

LIVRET D'ACCUEIL ET D'INFORMATION

Salarié(e)s d'entreprises sous-traitantes françaises et étrangères

*Ce que vous
devez savoir...*

Connaître vos droits
en matière de :

- salaires, contrat de travail,
- conditions de travail,
- prévention, sécurité,
- droits syndicaux...

la
cgt

263, RUE DE PARIS 93516 MONTREUIL
ESPACE REVENDICATIF - SEPTEMBRE 2006

S O M M A I R E

Rappel du droit français 4

Salariés étrangers détachés en France 5

La hiérarchie des normes 6

- le code du travail
- la convention collective
- les accords d'entreprises

Le contrat de travail 7

- mentions obligatoires au contrat de travail
- la période d'essai
- entretien préalable au licenciement

La durée du travail 8

- durée légale du travail
- temps de travail effectif
- les heures supplémentaires
- le contingent annuel d'heures supplémentaires
- les majorations
- l'attribution obligatoire du repos compensateur
- durée maximale du travail

La rémunération 10

- le salaire
- jours fériés
- les indemnités de déplacement

Le bulletin de paie 12

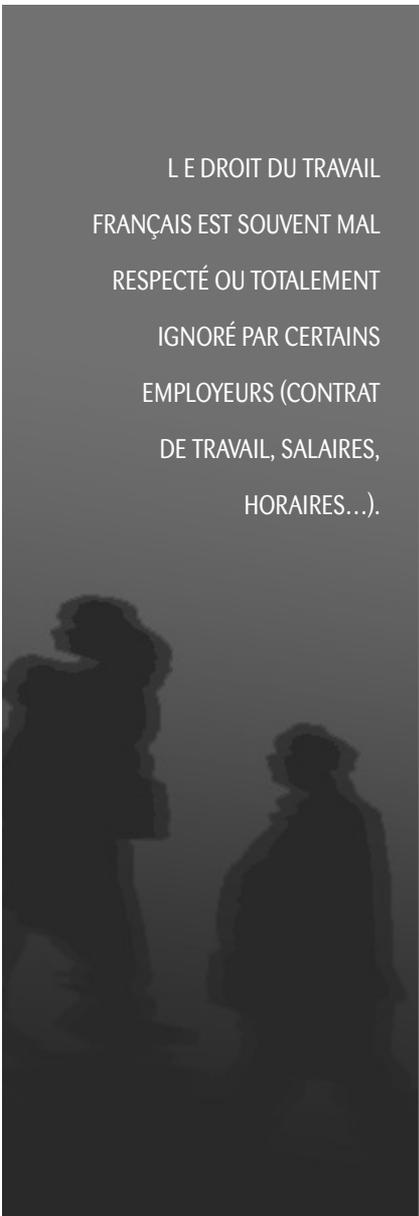
La prévention et la sécurité 13

- la visite médicale obligatoire
- accident du travail

La représentation des salariés 14

- les délégués du personnel
- le comité d'entreprise
- le comité hygiène et sécurité
- le délégué syndical





LE DROIT DU TRAVAIL
FRANÇAIS EST SOUVENT MAL
RESPECTÉ OU TOTALEMENT
IGNORÉ PAR CERTAINS
EMPLOYEURS (CONTRAT
DE TRAVAIL, SALAIRES,
HORAIRES...).

L'ADHÉSION DE NOUVEAUX PAYS
À LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE OUVRE
LES FRONTIÈRES À DE NOMBREUX
SALARIÉS VENANT EXERCER DES
PRESTATIONS EN FRANCE.

LE DÉVELOPPEMENT DE LA SOUS-
TRAITANCE EN CASCADE REND DE PLUS
EN PLUS OPAQUE LES RESPONSABILITÉS
SOCIALES DES EMPLOYEURS
ACCENTUANT UN NON RESPECT DU
DROIT DU TRAVAIL POUR DE NOMBREUX
SALARIÉS FRANÇAIS ET ÉTRANGERS.
PAR CE LIVRET LA CGT, SES ORGANISA-
TIONS VOUS INFORMENT DE VOS DROITS,
ET SONT À VOTRE DISPOSITION POUR
VOUS RENCONTRER, VOUS INFORMER,
VOUS DÉFENDRE.

Le droit social français est applicable pour tout salarié de la communauté européenne ou extra communautaire avec ou sans titre de travail.

Rappel du droit français

Détachement transnational de travailleurs. **Code du travail L. 342.1 et suivants. Directive européenne 16.12.1996**

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national s'il existe un contrat de travail et que la relation du travail subsiste pendant la période de détachement.

Les salariés sont soumis aux mêmes dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles applicables aux salariés employés de la même branche d'activité, en matière de libertés individuelles et collectives (droit de grève), durée du travail, repos compensateur, congés, salaire, heures supplémentaires, travail temporaire, hygiène et sécurité.

Si la durée de détachement est supérieure à 1 mois, le salarié bénéficie d'un service de santé au travail.

Salariés étrangers détachés en France

Sous-traitance

Opération par laquelle un entrepreneur confie, par un sous-traité et sous sa responsabilité à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie du marché public conclu avec le maître d'ouvrage.

(loi 31.12.75)

Solidarité financière

En cas de défaillance, le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage peut être mis en cause au titre de la solidarité financière. L'employeur doit payer les salariés et cotisations sociales.

Le salarié peut obtenir une indemnité légale à six mois de salaire.

(L.324-II-I Code du travail)

Intérim

Les intérimaires bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Le travail dissimulé

C'est le fait de ne pas déclarer :

- une activité, un salarié
- ou de ne déclarer qu'une partie des heures effectuées.

Sont passibles de sanctions :

l'employeur, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre, qui a fait appel sciemment à une personne exerçant le travail dissimulé.

Hiérarchie des normes

Le Code du Travail

Il règlemente d'une manière générale les relations entre les salariés et les employeurs. Il représente le minimum social.

La Convention Collective et les accords de branche

Ils complètent le Code du Travail. C'est le fruit d'une négociation entre représentants des employeurs et représentants des salariés en vue d'adapter à un secteur professionnel, voire d'améliorer, les dispositions du Code du Travail. Il en existe plusieurs sur le site en fonction du secteur d'activité dont dépend chaque entreprise.

 **savoir** : *la Convention Collective applicable dans l'entreprise ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail.*

Les accords d'entreprise

Ils sont négociés entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux.

Ils améliorent au sein de l'entreprise les règles sociales définies par la loi et la Convention Collective. Cependant depuis la loi du 4 mai 2004 les accords d'entreprises peuvent déroger (dans un sens moins favorable aux salariés) sur certains sujets aux accords de branche.



Contrat de travail

Il fixe, dans le cadre de la Convention Collective applicable, les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution du travail d'un salarié dans une entreprise donnée.

Le Contrat de travail ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail et de la Convention Collective. Il doit être signé par l'employeur et le salarié.

Le Contrat de travail doit être rédigé en français et dans le respect de la législation française.

Les salariés non français déplacés dans le cadre d'un marché de sous-traitance doivent être en possession d'un contrat de travail rédigé en français et dans la langue d'origine.

Mentions obligatoires au contrat de travail

Le Code du Travail et les Conventions Collectives prévoient des mentions obligatoires différentes selon le type de contrat de travail, la classification du salarié et les conditions d'embauche.

La période d'essai

La période d'essai permet au salarié de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose.

Pendant cette période, le salarié et l'employeur peuvent se séparer à tout moment sous réserve de respecter le préavis conventionnel dont la durée varie en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du salarié et du type de contrat de travail.

Entretien préalable au licenciement

En cas de licenciement et en l'absence d'instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement peut se faire assister pendant l'entretien d'un conseiller extérieur figurant sur la liste des conseillers mise à disposition par la Préfecture.

Durée du travail

Durée légale du travail

La loi fixe la durée légale de travail à 35 heures hebdomadaires, ou 1 600 heures en cas d'horaire annualisé. La durée légale du travail peut être différente de l'horaire effectif en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

Temps de travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail accomplie au delà de 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures en cas d'horaire annualisé. Le paiement des heures supplémentaires est assorti de majorations dont le taux est fixé par le Code du Travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque année par les salariés ne peut pas dépasser un maximum appelé « contingent annuel d'heures supplémentaires ». C'est le Code du Travail ou les Conventions Collectives qui fixent le nombre d'heures contenu dans ce contingent.

Les contingents annuels d'heures supplémentaires ne peuvent être dépassés qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail. Les instances représentatives du personnel doivent être obligatoirement consultées.

Les majorations

Les majorations pour heure supplémentaire sont différentes selon la taille de l'entreprise.

Elles sont de 10 % pour les entreprises de –10 salariés.

Pour les autres :

- 25 % à partir de la 36^{ème} heure,
- 50 % à partir de la 43^{ème} heure.

L'attribution obligatoire du repos compensateur

Un système de repos compensateur permettant la récupération de tout ou partie du temps de travail s'applique aux heures effectuées exceptionnellement au-delà du contingent annuel sur avis conforme de l'Inspection du Travail et/ou au-delà de 41 heures hebdomadaires pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Durée maximale du travail

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'Inspection du Travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

- La durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures,
- La durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures,
- La durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 46 heures.



***savoir** : la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.*

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives (se reporter à la convention collective pour certaines dérogations).

Rémunération

La rémunération mensuelle comprend le salaire correspondant à la durée du travail, éventuellement augmenté d'heures supplémentaires, ou diminué d'heures non travaillées. Certaines d'entre elles font l'objet d'indemnités spécifiques : congés payés, maladie, intempéries, etc. Le total constitue la rémunération brute à laquelle s'ajoutent souvent diverses primes et indemnités.

Le salaire

SALAIRE CONVENTIONNEL DE BASE

Pour chaque coefficient il existe une rémunération minimale fixée conventionnellement.

Aucune rémunération ne doit être inférieure à ces minima fixés conventionnellement ni au Smic (8,27 euros au 1^{er} juillet 2006) en vigueur lors de la conclusion du contrat de travail, mais elle peut être supérieure.



savoir : le salaire conventionnel de base exprime une valeur mensuelle pour 151,67 heures de travail (horaire mensuel correspondant à 35 heures hebdomadaires).

Jours fériés, absences pour événements familiaux

Voir le Code du travail, les conventions collectives et accords d'entreprise.

Les indemnités de déplacements

Les Conventions Collectives et certains accords d'entreprise prévoient une indemnisation des déplacements. Ces indemnités sont fixées différemment selon qu'il s'agit d'ouvriers, d'ETAM ou cadres et ingénieurs.

Pour les salariés non sédentaires qui, compte tenu des moyens de transport en commun utilisables, ne peuvent pas regagner chaque soir le lieu effectif de sa résidence, il existe des **indemnités de grand déplacement**.

Ces indemnités correspondent aux dépenses journalières normales qu'engage l'ouvrier déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé :

- Le coût d'un second logement pour l'intéressé
- Les dépenses de nourriture qu'il vive à l'hôtel ou chez des particuliers
- Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer.

Bulletin de paie

La réglementation relative au bulletin de paie s'applique à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat.

Doit obligatoirement y figurer :

- La Convention Collective applicable à l'entreprise
- Le Salaire horaire de base
- Le nombre d'heures effectuées pour la période
- Le nombre des heures supplémentaires effectuées et leur majoration
- Le repos compensateur si heures supplémentaires effectuées
- Les primes et les indemnités versées par l'entreprise
- Les cotisations patronales et salariales
- Le nombre de jours de congés acquis depuis le début de la période d'acquisition des droits (du 1^{er} avril au 31 mars)
- Le nombre de jours de congés ouvrables pris depuis le dernier 1^{er} mai
- Le nombre de jours de congés ouvrables restant à prendre avant le 1^{er} mai suivant
- L'indemnité de fin de mission (intérimaires)



savoir : le bulletin de salaire doit être conservé sans limitation de durée, il peut servir pour faire valoir vos droits en cas de litige avec l'employeur, pour le calcul de vos points retraite,...

Prévention et sécurité

L'affaire de tous

La loi précise qu'il est de la responsabilité de tous (employeur, salarié) de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles de ses collègues de travail.

Le salarié doit impérativement et ce, de façon non limitative :

- Signaler sans délai à sa hiérarchie et aux représentants du personnel l'existence de tout danger grave ou imminent et exercer son droit de retrait (les heures doivent être rémunérées),
- Respecter toutes les règles et consignes de sécurité reçues,
- Utiliser tous les équipements de protection individuels et collectifs mis à sa disposition,
- Refuser tout travail pour lequel il n'aurait ni habilitation (ex : habilitation électrique pour travailler dans un local haute tension, conduite d'engins type nacelles, chariots élévateurs, etc.),
- Remplacer les équipements de protection individuel et collectifs inutilisables ou détériorés,
- Planifier la Prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation et les conditions de travail.

L'employeur a le devoir de faire passer la visite médicale à son personnel. Le temps passé à la visite médicale de la Médecine du Travail est payé et considéré comme temps de travail.

La visite médicale est obligatoire :

- lors de l'embauche, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai
- une fois par 24 mois (deux fois par an pour le personnel à risque, exemple : les soudeurs)
- lors de la reprise après un arrêt de travail, sous conditions.

Accident du travail

Tout AT doit être signalé et répertorié à l'infirmerie.

Représentation des salariés dans l'entreprise

La représentation du personnel s'exerce à travers des membres élus au sein de l'entreprise. L'adhésion au syndicat de son choix et l'exercice d'un mandat syndical sont des libertés publiques, reconnues par la Constitution, qui font l'objet d'une protection par la loi dans toutes les entreprises.

Les instances représentatives du personnel (IRP) et droit syndical

Les Délégués du Personnel (DP)

Ils ont un rôle d'information et de conseil auprès des salariés. Ils interviennent en cas de réclamations concernant notamment les salaires, les conditions de travail, les horaires, les congés payés...

Le Comité d'Entreprise (CE)

Les élus sont consultés avant toute décision importante relative au fonctionnement économique de l'entreprise, aux conditions de travail, à la durée du travail, à la formation professionnelle, à l'organisation du travail et aux techniques de production...

Il assure un rôle en matière de gestion des œuvres sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Il traite de tout ce qui touche à la santé au travail, et intervient en cas d'accident du travail, d'inaptitude ou de reclassement.

Le Délégué Syndical (DS)

C'est le salarié, représentant du syndicat qui est habilité à négocier et à signer des accords dans l'entreprise :

- revalorisation des salaires,
- réduction du temps de travail,
- accords de participation...





Pourquoi se syndiquer ?

- C'est se donner les moyens de se défendre et faire valoir ses droits individuels et collectivement
- Avoir accès auprès des organisations de la Cgt des informations sur sa feuille de paie, sa convention collective, ses services juridiques
- Si nécessaire se défendre auprès des tribunaux.

J'É ME SYNDIQUE...

Nom..... Prénom.....

Profession

Entreprise

Adresse

.....

*A envoyer ou à remettre au délégué syndical
de votre entreprise, à vos interlocuteurs locaux.*



263, RUE DE PARIS 93516 MONTREUIL
ESPACE REVENDICATIF - SEPTEMBRE 2006