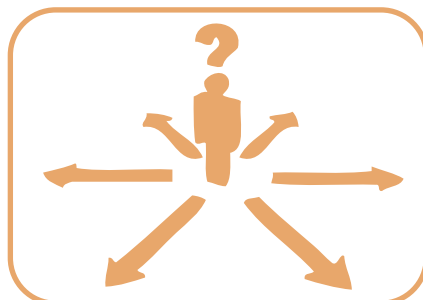




Focus : NEO SECURITY, L'ANGOISSE...



P.7
Le SNEPS en action



P.11
La clause de mobilité

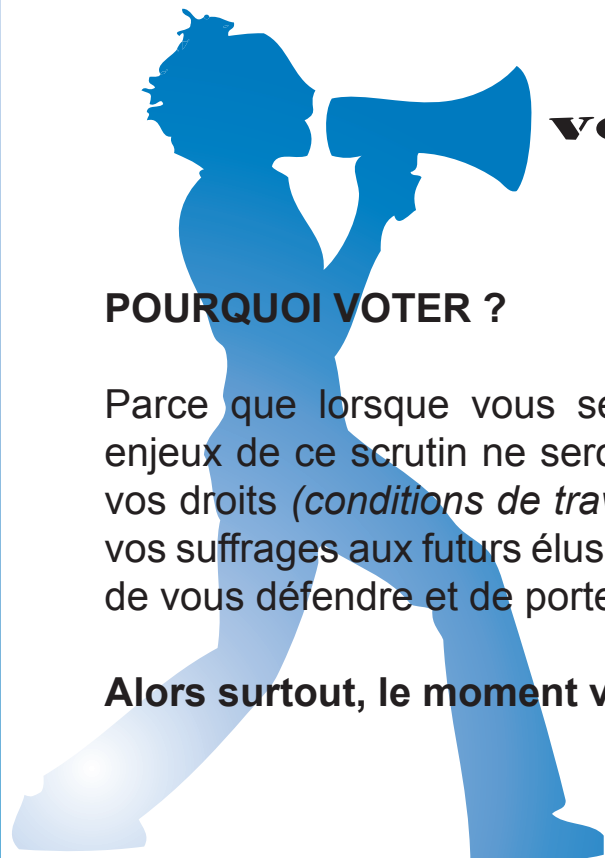


P.15-16
Le repos compensateur

SOMMAIRE



Page 2	Edito
Page 3-4	Actualité des sections
Page 5	Actualité aéroportuaire
Page 6	En bref
Page 7	Le SNEPS en action
Page 8	8 questions - 8 réponses
Page 9-10	Néo Security, l'angoisse des salariés
Page 11	Actualités juridiques : la clause de mobilité
Page 12	Actualités juridiques : Inaptitude et reclassement
Page 13	Assistance juridique
Page 14	Grille des salaires 2008-2013
Page 15-16	Le point sur : Le Repos Compensateur
Page 17	Contact
Page 18	Adhérer au SNEPS



VOTER C'EST IMPORTANT !

POURQUOI VOTER ?

Parce que lorsque vous serez appelé(e)s à élire vos représentants, les enjeux de ce scrutin ne seront pas minces. Il s'agit de veiller au respect de vos droits (*conditions de travail, salaires, formation, postes*) et en accordant vos suffrages aux futurs élus du SNEPS, vous donnerez les moyens à ceux-ci de vous défendre et de porter vos revendications.

Alors surtout, le moment venu, n'oubliez pas et VOTEZ SNEPS-CFTC !

Quel avenir pour la sécurité privée ?

EDITO

Les élections constituent un grand moment d'expression des peuples, notamment français. Celles de mai 2012 n'ont pas dérogé à la règle. Une grande espérance s'est concrétisée, en ces temps de crise économique et financière, durant lesquels le pouvoir d'achat est en berne. J'ose espérer pour notre pays que les défis auxquels les nouvelles autorités sont confrontées seront relevés, notamment la relance du dialogue.

Le SNEPS CFTC, s'est mobilisé durant cette période, à l'occasion des manifestations des 03 mai et 13 juin 2012 sur l'esplanade de la Défense et en province... (voir notre Focus) manifestations au cours desquels

les agents SIAPP ont sensibilisé les usagers des IGH sur l'insécurité des lieux qu'engendre une inexorable dégradation des conditions de travail et la non-considération des services incendie. Soucieux de ne pas revivre le drame de la « tour infernale », ils alertent les acteurs de la filière, qu'il est temps de réagir.

Force est de constater que malgré la velléité des autorités de promouvoir une professionnalisation de la sécurité, traduite côté salariés par l'instauration du CQP, des métiers repère, de la carte professionnelle... et du point de vue de la réglementation par la mise en place du CNAPS, par la réécriture annoncée de la loi du 12 juillet 1983, portant sur la réglementation des activités privées de sécurité, l'abandon de la « caution des dirigeants » de 70.000 €, a plombé le CQP dirigeant. Et le cataclysme dans la profession que constitue la liquidation fin juillet 2012 de NEO SECURITY opérateur majeur de la profession, est loin d'arranger les choses. Au contraire...



Le secteur reste atomisé, et la concurrence tarifaire participe au maintien des bas salaires. La demande du SNEPS CFTC du 02 février 2012 d'ouverture des NAO en vue de la suppression du coefficient 120 est jusqu'à présent restée lettre morte.

Pourtant, notre secteur ne connaîtra de retournement sans que les organisations syndicales ne montent vraiment au créneau et qu'un réel engagement des autorités n'intervienne. Entretemps, des milliers de salariés continueront à être sacrifiés sur cet autel de la concurrence. Et la sécurité qui ne peut être délocalisée, continuera à être marginalisée par les donneurs d'ordre.



Mais loin de sombrer dans le pessimisme, le SNEPS CFTC fait confiance à son capital humain et mobilise plus que jamais ses militants car en cette période de doute il y a lieu de redoubler l'activisme syndical...

Jean Baptiste PANDZOU
Président du SNEPS-CFTC

ACTUALITÉ DES SECTIONS



A2G

Suite aux élections professionnelles du 22 mai dernier la CFTC fait 100 % des suffrages ! Félicitations à Gilbert ENYAWÉ pour le développement de cette nouvelle section qui compte déjà un nombre important d'adhérents ^_^



BODYGUARD

Changement du délégué syndical chez BODYGUARD suite à la réunion de la section du 20 avril 2012 ou Abdelmalek KHETTAL (titulaire au CE) est désigné Délégué Syndical. Un bon courage à Abdelmalek (06 60 44 45 85) pour cette nouvelle mission qui commence. Sont désignés aussi : Baziz AFGOUL en Représentant Syndical au CE et Abdelkader LASBEUR en Représentant Syndical au CHSCT.



CARAVELLE SECURITE



Dominique MINDOR (06 96 07 88 55) notre délégué syndical chez CARAVELLE SECURITE poursuit son excellent développement de section à Fort de France en Martinique. Tchimbè raid, pa moli... (Bon courage)



JAMES SECURITE

Reprise de la section par notre ami Christophe BONNENFANT (06 22 33 12 95) fort de son expérience syndicale ELYTIS

ACTUALITÉ DES SECTIONS



GIPMPA (TOULOUSE)

Suite au départ en retraite de notre délégué Antoine VISENTIN, le flambeau est repris par CHEROUBAWAN Mouhamed Mustapha



ISOPRO

Avec la perte du « métro Marseillais » par Mondial Protection et sa reprise par la société ISOPRO, notre collègue Nour-edine BENTRARI intègre celle-ci et devient délégué syndical de cette nouvelle section.



MONDIAL PROTECTION

Suite à la reprise par Mondial Protection de l'hôpital Nord de Marseille notre collègue Cédric CAZZULO intègre la société et devient délégué syndical de cette nouvelle section. Ludovic SCHMITT quant à lui est désigné RSS sur Reuil Malmaison (92).



INTEGRAL SECURITY PROVINCE

Avec deux élus titulaires, la CFTC fait jeux égal avec la CGT pour la Délégation unique du personnel lors des dernières élections professionnelles du 23 avril 2012. Félicitations à Zine-edine BIBAH (délégué syndical) et son équipe.

ACTUALITÉ AÉROPORTUAIRE

LES AGENTS DE SÛRETÉ AÉROPORTUAIRE DOTÉS D'UN UNIFORME NATIONAL !

Avec l'article 5 du Décret n° 2012-832 du 29 juin 2012 relatif à la sûreté de l'aviation civile, les choses "promises" se concrétisent !



« Art. R. 213-5-2. - Durant l'exercice de leurs fonctions sur un aéroport, les personnes qui effectuent les tâches mentionnées aux points 11.2.3.1 à 11.2.3.5 et 11.2.3.7 de l'annexe au règlement (UE) n° 185/2010 de la Commission du 4 mars 2010 ainsi que les personnes réalisant l'encadrement sur poste de ces dernières portent l'uniforme dont les caractéristiques et les conditions de mise en œuvre sont fixées par arrêté du ministre chargé des transports. »

Il ne reste plus qu'à attendre l'arrêté du ministre chargé des transports pour voir à quoi va ressembler cet uniforme !

QUELS CHANGEMENTS DEPUIS LA GRÈVE DE DÉCEMBRE 2011 ?

A cette question, on serait bien aujourd'hui tenté de répondre « pas grand chose » car les conditions de travail des agents n'ont pour l'instant pas bougé d'un iota et le SESA (Syndicat employeur de la sûreté aéroportuaire) se moque de l'accord de fin de conflit dont il est pourtant signataire et ne respecte donc aucun des engagements qu'il a pourtant pris dans cet accord !

Pire, le SESA veut aujourd'hui revenir sur la part fixe de la prime individuelle de performance (500 €) et conditionnant celle-ci !

Devant tout ceci les donneurs d'ordre sont toujours aux abonnés absents, espérant peut-être une durée du statu quo en oubliant qu'ils sont assis sur le volcan des revendications exprimées par les salarié(e)s en décembre dernier et qu'un jour ou l'autre celui-ci se réactivera...



EN BREF

EN BREF

EN BREF

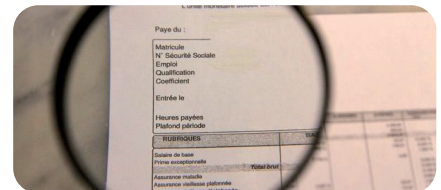


Neo Security : enquête sur les dérives de la direction



La brigade financière mène actuellement une enquête sur Jean-Michel HOURY, l'ex-PDG de Neo Security, pour "abus de biens sociaux". Une nouvelle sans grande surprise puisque les organisations syndicales ont régulièrement dénoncé le mode de gestion de l'entreprise et

notamment les salaires de la direction, les véhicules hauts de gamme tout cela malgré des difficultés financières sérieuses...



DIA : Hors la loi

Lors d'une grève chez « DIA » ex ED Discounter filiale de CARREFOUR, au dépôt d'Heudebouville près de Louviers (27), l'entreprise a fait appel à une société de Sécurité avec des conducteurs cynophiles pour empêcher l'accès au site aux grévistes. Le SNEPS CFTC dénonce l'utilisation illégale qui est faite des agents de sécurité cynophile.

Art. 4 de la loi de 1983 réglementant la profession : « Il est interdit aux entreprises exerçant les activités énumérées à l'article 1er et à l'article 2 et à leur personnel de s'immiscer ou d'intervenir à quelque moment et sous quelque forme que ce soit dans le déroulement d'un conflit du travail ou d'événements s'y rapportant. Il leur est également interdit de constituer des fichiers dans ce but.





LE SNEPS EN ACTION



MANIFESTATION GPIS-GIE



Les salarié(e)s de GPIS-GIE ont manifestés le lundi 25 juin devant le siège de leur entreprise avec pour revendication l'obtention d'une prime de pénibilité lié au port du gilet pare-balles (environ 8 kg) et leurs conditions de travail particulièrement difficiles liés notamment aux interventions dans certaines cités HLM sensibles.

Devant cette mobilisation importante, la direction de l'entreprise GPIS-GIE a convoqué notre délégué syndical, Arnaud LAMBERT pour une réunion de négociation au mois de septembre prochain.



MANIFESTATIONS NATIONALES RÉUSSIES EN MAI ET JUIN 2012



Le SNEPS/CFTC se félicite de la mobilisation de l'intersyndicale avec l'UNSA/FMPS qui a réuni plus de 150 collègues sur le parvis de la Défense les 3 mai et 13 juin derniers. Nous avons dénoncé devant les plus grands sites de La Défense l'exploitation au rabais dont sont victimes quotidiennement les

salarié(e)s des entreprises de sécurité et leurs conditions travail aussi désolantes que le sont leurs salaires !

Le combat continu en septembre ou nous appellerons à nouveau les salariés à nous rejoindre pour de prochaines journées d'action le 19 et 20 septembre. Les parcours et modalités seront communiqués sur notre site internet à la rentrée (<http://www.sneps-cftc.org>)



Retrouvez l'interview de Sébastien
(organisateur des manifestations nationales)

8 QUESTIONS

8 REPONSES



Sébastien LABIAUSSE - 39 ans

Secrétaire général adjoint du SNEPS-CFTC

Délégué syndical Central

Société SAMCIC

Tu milites depuis 2004. Qu'est-ce qui est à l'origine de ta motivation syndicale ?

Les carences que j'ai constatées dans le droit social dans notre branche d'activité. Pour exemple avant même d'être syndiqué j'avais un employeur qui me prétendait qu'il n'existait pas d'accord de reprise du personnel dans la sécurité ! (Rire)

Quels sont les thèmes qui te motivent particulièrement et pourquoi ?

La reconnaissance de la filière sécurité incendie et de même celle des agents de sécurité cynophile sont mes principaux sujets du moment mais je défends l'ensemble de la profession.

Quelles sont les dernières actions auxquelles tu as participé ?

Deux manifestations nationales en mai et juin avec le UNSA FMPS, une manifestation en fin juin avec les salariés de l'entreprise GPIS-GIE (voir page ci-contre)

Quelles étaient vos principales revendications ?

Les 2 manifestations nationales portaient sur les augmentations des salaires qui souffrent toujours d'une extrême faiblesse dans nos métiers, conditions de travail qui sont souvent déplorables (travail en extérieur, sur sites sensibles etc...) bien sûr la reconnaissance de la filière incendie. Pour GPIS-GIE : une prime de pénibilité et leurs conditions de travail.

Est-ce que ces manifestations avec l'UNSA de ces derniers mois peuvent aboutir à une coordination des luttes ?

Oui il faut savoir surpasser les difficultés qui peuvent parfois être rencontrées car il est nécessaire de lutter ensemble sur ces sujets de premières importances.

Quels sont les principaux obstacles à une telle manifestation ?

La mobilisation est difficile car beaucoup d'employés de la prévention sécurité sont malheureusement contraint de cumuler 2 emplois pour réussir à avoir un revenu décent ! Malgré cela certains collègues sont venus manifestés entre deux vacations de nuit, un grand bravo pour leur soutien.

Envisages-tu de mener d'autres actions dans un futur proche ?

Oui, en concertation avec les salariés nous avons décidé de deux nouvelles journées d'action le 19 et 20 septembre. Les parcours et modalités seront communiqués sur notre site internet à la rentrée (<http://www.sneps-cftc.org>)

Enfin, as-tu un conseil à donner aux salariés de la profession ?

Oui, vous êtes les acteurs de votre avenir dans la profession alors mobilisez-vous !



L'ANGOISSE DES SALARIÉS DE NEO SECURITY



Après un PSE en 2009, un plan de sauvegarde en 2011 et les ventes des activités Multiservice et sécurité mobile cette même année, Jean-Michel HOURY, PDG de NEO SECURITY a déclaré en mai dernier une cessation de paiement au tribunal de commerce de Paris.

Le 18 juin 2012 le tribunal de commerce de Paris a déclaré la liquidation judiciaire avec poursuite de l'activité jusqu'au 31 juillet 2012 et trois candidats repreneurs, FIDUCIAL, Group ALYAN, G4S (Pour un unique contrat) se sont fait connaître durant cette période auprès de l'administrateur judiciaire.



Group ALYAN s'est ensuite retiré et FIDUCIAL et G4S ne sont pas venues présenter leurs offres mais un nouveau repreneur potentiel s'est fait connaître courant juillet (SOFINORD).



Le 16 juillet 2012 lors d'une nouvelle audience, le tribunal de commerce de Paris a déclaré la poursuite de l'activité jusqu'au 4 août 2012 avec un nouveau délai pour les repreneurs fixé au 23 juillet 2012.

Suite aux propositions de FIDUCIAL, SOFINORD et G4S, le CCE s'est réuni le 24 juillet dernier pour recevoir le détail des offres de chacun des repreneurs et rendra son avis avant le 2 août, date de la nouvelle audience au tribunal de commerce de Paris.



A l'heure nous écrivons ces lignes, l'incertitude demeure donc quand a une éventuelle reprise de NEO SECURITY et à l'identité de son repreneur !

En espérant qu'un repreneur soit désigné par le tribunal de commerce de Paris, l'autre option de la liquidation judiciaire totale n'étant malheureusement pas à exclure, celui-ci ne reprendra dans tout les cas qu'une partie du personnel NEO SECURITY et dans des conditions bien différentes de celles qui étaient préalablement connues dans l'entreprise...



En effet, nous avons déjà eu échos par les repreneurs potentiel que l'ensemble des accords d'entreprise actuellement en vigueur seraient remis en question !

En dehors de ces changements pour les salariés qui resteront, les représentants du SNEPS CFTC suivront aussi les salariés dont les postes ne seront pas repris car malheureusement les propositions que nous pu déjà entrapercevoir font état d'une reprise maximum de 3130 salariés sur les 4800 salariés que comptent aujourd'hui l'entreprise.

Pour tous renseignements, vous pouvez contacter votre Délégué Syndical Central :

Bruno BRUN
06 03 30 92 33
bruno.brun@sneps-cftc.org



L'UTILISATION ABUSIVE DE LA CLAUSE DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE



Mon employeur a-t-il le droit de me changer de site sans mon accord parce que j'ai une clause de mobilité géographique dans mon contrat de travail ?

Oui mais la jurisprudence constante édictée par la Cour de Cassation précise que, malgré une clause de mobilité géographique contractuelle ou conventionnelle, l'employeur doit la mettre en œuvre dans des conditions de bonne foi c'est-à-dire pour des raisons objectives dictées par l'intérêt de l'entreprise et proportionnées à cet intérêt. (*Cassation Sociale du 9 mai 1990 N° de pourvoi : 87-40261, Cassation Sociale du 21 janvier 2009 N° de pourvoi : 07-43070.*)

Exemples de motif de mobilité valables : une suppression de poste ou une diminution de l'effectif.

Mon employeur a-t-il le droit d'utiliser la clause de mobilité géographique pour prononcer une mutation disciplinaire à mon égard ?

Oui mais l'usage d'une clause de mobilité géographique à des fins de sanction disciplinaire est jugée licite par la Cour de Cassation uniquement si l'employeur observe la règle de procédure disciplinaire en convoquant le salarié à un entretien préalable à sanction et si celui-ci est réellement fautif (*Cass. Soc. 25 novembre 1998, n°96-43460, Cassation Sociale du 26 décembre 2006 N° de pourvoi 05-44345 cas d'un d'Agent de sécurité*)

Mon employeur peut-il me licencier pour avoir refusé une mobilité géographique prévue dans mon contrat de travail ?

Oui mais le motif du licenciement ne doit être « une faute grave » (*Cassation Sociale du 19 octobre 2007 n° de pourvoi : 06-45239 cas d'un Chauffeur de poids lourd, Cassation Sociale du 26 décembre 2006 N° de pourvoi 05-44345 cas d'un d'Agent de sécurité.*)

Le licenciement est licite si son motif est pour « cause réelles et sérieuse » et que l'employeur verse au salarié les indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés. (*Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2010 n° de pourvoi : 08-44593, Arrêt du 4 février 2003 n°01-40476 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation*)

Note : les textes, conseils et références données ici ne dispense pas d'une consultation de notre service juridique ou de nos avocats, chaque contrat de travail étant différent et le droit en constante évolution !



INAPTTUDE ET RECLASSEMENT DES SALARIÉS

La visite de reprise prévue au code du travail a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié (article R 4624-21 et 22 du code du travail).

L'employeur doit prendre en considération les propositions de mesures individuelles (mutations, transformations de poste... justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé physique et mentale) préconisé par le médecin du travail (art. L 4624-1).

Il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat (art. 4121-1 et Cass.soc. 28/02/02, no 99 ~18.389). L'avis du médecin du travail s'impose à l'employeur et au salarié. En cas de désaccord, ils peuvent saisir l'inspecteur du travail qui prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. Les juges prud'homaux ne peuvent substituer leur appréciation à celle du médecin du travail (Cass.soc.10/11/09, n°08-42.674). Un arrêt récent vient d'énoncer que le salarié qui intente un recours contre l'avis d'inaptitude, n'a pas l'obligation d'informer son employeur (Cass.soc. 3/02/10, n°08-44.455). Ce dernier doit tenir compte des préconisations du médecin. S'il ne peut proposer de poste compatible, il doit solliciter à nouveau le médecin, attendre sa réponse et tenir compte des nouvelles préconisations dans ses propositions de reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement, il doit licencier le salarié (Cass.soc. 23/09/09, no 08-42.525). Le refus du salarié de reprendre le travail sur un poste incompatible avec les recommandations du médecin ne constitue pas une faute (Cass.soc. 23/09/09, no 08-42.629).

Enfin, lorsque le salarié soutient que son employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux préconisations du médecin, il appartient à l'employeur de justifier de l'adaptation du poste habituel ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible (Cass.soc. 14/10/09, no 08-42.878).

Note : les textes, conseils et références données ici ne dispense pas d'une consultation de notre service juridique ou de nos avocats, chaque contrat de travail étant différent et le droit en constante évolution !

ASSISTANCE JURIDIQUE



CONSEILLERS JURIDIQUES DU SNEPS

François TSANGAH



Président de la Commission Juridique

Défenseur auprès des Tribunaux

Pour prendre rendez-vous, merci d'appeler durant les permanences du service : mardi et vendredi de 16h à 18h

Tél : 01 53 11 09 19

Mail : frantsa@hotmail.fr

Patrice FAMIHOUA, membre de la Commission Juridique

Tel : 06 65 11 96 06

Julien BERNARD, membre de la Commission Juridique

Tel : 06 77 56 74 98 - Mail : bernardjulien20@hotmail.com

Djamel HELLA, membre de la Commission Juridique

Tel : 06 18 99 15 65 - Mail : djamel.hella@sneps-cftc.org



PERMANENCE JURIDIQUES DES AVOCATS

Chaque vendredi, nos avocats spécialistes du Droit du Travail et plus spécifiquement de la Convention Collective de notre secteur vous reçoivent dans nos locaux situés au 34 Quai de la Loire - 75019 Paris de 16H à 17H.

Maitre LEGAL : 2ème et 4ème vendredi de chaque mois

Maitre JONQUOIS : 1er et 3ème vendredi de chaque mois

Merci de vous inscrire impérativement auprès de la Commission Juridique (Patrice FAMIHOUA) avant de passer à la permanence juridique des avocats .

GRILLE DES SALAIRES

2008-2013



Catégories professionnelles	Coef	Base mensuelle 151,67 heures			
		Branche au 1er décembre 2008	Branche au 1er mars 2011 + 2,2 %	Branche au 1er janvier 2012 + 2 %	Branche au 1er janvier 2013 + 2 %
I. Agents d'exploitation					
Employés administratifs					
Techniciens					
Niveau 1					
Echelon 1					
Echelon 2					
Niveau 2					
Echelon 1					
Echelon 2	120	1 337,57	1 367,00	1 394,34	1 422,23
Niveau 3					
Echelon 1	130	1 375,16	1 405,41	1 433,52	1 462,19
Echelon 2	140	1 416,41	1 447,58	1 476,53	1 506,06
Echelon 3	150	1 469,38	1 501,71	1 531,75	1 562,38
Niveau 4					
Echelon 1	160	1 550,64	1 584,76	1 616,45	1 648,78
Echelon 2	175	1 676,71	1 713,60	1 747,87	1 782,83
Echelon 3	190	1 802,80	1 842,46	1 879,31	1 916,90
Niveau 5					
Echelon 1	210	1 971,36	2 014,73	2 055,03	2 096,13
Echelon 2	230	2 139,52	2 186,59	2 230,32	2 274,93
Echelon 3	250	2 307,69	2 358,46	2 405,63	2 453,74
II. Agents de maîtrise					
Niveau 1					
Echelon 1	150	1 609,89	1 645,31	1 678,22	1 711,78
Echelon 2	160	1 698,85	1 736,22	1 770,94	1 806,36
Echelon 3	170	1 787,59	1 826,92	1 863,46	1 900,73
Niveau 2					
Echelon 1	185	1 921,15	1 963,42	2 002,69	2 042,74
Echelon 2	200	2 054,38	2 099,58	2 141,57	2 184,40
Echelon 3	215	2 187,64	2 235,77	2 280,49	2 326,10
Niveau 3					
Echelon 1	235	2 365,42	2 417,46	2 465,81	2 515,13
Echelon 2	255	2 543,18	2 599,13	2 651,11	2 704,13
Echelon 3	275	2 720,94	2 780,80	2 836,42	2 893,14
III. Ingénieurs et cadres					
Position I	300	2 138,88	2 185,94	2 229,66	2 274,25
Position II - A	400	2 706,76	2 766,31	2 821,64	2 878,07
Position II - B	470	3 103,99	3 172,28	3 235,73	3 300,44
Position III - A	530	3 444,77	3 520,55	3 590,96	3 662,78
Position III - B	620	3 955,68	4 042,70	4 123,55	4 206,03
Position III - C	800	4 977,78	5 087,29	5 189,04	5 292,82

Indemnité de panier : Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant une durée minimale de travail de **6 heures** continues. Le montant est désormais fixé à **3,30 €** et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Sed neque eleifend ac vitae quam. Morbi in ipsum arcu. Quisque blandit mauris non urna convallis suscipit. Maecenas dictum urna ac...

Droit, DIF,
Art.L 215,
Juridique,
Congés

LE POINT SUR :

QUI EST CONCERNÉ ?

Chaque salarié qui a acquis sept heures de repos compensateur.

L'employeur doit régulièrement informer le salarié du nombre d'heures acquises, au moyen d'un document annexé au bulletin de paie. Dès que le crédit du salarié atteint 7 h, ce document signale à l'intéressé que son droit à repos est ouvert et qu'il doit prendre les heures qu'il a acquises dans les 2 mois.



QUAND PRENDRE LE REPOS COMPENSATEUR ?

Ce repos doit obligatoirement être pris par journée entière ou demi-journée dans un délai de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Cependant, si le salarié ne réclame pas le bénéfice de ses repos dans ce délai, il ne perd pas son droit aux repos. En effet, lorsque le salarié, informé de ses droits, n'a pas pris son repos dans le délai imparti, l'employeur est tenu de lui demander, dans un délai maximum d'un an après ouverture du droit, de prendre effectivement le repos (c. trav. art. D. 3121-10 modifié).



LE REPOS COMPENSATEUR

QUELLES FORMALITÉS EFFECTUER ?

Le salarié fait sa demande au moins une semaine à l'avance, en précisant la date et la durée du repos.

L'employeur doit lui répondre dans les 7 jours suivant la réception de la demande.

Il peut différer le repos, mais uniquement en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit consulter préalablement les délégués du personnel et proposer au salarié une autre date pour la prise du repos, à l'intérieur du délai de 2 mois.



Ce qui a changé !
Décrets d'application de la
LOI n° 2008-789 du 20 août 2008



Désormais, rien n'interdit de prendre ses repos compensateurs pendant l'été ou de les accoler aux congés payés annuels.

Le salarié qui dispose d'un reliquat de repos lors de son départ de l'entreprise a droit à une indemnité en espèces correspondant aux droits acquis.
(c. trav. art. D. 3121-14 modifié).

**AIRE DU REPOS
COMPENSATEUR**

Toutes les 7 H

CONTACT



l.adherent@sneps-cftc.org

Une question sur un sujet, une envie de proposer un article ou de témoigner, n'hésitez pas à nous adresser un mail.



www.sneps-cftc.org

Vous voulez obtenir les coordonnées de votre délégué, la rubrique **section** est faite pour vous. Une question technique, un problème ou un besoin urgent d'adhérer, ne cherchez plus et cliquez sur **contact**.



01 53 11 09 19

Vous n'avez pas trouvé l'information que vous cherchiez sur notre site internet. Les membres du SNEPS vous répondent de 9h à 17h du lundi au vendredi.



34, Quai de la Loire - 75019 PARIS

Envie de passer nous voir ? Nous vous accueillons sur rendez-vous du lundi au vendredi de 9h à 17h.

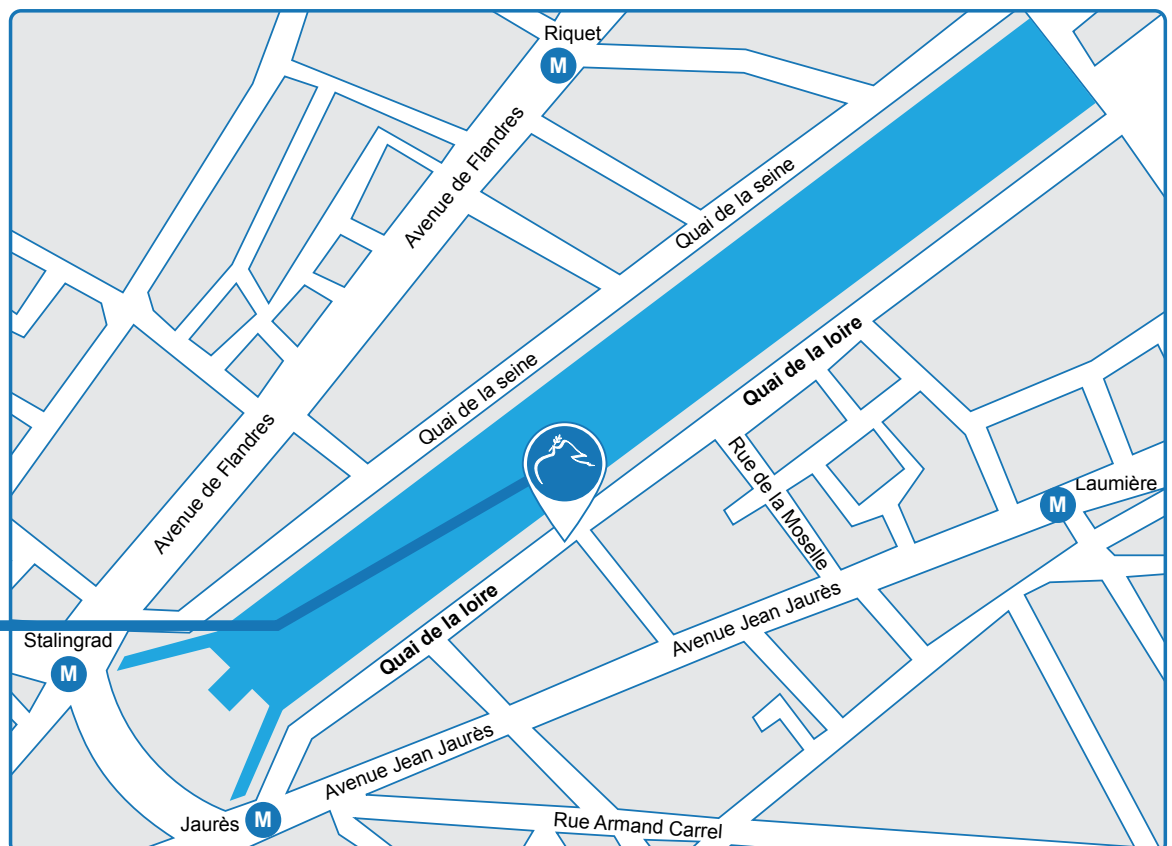
M

Lignes 2, 5, 7, 7bis

Stations

Stalingrad / Jaurès
Laumière / Riquet

SNEPS-CFTC



ADHÉRER AU SNEPS



Les avantages de l'adhésion au SNEPS

Le SNEPS a mis en place des permanences juridiques gratuites* qui sont tenues par deux avocats spécialisés dans le domaine du travail et surtout de la convention collective régissant notre profession (n°3196). Ils vous assistent dans vos démarches judiciaires, administratives et sociales.

Le SNEPS a son service juridique et les responsables de la commission juridique peuvent vous recevoir sur rendez-vous (*cf page 14*).

Le SNEPS a une convention avec un cabinet d'avocats avec des prix canons pour les adhérents en cas de dossier prud'homme (*le financement du dossier peut-être pris en charge par la MACIF*).

Le SNEPS met à votre disposition son site internet sur la profession (*www.sneps-cftc.org*) par le biais duquel vous pouvez aussi poser vos questions.

Le SNEPS vous envoie tous les trimestres le journal « L'Adhérent », spécialisé dans la profession.

Adhérents et militants CFTC sont protégés par la MACIF !



Protection Juridique vie professionnelle : Ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent CFTC lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une erreur, d'une négligence... dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative. Cette protection devrait être prise en charge par l'employeur ; c'est dans les faits rarement le cas !

Protection Juridique du contrat de travail : Il s'agit de garantir le soutien et la défense des adhérents, qui justifient de plus de deux années de cotisations, dans un litige qui pourrait les opposer à leur employeur : licenciement individuel ou mesure disciplinaire. Ce contrat prévoit la mise à disposition d'un avocat et la prise en charge des frais de justice.

Plateforme d'assistance juridique pour les litiges de votre vie privée : Des juristes experts sont à votre écoute pour répondre immédiatement par téléphone à toute question d'ordre privé : consommation, logement, fiscalité, loisirs, famille, voisinage... Pour les contacter : 02 51 86 61 09 (*Pensez à vous munir de votre code Inaric inscrit sur votre carte d'adhérent*)

Bulletin d'adhésion à remplir et à retourner au SNEPS-CFTC - 34 Quai de la Loire 75019 Paris

Je souhaite adhérer au SNEPS-CFTC

Nom :

Prénom :

Entreprise :

Site d'affectation :

Fonction :

Téléphone portable :

Adresse :

Date :

Signature :

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE