est précisément encadrée.

Le député employeur doit convoquer son collaborateur à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Selon les textes en vigueur, la convocation doit rappeler au collaborateur qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans notre cas particulier, on peut légitimement considérer que cette disposition peut être étendue aux collaborateurs ne travaillant pas pour le même député employeur mais la question mérite d'être précisée.

Lors de l'entretien, **le député employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications de son collaborateur**. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. **Le collaborateur est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.**

Il existe, par ailleurs un délai de prescription : aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à un blâme ou un avertissement, passé un délai de deux mois à compter du jour où le député employeur en a eu connaissance.

Les modalités de contestation du blâme ou de l'avertissement

Si le collaborateur s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, **il peut saisir le conseil de prud'hommes**. Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au collaborateur justifient la sanction infligée.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, un règlement intérieur est obligatoire et régit les sanctions. Malheureusement, notre absence de statut a pour conséquence de ne pas rendre obligatoire la mise en place d'un tel règlement.

RÉFÉRENCES

- Articles L. 1331-1 à L. 1334-1 et R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail.
- Articles 641 et 642 du Code de procédure civile
- Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012

FICHE PRATIQUE

JE SOUHAITE CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle permet au député et à un de ses collaborateurs de mettre fin, **d'un commun accord**, au contrat de travail qui les unit. Tout collaborateur parlementaire en CDI (hors période d'essai, congé maternité et arrêt de travail) peut en bénéficier.

Quels sont les avantages pour le salarié d'une rupture conventionnelle ?

Contrairement à une démission, la rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une **indemnité spécifique de rupture, égale au minimum à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté** (1/3 au-delà de dix ans d'ancienneté). **Rien ne vous empêche de négocier une indemnité plus importante.** En revanche, vous ne pouvez pas renoncer à cette indemnité.

→ Pour calculer l'indemnité minimum légale :

<https://www.telerc.travail.gouv.fr/>

RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=14

La rupture conventionnelle ouvre également le **droit aux allocations chômage** (Allocation Retour à l'Emploi), dans les mêmes conditions que si vous aviez été licencié.

→ Bon à savoir :

Vous pouvez réaliser une estimation du montant de votre ARE sur le site de Pôle Emploi :

<https://www1.pole-emploi.fr/simulation/formulairedroits>

La procédure à respecter

La rupture conventionnelle répond à une procédure stricte et très encadrée en trois étapes, qui permet de veiller à ce qu'elle ne se substitue pas à un licenciement économique.

1 Entretien avec votre député, afin de fixer les modalités de la rupture (date, montant de l'indemnité, préavis éventuel), qui doivent être consignées dans une convention de rupture signée par les deux parties. Les conditions de réalisation de cet entretien sont libres.

2 A l'issue de cet entretien et de la signature de la convention, vous disposez ainsi que votre député d'un **délai de rétractation de 15 jours**. Si vous souhaitez exercer votre droit de rétractation, nous vous conseillons de le faire par lettre recommandée ou par remise en main propre contre une décharge signée et datée.

3 Au bout de ces 15 jours, vous devez adresser à la DIRECCTE une demande d'homologation ainsi qu'une copie de la convention de rupture. L'administration traitera votre demande dans un délai de 15 jours ouvrables. **Votre contrat de travail ne peut en aucun cas être rompu avant l'homologation par l'administration.**

→ Bon à savoir :

Le formulaire d'homologation est téléchargeable en ligne (https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do). Toutefois, nous vous recommandons de saisir au préalable votre demande en ligne (<https://www.telerc.travail.gouv.fr>) afin de vous assurer que vous avez bien respecté la procédure (délai, montant des indemnités, etc.) et éviter un rejet de votre demande pour des questions strictement procédurales.

→ **Adresse de la DIRRECTE** : Pour Paris : 19, rue Madeleine Vionnet - 93 300 Aubervilliers. Pour les autres départements, voir <http://direccte.gouv.fr/>.

Vous devez donc savoir que **la procédure de rupture conventionnelle dure donc un peu plus d'un mois**, et ce même si votre député est d'accord pour que vous partiez plus tôt (notamment si vous avez une promesse d'embauche ailleurs). En revanche, vous pouvez liquider vos jours de congés (voir en bas de votre dernière fiche de paie le nombre de jours auxquels vous avez droit).

Quels sont vos droits ?

● **Votre député ne peut en aucun cas vous obliger à signer une rupture conventionnelle.** S'il vous en propose une, vous êtes libre d'accepter ou de refuser sans avoir à motiver votre réponse. Si vous avez été forcé ou contraint de signer une rupture conventionnelle contre votre gré, et si vous pouvez le prouver, **vous pouvez la contester devant les prud'hommes pour vice de consentement dans un délai de douze mois** à compter de la date d'homologation de la convention. De même, si vous étiez en situation de harcèlement, vous pouvez faire requalifier la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

● **Au cours de l'entretien avec l'employeur, vous pouvez être assisté.**

● Votre député doit vous remettre **un certificat de travail** (document signé de sa part comprenant notamment : son identité, la vôtre, vos dates de début et de fin de contrat, la nature de votre poste) ;

● Outre votre indemnité spécifique de rupture, **vos solde de tout compte** (calculé par la direction des affaires financières dans la plupart des cas) doit inclure le versement de vos congés payés si vous ne les avez pas liquidés. Vous avez six mois pour contester le montant de ce solde (cinq ans si vous n'avez pas signé ce document) ;

● Vous bénéficiez de la portabilité de vos droits acquis au titre du DIF, et vous pourrez donc les utiliser dans une autre entreprise ou pendant votre période de chômage.

FICHE PRATIQUE JE SOUHAITE DÉMISSIONNER

Vous êtes en CDI : la démission est un droit

Tout salarié en CDI a le droit de démissionner, sans avoir à justifier sa décision. Il peut le faire à tout moment, y compris lorsque le salarié est en congés payés, en arrêt maladie, en congé maternité, etc.

La procédure à respecter est très simple : vous devez juste notifier votre décision par écrit à votre député-employeur (lettre recommandée, mail, lettre remise en main propre contre décharge, etc.).

En l'absence d'accord collectif, le code du travail (article L.237-1)

prévoit que le préavis « résulte des usages pratiqués dans la localité et dans la profession ». Or, dans notre profession, certains préavis peuvent être très courts (cas des collaborateurs rejoignant un cabinet ministériel, qui peuvent quitter leur poste en quelques jours).

Dans la mesure du possible, il est donc préférable de vous entendre avec votre député-employeur sur un délai de préavis, mais aucune durée particulière ne peut vous être imposée. A titre indicatif, les préavis de démission varient selon les conventions collectives de une à quatre semaines.

Vous êtes en CDD : vous pouvez peut-être démissionner

Si vous êtes en CDD, vous ne pouvez pas démissionner, sauf si vous justifiez d'une embauche en CDI. Vous devez alors fournir un justificatif d'embauche à votre député-employeur (contrat signé, promesse d'embauche).

Vous devez respecter un préavis correspondant à un jour ouvré par semaine (calculé sur la base de la durée totale du CDD, renouvellement inclus), dans la limite de deux semaines.

Vous pouvez demander à être dispensé de ce préavis, mais votre député-employeur peut refuser : vous êtes alors dans l'obligation de vous maintenir dans vos fonctions.

→ **Remarque** : Si vous souhaitez démissionner mais que vous n'êtes pas embauché en CDI, il est possible de conclure une rupture conventionnelle si votre député-employeur l'accepte.

Après la démission

Une fois la démission est effective, vous recevrez :

- **Votre solde de tout compte**, comprenant notamment votre salaire jusqu'à la date de votre départ, votre treizième mois, calculé au prorata de votre présence, et le solde de vos congés payés ;
- **Un certificat de travail**
- **Une attestation destinée à Pôle Emploi**

→ **Attention !** Une démission n'ouvre pas droit au chômage, sauf cas particuliers (voir plus bas). Une rupture conventionnelle peut donc être préférable. Si vous faites le choix de démissionner sans avoir trouvé d'emploi, inscrivez-vous à Pôle Emploi quoi qu'il arrive : vous pourrez bénéficier d'indemnités au bout de quatre mois, si vous êtes toujours sans emploi.

Les causes de démission ouvrant droit à l'indemnisation chômage

- Déménagement pour suivre votre conjoint
- Actes délictueux (harcèlement, agression par votre employeur ou un collègue, etc.) pour lesquels une plainte a été déposée
- Changement de résidence du à des violences conjugales
- Volontariat de Solidarité Internationale

Modèle de lettre de démission

*J'ai l'honneur de vous informer de ma décision de démissionner de mes fonctions de collaborateur(trice) parlementaire.
[Seulement si vous êtes en CDD :] Cette décision fait suite à mon embauche en CDI auprès d'un autre employeur. Vous trouverez, joint à ce pli, le justificatif correspondant à cette nouvelle embauche.
Ma décision prendra effet le [date à laquelle vous souhaitez quitter votre fonction].
[Seulement si vous êtes en CDD et que vous souhaitez être dispensé de la durée du préavis :] Je sollicite auprès de vous la possibilité de ne pas effectuer ce préavis, afin de pouvoir quitter mes fonctions le [date à laquelle vous souhaitez partir].
Je vous prie d'agréer, l'expression de mes salutations distinguées.*