

Où contacter la CNT :

ALSACE : SUB/TP/BAM-CNT 68

26 rue Jean de Loisy
68100 MULHOUSE
06 50 10 80 41
sub68@cnt-f.org

BOURGOGNE : CNT Interco 21

secteur BTP-Equipement
BP392
21011 DIJON
DDE-21.cnt@i-carre.net

BRETAGNE : SUB BTP 35

5 square Charles Dullin
35200 RENNES
02 99 53 32 22
subtp.35@cnt-f.org
Permanences : Mercredi de 18h à 20h

ILE DE FRANCE : SUB RP

33 rue des Vignoles
75020 PARIS
01 43 72 09 54
sub2@wanadoo.fr
www.cnt-f.org/subrp

LIMOUSIN : CNT Interpro 23 secteur BTP

BP 2 23000 Sainte Feyre
Interco23@cnt-f.org

LORRAINE : SUB TP SM

20 bis rue Villebois Mareuil
BP 50048 54002 NANCY
06 81 13 88 65
sub-54@wanadoo.fr
www.cnt-f.org/ul-cnt-54

POITOU CHARENTES : SUB TP 36

20 rue Blaise Pascal
86000 POITIERS Cedex
ul-poitiers@cnt-f.org

RHONE-ALPES : CNT Interco 69

secteur BTP-Equipement
44 rue Burdeau 6
9001 LYON
04 7827 05 80
certu.cnt@i-carre.net

ARIEGE : CNT 09 secteur BTP

11 place G. Duthil
09000 FOIX
cnt.09@cnt-f.org

CNT Construction



Travailleurs migrants

du Bâtiment et
des Travaux Publics

vous avez des droits

**Confédération Nationale du Travail
Fédération Construction
c/o Interco CNT 23
BP 181
23004 Gueret Cedex**

Le statut du travailleur salarié

Lors des rencontres internationales I07 de la branche BTP organisées par la CNT, le constat suivant s'est imposé: Le BTP est un secteur où la proportion de travailleurs migrants est systématiquement importante. Ces travailleurs migrants affrontent de nombreux problèmes, à commencer par la régularisation de leur séjour. Ils sont également la cible du racisme « ordinaire » en matière de vie quotidienne, de logement, et d'accès à leurs droits.

Concernant plus particulièrement la condition de travailleur du BTP, les travailleurs migrants, ainsi que tous leurs camarades de travail, exercent leur métier dans un secteur d'activité connu pour ses dangers multiples, et pour la rapacité des patrons. Ces derniers n'hésitent pas à tenter de profiter de l'éventuelle méconnaissance de leurs droits pour surexploiter particulièrement ces travailleurs migrants.

La rencontre de la branche BTP, dont la représentation française (la fédération de la construction CNT), a donc décidé de mener une campagne d'information et de lutte sur les dangers du secteur BTP et sur l'information des droits des travailleurs migrants.

Le document qui suit est destiné à faire connaître succinctement ces dangers et ces droits.

Il comporte 3 parties, la première indique le cadre général du travail salarié et les obligations de l'employeur en matière de contrat et de fiche de paie, la seconde précise la question des salaires et des qualifications, la troisième donne un état statistique des accidents et maladies du travail dans le BTP, ainsi que quelques obligations réglementaires principales.

« Selon la jurisprudence, est considéré comme un contrat de travail, celui par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination juridique. »

Le salarié effectue donc un travail pour le profit de son employeur, il est payé pour ce travail, et il est sous l'autorité de son employeur. Cette autorité s'exerce sur les horaires de travail, et sur la nature du travail à effectuer. L'employeur a le droit de contrôler le travail et de prendre des sanctions disciplinaires s'il juge que ses consignes ne sont pas respectées, ou que le salarié a commis une faute.

Le salarié est « protégé » des abus de l'employeur par les articles et les textes réglementaires du code du travail, ainsi que par les conventions collectives (accords signés entre le patronat d'un secteur d'activité et les syndicats de ce secteur, approuvés (étendus) par le gouvernement).

D'une manière générale, il existe deux grands types de contrats de travail: Le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) n'a pas de limite dans le temps, et il ne peut être rompu que dans des cas bien précis. Dans tous les cas (sauf démission du salarié, ou rupture pour faute grave du salarié), le licenciement donne droit à des indemnités. A l'heure actuelle (en 2007), ce type de contrat existe encore, mais le patronat et les gouvernements tentent de le faire disparaître. Le CNE est un contrat de type CDI, mais avec une période d'essai de ...deux ans! Cet aspect est actuellement contesté par plusieurs décisions de justice.

Le contrat à durée déterminée (CDD) est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne donne pas droit à des indemnités de licenciement à son terme. Le contrat à durée déterminée doit obligatoirement être écrit, et un exemplaire doit être transmis au salarié dans les 48h heures suivant l'engagement du salarié. Si cette condition n'est pas remplie, ou si la nature du CDD ne respecte pas les limitations réglementaires, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée. Dans la pratique, cette obligation n'est pas respectée, en particulier dans le cas des contrats d'intérim.

Dans le cas particulier du BTP, à l'issue du chantier, l'employeur peut licencier les salariés en CDI, mais il est tenu de verser les indemnités de licenciement légales.

Dans tous les cas, CDD, CDI, le salarié doit recevoir (et conserver) une fiche de paie lors du versement de son salaire .

Les mentions obligatoires sur la fiche de paie

Apparaissent obligatoirement sur le bulletin de paie les informations concernant :

- l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...);
- le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective);
- l'URSSAF ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées ;
- la convention collective applicable.

Figurent également :

- les éléments composant la rémunération brute, à savoir le nombre d'heures de travail, la quantité d'heures payées au taux normal et celles majorées (pour heures supplémentaires ou travail de nuit par exemple) en mentionnant le ou les taux appliqués, les accessoires du salaire soumis à cotisations (prime d'ancienneté, de bilan, pourboires, indemnité de précarité, le cas échéant le complément différentiel résultant de la réduction du temps de travail pour les salariés rémunérés au SMIC...);
- la nature et le volume du forfait pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- les prélèvements sociaux et fiscaux : CRDS, CSG, cotisations salariales ;
- les sommes non soumises à cotisations (remboursement de frais professionnels) ;
- le montant de la somme effectivement versée au salarié (« le net à payer ») ;
- la date du paiement du net à payer ; - Éventuellement, les dates de congés payés compris dans la période de paie et le montant de l'indemnité correspondante.

Autre mention obligatoire : celle relative à la conservation, par le salarié, du bulletin de paie et ce, sans limitation de durée. Cette formulation peut être libellée comme suit : « pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée ». L'employeur doit, quant à lui, conserver les bulletins pendant un délai de 5 ans à compter de leur émission.

Les salariés doivent être tenus informés des repos compensateurs acquis du fait des heures supplémentaires accomplies. La bonification en repos apparaît sur le bulletin de paie ou en annexe de celui-ci, au choix de l'employeur. Dès que ce nombre atteint 7 heures, le docu-

ment mentionne le droit à la prise du repos, et le délai dans lequel il doit être pris.

Depuis 2005, les employeurs peuvent « simplifier la fiche de paie », c'est à dire regrouper les cotisations salariales sociales, et ne pas mentionner les cotisations patronales sociales. Il doit seulement en indiquer le montant global une fois par an, ou sur la dernière fiche de paie en cas d'arrêt du contrat en cours d'année.

Qui contacter en cas de souci

- L'inspection du travail
- La Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation Professionnelle (DDTEFP)
- Le tribunal des Prud'hommes
- La CNT

Pour avoir plus de renseignements:

- Le code du travail (site internet): <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- Le ministère du travail (site internet): <http://www.infotravail.com/>

Salaire, Conventions Collectives, Conseil des Prud'hommes

Salaire et qualification, conventions collectives

Le salaire payé au salarié dépend de sa qualification. Celle ci est fonction de son ou ses diplômes (CAP, BTS, etc...), et de son expérience dans le métier. Le montant brut du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est depuis le 29/6/07 de 8,44 Euros de l'heure, soit 1280,07 Euros par mois pour une durée de travail de 35 heures par semaine. Théoriquement, c'est le montant minimum de salaire, du à tout salarié. MAIS, dans le BTP, les salaires sont négociés par région ou par département, entre le patronat et les syndicats. Dans plusieurs régions, le salaire minimum est inférieur au SMIC!

En plus du salaire horaire , le salarié doit recevoir des primes, tenant compte des particularités du travail sur chantier. Ces primes, de panier, de transport, de petit et grand déplacement, sont également négociées régionalement. On peut connaître leur montant en s'adressant à la DDTEFP et à l'inspection du travail.

Le montant du salaire du, est fonction de la qualification (et de l'ancienneté). Cette qua-

Un exemple de bulletin de paie. La mise en forme peut varier.

BULLETIN DE PAIE			
Période du au			
ENTREPRISE		SALARIE	
Nom.....		Nom.....Prénom	
Adresse.....		Adresse.....	
....		
N° Siret.....		N° Sécurité sociale	
Code APE		Emploi.....	Classification
URSSAF de	N°	Convention collective	
SALAIRE BRUT			
Salaire (base 151 h 67)h	à.....€ €
Complément différentiel RTT		 €
Heures supplémentaires à 10 %h	à.....€ €
Heures supplémentaires à 25 %h	à.....€ €
Heures supplémentaires à 50 %h	à.....€ €
Primes.....		 €
Avantages en nature.....		 €
		Total brut	
		 €
		 €
COTISATIONS SOCIALES			
	Base	Taux (%)	Montant
- Sécurité sociale			
- Assurance Chômage (dont AGS)			
Assédict (+ AGS)			
- Retraite complémentaire (dont Agff) Arrco + Agff			
-Prévoyance			
- CSG non-déductible CRDS			
- CSG déductible			
			TOTAL COTISATIONS
SALAIRE NET À PAYER			Payé le.....
NET IMPOSABLE			
Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée			

lication peut-être vérifiée en consultant la convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée.

Les conventions collectives

On peut obtenir ces conventions collectives en les commandant à:

Direction des journaux officiels

26 rue Desaix 75727 PARIS cedex 15

ou par internet à:

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

et en cliquant sur «conventions collectives»

Les conventions collectives applicables dans les Travaux Publics

3107 BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

3193 BATIMENT - OUVRIERS (Entreprises occupant jusqu'à dix salariés)

3131 MACHINES ET MATERIEL AGRICOLES, MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS, BÂTIMENT ET MANUTENTION, MOTOCULTURE DE PLAISANCE, JARDINS ET ESPACES VERTS

3154 MATERIAUX DE CONSTRUCTION (Négoce des)

3109 METALLURGIE (Accords nationaux)

3025 METALLURGIE (Ingénieurs et cadres)

3005 TRAVAUX PUBLICS

Les conventions collectives applicables dans le Bâtiment

3002 BATIMENT (ETAM)

3107 BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

3193 BATIMENT - OUVRIERS (Entreprises occupant jusqu'à dix salariés)

3258 BATIMENT - OUVRIERS (Entreprises occupant plus de dix salariés)

3032 BATIMENT - Région parisienne

3311 Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison

3131 MACHINES ET MATERIEL AGRICOLES, MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS, BÂTIMENT ET MANUTENTION, MOTOCULTURE DE PLAISANCE, JARDINS ET ESPACES VERTS

3154 MATERIAUX DE CONSTRUCTION (Négoce des)

Licenciement, indemnités de licenciement, conseil des Prud'hommes

Les conventions collectives précisent également les causes éventuelles de licenciement, ses modalités (délai, entretien préalable, etc) et le montant des indemnités perçues. Si la convention ne le précise pas, c'est le code du travail qui le fait.

La nature du licenciement et le paiements des indemnités est une source importante de litiges. Le patron incitera systématiquement le salarié à démissionner de lui-même, pour éviter d'avoir à payer des indemnités.

Très souvent, et dans le même but, il recherchera à prendre prétexte d'une faute du salarié. Dans ces cas, il est impératif, soit de contacter la CNT, soit de contester soi-même la décision du patron, en se renseignant auprès de l'inspection du travail, ou les prud'hommes. Mais attention aux conditions de délai et de mise en forme des contestations!! Le droit français n'est pas une science exacte. De plus, les juges des prud'hommes ont une marge d'appréciation; Monter un dossier de prud'hommes est une tâche délicate. Il est fortement recommandé de demander conseil auprès de la CNT.

Le Conseil des Prud'hommes est la juridiction dépendant du TGI, qui juge les litiges individuels du travail. 90% des plaintes émanent des salariés pour non paiement de salaire ou des primes assujetties, abus de licenciement, manquement aux respect du droit du travail en général et à la protection des salariés sur les chantiers ou à l'atelier (conditions de travail, accidents de travail, etc) .

Le BTP: accidents du travail et maladies professionnelles

Accidents du travail

En 2005 comme en 2000, le secteur du BTP présente le plus grand nombre d'accidents du travail avec arrêt par rapport au nombre de salariés: 87,6 accidents pour 1000 salariés (moyenne de tous les secteurs d'activités: 39,1 accidents pour 1000 salariés). Ces accidents sont graves et entraînent 10 550 incapacités permanentes sur un total général de 51 938, et 103 décès sur un total de 474.

La nature des accidents

Les trois principales causes d'accidents sont :

- les objets en cours de manipulation (31 592),
- les accidents de plain-pied (26 087),
- les chutes avec dénivellation (21 905).

Les salariés les plus touchés sont :

- les ouvriers qualifiés (82 107),
- les ouvriers non qualifiés (23 673).

Maladies professionnelles

Avec 3179 cas de maladies professionnelles déclarées en 2005, le secteur du BTP présente un taux de maladies professionnelles supérieur à la moyenne des autres secteurs (2,28 maladies pour 1000 salariés contre 1,37 en moyenne).

La nature de ces maladies: Les affections articulaires, celles provoquées par les poussières (amiante, bois, ciment, etc...), les vapeurs toxiques (solvants de peintures, de vernis etc...) et toutes les affections consécutives à des manipulations de charges lourdes.

En résumé, le BTP est le secteur d'activité le plus dangereux, et la dangerosité de ce secteur est principalement due: Aux conditions dans lesquelles on se déplace sur un chantier, aux charges et aux objets qu'on manipule, et à l'atmosphère (poussières) dans laquelle on travaille.

Les mesures de prévention

Face à cette situation, les employeurs ont plusieurs obligations réglementaires. Sans rentrer dans les détails, l'employeur est tenu d'évaluer les risques, de prendre toutes les mesures destinées à diminuer ces risques, et, dans tous les cas, d'informer les salariés des risques restant.

Dans toute entreprise de plus de 1 salarié, l'employeur est tenu de rédiger un Document Unique d'Évaluation des Risques, dans lequel, il doit identifier les risques pour la santé des postes de travail, et proposer des moyens pour supprimer ou diminuer ces risques. Ce document doit être mis à jour chaque année, et les DP et le CHSCT doivent pouvoir le consulter. En l'absence de DP ou CHSCT, tout salarié exposé aux risques, doit pouvoir également le consulter.

Exemples de réglementation et de mesures de protection individuelles et collectives:

Aucun salarié ne doit avoir à manipuler, manuellement et régulièrement, une charge de plus de 55 kg, sauf aptitude particulière reconnue par le médecin du travail.

En cas de travail en hauteur, l'employeur doit mettre en place des plans de travail horizontaux munis de garde-corps (échafaudage ou nacelle), avec des protections anti-chute souples, permettant au maximum une chute libre de 3 mètres. Dans les cas où ce n'est pas possible (nature du chantier ou tâche ponctuelle), le travailleur doit être muni d'un harnais de sécurité individuel permettant au maximum une chute libre inférieure à 1 mètre.

Le port de chaussures de sécurité doit protéger d'une chute d'objet sur les pieds, et d'une blessure causée en marchant sur une pointe

(semelle anti-perforation).

Le port du casque est bien sûr destiné à se protéger contre les chutes d'objets, mais également à se protéger contre les heurts avec un obstacle de plain-pied.

Le port d'un masque respiratoire adapté aux conditions de travail est également obligatoire à partir d'un seuil réglementaire de densité de poussière, ou de présence de vapeurs toxiques.

Toutes les consignes et obligations de sécurité doivent être affichées. L'achat, l'entretien et le renouvellement du matériel de sécurité sont à la charge exclusive de l'employeur.

De son côté, le salarié, dispose du droit de retrait; c'est à dire que face à une situation de travail qui présente un danger grave et imminent, il doit en informer son employeur, et a le droit de se retirer, sous la réserve que cela n'entraîne pas une nouvelle situation de danger pour ses collègues. Ce droit peut bien entendu, et c'est préférable, être exercé collectivement.

Où obtenir des précisions et de l'aide?

- Inspection du travail
- Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)
- Caisse Régionale (ou Nationale) d'Assurance Maladie (CRAM ou CNAM). Site internet de la CNAM: <http://www.ameli.fr/>
- Institut National de Recherche et Sécurité (INRS); Site internet: <http://www.inrs.fr/>
- Confédération Nationale du Travail (CNT)
- Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), s'il existe dans l'entreprise ou le groupement d'entreprises
- Le Délégué du Personnel (DP) s'il y en a un.