

Travailleur détaché, vous bénéficiez des mêmes droits protecteurs que les travailleurs des entreprises françaises, pendant toute votre période d'activité en France, dans les domaines suivants :

- Salaire minimum
- Durée du travail, jours fériés, congés annuels payés, congés pour événements familiaux
- Santé et sécurité au travail
- Droit de grève
- Libertés individuelles et collectives
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Protection de la maternité

Ce document vous présente l'essentiel de vos droits. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les sites internet : du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/> et de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois : <http://www.constructionworkers.eu/fr/fr>

Attention ☞ *Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des mesures plus favorables pour la branche de votre secteur d'activité. Vous pouvez trouver plus d'informations sur les sites internet indiqués à la dernière page de ce document.*

■ LA DUREE DU TRAVAIL

La durée légale du travail en France est fixée à **35 heures par semaine**. Vous pouvez effectuer des heures supplémentaires, mais vous ne pouvez pas travailler plus de 10 heures par jour, ni plus de 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par l'inspection du travail.

Vous avez le droit à un temps de pause, au **repos quotidien** (11 heures consécutives entre deux périodes de travail) et à un **repos hebdomadaire** de 35 heures (qui inclut généralement le dimanche). **Attention**, si vous travaillez **de nuit (entre 21h et 6h)**, des règles spéciales s'appliquent pour protéger votre santé et votre sécurité.

■ VOTRE REMUNERATION

Votre **salaire de base** doit être égal au salaire minimum conventionnel de la convention collective applicable dans l'entreprise, et jamais en dessous du « SMIC » (10,15 € brut de l'heure au 1^{er} janvier 2020). Certaines primes peuvent aussi être versées aux conditions fixées par la convention collective (prime de vacances, primes liées à des conditions particulières de travail : pénibilité, insalubrité, nuisance...).

Les **dépenses de voyage, de logement et de nourriture** occasionnées par votre détachement en France sont à la charge de votre employeur et font donc l'objet de remboursements si vous en avancez les sommes correspondantes. Ces remboursements ne sont pas compris dans le calcul de votre salaire minimum.

Les **heures supplémentaires** sont toutes les heures effectuées au-delà des 35 heures de travail par semaine. Si vous effectuez des heures supplémentaires, vous avez le droit à une majoration de la rémunération d'au moins 25%, sauf si votre employeur applique un accord collectif prévoyant un taux de majoration inférieur (mais qui dans tous les cas est au moins égal à 10%). Votre employeur peut décider de compenser les heures supplémentaires par un temps de repos plutôt que par une majoration de salaire ; ce temps de repos a lieu pendant vos heures de travail habituelles et vous êtes payé comme si vous travailliez.

Si la durée de votre détachement en France est supérieure à un mois, votre employeur doit établir un **bulletin de salaire**. Pour une durée inférieure à un mois, il doit établir un document apportant la preuve du respect du paiement de la rémunération minimum.

■ LES CONGES

Tout salarié a droit à **2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif**. Si vous travaillez moins d'un mois, ce droit à congés est calculé selon le nombre de jours travaillés. Vous avez le droit à une **indemnité de congés payés qui s'élève à 10% de la rémunération perçue pendant la période de votre détachement**.

Il y a 11 jours fériés légaux en France ; le fait de ne pas travailler un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération. Le travail du 1er mai est soumis à condition et implique le doublement du salaire.

En cas de **naissance**, les femmes bénéficient d'un congé maternité de 16 semaines minimum (ainsi que d'autres règles protectrices) et les hommes d'un congé paternité de 11 jours consécutifs (18 pour des naissances multiples). Il existe aussi d'autres jours de congés prévus en cas d'événement familial (par exemple, mariage ou décès).

■ VOTRE SANTE, VOTRE SECURITE

Votre employeur (et l'entreprise utilisatrice pour les travailleurs intérimaires) est responsable de la protection de votre santé et de votre sécurité. Il doit prendre des mesures et vous fournir des moyens adaptés aux risques auxquels vous pouvez être exposé (par exemple : travail en hauteur, produits dangereux, exposition au bruit, utilisation de machines, appareils et engins de chantier...).

Vous bénéficiez d'une formation à la sécurité et devez respecter les protections collectives installées et porter les équipements de protection individuelle remis par l'employeur. En cas de danger grave et imminent mettant en péril votre sécurité, vous devez **alerter** le responsable et vous pouvez arrêter de travailler.

En cas d'**accident du travail**, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) envoie une déclaration à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident, sous 48 heures. S'il n'a pas déclaré l'accident du travail, vous ou un de vos collègues peut faire cette déclaration.

■ TRAVAILLEURS INTERIMAIRES

Si vous êtes un salarié intérimaire détaché en France, vous bénéficiez **des mêmes droits que les autres salariés** occupés dans l'entreprise utilisatrice, à la fois pour la durée du travail, les équipements collectifs et la rémunération (elle est au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification et poste équivalents). Vous bénéficiez d'une **indemnité de fin de mission**, sauf si vous êtes titulaire d'un contrat à durée indéterminée dans votre pays d'origine.

Comment connaître et faire respecter vos droits ?

Il existe plusieurs possibilités :

- **Contactez l'inspection du travail** L'inspection du travail est chargée de contrôler l'application du droit du travail et de constater les infractions, mais aussi de faciliter le dialogue et la conciliation entre employeur et salarié, afin de prévenir ou régler un conflit.

Vous trouverez les coordonnées postale et téléphonique des services d'inspection du travail à l'aide de la carte disponible sur le site internet suivant : <http://direccte.gouv.fr/>

- Faire appel aux **organisations syndicales** représentatives au niveau national et interprofessionnel, et qui peuvent agir en justice en votre nom
 - CFDT construction et bois : <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
 - Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT) : <http://construction.cgt.fr>
 - Force Ouvrière construction : <http://www.foconstruction.com>
 - CFE-CGC BTP : <http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
 - CFTC BATI-MAT-TP : <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>
- Saisir le **conseil des prud'hommes** Le conseil des prud'hommes est la juridiction française spécialisée qui règle les litiges entre les travailleurs et leurs employeurs. Plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>
Consulter les adresses et le ressort des conseils des prud'hommes : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>
- Saisir la **juridiction compétente de votre pays**