

# TRAVAILLER dans le SECTEUR DE LA VIANDE



**Quelques conseils de l'IUTA et de l'EFFAT avant que vous ne signiez un contrat de travail avec une agence de travail temporaire**

Si votre employeur vous envoie travailler dans un pays de l'Union européenne pour une durée limitée, vous êtes considéré comme un **travailleur détaché**. Une agence de travail temporaire vous embauche et vous affecte pour une période définie auprès d'une autre entreprise. Votre employeur reste l'**agence de travail temporaire** et non l'entreprise dans laquelle vous travaillez.



**Au travail, vous devez vous conformer aux instructions données par l'entreprise dans laquelle vous travaillez, mais l'agence de travail temporaire reste votre interlocuteur en matière de rémunération et de conditions de travail, par exemple le temps de travail et les congés.**

La **meilleure garantie** de travailler dans de bonnes conditions de travail est de signer un contrat rédigé conformément à une convention collective négociée par les syndicats ou au code du travail national.



**Si vous ne savez pas comment procéder, contactez votre syndicat local pour plus de renseignements. Dans la plupart des pays, les inspecteurs du travail fournissent également des services consultatifs (en principe gratuits) aux salariés au moment de la signature d'un contrat avec un employeur.**

**Voici une liste non exhaustive de points à vérifier avant de conclure un contrat :**

## **CONTRAT – GENERALITES**

- 1) Dans certains pays, il n'est pas nécessaire que les contrats de travail soient formalisés par écrit pour être valables, même si cela est préférable. Il est préférable de disposer d'un contrat écrit pour commencer à travailler.** Ne signez pas un contrat que vous ne comprenez pas, et, en cas de doute, contactez votre syndicat local.
- 2) Ne signez jamais un contrat vierge, ou un contrat qui vous oblige à respecter des conditions qui ne sont pas précisées ou avec lesquelles vous n'êtes pas familiarisé. Méfiez-vous des dispositions qui affirment à tort que vous travaillez à votre compte.** Le travail indépendant fictif est condamnable et implique que vous aurez moins de droits sociaux que les salariés.

- 3) Vérifiez que le contrat que vous signez renvoie à **une convention collective** ou au code du travail national. Si c'est le cas, assurez-vous de prendre connaissance de la convention collective et conservez-en un exemplaire avec votre contrat. Demandez à votre syndicat local de vous fournir un exemplaire de la convention collective applicable.
- 4) Vérifiez que la **durée du contrat est clairement précisée**. Toute modification de la durée du contrat est soumise à consentement mutuel.

## SALAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL

- 5) Vérifiez toujours que le contrat indique **clairement le taux de rémunération et son mode de calcul**.
- 6) Vérifiez que le **temps de travail** attendu au cours de la mission est clairement défini, ainsi que les **heures supplémentaires**.

## CONGES PAYES ANNUELS

- 7) Vérifiez que le contrat indique clairement le **nombre de jours de congés payés** auquel vous aurez droit au cours de la mission.

## FRAIS DE TRANSPORT ET D'HEBERGEMENT

- 8) Vérifiez que le contrat indique clairement en cas de détachement le **mode de paiement de vos frais de transport et d'hébergement**.
  - Les travailleurs logés par l'employeur doivent bénéficier d'un **moyen de transport gratuit** entre le logement et le lieu de travail.
  - Les travailleurs ne pouvant raisonnablement pas rentrer chez eux dans la journée doivent bénéficier d'un **hébergement gratuit**.

## PRESTATIONS DE PROTECTION SOCIALES

- 9) Vérifiez que le contrat indique clairement **le mode et le lieu de paiement de vos prestations de protection sociale**.

## DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

- 10) Ne signez **jamais** un contrat contenant une disposition qui prévoit que vous être responsable du paiement des **frais de recrutement ou d'autres frais intermédiaires** dans le cadre du processus de recrutement. Ce n'est pas acceptable.
- 11) Ne signez pas un contrat qui permet à l'employeur de retenir ou de déduire une part de votre salaire pendant la durée du contrat. **Vous devez pouvoir prétendre au paiement intégral du salaire gagné au cours de la mission.**
- 12) Vérifier que le contrat indique clairement le **type de travail** que l'agence vous proposera et les détails de l'expérience ou des qualifications requises.
- 13) Ne signez pas un contrat contenant des dispositions limitant votre droit d'adhérer à un syndicat et de contacter ou consulter un syndicat, ou d'être représenté par un syndicat de votre choix. **Vous jouissez du droit fondamental d'adhérer à un syndicat.**
- 14) Vérifiez que **vous recevez un exemplaire du contrat que vous avez signé et de tout amendement apporté, et conservez-le.** Toute modification au contrat conclu est soumise au consentement mutuel. En cas de doute, consultez votre syndicat.

## RESILIATION

- 15) Vérifiez les **conditions de résiliation de votre contrat**, notamment la durée du préavis que doit respecter votre employeur pour mettre un terme à votre contrat.
- 16) Rappelez-vous... quelles qu'en soit les dispositions, tout contrat ou accord que vous concluez de votre plein gré sera **considéré comme juridiquement contraignant** dans la plupart des pays.

## QUI SOMMES-NOUS ?



**L'Union Internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes ([www.IUF.org](http://www.IUF.org))** et son organisation régionale la **Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme ([www.EFFAT.org](http://www.EFFAT.org))** représentent plus de 12 millions de travailleurs de l'agriculture et des plantations, de la préparation et de la fabrication de nourriture et de boissons, des hôtels, restaurants et services de restauration et de toutes les étapes de la transformation du tabac.

Nous luttons en faveur des droits de tous les travailleurs de ces secteurs avec le soutien et la coopération de **400 affiliées dans 125 pays du monde.**