DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck France est un produit de WageIndicator.org et www.votresalaire.fr/main

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13Travail et Salaires

		NR	Yes	No
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux			
2.	Je perçois régulièrement mon salaire			

02/13Indemnités

		NR	Yes	No
3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires *(Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)*			
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées			
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire			
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues			

03/13Congé Annuel et Vacances

		NR	Yes	No
7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		1 2	3 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles			
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine			

04/13Sécurité de l'Emploi

		NR	Yes	No
10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail			
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente *permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)*			
12.	Ma période d'essai est de 180 jours			
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis			
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi			

05/13Responsabilités Familiales

		NR	Yes	No
15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé *ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant*			
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental *ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement*			
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales *grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité*			

06/13Maternité et Travail

		NR	Yes	No
18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits			
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux			
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines			

21. Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire

.22 Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse

les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences

.23 J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité

24. Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant

07/13Santé et Sécurité

25. Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain

26. Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection

27. Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident

28. Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail

08/13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

29. Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie

30. J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail

31. Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie

32. Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle

09/13Sécurité Sociale

33. J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans

34. Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations

35. Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi

36. J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident

10/13Traitement Equitable

37. Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination

38. Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail

39. Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de

- Sexe/Genre
- Race
- Couleur
- Religion
- Opinion Politique

* *Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix*

	Nationalité / Lieu de Naissance	☺	☐	☐
	Origine Sociale / Caste	☺	☐	☐
	Responsabilités familiales / Situation familiale	☹	☐	☐
	Âge	☺	☐	☐
	Invalidité / VIH-SIDA	☺	☐	☐
	Adhésion Syndicale et Activités Connexes	☺	☐	☐
	Langue	☹	☐	☐
	Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle	☺	☐	☐
	Statut Matrimonial	☹	☐	☐
	Apparence Physique	☺	☐	☐
	Grossesse / Maternité	☺	☐	☐
40.	Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	☹	☐	☐

11/13Enfants et Jeunes

41.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	☺	☐	☐
42.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	☺	☐	☐

12/13Travail Forcé

43.	J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	☺	☐	☐
44.	Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	☺	☐	☐
45.	Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	☺	☐	☐

13/13Syndicats

46.	J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
47.	J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
48.	Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
49.	Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous

	est le nombre de "OUI" accumulés

France cumule 47 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. .Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle

01/13 Travail et salaires

Réglementations relatives au travail et aux salaires:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Salaire minimum

Le salaire versé par l'employeur ne peut pas être inférieur au salaire minimum national (SMIC). En 2013, le SMIC mensuel brut, pour une semaine de travail de 35 heures, est de 1.430,22 €. La convention collective applicable au contrat de travail peut également spécifier un salaire minimum en fonction de la classification de l'employé (Loi sur l'emploi et le travail 2013). La participation des salariés au développement économique de la nation est assurée par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année au 1er janvier. Le salaire minimum s'applique à tous les salariés, y compris à ceux travaillant dans les entreprises publiques et privées à caractère industriel ou commercial. (Article L3231-1)

Le SMIC est indexé sur l'indice des prix à la consommation (IPC) de sorte que si l'indice des prix à la consommation augmente de plus de 2 % alors le SMIC est automatiquement augmenté d'un taux égal à celui de l'IPC et la fixation d'un nouveau SMIC par le Gouvernement par décret et après consultation pour avis de la Commission nationale de la convention collective (CNCC). Cette commission est composée de représentants du gouvernement, des salariés et des employeurs.

Les critères de revalorisation du salaire minimum prennent en compte les besoins des salariés et de leur famille, le coût de la vie dans le pays, le niveau des salaires et des revenus du pays et l'économie.

Le respect des dispositions du Code du travail, y compris les dispositions relatives au salaire minimum, est assuré par les inspecteurs du travail. Les inspecteurs du travail peuvent collaborer avec les agents de police pour assurer la conformité. Le salarié peut, dans un premier temps, rapporter au représentant du personnel le paiement du salaire à un taux inférieur. Le représentant du personnel peut alors décider de transmettre à l'Inspecteur du travail la plainte concernant le paiement des salaires à un taux inférieur à celui spécifié par la loi sur le salaire minimum ou la Convention Collective.

Le défaut de paiement du taux de salaire minimum prévu entraîne la peine de 1524 euros pour chaque travailleur qui a été rémunéré à un taux inférieur. La peine est appliquée autant de fois qu'il y a eu une violation.

Les salaires minimums courants se trouvent dans la section Salaire Minimum.

Paiement régulier du salaire

La rémunération peut s'effectuer en espèce ou par virement bancaire, chèque postal, transfert sur un compte bancaire ou postal (Art. 3241-1 du Code du travail). Si le salarié a travaillé moins d'un mois, la rémunération peut être donnée en espèces à la demande de l'employé. Au-delà d'un mois, le salaire est payé par chèque barré ou par transfert bancaire ou postal. La période de salaire est fixée à un mois et les salaires sont versés mensuellement. Pour les salariés non payés mensuellement, la rémunération doit être versée à intervalles réguliers et au moins deux fois par mois à 16 jours d'intervalle. Pour des missions de travail dont l'exécution n'excède pas deux semaines, les dates de paiement peuvent être fixées sur accord mutuel.

La loi El Khomri permet aux employeurs de remettre aux salariés (après accord des salariés) des bulletins de paie électronique. Toutefois, les salariés ont encore le droit de demander des bulletins de salaire sous forme papier.

(Art. 3242 du Code du travail)

02/13 Indemnités

Réglementations relatives Indemnités
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Indemnités d'heures supplémentaires

La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile (Article L3121-10). Un employé peut néanmoins travailler plus que la durée légale du travail soit à titre exceptionnel (heures supplémentaires) ou dans le cadre d'un aménagement spécifique du temps de travail. Des règles spécifiques s'appliquent à la fois sur les heures supplémentaires et sur les aménagements du temps de travail. Sauf situations exceptionnelles, un employé ne travaille plus de 48 heures par semaine (Article L3121-35), et une moyenne de 44 heures par semaines pendant 12 semaines consécutives (Article L3121-36) est aussi fixée, tandis que le nombre légal maximum d'heures journalières est de 10 (Article L3131-34). En l'absence de convention collective le stipulant autrement, le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser 220 heures par an (Art. D212-25 du Code du travail). Suite aux changements dans le Code du travail apportés par la loi El Khomri, la durée maximale de travail par jour peut être étendue à 12 heures par convention collective ou par autorisation de l'inspection du travail. La durée maximale de travail par jour peut être poussée à 12 heures pour répondre à une augmentation de l'activité de l'entreprise ou à des motifs d'organisation. En vertu de la nouvelle loi, la durée maximale de travail hebdomadaire peut être étendue à 60 heures sur autorisation de l'autorité administrative. Cette augmentation de la durée hebdomadaire de travail est autorisée uniquement dans des cas exceptionnels. L'article 2 de la nouvelle loi stipule que les accords d'entreprise ont préséance sur les dispositions des accords sectoriels en ce qui concerne le temps de travail, même si les dispositions de ces accords sectoriels sont plus favorables aux salariés.

La durée de travail moyen ne peut toutefois pas dépasser 46 heures par semaine. Les petites et moyennes entreprises (comptant moins de 50 travailleurs) peuvent maintenant déroger à la règle des 35 heures, même en cas d'absence de convention collective.

Les heures supplémentaires entraînent une augmentation de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les heures au-delà (L3121-22). Une convention collective peut spécifier une prime pour le travail effectué en heures supplémentaires; Cependant, le taux des heures supplémentaires ne peut pas être inférieur à 10 %. Une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement des heures supplémentaires en totalité ou en partie par des périodes de repos équivalentes. Dans le cadre de la loi El Khomri, cette dernière condition de 10% à titre de paiement des heures supplémentaires minimum a été supprimée. Maintenant, un accord de niveau de l'entreprise peut prévoir un taux inférieur s'il n'y a pas d'accord de branche s'y opposant.

Avec la promulgation de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 Juin 2013 et la modification ultérieure dans le Code du travail, le temps de travail hebdomadaire minimum pour les travailleurs à temps partiel est de 24 heures par semaine. À l'exception des cas spécifiques et certaines industries, il est illégal de conclure des contrats à temps partiel pour moins de 24 heures de travail par semaine. Les travailleurs temporaires peuvent, cependant, demander de travailler moins que la nouvelle limite en matière de temps de travail du 1er Janvier 2014 au 1 Janvier 2016. Après cette limite, tous les employés temporaires doivent travailler au moins 24 heures par semaine.

Feunte: Articles L3121-24 du Code du Travail ; Loi relative à la sécurité de l'emploi du 14 juin 2013.

Indemnité de travail de nuit

Le travail effectué de 21 heures à 7 heures est considéré comme travail de nuit (Article L3122-29). Le nombre d'heures travaillées dans une journée ne peut être supérieur à 8 heures (Article L3122-34). Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'une période de repos compensatoire ou bien recevoir des indemnités pour travail de nuit. La convention collective doit le prévoir dans ses clauses (Article L3122-39). Aucune disposition concernant le travail de nuit n'est prévue dans le Code du travail.

En vertu de la Réforme du Code du travail de septembre 2017, les règles applicables au travail de nuit pourraient également être assouplies. Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord pourraient ainsi modifier marginalement les heures de début et de fin des horaires légaux du travail de nuit, afin d'éviter un "basculement" en horaires de nuit pour les salariés amenés à finir le travail tard ou à le commencer très tôt.

Congés compensatoires/Jours de repos

Chaque salarié privé de son jour de repos dominical perçoit une rémunération équivalente au double de la rémunération perçue pour un jour de travail ordinaire et un repos complémentaire équivalent en temps (Article L3132-27). Il n'y a pas de disposition de congé complémentaire pour les salariés travaillant un jour férié parce qu'ils sont considérés comme des jours ouvrables (à l'exception du 1er mai, jour de la Fête de travail).

Congés du weekend / Compensation pour travail des jours fériés

Si un salarié travaille pendant un jour de repos hebdomadaire, il perçoit 200 % de son salaire habituel pour un jour normal de travail. Le fait de travailler pendant un jour férié n'entraîne pas le paiement de prime (Art. L3132-27 du Code du travail). Le jour du 1er mai, constitue une exception et exige que le salarié soit payé le double en cas de travail le jour de la Fête de travail. Le Code du travail n'exige pas de majoration de salaire; cependant, les conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

03/13 Congé Annuel et Vacances

Réglementations sur le travail et les congés:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Congé payé/Congé annuelles

Tout salarié a droit à cinq semaines ouvrables de congés payés pour un travail chez le même employeur. La durée totale du congé annuel ne peut excéder 30 jours ouvrables par an (Article L3141-3). La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des accords déterminés par convention ou accord collectif de travail (Article L3141-8).

En vertu de la loi El Khomri de 2016, les salariés nouvellement embauchés ne doivent pas attendre jusqu'à un an pour pouvoir prendre les jours de congés payés qu'ils ont acquis. Le Code du travail leur permet de pouvoir prendre désormais les jours qu'ils acquièrent au fur-et-à-mesure lors de leur première année d'embauche.

Il n'y a pas d'obligation d'avoir travaillé un minimum de jours pour que le salarié s'ouvre des droits aux congés payés (article 50 de la loi du 22 mars 2012). Les congés payés sont ouverts dès le premier jour de travail dans l'entreprise (Article L3141-3). La période de référence (une année) court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante. Le salarié a droit à un dixième de son salaire brut perçu au cours de la période de référence (Article L3142-22).

Si le congé annuel est soumis à une convention collective, les dates du congé annuel doivent être comprises entre le 1er mai et le 31 octobre. Les salariés doivent prendre au moins 12 jours de congé pendant la période annuelle de 1er mai au 31 octobre (Article L31411-13). Un congé annuel de moins de 12 jours doit être pris en une seule période (Article L3141-18). Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les dates de congé fixées par l'employeur peuvent être modifiées jusqu'à un mois de la date prévue des congés.

Conformément à la loi de 2014, un employé a le droit (en accord avec l'employeur) de donner une partie (en plus de quatre semaines) de son congé annuel à un autre employé de l'entreprise, qui a un enfant gravement malade de moins de 20 ans. Le bénéficiaire doit présenter un certificat médical à l'employeur confirmant la maladie de l'enfant, le besoin de son séjour à la maison et de la nature contraignante de la garde d'enfants. Un travailleur peut également faire un don "RTT" (jours de repos supplémentaires à laquelle il a droit, jusqu'à 10 jours par an [P3]).

Source: Article L3142-16 du Code du Travail; Loi No. 2014-459 du 9 Mai 2014

Salaires des jours fériés

Les salariés ont droit à des congés payés pendant les jours fériés (fête religieuse ou fêtes civile). Il s'agit notamment de jours commémoratifs et de fêtes religieuses (d'origine chrétienne). Les jours fériés sont au nombre de onze : le jour de l'An (1er janvier), la fête du Travail (1er mai) et la fête nationale (14 juillet), le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Assomption (15 juin), la Toussaint (1er novembre) et Noël (25 décembre), et les commémorations des deux guerres mondiales : l'Armistice de 1918 (11 novembre) et la Victoire de 1945 (8 mai) (Article L3133-1). Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération (article L3133-2). Le chômage des jours fériés ne peut pas entraîner de perte de salaire. Quelques exceptions existent pour les salariés travaillant depuis leur domicile, pour les employés saisonniers, pour les salariés intermittents et temporaires (article L3133-3)

Jour de repos hebdomadaire

Des périodes de repos hebdomadaire sont prévues par la loi. Tout travailleur a le droit de jouir d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu, soit onze heures. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche (Article L3132-3). Les travailleurs ne peuvent pas être tenus de travailler plus de six jours par semaine. (Article L3132-1 à 3 du Code du travail).

La loi permet certaines dérogations autorisant quelques secteurs à fonctionner les dimanches. Les détaillants sont autorisés à ouvrir le dimanche s'ils sont situés dans une zone touristique ou dans une zone à haute densité tel que déterminé par une décision administrative. Certains magasins, y compris les magasins de tabac, fleuriste, jardineries et les magasins de meubles peuvent rester ouverts toute la journée le dimanche. Les magasins dans les grandes zones touristiques peuvent également fonctionner le dimanche. Les magasins vendant la nourriture peuvent fonctionner le dimanche jusqu'à 13h00.

Conformément à la loi Macron, des zones commerçantes, des zones touristiques et des zones touristiques internationales seront établies avec le droit d'ouvrir le dimanche et le soir jusqu'à minuit. Les commerçants opérant dans ces zones seront automatiquement autorisés à ouvrir le dimanche - sous réserve, toutefois, de l'existence d'une convention collective en vertu de laquelle les travailleurs concernés seront indemnisés, et sous réserve que le travail le dimanche soit strictement volontaire (projet de loi Macron, le 10 Juillet ici à 2015).

Une récente exemption permet l'amélioration de la maison des travailleurs (DIY) des magasins qui acceptent de travailler le dimanche. L'employeur doit toutefois fournir aux travailleurs des salaires doubles au moins pour travailler le dimanche, repos compensateur et fournir des garanties en termes de possibilités de sécurité d'emploi et de formation.

Le Code du travail prévoit un temps de pause de 20 minutes après un maximum de 6 heures de travail, à moins que les conventions collectives contiennent des dispositions plus favorables. Les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes après quatre heures et demie de travail (article 3162-3 du Code du travail).

Pour ce qui est de la durée du repos journalier, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, la durée minimale du repos quotidien ne peut être inférieure à quatorze heures consécutives, tandis que pour ceux qui sont âgés de 16 à 18 ans, la durée minimale de repos journalier est de 12 heures consécutives. (Articles 3132-2 et 3164-1 du Code du travail).

04/13 Sécurité de l'emploi

Réglementations relatives aux conditions de travail
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Consignation écrite des détails de l'emploi

Les contrats de travail sont en vertu du Code du Travail Français généralement établis pour une période indéterminée; néanmoins, le Code du Travail Français autorise les contrats à durée déterminée ainsi que les contrats temporaires. Un contrat de travail est généralement consigné par écrit, mais le droit français du travail n'exige pas qu'un contrat à durée indéterminé le soit (tandis que les contrats à durée déterminée ont l'obligation d'être consignés par écrit). Le contrat à durée indéterminée (CDI) peut être oral, verbal ou tacite. Si le contrat est verbal, l'employeur est tenu de fournir à l'employé un document écrit contenant les informations fournies dans la déclaration adressée à l'URSSAF au moment de l'embauche du salarié. L'employeur doit fournir des informations de base concernant la relation employeur-employé et parmi ces informations figurent : le nom de l'employeur, la date d'embauche, l'intitulé de l'emploi, le statut, la rémunération, le temps de travail, la durée de la période probatoire, la convention collective applicable, etc. À l'exception du contrat à temps plein et à durée indéterminée (CDI), tous les autres contrats doivent être établis par écrit, sont par exemple concernés : le contrat à durée indéterminée à temps partiel (pas de date de fin de contrat et travail à temps partiel), le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat de travail intermittent, le contrat de travail temporaire, le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage, certains contrats spécifiques pour personnes en difficulté, et les contrats conclus avec des groupes d'employeurs. Le contrat de travail doit être écrit en français et ces termes principaux (relatifs à la rémunération et au temps de travail) ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié. La loi exigence également que le futur salarié soit déclaré à l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) par l'employeur au plus tôt dans les huit jours précédents son premier de jour de travail par le biais d'une Déclaration unique d'embauche (DUE).

(Formation et exécution du contrat de travail: Art. L1221 du Code du Travail & http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques, 89/les-fiches-pratiques-du-droit-du, 91/contrats, 109/les-principales-caractéristiques, 976.html))

Contrats à durée déterminée

Le droit du travail français interdit l'embauche de salariés en contrat à durée déterminée pour des tâches à caractère permanent. La durée maximale d'un contrat unique à durée déterminée (y compris les renouvellements ultérieurs) est de 18 mois (un an et demi). Cette durée peut être portée à 24 mois pour un travail à l'étranger ou dans d'autres circonstances particulières mentionnées sous l'article L1242-8 du Code du travail.

Conformément à la loi sur le dialogue social et l'emploi (n ° 2015-994, article 55), il est possible de renouveler les contrats de travail intérimaires deux fois (de même pour les contrats à durée déterminée, CDD). Toutefois, la durée totale du contrat (renouvellements compris) reste inchangée. Avant cette modification, le Code du travail français autorisait seulement un seul renouvellement, et une limite de 18 mois pour la durée totale de la mission (renouvellement compris), à quelques exceptions près comme détaillé ci-dessous. Tout contrat toujours en cours à la date de publication de la loi, ainsi que tout contrat ayant commencé après le 19 Août 2015, peut être renouvelé jusqu'à deux fois, à condition que la durée totale de la mission, renouvellements compris, reste inférieure à la durée maximum.

En France, le recours à des travailleurs intérimaires (et de même pour les CDDs) est limité aux cas suivants (Code du travail, article L1251-6):

- Le remplacement de travailleurs absents;
- La hausse temporaire de l'activité;
- Le travail saisonnier, ou dans certains secteurs qui habituellement n' embauchent pas de façon permanente;
- Le remplacement d'un chef d'entreprise
- Les missions sont généralement limitées à 18 mois (renouvellements compris), mais peuvent durer jusqu'à 24 mois sous certaines circonstances (Code du travail, article L1251-12):
- Le remplacement temporaire d'un employé dont le poste est destiné à être supprimé;
- Lorsque la mission est exécutée à l'étranger;
- Le travail résulte d'une commande à l'exportation exigeant «des moyens disproportionnés», comme une main-d'œuvre beaucoup plus importante et/ou des compétences non présentes dans l'entreprise.

Un contrat à durée déterminée doit être consigné par écrit et énoncer clairement le motif précis pour lequel il est conclu. Le Code du travail contient une liste exhaustive de circonstances en vertu desquelles l'employeur peut recourir à des contrats à durée déterminée, sont inclus le remplacement d'un salarié absent, l'attente du début d'activité d'un employé nouvellement embauché, l'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise, le travail saisonnier, etc. (art. L1242 du Code du travail)

La législation antérieure prévoyait des accords défensifs (ou accords de maintien de l'emploi) qui peuvent être décidés lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés financières et qui permettent de modifier la durée du travail et les salaires. Afin de soutenir la création d'emplois, la nouvelle loi El Khomri met à disposition des accords offensifs permettant à une entreprise de développer une activité. Cet accord de création d'emplois peut être appliqué pendant deux ans. Et si un travailleur refuse de travailler dans le cadre dans tel accord, il

pourra être licencié pour raisons économiques (plutôt que pour motifs personnelles) et pourra bénéficier du soutien du Pôle Emploi cofinancé par l'employeur. La loi El Khomri permet d'avoir des contrats de travail spéciaux et des programmes de tutorat pour aider les jeunes à risque à trouver un emploi et à devenir des adultes indépendants.

Aux termes de la réforme du Code du travail de septembre 2017, les règles applicables aux contrats à durée déterminée et contrats temporaires peuvent être assouplies par accords sectoriels. Les conditions liées à la durée de ces contrats, à leur nombre de renouvellements possibles ou à leur délai de carence pourront désormais être fixées au niveau de la branche.

Selon la réforme, il y a possibilité de conclure un contrat de projet. Ce type de contrats existe déjà dans le secteur de construction. Ceux-ci sont des contrats a durée indéterminée expressément liés a l'achèvement du projet et ils peuvent être rompus une fois le projet terminé. Les accords sectoriels (ou accord de branche) peuvent désormais autoriser l'application de ces contrats dans quelques secteurs d'activité.

Période de probation

La période d'essai ou de probation permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'employé dans son travail, particulièrement compte tenu de son expérience passée, et permet à l'employé de déterminer si le travail lui convient. Les emplois à durée indéterminée (CDI) ont des périodes d'essai correspondant aux limites maximales suivantes pour différentes catégories de salariés:

i. 2 mois pour les ouvriers et employés;
ii. 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens;
iii. 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un large accord de branche le prévoit. Cet accord définit les conditions et les modalités du renouvellement. La possibilité de renouvellement doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail. La durée de la période d'essai, renouvellements y compris, ne peut donc pas dépasser:

i. 4 mois pour les ouvriers et employés;
ii. 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens;
iii. 8 mois pour les cadres.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut pas dépasser:

i. 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines pour un contrat initial d'une durée maximale de 6 mois;
ii. Jusque 1 mois pour des contrats de plus de 6 mois.

(Art. L1221-19 à 26 sur la période d'essai de Code du travail)

Exigence de préavis

Un contrat de travail prend fin en cas de démission de l'employé, en cas d'accord commun entre les parties, en cas de licenciement (pour des raisons personnelles ou économiques), de départ en retraite ou de fin d'un contrat à durée déterminée.

Sauf si une convention ou un contrat de travail le stipule autrement, l'une ou l'autre partie, sans aucune restriction pendant la période probatoire peut résilier un contrat de travail. Toutefois, il incombe de respecter les périodes minimales de préavis suivantes en fonction du temps passé depuis le 1er jour de travail:

i. 24 heures en deçà de 8 jours;
ii. 48 heures de 8 jours à un mois;
iii. 14 jours au-delà d'un mois, et
iv. 30 jours au-delà de trois mois.

Un préavis plus long pour résilier un contrat pendant la période probatoire peut être fournie en vertu de la convention collective.

Les contrats à durée déterminée ne sont généralement pas interrompus avant leur durée convenue et ceux-ci expirent automatiquement à la fin de cette durée. Toutefois, un contrat à durée déterminée peut également être résilié avant la fin du mandat convenu dans les circonstances suivantes:

i. commun accord entre les parties;
ii. faute grave;
iii. cas de force majeure, et
iv. à l'initiative de l'employé.

Deux types de licenciements sont reconnus dans le Code du travail français. Un contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié pour motifs personnels (ceux-ci reposent sur la personne du salarié: son comportement inadéquat, son manque de performances) ou pour des raisons économiques (raisons liées à des difficultés économiques). La nouvelle loi définit précisément les motifs de licenciements économiques sur la base d'un nombre de trimestres avec baisse des ventes et en fonction du nombre de salariés employés par l'entreprise. La baisse des commandes doit être d'au moins un trimestre de baisse du chiffre d'affaires ou des commandes pour les entreprises de moins de 11 salariés; deux trimestres consécutifs pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés ;trois trimestres consécutifs pour les entreprises ayant entre 50 à 299 salariés ; et quatre trimestres consécutifs pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La condition fondamentale est que ces licenciements doivent être justifiés par une cause réelle et sérieuse. Le préavis doit être exécuté chaque fois qu'un contrat à durée indéterminée (CDI) est terminé. Toutefois, aucun délai de préavis ne doit être observé lorsque le licenciement est basé sur une faute grave. Pour des périodes de moins de 6 mois, la période de préavis doit être définie par la loi, les conventions collectives ou les usages de la profession.

Le délai de préavis minimum obligatoire est:

i. 1 mois pour une période de plus de 6 mois, mais de moins de deux ans, et
ii. 2 mois pour une période de moins deux ans.

Des périodes de préavis différentes et plus favorables peuvent être prévues dans les conventions collectives, dans les contrats de travail ou conformément aux habitudes de la profession. Les délais de préavis plus importants prévus par les conventions collectives dépendent du statut du salarié (type de travail) et de la durée de l'emploi.

En l'absence du préavis requis, l'employeur est tenu à payer en lieu et place du préavis. Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

(Titre III: Rupture du contrat de travail à durée indéterminée Art L 1221, L1233, L1234 du Code du travail)

Indemnité de départ

À l'issue du contrat à durée déterminée (CDD), s'il ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du revenu brut perçu au cours de la totalité du contrat. Le même montant de l'indemnité est dû au salarié si un contrat à durée déterminée prend fin prématurément. Auparavant, les montants minimum des indemnités légales de licenciement étaient de 20%(1/5) du salaire mensuel moyen par an pour les premières dix années de service. En vertu de la réforme du Code du travail de septembre 2017, le pourcentage est porté à 25%(1/4).

En cas de contrat à durée indéterminée (CDI), les salariés ont droit à une indemnité de départ équivalant à au moins un an de service sans interruption, sauf en cas de faute grave. L'indemnité légale minimum est basée sur l'ancienneté du salarié de la manière suivante:

i. 1/4e (0,25 %) de la rémunération mensuelle moyenne pour chaque année de service pour les salariés avec un an d'ancienneté ou plus; et
ii. 1/3e (0,33 %) de la rémunération mensuelle moyenne pour chaque année de service au-delà de 10 ans d'ancienneté (compensation additionnelle).

La formule de base pour calculer les indemnités de licenciement est la suivante:
= (1/4 x salaire mensuel moyen) X nombre d'années de service : pour les salariés avec moins de 10 ans. de service
= {(1/4 x le salaire mensuel moyen) X nombre d'années de service} + {(1/3 X salaire mensuel moyen) X nombre d'années de service au-delà de 10 années}: pour plus de 10 années de service.

Un employé au salaire mensuel moyen de 1500 € avec 15 années de service aurait droit à une indemnité de départ s'élevant à:
= {(1/4 X 1500) X 10} + {(1/3 X 1500) X 5}
= {3750}+ {2500} = 6250 €

Plus tôt, les tribunaux du travail pouvaient accorder des dommages-intérêts illimités pour un licenciement abusif, le montant minimum pour un travailleur ayant deux ans de service était de 6 mois de salaire. En vertu de la réforme du Code du travail de septembre 2017, les montants minimum et maximum ont été spécifiés. Le montant minimum est réduit à trois mois de salaire pour une ancienneté de deux ans ou plus. Le montant maximal est compris entre 3,5 mois de salaire brut (pour deux ans de service) et 20 mois de salaire brut (pour 30 ans de service ou plus). Un montant minimum et maximum est applicable aux entreprises de moins de 11 salariés.

Feunte: Art. L1235, L1243-8, L1234-9 à 11 du Code du travail, Art. R1234-2 du Code de travail; http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rupture-de-contrats/licenciement/article/l-indemnite-legale-de-licenciement; Decree No. 2017-1398 of 25 September 2017

05/13 Responsabilités familiales

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Congé paternité

Les salariés ont droit à un congé paternité de onze jours consécutifs ou dix-huit jours consécutifs (en cas de naissances multiples). Le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement. Le recours au congé de paternité entraîne la suspension du contrat de salarié (article L1225-35). Le congé de paternité peut être pris dans les quatre mois après la naissance de l'enfant (article D1225-8). À la fin du congé, le salarié retrouve un poste identique ou similaire avec un salaire au moins équivalent (article L1225-36).

Le congé de paternité peut être reporté de plus de quatre mois dans les cas suivants:

i. hospitalisation de l'enfant : le congé peut être pris dans les quatre mois après la fin de l'hospitalisation, et
ii. décès de la mère: En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail et bénéficier d'un congé de 10 semaines au plus, à compter du jour de la naissance de l'enfant. (Art. L1225-28 du Code du travail)

En vertu de la Loi sur l'Egalité de Genre du 4 Août 2014, les pères ne peuvent pas être renvoyés de l'emploi dans les quatre semaines suivant la naissance de leur enfant et sont également autorisés pour les congés plus payés si la mère est enceinte afin d'assister à trois examens obligatoires. Le licenciement est autorisé uniquement dans le cas d'une faute grave ou l'incapacité à se conformer au contrat pour un motif autre que la naissance d'un enfant.

Sources: Article 9 de la Loi sur l'Egalité du Genre du 4 Août 2014; Article L1225-4-1 du Code du Travail [p4]

Congé parental

Le Code du travail prévoit un congé parental. Les congés parentaux sont accordés pour une période initiale d'un an, qui peut être prolongée à deux reprises, c'est-à-dire jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (article L1225-48). Si le congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant l'expiration du congé; si ce n'est pas le cas, l'information est communiquée à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé parental. La condition à remplir est que le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'organisation à la date de naissance de l'enfant ou la date d'arrivée de l'enfant dans la maison en cas d'adoption (article L1225-47 à 60 du Travail code).

Régime de travail flexible pour les parents/équilibre travail-vie

Aucune disposition particulière relative à la flexibilité du temps de travail n’est prévue pour les salariés avec enfants mineurs à charge; en revanche, le Code du travail prévoit le "travail à temps partiel" à la place du congé parental lorsque l’enfant a moins de 3 ans. En cas d’adoption d’un enfant de moins de 3 ans, ce dispositif peut être mis en œuvre jusqu’au troisième anniversaire de l’arrivée de l’enfant dans le ménage. Le travail à temps partiel est d’au moins 16 heures de travail par semaine.

La réforme du Code du travail de septembre 2017 fait du télétravail un droit pour les salariés. Un accord collectif pourra définir les règles applicables au télétravail dans l'entreprise. A défaut, une charte pourra être élaborée par l'employeur après avoir recueilli l'avis du comité social et économique s'il en existe un dans l'entreprise.

Feunte: article L1225-47 à 60 du Code du travail

06/13 Maternité et travail

Réglementations relatives à la maternité et travail:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017
Code de la sécurité sociale
Code de la santé publique

Soins médicaux gratuits

Aucune prestation légale de maternité n'est prévue par la législation du travail. Pendant une période débutant quatre mois avant la date prévue de l'accouchement et se terminant 12 jours après la naissance, l'assurance maternité couvre la totalité des frais médicaux, pharmaceutiques, d'analyses ou d'examens de laboratoire, d'hospitalisation liée ou non à la grossesse, à l'accouchement ou à ses séquelles. L'assurance maternité couvre également (liste non exhaustive) : les situations pathologiques relevées par une sage-femme dès le premier examen prénatal ; si nécessaire, à un examen médical du futur père , un test de dépistage du VIH et d'autres frais médicaux, produits pharmaceutiques, analyses de laboratoire et les examens, les appareils et les hospitalisations liées à la grossesse, à l'accouchement ou à ses séquelles.

(code de la sécurité sociale L331-2 du Code de la santé publique L21222, décret qui concerne la période d'assurance maternité)

Pas de travail dangereux

La salariée enceinte et celles venant d'accoucher ne doivent pas travailler de nuit si le praticien de santé estime que cela n'est pas compatible avec leur état (Code du Travail L1225-9, L1225-10). Elles ne doivent pas être affectées à des postes à risques où elles peuvent être exposées à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques (Code du travail R4412-6, R4412-61, R4412-65, R4423-4, R4624, 19). L'employeur doit proposer un travail compatible avec son état, sans modification de son salaire. Si nécessaire, elle peut être temporairement réaffectée pendant la grossesse sur l'avis du médecin. Au cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer une réaffectation appropriée à la salariée enceinte ou à celle qui vient d'accoucher, l'employé a alors droit à un congé payé. Pendant cette période, le salarié perçoit une rémunération constituée d'une indemnité journalière de la Sécurité sociale et d'un complément de rémunération de la part de l'employeur (Code du travail L1225-7, L1225-9, L1225-10, L1225-12, L 1225-13, L1225-14, L1225-15). La salariée enceinte ne doit effectuer aucune tâche pénible (Code du travail R4541-9, D4152-12), ou impliquant l'exposition à des agents biologique, chimique ou physique dangereux.

(Code du travail D4152-10, D4152-3, D4152-5, D4152-6, D4152-7, D4152-8, D4152-9) ou physiquement contraignante (Code du travail §§ R4444-1, R4444-2, R4444-5)

Congé maternité

En général, les salariées ont droit à un congé maternité de 16 semaines (6 semaines avant et 10 semaines après la naissance). Une salariée peut choisir de prendre 6 semaines de congé avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement (article L1225-17). Huit semaines de congé de maternité sont obligatoires, dont au moins 6 semaines doivent être prises après l'accouchement (article L1225-29). Le congé de maternité peut être prolongé de deux semaines avant le congé prénatal et de 4 semaines après le congé postnatal pour des raisons médicales liées à la grossesse et à l'accouchement (Code du travail L1225-21, L1225-22, L1225-23). À partir du troisième enfant (si la salariée a déjà deux enfants ou plus), la durée est étendue à 8 semaines avant et 18 semaines après la date prévue de l'accouchement (26 semaines en tout). Dans le cas de naissances de jumeaux, le congé prénatal est prolongé jusqu'à 12 semaines alors que le congé postnatal est prolongé à 22 semaines (34 semaines en tout). Pour les naissances multiples (plus de deux enfants en même temps), le congé prénatal est prolongé à 24 semaines et le congé postnatal à 22 semaines (46 semaines). Le congé d'adoption est de 10 semaines ou 22 semaines pour l'adoption de plus d'1 enfant. Si l'enfant adopté est au moins le troisième enfant de la famille, la période de congé est portée à 18 semaines.

Revenu

Pendant le congé de maternité (16 semaines dans le cas général ; 26 semaines à partir du troisième enfant ; 34 semaines pour la naissance de jumeaux et 46 semaines pour la naissance de triplets ou plus), les salariées reçoivent une indemnité journalière qui est égale au gain journalier de base (100 %) calculé sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) qui précèdent l'interruption de travail du fait de la grossesse ; ces gains sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours. Les salaires pris en compte dans le calcul sont les rémunérations soumises à cotisations, auxquelles on retire un taux forfaitaire de 21 %, représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi. Le congé de maternité n'entraîne pas de réduction de salaire et est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise. (Code de la sécurité sociale L331-3, L331-4, L331-5, L331-6, R3234). La prestation est financée par l'assurance maladie et par les contributions des employeurs et des employés.

Protection contre les licenciements

Le licenciement de la femme enceinte ou en congé e maternité est interdit (que la salariée use ou non de son droit à celui-ci) ainsi que pendant les quatre semaines après le congé de maternité. Le licenciement est néanmoins autorisé en cas de faute grave non liée à la maternité, ou lorsque l'employeur n'est pas en mesure de maintenir le contrat de travail pour des raisons étrangères à la grossesse ou à l'accouchement. Le licenciement ou le préavis de licenciement ne peut s'effectuer pendant les périodes de congé de maternité. Le licenciement est nul si la salariée fournit à l'employeur dans les 15 jours à compter du jour du préavis de licenciement, un certificat médical attestant son état de grossesse. Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte à l'expiration d'un contrat à durée déterminée.

(article L 1225-4 et L 1225-5)

Droit de reprendre le même poste

Le droit au retour au même poste est garanti par le Code du travail et le (la) salarié (e) a le droit de retrouver son poste ou un poste équivalent pour une rémunération au moins égale après un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental. Le (La) salarié (e) a également droit aux revalorisations salariales attribuées au cours de la période de son congé de salarié.

(Article L1225-25 26 36 43 44 et 55 du Code du travail)

Pauses allaitement

Pendant un an à compter de la naissance de l'enfant, la salariée dispose d'une réduction d'une heure de travail par jour, pendant son temps de travail, pour allaiter son enfant. La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement. L'employeur qui emploie plus de 100 salariés est tenu de mettre à disposition un endroit spécialement dédié à cet effet soit sur le lieu de travail ou à proximité.
(Article L1225-30 à 33)

07/13 Santé et sécurité

Réglementations sur la santé et le travail:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Devoirs de l'Employeur

Un employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L4121-1). L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité du salarié et mettre en œuvre des actions de prévention, des méthodes de travail et de production afin d'assurer un niveau de protection de santé suffisant et la sécurité des travailleurs (article L4121-3).

Il est également de la responsabilité du salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail conformément aux informations et aux formations qui lui ont été données (article L4122-1).

Équipements de protection gratuits

La fourniture et l'entretien des équipements de protection personnelle sont l'obligation de l'employeur. Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs (Art. L4122-2). Les employeurs doivent fournir aux salariés des équipements appropriés de protection personnelle et quand la nature particulièrement sale ou insalubre du travail l'exige des vêtements de travail appropriés. L'employeur doit aussi s'assurer de leur utilisation efficace. (Art. R4321-1 et 5; article R4323-95).

Formation

Les employeurs sont tenus de promouvoir la formation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la prévention des risques spécifiques à certaines missions (article L4141-1). Chaque employé doit recevoir à l'initiative de l'employeur une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au moment de l'embauche et chaque fois que cela est nécessaire, c'est-à-dire, par exemple en cas de changement de poste ou d'introduction d'une nouvelle technologie ou à la demande du médecin après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. La même obligation de formation incombe à l'employeur à l'égard des travailleurs temporaires liés par un contrat de travail à l'exception de ceux qui ont été appelés pour exécuter des travaux urgents et qui ont déjà la qualification nécessaire pour effectuer le travail. La portée de l'obligation de fournir des informations et de la formation en matière de sécurité varie en fonction de la taille de l'établissement, de la nature de ses activités, de la nature des risques identifiés et des types de travailleurs employés. Les salariés n'ont rien à payer pour les formations liées à la sécurité et il est de la responsabilité de l'employeur de prendre à leur entière charge ces formations. (Art. L4141-1 à 4 du Code du travail)

Système d'inspection du travail

Le système français d'inspection du travail est assez complexe car il fait intervenir différents agents et entités publics. L'autorité centrale de l'inspection du travail en France est la Direction générale du travail (DGT). Les services d'inspection du travail sont fournis au niveau régional par les directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au niveau départemental par des unités territoriales et des sections d'inspection du travail. La législation majeure relative à l'inspection du travail est consignée dans l'arrêté No 2006-1033 du 22 août 2006 sur l'établissement de la DGT, la circulaire interministérielle No 2008-18 du 10 octobre 2008 sur l'organisation territoriale de l'inspection du travail dans le cadre de la fusion des services et l'arrêté No. 2008-1503 du 30 décembre 2008 sur la fusion des trois inspections du travail dans un seul corps.

L'Arrêté N° 2013-875 a réformé le système d'inspecteur du travail, conduisant ainsi à la réorganisation du système et l'extension de ses pouvoirs existants. En particulier, le pouvoir des inspecteurs du travail pour fermer un lieu de travail dangereux qui, auparavant était valable uniquement pour la construction et le secteur public en vertu du Code du travail art. L. 4731-1 sera désormais applicable à toutes les entreprises.

08/13 Congé de maladie

Réglementations relatives au travail et à la maladie
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Congé de maladie payé

En France, les salariés bénéficient d'arrêts maladie payés. Le Code du travail ne fait pas mention d'un nombre spécifique de jours à disposition en cas de maladie; mais le salarié doit justifier son absence au travail au moyen d'un certificat médical. Le médecin fournit au salarié un document appelé avis d'arrêt de travail à transmettre à la Sécurité sociale et à l'employeur dans les 48 heures après la visite chez le médecin. En l'absence de cet avis d'arrêt de travail, le salarié risque de ne pas être payé pendant sa période de maladie. Pendant la durée de l'arrêt maladie, le salarié reçoit des indemnités en remplacement de son salaire versé par la Sécurité sociale, ou par une caisse de prévoyance des salariés, ou parfois par l'employeur. Le principe général est qu'un employé avec au moins une année d'ancienneté a droit aux arrêts maladie payé à condition de fournir un avis d'arrêt de travail délivré par un médecin.

L'indemnité de maladie est versée pour une période maximale de six mois si les salariés assurés ont totalisé au moins 200 heures de travail dans les trois derniers mois. Il est payable pendant plus de six mois, mais moins de trois ans si le salarié a totalisé au moins 800 heures de travail au cours des 12 derniers mois. Les chômeurs indemnisés peuvent également prétendre à des indemnités de maladie. L'indemnité journalière de maladie est payable à partir du quatrième jour d'absence du travail. Elle est égale à 50 % du salaire journalier des trois derniers mois (sous réserve de certains plafonds) pendant les 30 premiers jours de maladie. Pour les salariés ayant trois enfants à charge ou plus, l'indemnité maladie journalière s'élève à 66,67 % du salaire journalier à partir du 31e jour de l'arrêt maladie. L'indemnité journalière de maladie est versée jusqu'à 360 jours répartis sur trois ans. Dans le cas d'une maladie grave, chronique et prolongée, la période totale de paiement est de 3 ans.

Soins médicaux

Les frais médicaux et paramédicaux, généraux et spécialisés, l'hospitalisation, les médicaments, les soins optiques et dentaires, les appareils orthopédiques et les coûts de transport sont couverts par des prestations de santé en nature. Les assurés ont droit à ces prestations de santé à la fois pour eux-mêmes et pour les personnes à charge non couvertes par un régime de sécurité sociale. L'assuré paie directement pour ces services et est ultérieurement remboursé par la caisse de maladie locale. Le patient doit également contribuer de sa poche au paiement selon un principe de co-paiement.

(Profil ISSA du pays)

Sécurité de l'emploi en cas de la maladie

L'emploi d'un travailleur est sécurisé pendant la durée de la maladie et celle-ci ne constitue pas en soi un motif valable de licenciement, mais les absences répétées ou la maladie prolongée perturbant le fonctionnement de l'organisation et posant un problème réel et sérieux peuvent entraîner un licenciement (si l'employeur peut démontrer que les perturbations subies rendent indispensable le remplacement du salarié malade). Le travailleur doit être déclaré inapte par le médecin. Les Conventions Collectives précisent généralement une période de protection plus longue au cours de laquelle il est interdit de licencier un employé pour cause de maladie. L'employeur peut remplacer temporairement un employé malade absent par un salarié embauché en contrat à durée déterminée ou temporaire. Si la maladie et l'absence va au-delà de cette période de protection, le salarié est alors licencié après que l'employeur ait démontré que ce salarié doit être remplacé de façon permanente.

(http://translate.googleusercontent.com/translate_c?act=url&depth=1&hl=en&ie=UTF8&prev=_t&rurl=translate.google.com.pk&sl=fr&tl=en&u=http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/les-absences-liees-a-la-maladie-ou,1057.html&usg=ALkJrhiLq3KfaXfF_yJbw5Q5cDeRxWhXdw)

(Art. L1226-2 to 4 of Labour Code)

Présentations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents du travail sont divisés en quatre catégories: (i) incapacité permanente totale (ii) incapacité permanente partielle (iii) incapacité temporaire et (iv) blessures mortelles ayant entraîné le décès du salarié. Il n'y a pas de période minimale d'admissibilité pour l'accès à des prestations en matière d'accident du travail. Les accidents qui se produisent pendant le trajet pour aller au travail sont couverts (Art. L411-2 du code de la Sécurité sociale).

Si, par suite d'accident ou de maladie, vous vous trouvez en incapacité de travail permanente partielle (d'au moins 10 % pour les salariés ou 30 % pour les exploitants agricoles) ou totale, vous avez droit à une pension. Le montant de la pension dépend du salaire perçu durant les 12 mois qui précèdent votre incapacité et du degré d'incapacité permanente. Lorsque la personne accidentée a un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 80 % et est incapable d'accomplir les activités de la vie quotidienne, elle voit sa pension d'invalidité permanente augmenter de 40 %.

Les prestations d'invalidité temporaires (indemnité journalière) sont versées à partir du premier jour d'incapacité jusqu'à la guérison ou jusqu'à l'attestation confirmant l'invalidité permanente. L'indemnité journalière maximale est de 60 % du salaire journalier brut pour les 28 premiers jours, puis 80 % du salaire journalier brut pour après cette période, dans la limite de 0,834 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Les plafonds annuels de la sécurité sociale pour 2014 applicables et promulgués par arrêté (Journal officiel n° 0268 du 19 novembre 2013) sont:

i. 37 548 € pour la rémunération sur une base annuelle;
ii. 3129 € pour la rémunération sur une base mensuelle, et
iii. 172 € pour une rémunération sur une base quotidienne;

L'indemnité maximum au 1er janvier 2014 est de 313,15 €.

En cas d'accident conduisant au décès du travailleur, une pension de réversion est attribuée. Les bénéficiaires de cette pension de réversion peuvent être un conjoint, un partenaire ou une personne liée à la victime par un pacte civil de solidarité (PACS), les enfants de moins de 20 ans et, dans certains cas, les parents de l'assuré décédé. La pension de réversion est égale à un pourcentage du salaire annuel de l'assuré décédé.

Ce pourcentage est de 40 % pour le conjoint (60 % dans certains cas), 25 % pour chacun des deux premiers enfants et 20 % pour chaque enfant supplémentaire (les orphelins de père et de mère reçoivent 30 %), 10 % pour chacun des parents à charge jusqu'à 30 % dans certains cas.

La valeur totale des pensions accordées aux survivants d'une victime d'un accident du travail ne peut excéder 85 % du salaire annuel de la personne décédée.

(Commission européenne et http://www.issa.int/)

09/13 Sécurité sociale

Réglementations relatives à la sécurité sociale:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Droits à pension

Le système de retraite est fondé sur un régime de base obligatoire et un régime complémentaire obligatoire. L'âge légal de retraite minimum est de 60 ans (passant progressivement à 62 ans d'ici au 1er janvier 2018 pour les personnes nées après juillet 1951). L'âge de la retraite à taux plein automatique est de 65 ans (augmentant progressivement à 67 ans d'ici au 1er janvier 2023 pour les personnes nées après juillet 1951). L'âge légal minimum de la retraite est actuellement en France en janvier 2014 fixé à 61 ans alors que l'âge de la retraite complète à taux plein est de 65 ans.

Les retraites complémentaires sont obligatoires pour tous les salariés soumis à l'assurance vieillesse. Elles sont prises en charge soit par le régime général de sécurité sociale, soit par la caisse de mutualité des travailleurs agricoles et des paysans ou par le régime minier. Pour les salariés du secteur privé, les retraites complémentaires sont administrées par l'ARRCO (Association pour les régimes complémentaires des salariés), couvrant toutes les catégories de salariés (cadres et non-cadres) et l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) ne couvrant que les salariés cadres.

L'âge minimum pour avoir droit à une pension en vertu de ces régimes est de 67 ans.

Le montant de la pension dépend du salaire de base ou de la rémunération annuelle moyenne (sur laquelle des cotisations ont été payées), du taux de paiement (de 37,5 à 50 %), et de la durée totale de cotisation (160-166 trimestres en fonc on de la date de naissance). Autant de trimestres sont validés que le salaire annuel représente de fois 200 heures rémunérées au SMIC. De 60 à 62 ans, pour recevoir votre pension de vieillesse à taux plein (correspondant à 50 %), un travailleur doit avoir accumulé entre 160 et 166 trimestres dans un ou plusieurs régimes de retraite de base (160 trimestres pour les assurés nés avant 1949; 166 pour assurés nés en 1955). Le taux de pension de 50 % est accordé automatiquement, indépendamment de la période d'assurance, lorsque l'assuré atteint l'âge de 65 à 67 ans.

Il est également prévu une pension de retraite anticipée, une pension à taux réduit et une revalorisation de la pension (particulièrement en cas de report). Les travailleurs ayant de nombreuses années de service et ayant un handicap ou ayant travaillé dans des conditions dangereuses et insalubres peuvent prétendre à leur droit à la retraite avant l'âge minimum. Si un salarié veut bénéficier de son droit à la retraite avant l'âge minimum, alors même qu'il n'est pas en situation de bénéficier d'une retraite à taux plein, il peut bénéficier d'une pension à taux réduit. Les personnes qui ont satisfait à toutes les exigences d'admissibilité d'une pension à taux plein et qui continuent à travailler après l'âge minimum de la retraite sont admissibles à un taux de pension majorée. Une majoration de la pension peut également être accordée pour élever des enfants, en cas de conjoint à charge ou à titre d'allocation de soins palliatifs.

(Commission Européenne, Cleiss et Issa)

Pension de survivants à charge

La loi prévoit des pensions de réversion, notamment pour les personnes à charge, y compris pour les veufs et veuves, et les femmes divorcées si elles ne sont pas remariées. Le salarié décédé doit être titulaire d'une pension et le revenu du conjoint survivant doit être inférieur au salaire minimum légal (SMIC) et le destinataire de la pension doit avoir au moins 55 ans ou être handicapé. La pension s'élève à 54 % du montant de la pension que la personne décédée percevait ou serait en droit de percevoir si elle était âgée d'au moins 51 ans. Un supplément par enfant est également versé au conjoint survivant (ou à la conjointe survivante) s'il y a au moins un enfant à charge de moins de 16 ans. Une augmentation de 10 % de la pension est également donnée si le survivant (la survivante) a élevé au moins trois enfants.

Les survivants à charge ont également droit au capital décès qui correspond à une prestation forfaitaire égale à 90 fois le salaire journalier avec un minimum de 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale et un maximum égal à 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

(Commission Européenne, Cleiss et Issa)

Indemnité chômage

Les salariés ont droit à des allocations chômage s'ils sont inscrits en tant que demandeurs d'emploi. Les conditions suivantes doivent être remplies pour être admissibles aux allocations chômage:

- avoir perdu son travail pour les raisons suivantes : licenciement de l'employeur, fin du contrat de travail à durée déterminée, résiliation d'un commun accord ou démission pour un motif valable;
- être physiquement apte au travail;
- être inscrit comme demandeur d'emploi à «Pôle emploi» ;
- être à la recherche active d'un emploi ;
- avoir travaillé pendant une période minimum d'au moins 122 jours (4 mois) dans les 28 derniers mois, ou dans les 36 derniers mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.
- être en dessous de l'âge minimum légal de la retraite (ou de l'âge d'admissibilité à une pension à taux plein),

Le montant de l'indemnité journalière de chômage est égal à:

- 40,4 % du salaire journalier de référence majoré d'un montant fixe de 11,57 €;
- 57,4 % du salaire journalier de référence si cela est plus avantageux pour le demandeur.

Le montant net de l'indemnité journalière ne peut être inférieur à 28,86 € ou supérieur à 75% (jusqu'à concurrence de 245,04 €) du salaire journalier de référence. La période de paiement de la prestation de chômage dépend de la période d'assurance antérieure et de l'âge du demandeur d'emploi. Dans le cadre d'un accord de 2017, la limite d'âge est passée de 50 à 53 ans. La période de paiement est:

i. 88 jours ouvrables (4 mois) minimum et 610 jours (2 ans) maximum pour les employés du secteur privé âgés de moins de 53 ans;
ii. La durée maximale de l'indemnité est de 30 mois pour les 53-54 ans;
iii. 36 mois pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus

Ces réformes sont applicables à compter du 1er novembre 2017.

Mis à part celles-ci, il existe un programme de Garantie jeunes pour les jeunes vulnérables âgés de 16 à 25 ans en situation de grande précarité qui ne sont ni étudiants, ni salariés et qui ne vivent pas chez leurs parents. Ce programme est un système de protection sociale et de formation professionnelle pour les jeunes qui courent le risque de marginalisation sociale et leur permet de trouver un emploi. En vertu de cela, un contrat de 12 mois est signé par le jeune et la Mission locale où il est formé par un conseiller. Dans le cadre de ce programme, une indemnité de 472,37 € est versée chaque mois. Avec la loi El Khomri, la Garantie jeunes est applicable sur l'ensemble du territoire français.

(Commission Européenne et Issa)

Prestations d'invalidité

Pour avoir droit à une pension d'invalidité, l'assuré doit être plus jeune que l'âge normal de la retraite, avoir une perte de capacité de travail évaluée à au moins 66,7 %, avec au moins 12 mois de cotisation à l'assurance chômage avant le début de l'invalidité et à 800 heures de travail dans les 12 derniers mois, dont 200 heures dans les trois derniers mois. La pension est versée jusqu'à l'âge de 62 ans elle est ensuite remplacée par la pension vieillesse. Une personne qualifiée d'incapacité permanente (après 360 jours ou 1095 jours correspondant au congé de longue maladie) peut entrer dans l'une des trois catégories suivantes:
1re catégorie: invalides capables d'exercer une activité rémunérée réduite. Le taux de la pension est égal à 30 % du salaire de base.
2e catégorie: invalides incapables d'exercer une activité professionnelle. Le taux de la pension est égal à 50 % du salaire de base.
3e catégorie: invalides incapables d'exercer une activité professionnelle et obligés d'avoir recours à l'assistance d'un tiers les actes ordinaires de la vie.

La pension est égale au montant de la pension de 2ème catégorie majoré de 40 %.

(Commission Européenne et Issa)

10/13 Traitement équitable

Réglementations sur le traitement équitable au travail:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Salaire égal

Les taux de rémunération déterminés dans les conventions collectives doivent respecter le principe “à travail égal, salaire égal”. Le fait d’être une femme ou d’être enceinte ne peut en aucun cas jouer un rôle en matière de rémunération, d’accès à la formation, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion ou de mutation professionnelles. Un travail de valeur égale est un travail qui nécessite des travailleurs dotés d’un ensemble de compétences et de connaissances professionnelles comparables. La compétence peut être validée par un diplôme ou par l’expérience professionnelle. Ces compétences peuvent émerger de l’expérience, de responsabilités ou de charges physiques ou nerveuses associées aux postes de travail. Tous les critères doivent être pris en compte et non pas un seul. Le principe de salaire égal pour travail égal est aussi confirmé par l’article L3221-2 du Code du travail.

(Art. L1132-1, L1142-1, L3221 du Code du travail français)

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui:

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou instaurent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d’user (même de façon non répétée) 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.

Aucun salarié en poste, stagiaire, ou en formation professionnelle ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet de discriminations, directement ou indirectement, pour avoir fait l’objet ou refusé de faire l’objet de harcèlement ou encore pour avoir témoigné ou reporté des faits de harcèlement. Le chef d’entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel.

L’employeur est également tenu de sanctionner les employés qui se sont rendus coupables de harcèlement. L'employeur, après avoir pris connaissance du harcèlement sexuel dans l'entreprise, doit l’arrêter, punir leurs auteurs, et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir de telles situations à l'avenir.

Le harceleur sexuel encourt des sanctions pénales et risque deux ans d’emprisonnement et 30 000 € d’amende. Ces peines sont portées trois 3 ans d’emprisonnement et 45 000 € d’amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions, ou lorsqu’ils concernent un mineur de 15 ans ou une personne particulièrement vulnérable en raison de son âge, d’une maladie, d’une

infirmité, d'une déficience physique ou psychique, ou pour les femmes en raison d'une grossesse; sont également incluses les personnes particulièrement vulnérables et dépendantes à cause de la précarité de leur situation économique ou sociale apparente ou connue et enfin le harcèlement est aggravé quand il est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteurs du harcèlement ou de complices.

(Art. 222-33 du Code pénal; Art. L1153 et L4121 du Code du travail français; Loi N° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)

Non discrimination

Conformément au préambule de Constitution de 1946, nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions et croyances.

L'article L1132-1 proscrit la discrimination contre les salariés, de façon directe ou indirecte, pour les motifs suivant : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou non-appartenance - vraie ou supposée - à une ethnie, la nationalité ou la race, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé et le handicap et le lieu de résidence (Introduite par la Loi de l'Urbanisme et de la Cohésion Urbaine adoptée le 22 Février 2014).

L'interdiction générale exige que nul ne puisse se voir refuser l'accès aux processus de recrutement, stage ou formation et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de notation, promotion, de modification ou de renouvellement de contrat pour des raisons listées ci-dessus.

Le Code du travail oblige l'employeur employant 20 travailleurs à embaucher également des travailleurs handicapés [p5].

Les différences de traitement basées sur l'âge, sur l'incapacité, attestée par un médecin du travail, en raison de la santé ou du handicap ne doivent pas être considérées comme des actes discriminatoires lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés (Art. L1133-2 et L1133-3).

En outre, les mesures prises en faveur des personnes handicapées et pour promouvoir l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination (Art. L1133-4).

Le harcèlement sexuel est également considéré comme une forme de discrimination par le Code pénal.

La violation de l'interdiction de discrimination est un délit punissable si l'employeur refuse par exemple d'embaucher, de sanctionner ou rejette une personne pour les raisons évoquées ci-dessus ou s'il en fait une condition pour poser sa candidature pour un emploi, un stage, ou une formation. La discrimination est passible, dans le Code pénal, d'une peine de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 45.000 €.

(Art. 225 du Code pénal, art. 1132 & 5212-4 du Code du travail français)

Égalité de choix de la profession

Conformément au préambule de la Constitution de 1946, chaque personne a le devoir de travailler et le droit l'emploi. Il est interdit d'employer des femmes enceintes ou allaitantes pour la préparation et l'emballage de l'ester thioshoric ou des lieux où le mercure ou ses composés sont utilisés (Article D4152-9). En outre, les femmes enceintes et qui allaitent ne devraient pas être attribuées des tâches impliquant une exposition aux agents qui sont toxiques pour elles (Article D4152-10). Il est interdit à l'Article L4153-8 d'employer les jeunes travailleurs dans les tâches comportant des risques pour leur santé, la sécurité, la moralité ou au-dessus de leurs forces (Article L4153-8). Les femmes ne sont pas autorisées à transporter plus de 25 kg ou plus de 40 Kgs l'aide d'une brouette (Article R4541-9).

11/13 Enfants et Jeunes

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Age minimum pour le travail

Conformément au préambule de la Constitution de 1946, chaque personne a le devoir de travailler et le droit l'emploi. Il est interdit d'employer des femmes enceintes ou allaitantes pour la préparation et l'emballage de l'ester thioshoric ou des lieux où le mercure ou ses composés sont utilisés (Article D4152-9). En outre, les femmes enceintes et qui allaitent ne devraient pas être attribuées des tâches impliquant une exposition aux agents qui sont toxiques pour elles (Article D4152-10). Il est interdit à l'Article L4153-8 d'employer les jeunes travailleurs dans les tâches comportant des risques pour leur santé, la sécurité, la moralité ou au-dessus de leurs forces (Article L4153-8). Les femmes ne sont pas autorisées à transporter plus de 25 kg ou plus de 40 Kgs l'aide d'une brouette (Article R4541-9).

Age minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour le travail dangereux et pénible est fixé à 18 ans et les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être embauchés pour du travail de nuit (Art. L4153-8 et L3163-2). Il est interdit d'employer de jeunes travailleurs (de moins de 18 ans) pour certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité et pour du travail de force.

Il est interdit également d'employer de jeunes travailleurs (entre 15 à 18 ans) à des travaux touchant à leur intégrité morale ou physique, à titre d'exemples (liste non exhaustive): emplois impliquant des actes ou des représentations de nature pornographique ou violente, travaux comportant la préparation, l'utilisation, manipulation de des produits chimiques dangereux, travail impliquant une exposition à des vibrations mécaniques ou à des rayonnements.

Les modifications législatives ont été apportées aux principes mentionnés ci-dessus par des décrets récents, qui comprennent le Décret No. 2015-443 et le Décret No. 2015-444. Sous l'ancien décret qui est entré en vigueur le 2 mai 2015, les jeunes de moins de 18 ans qui participent à un programme de formation professionnelle peuvent être assignés à effectuer des travaux dangereux à condition que l'employeur présente une simple déclaration à cet égard à l'Inspecteur du travail. En vertu du dernier décret (Décret No.2015-444), l'obligation de demander une autorisation de l'inspecteur du travail avant d'assigner les jeunes à effectuer des travaux dangereux a été supprimée. La déclaration soumise à l'Inspecteur du travail doit montrer la nature du travail qui doit être entrepris, avec les coordonnées de l'entreprise, la raison de l'entreprise, le travail interdit avec la promesse de la formation professionnelle qui doit être donnée en cours de l'emploi. L'employeur devra également fournir des informations sur tous les risques découlant de ces travaux après une évaluation minutieuse, si la personne concernée a été informé des risques encourus et les mesures qu'ils ont prises pour prévenir les dommages résultant de tels risques. L'information doit être transmise à l'Inspecteur du travail dans les 8 jours suivant l'affectation du jeune travailleur à effectuer le travail donné [p6]. (Décret No. 2013-915 Du 11 octobre 2013 relatif aux travaux préparatoires interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans)

12/13 Travail forcé/servile

Réglementations sur le travail forcé:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Conformément au préambule de la Constitution de 1946, tout être humain, sans distinction race, de religion ou de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. L'article 212-1 du Code pénal identifie l'esclavage comme crime contre l'humanité. Compte tenu de la vulnérabilité et de la dépendance du travailleur, ne pas lui verser de rémunération ou lui verser une rémunération très inférieure à ce que le travail mérite est une infraction passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans et d'une amende de 150.000 €. Soumettre une personne à des conditions de travail inhumaines est également passible d'une peine d'emprisonnement similaire et d'une amende. Obliger un travailleur à accomplir un travail en usant de la force et sans lui verser de rémunération ou une rémunération très faible compte tenu de l'importance du travail est puni de sept ans d'emprisonnement et d'une amende pouvant s'élever à 200.000 €. Si une personne dont la vulnérabilité et l'état de dépendance sont apparents ou connus est réduite à la servitude, l'auteur encourt dix d'emprisonnement et une amende de 300.000 €. Des sanctions pénales plus élevées sont prévues lorsque les actes de travail forcé ou de servitude sont commis sur plusieurs personnes parmi lesquelles figurent un ou plusieurs mineurs.

(Art. 225-13 à 16 du Code pénal)

Liberté de changer d'emploi et droit de quitter

Les salariés ont le droit de changer de travail après avoir exécuté leur préavis auprès de leur employeur (Art. L1231-1 & L1234). Cette notification dépendra de la période de préavis mentionné dans la convention collective, comme il n'y a pas de procédure spécifique par rapport à la période de type de notification requise. Bien que les travailleurs soient libres de mettre fin à l'emploi pendant la période probatoire, un délai minimal de préavis a été prévu et est comme suit:

i. 24 heures lorsque le travailleur a été au service pendant 8 jours;
ii. 48 heures quand un travailleur a travaillé entre 8 jours et un mois;
iii. 14 jours lorsque le travailleur a travaillé pendant un mois; et
iv. 30 jours lorsque le travailleur a travaillé pour trois mois

En vertu de la Convention Collective, une période de préavis plus longue peut être fournie pendant la période probatoire en vue de résilier un contrat.

Conditions de travail inhumaines

Les heures de travail habituelles sont de 35 heures par semaine. Le Code du Travail stipule que les salariés ne doivent pas travailler plus de 48 heures par semaine (article L3121-35), soit une moyenne de 44 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives (article L3121-36) et 10 heures par jour (Article L3121- 34 [p8]).

13/13 Syndicats

Réglementations sur les droits syndicaux:
Code du travail français, version consolidée le 22 juillet 2017
Code pénal

Liberté d'association syndicale

Conformément au préambule de la constitution, chacun a le droit de défendre ses droits et ses intérêts au travers de l'action syndicale et le droit d'affiliation au syndicat de son choix lui est aussi assuré. Tout travailleur peut librement s'affilier au syndicat de son choix et il ne peut être écarté pour aucune raison qualifiable de discriminatoire en référence à l'article L1132-1. Les personnes qui ne sont plus en activité professionnelle peuvent s'affilier à un syndicat de leur choix ou continuer à être membre. Un membre d'un syndicat peut quitter celui-ci à tout moment. Le droit d'association est reconnu dans toutes les entreprises et les syndicats sont libres de s'organiser. Un employeur ne peut considérer l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une fonction syndicale en relation avec des décisions concernant le recrutement, la formation professionnelle, la promotion, les compensations et avantages, les mesures disciplinaires et de fin de contrat (licenciement). Ceux qui empêchent les travailleurs d'exercer librement leur droit à la liberté d'association sont punissables d'une peine de prison maximum d'un an et d'une amende de 15.000 €.

La réforme du Code du travail de septembre 2017 envisage de fusionner les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en un « comité social et économique ». Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission d'hygiène et sécurité sera mise en place.

(Art. L2141 du Code du travail, Art. 431-1 du Code pénal)

Liberté de convention collective

Le droit de négociation collective est garanti dans le préambule de la constitution de 1946 et "Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises." Le droit à la négociation collective est réglementé par le Code du travail.

La nouvelle loi modifie les règles concernant la validité des accords d'entreprise. Désormais, ces accords d'entreprise doivent être signés par des syndicats représentant au moins 50% des salariés. Cependant, il est aussi possible d'organiser un référendum sur proposition des syndicats représentant moins de 30% des travailleurs. L'accord venant suite à un tel référendum sera uniquement validé s'il est approuvée par au moins 50% des suffrages exprimés. Les syndicats à forte représentation ne peuvent s'y opposer. En outre, la loi permet aux accords d'entreprise de prévaloir sur les accords sectoriels pour ce qui est du temps de travail, des heures supplémentaires, des congés et du repos, même lorsque les conditions de ces accords sont moins favorables aux salariés. La loi El Khomri prévoyait en outre de réduire le nombre d'accords sectoriels de 750 à 200 sur une période de trois ans.

En vertu de la réforme du Code du travail de 2017, les accords d'entreprise peuvent déroger aux nombreux domaines relevant de l'accord de branche. Toutefois, les accords de branche conservent leur primauté dans certains domaines notamment les normes minimales conventionnelles y compris les salaires minima, les heures de travail, le travail à temps partiel, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai, etc. La réforme permet également aux syndicats d'entreprise de négocier directement le versement d'une prime dans l'entreprise, par exemple le 13e mois, la prime d'ancienneté, et la prime de vacances.

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) est une assemblée consultative constitutionnelle représentant les principaux domaines économiques, sociaux et environnementaux, favorise la collaboration entre différents groupes d'intérêt socioprofessionnels tout en s'assurant qu'ils font partie du processus d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques. Le Conseil économique, social et environnemental, saisi par le Gouvernement, donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis.

Les missions du Conseil sont les suivantes:

- Conseiller le Gouvernement et le Parlement et participer à l'élaboration de la politique économique, sociale et environnementale;
- Favoriser, à travers sa composition, le dialogue entre les catégories socioprofessionnelles dont les préoccupations, différentes à l'origine, se rapprochent dans l'élaboration de propositions d'intérêt général;
- Contribuer à l'évaluation des politiques publiques à caractère économique, social et environnemental;
- Promouvoir un dialogue constructif et une coopération avec les assemblées consultatives créées auprès des collectivités territoriales et auprès de ses homologues européens et étrangers;
- Aider les citoyens.

Le nombre de membres de CESE ne peut excéder deux cent trente trois, qui représentent 18 groupes différents pour un mandat de 5 ans. Présentement, il existe 140 membres au titre de la vie économique et du dialogue social, 60 membres au titre de la cohésion sociale et territoriale et de la vie associative.

(Livre II: la négociation collective - les conventions et accords collectifs de travail. Art. L2211-L2282 du Code du Travail; Art. 69-71 de la Constitution française)

Droit de grève

Le droit de grève est garanti dans le Préambule de la Constitution de 1946. Le droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, à moins qu'une négligence grave ne soit imputable à l'employé.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure de discrimination comme stipulé dans l'article L. 1132-2, en particulier en termes de rémunération et d'avantages. Le licenciement prononcé en l'absence de grave négligence est nul. Dans les secteurs publics, un préavis de grève est requis par la loi. Le préavis doit spécifier les raisons de l'action de grève. Les parties en présence sont invitées à négocier pendant la période de préavis. Un service minimum doit être maintenu dans les services publics même pendant la période de grève.

(Art. L2511, L2512 du Code du travail)

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT sur le travail et les salaires:

Salaire minimum: Convention 131 (1970)
Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

Le France a ratifié seulement la Convention 095 & 131.

Salaire minimum

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Salaire régulier

Les salaires doivent être payés de manière régulière

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT sur le Indemnités:

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

Le France a ratifié seulement la Convention 01.

Indemnité pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Rémunération du travail de nuit

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d' une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l' intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'éxecution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures) . La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensées par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires . Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Congé compensatoire

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Indemnité pour travail le week-end/Jour férié

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

03/13 Congé Annuel et Vacances

Les Conventions de l'OIT sur le repos hebdomadaire et le congé annuel payé

Convention 132 (1970) sur les congés payés

Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

Le France a ratifié seulement la Convention 014 & 106.

Congé payé

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives dooivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Jour férié payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Jour de repos hebdomadaire

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

04/13 Sécurité de l'emploi

Convention de l'OIT sur la cessation d'emploi:

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

Le France a ratifié seulement la Convention 158.

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Déclaration écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Contrats à durée déterminée pour des tâches permanentes

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Période de probation

Une période raisonnable de probatioin doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Exigence de préavis

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Indemnité de départ

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT sur les responsabilités familiales:

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).
Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

Le France a ratifié seulement la Convention 156.

Congé de paternité

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

Congé parental

La recommendation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

Equilibre travail/vie

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT sur la maternité et le travail:

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

Le France n'a pas ratifié la Convention 103 et 183.

Soins médicaux gratuits

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Pas de travail nuisible

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Congé de maternité

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Revenu

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Protection contre les licenciements

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Droit de retourner au même poste

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Pauses allaitement

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 Santé et sécurité

Conventions de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail :

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.
Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

Le France a ratifié seulement la Convention 081.

Actions de l'employeur

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Protection gratuite

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Formation

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Systèmes d'inspection du travail

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

08/13 Congé de maladie

Conventions de l'OIT sur la maladie et la lésion professionnelle:

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

Le France a ratifié seulement la Convention 102.

Revenu en cas de maladie

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Revenu minimum

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Sécurité de l'emploi

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Pension d'invalidité

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

09/13 Sécurité sociale

Conventions de l'OIT sur la sécurité sociale :

Sécurité sociale (normes minimum) : Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes

Prestations pour accident de travail : Conventions 121 (1964),

Pension invalidité, vieillesse et de survivants : Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités maladie : Convention 130 (1969) Allocations chômage : Convention 168 (1988).

Le France a ratifié seulement la Convention 102.

Droits à pension

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait ''tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées'' ainsi que des ''critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques''. La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Prestations de personnes à charge

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Allocation de chômage

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Soins médicaux

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

Prestation pour invalidité

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

10/13 Traitement équitable

Conventions de l'OIT sur le traitement équitable au travail :

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.
La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

Le France a ratifié les deux Conventions.

Salaire égal

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Harcèlement sexuel

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Non-Discrimination

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Droit au travail

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT sur les enfants travailleurs :

Age minimum : Convention 138 (1973)
Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

Le France a ratifié ces Conventions.

Children under 15

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Travail dangereux

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Travail forcé/servile

Conventions de l'OIT sur le travail forcé/servile:

Travail forcé : Convention 29 (1930)
Abolition du travail forcé : Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition : perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

Le France a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Liberté de changer d'emplois

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Conditions de travail inhumaines

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine , le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT sur les droits syndicaux :

Liberté d'association et protection du droit d'association : Convention 87 (1948)
Droit d'association et de négociation collective : Convention 98 (1949)

Le France a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Syndicat au travail et négociation collective

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

Liberté d'adhérer et de former un syndicat

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Droit de grève

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

DECENTWORKCHECK.ORG

A propos du Travail décent et Decent Work Check

Comparez votre propre situation aux normes internationales du travail et comment elles sont appliquées à France. A la fin de la liste de contrôle vous verrez comment la situation se présente pour vous. Vous pouvez être mieux loti par rapport à que ce que prescrivent les normes internationales, mais vous ne pouvez pas vous en tirer plus mal. Derrière chaque réponse, vous pouvez trouver une brève explication de ce que sont vos droits, sur le plan national et international. Ainsi vous voyez tout de suite si une amélioration de votre situation est possible.

Decent Work Check rend tangibles les Conventions et les textes juridiques abstraits. Parce qu'en définitive on veut savoir ce que signifient en pratique les droits liés à l'emploi, ce qu'on peut réclamer et les protections auxquelles on a droit dans le cas où quelque chose ne va pas subitement. Le Decent Work Check utilise un système de double comparaison. Il compare d'abord les lois nationales et les normes internationales du travail et donne un score à la situation nationale (image heureuse ou triste). Il permet aux travailleurs de comparer leur situation réelle avec les réglementations nationales du pays. Ensuite les travailleurs comparent leurs propres scores aux niveaux national et international. Le Decent Work Check est basé sur les dispositions de droit du Travail, telles que contenues dans la législation du Travail. La pratique réelle est guidée par les employés eux-mêmes. Cette vérification est différente des autres indices tels que les indicateurs de Doing Business de la Banque mondiale ou même des Programmes de sécurité sociale de ISSA à travers le monde étant donné qu'elle n'est pas seulement descriptive par essence (dénuée de toutes opinions subjectives) mais également elle couvre un grand nombre de variables. Le Decent Work Check révisé est également conçu en tenant compte des indicateurs futurs de travail décent. Alors que les indicateurs du travail décent s'intéressent plus à la statistique, notre priorité est d'informer les travailleurs sur leurs droits à travers ce Decent Work Check qui est utile pour les employés et les employeurs. Il leur procure la connaissance qui est la première étape vers toute amélioration. Il informe les employés sur leurs droits sur le lieu du travail tout en éclairant simultanément les employeurs sur leurs obligations. Decent Work Check est également utile pour les chercheures, les organisations de défense des droits du travail qui réalisent des études sur la situation des droits au travail ainsi que pour le grand public désireux de savoir plus sur le monde du travail.

Les équipes de WageIndicator, à travers le monde, ont trouvé que les travailleurs, les petits employeurs et les inspecteurs du travail ne connaissent même pas le Droit du travail.

Lorsqu'on est informé - que l'on soit travailleur, indépendant, employé, employeur, décideur, inspecteur du travail - il y a une plus grande possibilité qu'on demande ses droits (en tant que travailleur), qu'on respecte les règles (en tant qu'employeur) et on s'efforce à faire appliquer ces règles (en tant qu'inspecteur du travail). Une fois le DecentWorkCheck rempli, vous voyez les points nécessitant amélioration dans votre vie professionnelle. C'est exactement la stratégie adoptée dans les débats dans plusieurs pays de WageIndicator. Dans les débats avec environ 20 à 30 personnes autour de la table de tous les côtés, le Decent Work Check a très vite l'effet d'un mini dialogue social. Les personnes qui ont dirigé le dialogue sont également bien informées. Les normes internationales du travail sont énoncées dans les Conventions de l'OIT qui est une agence spécialisée des Nations Unies travaillant sur les questions du travail et créée en 1919. A l'OIT, les négociations sont toujours en cours entre les gouvernements des Etats membres, les syndicats nationaux et les patronats sur les questions liées au travail telles que les droits au travail et la protection sociale. Ces négociations peuvent prendre des années, mais en définitive elles débouchent sur ce qu'on appelle Conventions ou Recommandations. Dans les Conventions, les normes minimales sont énoncées. Les Conventions ne sont pas la loi, mais l'intention est que les Etats membres souscrivent à la norme en question. La manière appropriée d'y arriver est d'amener les parlements à ratifier ces Conventions et ensuite de formuler les lois nationales (certains pays peuvent suivre le système de traités directement applicables). La loi nationale peut être appliquée. Les Conventions de l'OIT sont généralement accompagnées par des Recommandations sur la manière de mettre en oeuvre des normes.

Depuis 1999, l'OIT travaille conformément à ce qu'on appelle l'Agenda du Travail Décent. Entretemps, l'Agenda du Travail Décent a été largement accepté comme une stratégie importante pour lutter contre la pauvreté et promouvoir le développement. L'Agenda a été intégré aux Objectifs du millénaire pour le développement des Nations Unies. En bref, l'idée derrière le Travail décent est tout d'abord un revenu qui permet une bonne vie à la personne qui travaille. En outre, qu'au travail, chacun ait une chance égale de s'épanouir ; les conditions de travail soient sécurisées ; qu'il n'y ait aucun cas de travail d'enfant et de travail forcé/servile ; et qu'il n'y ait pas de discrimination. Que les syndicats aient un réel droit à la parole dans les affaires liées au travail et que l'Etat ait créé le filet de sécurité social pour tous spécialement pour les malades,les faibles, les personnes âgées et les femmes qui attendent un enfant.

Texte : WageIndicator.org et Iftikhar Ahmad
01 Octobre 2017.