

Livret d'accueil et d'information

Salariés de la production agricole
saisonniers et permanents



*ce que vous
devez savoir...*

**Connaître et défendre
vos droits**

la
cgt

263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
Espace Revendicatif - septembre 2006

1 million de salariés travaillent dans la production agricole française. Pour plus de 80 %, les contrats proposés sont précaires (saisonniers, temporaires, ...). 173 000 salariés sont permanents parmi lesquels un tiers n'est pas à temps complet.

Ce livret Cgt est destiné à vous donner des adresses utiles, à vous renseigner sur quelques-uns de vos droits les plus élémentaires, mais aussi vous faire connaître nos propositions et revendications Cgt.

Seul face à l'employeur, un salarié agricole est souvent pieds et mains liés au bon vouloir patronal.

La façon la plus efficace de se défendre, de faire respecter ses droits, reste le fait de se syndiquer, de s'unir pour être plus forts pour agir pour ses revendications. C'est ce que vous propose la Cgt.

Alors, contactez-nous et on en discute.

Le Cdi : contrat à durée indéterminée

Le Cdi ou Contrat à durée indéterminée est le contrat « normal » de l'exercice d'un emploi. S'il n'a pas été rédigé de contrat de travail, celui-ci est réputé être à durée indéterminée.

Le Cdi peut comprendre une période d'essai. Celle-ci doit être prévue par le contrat de travail ou la convention collective. Il ne peut être rompu par l'employeur qu'à certaines conditions qu'il doit justifier suivant le motif du licenciement (économique, faute grave...), le salarié peut avoir droit à des indemnités chiffrées.

Le Cne (contrat nouvelle embauche) est réservé aux entreprises de moins de vingt salariés. Il est interdit d'embaucher en Cne pour des travaux saisonniers.

Ce contrat est soumis à des règles particulières pendant une durée de deux ans en ce qui concerne les règles de licenciement. Pendant cette période, l'employeur n'est pas obligé de faire connaître le motif du licenciement. **Cela ne signifie pas que le licenciement peut être sans motif ou pour un motif illégal.**

La Cgt lutte pour la suppression de ce contrat et vous invite à la contacter en cas de licenciement pour tenter une action devant les Prud'hommes.

Soucieuse de la sécurisation du salarié, la Cgt est évidemment favorable au Contrat à durée indéterminée qui doit rester la norme. Elle s'est opposée avec succès aux tentatives de déréglementations type Cpe (Contrat première embauche) et s'oppose toujours au Cne (Contrat nouvelle embauche).

Le travail saisonnier

Le Code du travail ne prévoit pas de contrat de travail spécifique aux travaux saisonniers.

Ainsi, ces travaux peuvent être effectués dans le cadre :

- de contrats de travail temporaire,
- de contrat de travail intermittent,
- de contrats de travail à durée déterminée.

La durée du contrat saisonnier doit, en principe, être conclue pour une période inférieure à l'année et **ne doit pas dépasser huit mois** pour conserver un caractère saisonnier.

L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur.

Tout contrat à durée déterminée (le Cdd) doit être obligatoirement écrit, au plus tard, dans les deux jours qui suivent l'embauche.

Votre contrat établi doit indiquer :

- votre nom, qualification, rémunération ;

- le salaire et ses composantes (primes - logements - avantages en nature) ;
- le lieu de travail ; l'horaire de travail ; la tâche à effectuer ;
- l'entreprise pour laquelle vous travaillez ;
- la Convention collective applicable. (article L 122- 3-1 du Code du travail).

Le contrat de travail peut comporter **une période d'essai** qui ne peut dépasser un jour par semaine d'emploi prévu. La période d'essai est limitée à deux semaines lorsque la durée initialement prévue est inférieure à six mois et à un mois lorsque cette dernière est supérieure à six mois. **Pendant cette période, le contrat peut être rompu par l'employeur et par le salarié.**

Le Cdd ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (article L 122- 3- 8 du Code du travail).

Particularités des contrats saisonniers

Saisonniers, vos droits sont identiques à ceux des salariés permanents. Cependant, il existe certaines spécificités :

- la reconduction du contrat saisonnier peut être prévue dans la Convention collective de l'entreprise ou dans votre contrat de travail lui-même. Il s'agit uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. Elle ne crée pas d'obligation pour le salarié (art. L. 122.3.15 du Code du travail) ;
- le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité. Par contre, vous touchez une indemnité de congés payés équivalente au prorata du temps travaillé sur la base de deux jours et demi par mois ;
- titulaire d'un contrat de travail saisonnier, vous avez le droit de faire inscrire vos enfants dans une école de la commune du lieu de résidence temporaire ou de travail (*L. 131-5 du Code de l'Éducation*) ;
- calcul de l'ancienneté : les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées pour le calcul de l'ancienneté (*art. 52 ; C. trav. art. L. 122-3-15 et suivant les Conventions collectives*).

Vous pouvez demander la conversion de vos droits à repos compensateur en indemnité quand vous avez effectué des heures supplémentaires (*Art. 53 ; C. trav., Art. L. 212-5-1, C. rur., art. L. 713-9*).

Le contrat « vendanges »

Ce type de contrat, spécifique à quelques professions agricoles et largement dérogoire à la loi, aggrave les conditions de l'embauche :

- il doit donc être exclusivement réservé pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel ;
- sa durée est limitée à un mois. Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs. Le contrat peut être conclu avec un terme précis ou mentionné qu'il s'achèvera à la fin des vendanges ;
- un même salarié peut conclure - avec le même employeur ou des employeurs différents - plusieurs contrats vendanges successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois au cours de l'année civile ;
- tous les salariés, y compris les salariés en congés payés et les fonctionnaires, peuvent être embauchés par le biais du contrat vendanges.

Attention : à vérifier sur votre bulletin de paie : le contrat vendanges est assorti d'une exonération de **la part salariale** des cotisations maladie et vieillesse. Les autres charges (cotisations d'assurance-chômage, Csg, ...) restent dues.

Les tarifs sont différents suivant les départements : pensez à consulter votre Convention collective !

La convention collective

Les conventions collectives de travail ont pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée. La Convention collective s'impose à tous les employeurs et salariés entrant dans son champ d'application.

Selon les branches d'activité, les conventions collectives sont nationales, régionales ou départementales.

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend.

La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

L'employeur doit :

- tenir la convention collective à la disposition du ou des salariés,
- afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la Convention collective applicable dans l'entreprise et l'endroit où elle peut être consultée par les salariés de l'entreprise.

Comment peut-on se procurer la convention collective ?

Vous pouvez par ailleurs vous la procurer auprès de la Cgt ou de l'Inspection du Travail en Agriculture Itepsa (coordonnées

sur la fiche Contacts utiles) ou sur Internet <http://www.legi-france.gouv.fr/>.

Les classifications des emplois en agriculture sont négociées par Convention collective sur la base d'un accord national signé en 1992 comportant quatre niveaux et huit échelons.

Cet accord peut être intégré à la Convention collective ou disponible auprès de l'inspection du travail.

Ces grilles de classifications comportent les salaires correspondants aux différents niveaux et échelons.

Du fait de situations particulières à la production agricole, la quasi-totalité des ouvriers agricoles n'ont jamais bénéficié des acquis sociaux liés à l'existence des Comités d'entreprises. La Cgt a toujours revendiqué l'élargissement de ces droits, essentiellement dans leurs dimensions « Œuvres sociales ».

La loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 prévoit dans son article 42 la mise en place de Comités des activités sociales et culturelles (Casc) pour répondre à cette aspiration légitime. C'est une avancée importante obtenue, avant tout, par les interventions de la Cgt. Ce dispositif permet théoriquement aux ouvriers agricoles de bénéficier de ces droits. Ces dispositions sont intégrées dans le Code rural.

La Cgt revendique l'application immédiate de la loi et l'ouverture de négociations permettant leur mise en place.

Salaire et bulletin de paie

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic ni à ce que prévoit la convention collective

Il doit correspondre à votre classification et intégrer les avantages auquel vous avez droit dans certaines situations (prime d'ancienneté, indemnités, prime de panier...)

Travail à la tâche

Dans certains secteurs agricoles se pratique parfois le paiement à la tâche ou le paiement à la quantité de travail effectué.

Cette pratique est généralement la cause de l'aggravation des conditions de travail par l'augmentation des cadences, de la pénibilité et de la durée du travail. Les rémunérations pratiquées sont très souvent inférieures au Smic horaire malgré l'obligation faite aux employeurs de respecter celui-ci.

La Cgt revendique l'interdiction de ce type de rémunération.

Toutefois les rémunérations pratiquées dépendent de négociations, modifiées chaque année et varient suivant les départements : pensez à en vérifier le montant auprès de la Cgt !

Le bulletin de paie est obligatoire et doit comprendre un certain nombre d'informations :

- le code Ape (identification du secteur d'activité de l'entreprise) ;
- la convention collective ;
- la classification qui doit correspondre au travail effectué ;
- l'ensemble des heures effectuées pendant la période, y compris les heures supplémentaires et les primes ;
- les cotisations salariales et patronales ;
- le salaire net.

L'acceptation d'un bulletin de paie sans contestation ni réserve ne vous empêche pas de contester par la suite les salaires perçus. Les réclamations concernant les salaires peuvent être faites pendant cinq ans.

Au 1^{er} juillet 2006, le Smic horaire est fixé à 8,27 euros.

Tesa : Titre emploi simplifié en agriculture

Les employeurs du secteur agricole peuvent utiliser le Tesa pour tous les cas de recours au contrat à durée déterminée dans la limite de trois mois.

Fait pour simplifier les formalités d'embauche, les mentions à préciser obligatoirement sont les mêmes que pour les contrats de travail et bulletin de paie classiques.

Un certain nombre de formulaires doivent vous être remis :

- le formulaire Dpe (déclaration préalable d'embauche) doit être remis lors de l'embauche. Il vous sert de contrat de travail ;
- une note d'information comportant le détail des cotisations salariales ;
- le formulaire Bulletin de salaire. Il a valeur de bulletin de paie et doit vous être remis à chaque fin de période de paie ;
- une attestation Assedic doit vous être remise en fin de contrat.

Présenté comme un dispositif permettant de lutter contre le travail dissimulé, ce Tesa n'y contribue en rien. Il permet en fait de transférer sur la Msa les formalités d'embauche que doit remplir l'employeur.

La Cgt revendique :

- ce dispositif ne doit pas être utilisé au-delà d'un contrat de vingt jours et doit être sans possibilité de reconduction ;
- il ne doit être autorisé que pour des travaux typiquement saisonniers dont la liste très limitative doit être établie ;
- il ne doit concerner que les exploitations agricoles confrontées momentanément à un surcroît important d'embauches.

Votre protection sociale : la Mutualité sociale agricole

Dès que vous travaillez dans le secteur agricole, vous êtes affiliés à la Mutualité sociale agricole. L'employeur a l'obligation de vous déclarer avant l'embauche.

La Msa recouvre toutes les prestations : Maladie, Maternité Accident du travail, mais aussi : Famille et Action sociale.

Saisonniers, vos droits sont ceux des salariés permanents. N'hésitez pas à vous renseigner pour pouvoir bénéficier de toutes les prestations ! Adressez-vous à la Msa pour tout renseignement.

En cas de problème, la Cgt a des élus dans la plupart des cantons et conseils d'administration. Ils peuvent vous aider ! Contacter votre union départementale Cgt pour les joindre.

Protection sociale complémentaire

Elle est souvent prévue dans la convention collective, pensez à vérifier.

En cas de litiges

En cas de désaccord avec une décision de la Msa, vous devez saisir la commission de recours à l'amiable de la Msa.

Si vous n'avez pas de réponse ou qu'elle ne vous convient pas, vous devez saisir le Tass (tribunal des affaires sociales).

La procédure est gratuite et sans frais. Le recours a un avocat n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent comparaître personnellement, être assistées ou représentées.

La Cgt peut vous aider à préparer votre demande et, si besoin, vous assister.

Santé - Sécurité

Compte tenu de l'éclatement du salariat en agriculture, les obligations faites aux employeurs concernant les questions de santé et sécurité sont peu respectées. C'est notamment le cas pour :

- la fourniture d'équipement de protection adapté lors de l'utilisation des produits phytosanitaires ;
- la fourniture d'équipement de sécurité : gants, chaussures, bottes... ;
- la fourniture d'habits de pluie ;
- la mise à conformité des bâtiments et des matériels.

De façon à faire respecter les obligations faites aux employeurs, la Cgt revendique que les Cphsct (Commission paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) départementales soient véritablement rendues obligatoires et qu'elles soient installées dans tous les départements. Qu'elles soient dotées de moyens de fonctionnement adaptés à leurs missions, que leurs prérogatives soient identiques à celles prévues par le Code du travail pour les Chsct.

Accident de travail, accident de trajet

Informez votre employeur dans les 24 h.

L'employeur doit vous remettre une feuille d'accident. Cela vous permet de vous faire soigner sans faire l'avance des frais.

Indemnisation

Le jour de l'accident doit être payé par l'employeur. Ensuite, la Msa versera 90 % du salaire journalier de base.

Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident, si vous craignez ne pas avoir été déclaré : adressez-vous immédiatement à la Msa.

Temps de travail

Le temps de travail en agriculture est régi par un accord national du 23 décembre 1981 ainsi que par ses avenants. Cet accord et ses avenants sont très largement repris dans les Conventions collectives départementales ou régionales. La Cgt n'est pas signataire de cet accord qui permet des durées de travail excessives.

Votre employeur peut exiger de vous :

- des durées maximales quotidiennes de dix heures ;
- des durées hebdomadaires de 48 heures ;

(toutes ces durées quotidiennes ou hebdomadaires pouvant être, hélas, augmentées par dérogation accordée par l'inspection du travail).

Par contre il doit respecter :

- au moins un jour de repos dominical (auquel l'employeur peut cependant déroger) ;
- un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue par semaine.

Les nombreuses dérogations nécessitent de se renseigner auprès de l'inspection du travail ou de la Cgt. Le non-respect des règles sur le temps de travail et le paiement des heures effectuées est un des problèmes les plus courants.

Il est indispensable de tenir un décompte journalier de ces heures. Vous devez le faire vous-même.

Le logement

Vous êtes nombreux à être mal logés. Souvent vous l'êtes par l'employeur :

- soit c'est un avantage en nature (le montant est fixé par la Convention collective) ;
- soit l'employeur peut déduire du salaire une indemnité d'occupation.

Dans les deux cas, la somme doit apparaître sur votre fiche de paie et l'employeur doit fournir des quittances. Dans certains cas, vous pouvez avoir droit à l'Apl (Aide personnalisée au logement) ; contactez la Msa.

Des normes sont à respecter :

- les hébergements sous tentes fournies par l'employeur sont interdits ;
- les logements doivent être équipés d'eau potable froide et chaude, chauffés, répondre à des conditions de confort et être maintenus en bon état ;
- ils doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances dangereuses, des produits de traitements ... ;
- la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un WC pour six personnes, un lavabo pour trois, un coin cuisine. La surface doit être au minimum de 7 m² par personne avec un maximum de six salariés par chambre.

Les normes sont fixées par décret. L'inspection du travail est compétente pour intervenir en cas de non-respect de ces normes.

Améliorer les conditions de logement et de transport

La grande majorité des salariés hébergés par les employeurs sont des salariés précaires, trop souvent hébergés dans des conditions, elles aussi, précaires.

La question du logement est directement liée au pouvoir d'achat et donc aux salaires, à la stabilité de l'emploi et donc à l'action contre la précarité. Les normes légales doivent être respectées pour leur application et leur amélioration. La Cgt revendique l'engagement des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. De même, l'engagement du patronat est une exigence qui doit se traduire par la reconquête d'un véritable 1 % patronal.

Un accord obtenu en Hautes Alpes inscrit comme référence pour la construction de logements destinés aux salariés saisonniers la norme de :

14 m² et 33 m³ / personne
Une literie propre + lieux de changement,
des sanitaires, douches et eau chaude.

De façon à assurer un accueil correct sur les lieux de travail, **la Cgt revendique :**

- la mise en place d'hébergements collectifs ou individuels à proximité des lieux de travail. Ils peuvent être mobiles à l'exemple de ce qui se pratique dans le bâtiment ;

- la mise en place systématique de contrôles par les inspections du travail en renforçant les moyens qui leur sont alloués, de façon à éradiquer définitivement les conditions sordides d'hébergement imposées aux salariés agricoles.

Transports - Trajets

Chaque année, 40 % des accidents du travail mortels des salariés agricoles surviennent sur la route.

Malgré ce constat, et alors que de nombreux déplacements sont toujours nécessaires (pour un coût toujours plus élevé), très rares sont les situations où les employeurs prennent en charge les transports.

La Cgt revendique la mise en place de dispositifs collectifs permettant la prise en charge des déplacements des salariés.

Le chômage des salariés saisonniers

Etre saisonnier, cela signifie malheureusement des périodes sans emploi. Si les saisonniers ont des droits à indemnisation, ces droits sont très insuffisants.

Qui est reconnu en chômage saisonnier ?

- Vous avez travaillé dans une exploitation forestière, une activité saisonnière agricole (récolte, vendanges, taille...) au cours de deux des trois années précédant la fin du contrat de travail ;
- vous avez connu des périodes d'inactivité chaque année à la même époque pendant les trois dernières années quel que soit le secteur d'activité.

Toutefois, les règles sur le chômage saisonnier ne vous sont pas applicables :

- si vous n'avez jamais perçu les allocations d'assurance-chômage ;
- si votre activité saisonnière est liée à des circonstances fortuites ou si vos périodes d'inactivité ne sont pas supérieures à quinze jours ;
- si vous êtes âgé de 50 ans ou plus et justifiez de trois ans de travail dans les cinq dernières années.

Exemple :

La première année, l'Assedic ne verse rien car le salarié n'a pas travaillé suffisamment (moins de 182 jours) pour s'ouvrir des droits.

La deuxième année, l'Assedic verse les allocations car l'intéressé a travaillé 182 jours ; n'ayant jamais été indemnisé, l'allocataire perçoit l'allocation à taux normal bien qu'il ait travaillé dans une exploitation pour des travaux saisonniers durant deux années consécutives.

L'année suivante, sa situation est identique sauf que l'intéressé a déjà été indemnisé.

L'Assedic lui verse une allocation minorée.

Attention : de nouvelles restrictions !

Si vous êtes reconnu saisonnier, à compter du 18 janvier 2006, le nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier est limité à 3.

Par contre, vous devez pouvoir bénéficier d'aides particulières pour la formation. Renseignez-vous auprès de votre Anpe.

Vos droits à l'assurance - chômage

Des droits minorés

Si vous êtes en chômage saisonnier, l'Assedic applique un coefficient réducteur sur les salaires pris en compte pour calculer la partie proportionnelle de l'allocation de chômage.

Elle l'applique également sur la partie fixe de l'allocation et éventuellement sur l'allocation minimale si vous y avez droit.

L'Assedic calcule le coefficient réducteur de la manière suivante : Nombre de jours d'activité dans les douze mois précédant la fin du contrat de travail divisé par 365.

Exemple :

Une personne en chômage saisonnier a travaillé 182 jours durant les 22 mois précédant la fin de son contrat. Son salaire journalier de référence est de 38 euros.

L'Assedic lui calcule son allocation sur la base de :

$$38 \text{ euros} \times (182 / 365) = 19 \text{ euros.}$$

Son allocation sera égale à 40,4 % de 19 euros, soit 7,68 euros.

Plus une partie fixe de 10,25 euros \times (182 : 365), soit 5,11 euros.

Soit au total : 12,79 euros.

Reprise ultérieure d'une activité

Votre situation n'est pas modifiée si l'activité reprise est de courte durée.

Les dispositions applicables aux saisonniers sont scandaleuses

La Cgt se bat pour que les saisonniers se voient reconnaître le droit à vivre dignement.

Nous revendiquons :

La fixation d'un minimum d'indemnisation journalière à 30 euros pour les périodes de chômage,

L'ouverture des droits à indemnisation après une période de trois mois de travail effectuée sur une durée de douze mois.

Vous pouvez contacter les comites de privés d'emploi Cgt :

- votre comité local ;
- le comité national des privés d'emploi : 01 48 18 84 45.

Formation professionnelle

Les droits à la formation professionnelle en agriculture sont régis par deux accords du 2 juin 2004 :

- 1) l'un sur les dispositifs de formation et les conditions d'accès pour les salariés,
- 2) l'autre permettant la mutualisation des fonds de la formation entre les divers dispositifs.

La Cgt est signataire du texte permettant la mutualisation des fonds de la formation. Elle n'est pas signataire du premier texte du fait que celui-ci s'inspire très largement des textes législatifs en vigueur et prévoit notamment :

- la possibilité de formation en dehors du temps de travail ;
- l'autorisation express de l'employeur pour utiliser les droits acquis en matière de Dif (Droit individuel à la formation).

La Cgt revendique un véritable droit individuel à la formation à disposition du salarié et notamment :

- aucune formation en dehors du temps de travail ;
- une augmentation conséquente des cotisations patronales en matière de formation professionnelle permettant de développer une formation de haut niveau, accessible à toutes et tous.

Droits à la formation

Concernant la formation, les droits des salariés agricoles sont identiques à ceux des autres professions, hormis quelques aménagements.

Le Droit Individuel à la Formation (Dif)

- pour les Cdi : 20 h par mois portées à 24 h si le salarié a plus de 25 ans d'ancienneté ou est âgé de plus de 45 ans ou n'est pas titulaire de diplômes au moins égaux au niveau 5, soit : Cap, Bep...
- les salariés en contrat précaire bénéficient de ce droit au prorata du temps de travail.

L'accès aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, à la validation des acquis et de l'expérience (Vae)

En agriculture, le Fafsea (Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles) est l'organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle des salariés.

Chaque année, il diffuse aux employeurs un catalogue des formations. Ce catalogue est à disposition des salariés, vous pouvez le consulter pour choisir une session de formation et vous y inscrire.

Travailleurs étrangers

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

Pour travailler en France, il vous faut, en principe, un titre de séjour et une autorisation de travail (sauf exceptions).

Cependant, quels que soient votre situation et votre type de contrat (saisonnier, détaché par une entreprise étrangère, sous contrat de l'Anaem - agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations depuis 2005 -) ... le droit français doit être appliqué : horaire, rémunérations, conditions de travail...

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 un mois, le salarié bénéficie d'un service de santé au travail.

La responsabilité sociale et financière doit être définie et engagée du maître d'ouvrage à l'entreprise sous-traitante dans le cas de pratiques illégales concernant les salariés français comme étrangers. Il faut :

- renforcer les droits des salariés, des institutions représentatives et des syndicats pour prévenir et agir en conséquence ;
- encourager toutes les initiatives qui peuvent déboucher sur des accords conventionnels sécurisant les parcours professionnels et lutter contre le dumping social ;
- garantir aux salariés étrangers, victimes de ces pratiques, le droit social français en matière de rémunération, de contrat de travail, de garanties collectives.

En cas de litiges

Licenciement abusif, non-paiement des heures de travail, travail non déclaré, fiches de paies non remises, ... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples.

Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil de prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont élus, composés d'élus salariés et employeurs.

- la procédure y est gratuite, vous n'êtes pas obligé d'avoir recours à un avocat, vous pouvez vous défendre seul ou avec l'assistance d'un défenseur syndical ;
- pour les cas particulièrement urgents ou ceux où il ne peut y avoir contestation (non remise de bulletin de paie ou de certificat de travail par exemple, il existe une procédure dite de référé très rapide.

La Cgt organise des permanences juridiques de proximité dans les unions départementales ou les unions locales ou vous pouvez être conseillé sur vos droits et les procédures à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un certain nombre de formalités, en particulier la convocation à un entretien préalable.

Le salarié a toujours le droit de se faire assister.

Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet. L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseillers sont consultables.

Vous pouvez aussi connaître la liste des conseillers du salaires Cgt en vous adressant à l'union locale. Ce sont des salariés qui connaissent vos activités et sauront vous informer sur vos recours possibles et défendre vos droits.

Les Itepsa sont les inspections du travail sur les secteurs agricoles. Présentes dans chaque département, elles peuvent vous renseigner sur vos droits. Les Itepsa ont un rôle fondamental de contrôle du respect du droit du travail. La Cgt revendique un renforcement de leurs moyens.