



## **Les droits des employés – connaissez vos droits!**

**Vous travaillez plus de 9 heures par jour à l'extérieur, ruisselant de transpiration, assoiffé, éreinté et affamé. Vous n'avez pas eu un seul instant de repos. Est-ce autorisé?**

Vous travaillez plus de 9 heures par jour à l'extérieur, ruisselant de transpiration, assoiffé, éreinté et affamé. Vous n'avez pas un seul instant de repos. Cela est-il permis? Votre employeur est-il tenu de vous accorder une pause au courant de votre journée de travail? Vous attendez un heureux événement, et vous êtes obligée de vous absenter de temps en temps pour des examens médicaux. Le médecin ne peut vous recevoir qu'en matinée, mais votre employeur déplore vos absences matinales au détriment de vos heures de travail. Est-il en droit de déduire de votre salaire les heures pendant lesquelles vous vous absentez du bureau en raison d'examen exigés par votre grossesse? Quels sont vos droits en tant que femme enceinte?

### **Les règles de protection sociale**

Les travailleurs ont des droits. Certains dépendent des catégories (femmes enceintes, employés de maison, travailleurs étrangers, jeunes, travailleurs limités etc.), d'autres reviennent à tous les travailleurs quels qu'ils soient. Les lois de protection – qui sont incluses dans la réglementation du travail afin de protéger les travailleurs – ne permettent pas aux travailleurs de renoncer à certains droits, pas même dans leur contrat ni dans le cadre d'une convention collective.

Il convient de mentionner que les lois de protection du travailleur ne sont applicables que lorsque des relations entre employeur et employé sont entretenues. Pour les autres travailleurs, comme ceux des entreprises payées à la tâche, les indépendants, la loi est différente. Dans de nombreux verdicts émis par les tribunaux du travail, une question récurrente consiste en la nature de l'accord entre les parties, à savoir: y a-t-il eu des relations entre l'employé et l'employeur? Auquel cas, le travailleur a droit aux avantages préconisés par la réglementation sur la protection, et l'employeur n'a pas le droit de les négliger.

Parmi les principes règlementés par les règles de protection, on peut mentionner les suivantes: salaire minimum, droit aux congés payés, nombre d'heures journalières de travail, indemnités de licenciement, congés maladie, travail de nuit etc.

### **Droits protégés**

Voici le détail de quelques droits importants:

- **Salaire minimum:** la loi sur le salaire minimum règlemente le sujet, son objectif étant de garantir qu'un travailleur ne sera pas employé dans des conditions d'exploitation et que son honneur sera sauf. Le salaire minimum est en fait le salaire le plus bas possible qu'un employeur est autorisé à verser à son employé. A savoir: l'employeur ne peut pas payer à son employé un salaire en-dessous du salaire minimum, or, s'il le fait, il enfreint la loi.
- **Congé annuel:** la loi sur le congé annuel règlemente la question, et elle détermine le nombre de jours de congé dont doit bénéficier le travailleur (en général en fonction de l'ancienneté). La loi prévoit également quand le travailleur peut les prendre, quels sont les journées qui ne font pas partie des jours de congé, et si ces congés peuvent être rachetés.
- **Les heures de travail et de repos:** la loi des heures de travail et de repos règlemente la durée de la journée de travail («la journée de travail n'excèdera pas huit heures»); la semaine de travail («La semaine de travail ne peut excéder les 43 heures hebdomadaires»), les heures de repos, les heures supplémentaires et la pause en temps de travail.
- **Préavis:** un employeur qui veut licencier un employé ne peut le faire instantanément. La formule: «Vous êtes renvoyé!» est peut-être valable dans les films. Concrètement, l'employeur est dans l'obligation de remettre un avis préalable à l'employé au sujet de son licenciement. Le délai est explicitement mentionné dans les textes de loi, et il varie en général entre quelques jours et un mois.
- **Echéance de la paye:** l'employeur est obligé de délivrer une fiche de salaire à l'employé, et de lui régler son salaire à la fin du mois ou jusqu'au 9 du mois suivant. Au cas où l'employeur ne respecte pas cette règle, l'employé peut porter plainte contre lui pour retenue sur salaire.

Un conseil: Si vous craignez d'être lésé sur l'une des conditions au moins, n'hésitez pas à prendre les devants. En cas de besoin, vous pouvez déposer plainte au tribunal du travail. Vous avez des droits qui vous reviennent, et vous ne pouvez pas vous permettre d'y renoncer. Si l'employeur ne les honore pas, il est passible d'une sanction.