



Nancy, août 2010

Salariés Pas Esclaves !

1- Vous n'êtes pas à disposition de votre employeur 24h/24 ni 7j/7 !

En France, la durée légale du travail est de **35 heures**, soit par semaine, soit en moyenne à l'année. Au delà vous faites **des heures supplémentaires, elles doivent être payées ou récupérées avec les majorations correspondantes**. Les horaires doivent être **affichés** dans votre entreprise lorsqu'ils sont les mêmes pour tout le personnel et qu'ils sont strictement respectés. Dans le cas contraire, votre patron doit vous demander de noter vos heures d'arrivée et départ quotidiennes sur un document spécifique (informatique ou papier). **Ne signez jamais de document indiquant des horaires de travail fictifs : il s'agit d'un faux document !**

Il est important de savoir s'il existe, dans l'entreprise qui vous emploie, un accord de Réduction du Temps de Travail (RTT) : cet accord détermine les conditions de paiement ou de récupération des heures supplémentaires.

Attention : si vous faites des heures supplémentaires, vous n'avez pas le droit de travailler plus de 48 heures par semaine, sauf dérogation expresse de l'inspection du travail.

Même si vous travaillez avec des horaires variables, flexibles, ou si vous faites des heures supplémentaires, votre patron doit respecter votre **repos**. Entre le moment où vous quittez le travail le soir et celui où vous revenez travailler le lendemain matin, il doit s'écouler 11 heures minimum. C'est le **repos quotidien**. Toutes les semaines, vous devez avoir au moins un jour entier (24 heures) passé sans travailler. Ce jour est généralement donné le dimanche. C'est le **repos hebdomadaire**. Pendant la journée de travail, si vous devez rester plus de 6 heures à travailler, votre patron doit vous accorder une **pause** d'au moins 20 minutes dans la journée. Sur tous les temps de repos, il existe des règles qui dépendent des métiers. Vous pouvez vous renseigner auprès des délégués du personnel, du syndicat ou en consultant la convention collective.

Dans l'année, vous avez droit à des **congés payés**. Chaque mois travaillé ouvre droit à 2 jours et demi de congé. Vous devez prendre au minimum deux semaines consécutives entre le 1^{er} mai et le 30 octobre de chaque année. L'employeur doit alors avoir votre accord express. En principe, le congé principal est d'une durée maximale de 24 jours. S'il vous reste 6 jours de congés payés à prendre à compter du 1^{er} novembre (hors cinquième semaine), vous avez le droit à deux jours de congés payés supplémentaires appelés jours de fractionnement. Attention, si les jours de congé ne sont pas pris avant la fin de la période de référence (1^{er} mai – 31 juin année N+1), ils sont perdus.

2- Vous devez être payé !

Chaque heure que vous travaillez doit être payée, au moins au **SMIC horaire**, qui est le salaire minimum en France. Chaque métier a sa **Convention Collective** : souvent elle fixe un taux horaire minimum supérieur au SMIC en fonction des tâches réalisées. Il est important de vérifier si la classification indiquée sur votre bulletin de salaire correspond aux tâches que vous réalisez effectivement.

Tous les mois, l'employeur doit vous remettre une **fiche de paie**. **Sur une fiche de paie, il doit y avoir** : le nom, l'adresse, le numéro d'immatriculation de l'entreprise, et la convention collective qui s'applique ; les heures effectuées (heures normales et heures supplémentaires), avec les dates ; le salaire "brut" (c'est-à-dire avec les cotisations) et le salaire "net" (ce qui vous est versé au début du mois)

3- Votre employeur ne doit pas vous mettre en danger !

Il ne peut pas vous mettre en danger en vous exposant à un risque immédiat ou différé pour votre santé. Le code du travail énumère beaucoup de risques auxquels il est interdit d'exposer les salariés sans protection : les produits chimiques, les machines dangereuses, le travail en hauteur...

Les travailleurs ont le droit de refuser de faire un travail en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé : vous exercez alors votre droit de retrait (article L.4131-1 du Code du travail) En cas de doute sur la notion de danger grave ou imminent, contactez l'inspection du travail ou votre syndicat. L'employeur n'a pas le droit de prendre de sanction lors de l'exercice de ce droit (article L.4131-3 du Code du travail)

Si vous avez un accident au travail, l'employeur doit le déclarer. Il doit le faire avant 48 heures écoulées. S'il refuse, vous pouvez déclarer vous-même cet accident auprès du centre de Sécurité Sociale près de chez vous. Si vous êtes accidenté, ou si vous tombez malade à cause du travail, la Sécurité Sociale verse une indemnité pour les jours pendant lesquels vous ne pouvez pas travailler. Ce sont les **Indemnités Journalières de Sécurité Sociale**. Certaines conventions collectives prévoient également un maintien de salaire à verser par l'employeur. Vous pouvez consulter la convention collective au sein de votre établissement ou sur le site internet www.legifrance.gouv.fr

4- Vous ne pouvez pas être « viré » du jour au lendemain !

Avant de vous licencier, l'employeur doit vous convoquer individuellement à un **entretien préalable** par une **lettre recommandée** avec accusé de réception. Il est déconseillé d'accepter de signer et de prendre une lettre remise de la main à la main. Ce courrier doit dire qu'il s'agit d'un licenciement, et doit préciser que vous pouvez être accompagné(e) soit par une personne de l'entreprise soit, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié. Vous avez 5 jours (hors week-end) pour vous préparer à l'entretien.

Faites-vous toujours accompagner lors de l'entretien : il ne faut jamais y aller sans un témoin qui devra établir un compte rendu écrit. Au cours de l'entretien, l'employeur devra vous expliquer les raisons de votre licenciement, et vous devez pouvoir vous défendre. Ce n'est qu'après l'entretien qu'il pourra vous envoyer votre **lettre de licenciement**, qui devra rappeler les motifs du licenciement.

Il devra vous payer votre **préavis**, les **congés payés** que vous n'avez pas pris au moment de votre licenciement et **l'indemnité de licenciement**, tout cela calculé selon votre ancienneté dans l'entreprise.

Il existe plusieurs motifs de licenciement : économique, personnel, pour faute simple, pour faute grave (impossibilité de maintenir le contrat de travail : perte indemnité de préavis), pour faute lourde (volonté de nuire à l'entreprise : ni indemnités de congés payés, ni indemnité de préavis). En cas de litige sur le motif de licenciement : demandez conseil au syndicat ou à l'inspection du travail.

5- Même précaire, vous avez des droits !

En cas de doutes sur le contrat précaire conclu (saisonnier, pour remplacer un salarié absent ou pour surcroît d'activité), renseignez vous auprès du syndicat ou de l'inspection du travail.

Il n'est pas normal de vous proposer un contrat précaire en même temps qu'une promesse d'embauche en CDI dans quelques mois. Il est interdit de recourir à un CDD en guise de période d'essai.

Il n'est pas normal de rester plus de 18 mois en contrat précaire sur un même poste dans une même entreprise (sauf en cas de remplacement d'un salarié absent)