

Dépliant destiné aux Citoyens français

Vous avez choisi de travailler au Royaume-Uni

Connaissez Vos Droits

www.worksmart.org.uk

Travailler au Royaume-Uni : Vos droits

Bienvenue au Royaume-Uni.

Ce dépliant a été rédigé par le Trades Union Congress (TUC – Confédération syndicale britannique) à l'intention des ressortissants français. Seule confédération syndicale britannique, le TUC se compose de 50 syndicats membres qui entre eux desservent plus de 6,5 millions de syndiqués. Le TUC est indépendant du patronat, de l'État et des partis politiques. Le système juridique d'un pays, quel qu'il soit, est toujours compliqué. L'ambition de ce dépliant n'est pas de vous expliquer dans le moindre détail les rouages du droit du travail appliqué au Royaume-Uni. Il s'agit plutôt d'une revue de ses principes de base. Si vous avez le sentiment d'être lésé ou soupçonnez votre employeur ou votre bureau de placement d'enfreindre la loi, faites-vous conseiller par une personne compétente. Nous vous indiquons d'autres sources d'aide complémentaire plus loin dans ce dépliant. Dès votre premier jour de travail, ne manquez pas de vous inscrire auprès des autorités. Le Ministère chargé de traiter l'enregistrement des travailleurs des nouveaux États membres de l'UE (A8) est le Home Office (Ministère de l'Intérieur). Pour vous inscrire, rendez-vous sur :

www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/

Pour travailler au Royaume-Uni

National Insurance and tax (Couverture sociale et fiscalité)

Pour travailler au Royaume-Uni, vous devrez disposer d'un National Insurance Number (Numéro d'assuré à la Sécurité sociale). Pour obtenir votre numéro de Sécurité sociale, vous devrez prendre rendez-vous avec votre Job Centre (Agence pour l'emploi) le plus proche pour un entretien dit « evidence of identity » (de confirmation d'identité). Vous trouverez des agences pour l'emploi, gérées par l'État, dans la plupart des grandes villes et quartiers urbains. N'oubliez pas de vous munir d'un justificatif d'identité (d'un passeport, par exemple) et de la preuve que vous travaillez. Certains employeurs vous proposeront de travailler sans contribuer à la Sécurité sociale ou au fisc (emplois dits « cash in hand » - payés en espèces, de la main à la main). Ces pratiques sont illégales. S'il enfreint la loi dans ce domaine, il est très probable que votre employeur enfreigne d'autres lois du travail également et surtout celles qui protègent les travailleurs. Vous aurez énormément de mal à faire valoir vos droits si vous travaillez illégalement. Nous vous conseillons d'éviter ce type de travail. Tous les travailleurs du Royaume-Uni possèdent un numéro d'assuré social. Il sert à assurer le suivi de vos cotisations à la Sécurité sociale. Si vous gagnez plus d'environ 80,00 GBP par semaine, vous et votre employeur êtes tenus de verser des « National Insurance contributions » (Cotisations de sécurité sociale). Il s'agit d'un type d'impôts. En contrepartie, les travailleurs jouissent de diverses prestations sociales. Verser des cotisations de Sécurité sociale au Royaume-Uni peut vous permettre de cumuler

FRENCH

des droits dans votre propre pays. Vous devrez également vous acquitter de l'impôt sur le revenu. Le montant de votre cotisation fiscale dépend de plusieurs facteurs distincts. Tous les travailleurs du Royaume-Uni disposent d'un code fiscal. Leur employeur s'en sert pour calculer le montant de l'impôt dont il doit s'acquitter en leur nom. Si vous débutez dans votre premier emploi au Royaume-Uni, vous commencerez sans doute par verser la « emergency tax » (Impôt d'urgence), jusqu'à ce que vous receviez votre code fiscal. Un numéro d'assuré social provisoire vous sera peut-être attribué, en attendant l'envoi du numéro définitif.

Notez que votre employeur n'est pas plus obligé de conserver votre passeport ou vos pièces d'identité qu'il n'a le droit de le faire. Il peut néanmoins en faire une photocopie, à des fins d'archivage.

Travailleur ou employé ?

Dans l'ensemble, la population active du Royaume-Uni jouit de certains droits fondamentaux, comme le droit au salaire minimum et aux congés payés. Il existe également des droits spéciaux, applicables à ceux qui font appel à un bureau de placement (parfois appelés « gangmasters ») pour trouver du travail – voir ci-dessous. Un grand nombre de salariés jouissent de droits plus complets, parce qu'ils possèdent le statut juridique d'*employé*. Nous y reviendrons plus tard.

Les droits du travail sont défendables devant la loi. Tout litige dans ce domaine peut être présenté au Tribunal du travail – tribunal spécial compétent pour statuer sur la plupart des problèmes d'exécution ou de rupture d'un contrat de travail – ou avec l'aide d'un syndicat professionnel, si vous êtes syndiqué. Nous y consacrons un autre paragraphe dans ce dépliant.

Employés

Votre employeur vous demande-t-il de travailler à des horaires spécifiques et vous paye-t-il que vous ayez du travail à effectuer ou non ?

Votre employeur contrôle-t-il ce que vous faites, la manière dont vous le faites et quand vous le faites ?

Êtes-vous tenu d'accomplir le travail vous-même ? (autrement dit, vous ne pouvez pas demander à un autre travailleur de faire le travail pour vous)

Votre employeur vous fournit-il les outils et le matériel nécessaires pour vous acquitter de votre tâche ?

Votre employeur cotise-t-il, pour vous, à la Sécurité sociale (bien qu'un grand nombre de travailleurs voient également leurs impôts et cotisations sociales prélevés de leur salaire et que par conséquent, cette seule particularité ne fait pas nécessairement de vous un employé).

Disposez-vous d'un contrat écrit passé avec votre employeur et qui contient la phrase « contract of employment » (Contrat de travail) ?

Travailleurs

Votre employeur ne vous propose-t-il du travail et ne vous paye-t-il que lorsqu'il a besoin de vous ? Avez-vous la possibilité de choisir quand vous voulez travailler, voire de refuser un travail proposé ? Avez-vous le droit de fournir un autre travailleur pour faire le travail à votre place, si vous le souhaitez ?

Êtes-vous tenu de fournir vos propres outils ?

FRENCH

Êtes-vous responsable du versement de vos propres impôts et cotisations à la Sécurité sociale ?
Disposez-vous d'un contrat écrit passé avec votre employeur et qui contient la phrase « contract for services » (Contrat de travail à façon) ?

La plupart des personnes actives du Royaume-Uni sont des employées et jouissent par conséquent de droits plus complets. Toutefois, une grande partie des emplois susceptibles d'être confiés à du personnel qui n'habite dans ce pays que très provisoirement – y compris la quasi-totalité des emplois fournis par les bureaux de placement – ne fait pas nécessairement d'eux des employés. Consultez le tableau en bas à gauche. Si vous répondez « oui » à la plupart des questions de la colonne Employés, vous appartenez probablement à cette catégorie. Si vous répondez « oui » à la plupart des questions de la colonne Travailleur, vous appartenez probablement à cette catégorie. En cas de doute, n'oubliez pas de vous renseigner. Certes, les syndicats et cabinets de conseils comprennent les difficultés juridiques, mais certains cas pourraient devoir être référés à un tribunal du travail.

Vos droits de travailleur

La plupart des salariés actifs, y compris les travailleurs intérimaires, jouissent de ces droits dès leur première journée de travail :

- _ le Salaire minimum légal ;
- _ les droits du temps de travail (y compris en ce qui concerne les pauses, les congés et congés payés ou les limites à la semaine de travail) ;
- _ l'application de mesures d'hygiène et de sécurité ;
- _ le droit d'être syndiqué et
- _ la protection contre la discrimination.

Le Salaire minimum légal

Il correspond à la rémunération minimum attribuée en contrepartie de chaque heure travaillée :

- _ Si vous avez au moins 22 ans, vous devriez toucher au moins 5,73 GBP de l'heure.
- _ Si vous avez entre 18 et 21 ans, vous devriez toucher au moins 4,77 GBP de l'heure.
- _ Si vous avez 16 ou 17 ans, vous devriez toucher au moins 3,53 GBP de l'heure.

Les pourboires touchés directement ne comptent pas, mais tout pourboire inclus dans votre enveloppe de paie compte.

Deux complications sont néanmoins à prendre en compte :

Retenues : Les retenues pratiquées sur les salaires en contrepartie de biens ou services fournis par l'employeur, notamment en matière de repas et de transports, ne doivent pas faire baisser votre salaire en deçà du salaire minimum. Cette règle comporte néanmoins une exception. Si l'hébergement est compris dans votre accord, une retenue maximum de 31,22 GBP par semaine peut être pratiquée ou de 4,46 GBP par jour, lorsque l'hébergement ne couvre qu'une partie de la semaine. Ceci ne veut pas dire que vous ne paierez pas plus, mais seule cette somme peut être déduite de votre salaire pour le calcul servant à établir si vous disposez ou non du salaire minimum.

Horaires flexibles : Certains sont rémunérés en fonction de la quantité de travail fournie et non pas du temps passé à travailler. Ils sont quand même protégés par la loi sur le salaire minimum, mais la base de calcul n'est pas la même.

Si vous pensez ne pas percevoir le salaire minimum, soumettez votre réclamation directement au standard d'assistance NMW Helpline au 0 84 56 00 06 78 (Angleterre, Écosse ou Pays de Galles) ou au 0 84 56 50 02 07 (Irlande du Nord). Vous pouvez également demander conseil à votre syndicat si vous êtes syndiqué ou à une agence de conseils.

Droits du temps de travail

Ces droits couvrent les pauses, les congés et congés payés, le travail de nuit et le nombre d'heures que la loi vous autorise à travailler par semaine. Des dépliants couvrant ces droits peuvent être obtenus sur demande au standard *Know Your Rights* (Connaissez vos droits) du TUC, au **0 87 06 00 48 82**.

FRENCH

Temps de pause

Vous avez le droit de marquer une pause de 20 minutes, lorsque votre journée de travail dure plus de six heures. Toutefois si vous avez moins de 18 ans, vous avez droit à une pause de 30 minutes après quatre heures et demie de travail.

Congés

Vous avez droit à un minimum de 24 jours de congés payés annuels (ou l'équivalent au calcul du prorata si vous ne travaillez qu'à temps partiel ou seulement une partie de l'année). Cette durée minimum passera à 28 jours à compter du 1^{er} avril 2009. Les jours fériés sont inclus dans ce minimum. Pour calculer votre droit aux congés, multipliez le nombre de jours travaillés par semaine par 4,8 (ou 5,6 à partir du 1^{er} avril 2009).

Certains bureaux de placement contournent ce droit en disant aux travailleurs qu'étant donné que leur échelle de salaire horaire inclut les congés payés, rien ne les oblige à vous verser un supplément si vous marquez une pause. Cette pratique est désormais illégale. *Notez que les pratiques dont vous pourriez avoir l'habitude, comme le 13^{ème} (ou le 14^{ème} mois) et les allocations de congés ne sont pas des pratiques normales en Grande-Bretagne.*

Semaine de travail

Vous avez le droit de ne pas travailler plus de 48 heures par semaine, en moyenne. La moyenne de cette limite hebdomadaire se calcule sur une période de 17 semaines. Vous pouvez choisir contractuellement de ne pas jouir de ce droit, mais personne ne peut vous forcer à le refuser ; vous pouvez revenir sur votre décision de ne pas en jouir à n'importe quel moment, mais risquez de devoir attendre jusqu'à trois mois avant d'être de nouveau protégé.

Travail de nuit

Les travailleurs de nuit permanents ne doivent pas travailler plus de huit heures par période de 24 heures. Les Working Time Regulations (Réglementation sur le temps de travail) autorisent à établir la moyenne du temps de travail de nuit sur une période de 17 semaines, comme pour les heures de travail hebdomadaires. D'autre part, les travailleurs de nuit ont droit à un bilan de santé gratuit. Il n'existe aucune option de refus de la réglementation du travail de nuit.

Agriculture

Si vous travaillez dans le secteur agricole, vous êtes couvert par le Agricultural Wages Board (Conseil des salaires des professionnels de l'agriculture). Cet organisme fixe des échelles de salaires (qui peuvent être plus élevées que le Salaire minimum légal), ainsi que les barèmes du travail horaire, des congés et des heures supplémentaires. Pour de plus amples détails, téléphonez au standard d'assistance sur les salaires des professionnels de l'agriculture du Defra (Ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales), au 0 84 50 00 01 34.

Application des mesures d'hygiène et de sécurité

Votre employeur a le devoir de vous fournir un environnement de travail sûr et sain. L'organisation d'une formation aux questions d'hygiène et de sécurité sur votre lieu de travail, fait partie de ses obligations dans ce domaine. Tout lieu de travail présentant des risques spécifiques pour les travailleurs est régi par de nombreuses règles particulières.

Protection contre la discrimination

Vous avez le droit de ne pas être moins bien traité que vos collègues de travail, par votre bureau de placement ou par l'entreprise qui fait appel à vous, pour des raisons d'âge, de sexe, de race, de handicap, de grossesse, d'orientation sexuelle, de religion ou de croyance.

Appartenance à un syndicat

Vous avez le droit d'être syndiqué. Vous n'êtes pas obligé de dire à votre employeur que vous êtes syndiqué. Personne n'a le droit de se comporter de manière discriminatoire envers vous, sous prétexte que vous êtes syndiqué.

Droits particuliers applicables aux travailleurs intérimaires

Pas de commission

_ Un bureau de placement n'a pas le droit de vous demander de lui verser une commission pour vous trouver du travail ou vous inscrire sur ses listes.

_ Un bureau de placement n'a pas le droit d'insister à ce que vous achetiez d'autres produits ou services, comme la rédaction d'un CV, une formation ou un équipement de protection individuelle, en contrepartie des services de recherche de postes fournis par le bureau.

Les bureaux de placement sont supposés faire leur chiffre d'affaires auprès des employeurs qui cherchent des employés et non pas des demandeurs d'emplois.

Perception des salaires

Un bureau de placement n'a pas le droit de vous refuser votre salaire, sous prétexte qu'il n'a pas été payé par l'entreprise ou l'organisme pour lesquels vous avez travaillé, ou parce que vous n'êtes pas en mesure de lui fournir une feuille de présence signée. Si l'entreprise qui recrute refuse de signer une feuille de présence, la responsabilité de déterminer les heures réellement travaillées incombe au bureau de placement. Ces heures doivent être payées.

Déclaration écrite des conditions de travail

Lorsque vous signez le contrat du bureau de placement, vous devriez recevoir une déclaration écrite de vos conditions de travail, avant de commencer à travailler. Cette règle est valable aussi bien pour les cas de figure où le bureau vous cherche un travail temporaire qu'en cas de recherche de nouveau poste permanent. Une fois les conditions convenues et confirmées par écrit, elles ne doivent pas changer sans votre consentement. Toute modification convenue doit être confirmée par écrit, dans les cinq jours ouvrés.

Si votre bureau de placement vous trouve un travail temporaire, le contrat écrit doit stipuler :

_ si vous faites partie des employés du bureau de placement ou des travailleurs fournisseurs de « travaux à façon ». La plupart du temps, vous appartenez à la catégorie des travailleurs (voir page 4 pour une explication plus détaillée de cette importante différence) ;

_ le fait que vous serez payé pour tout travail accompli ;

_ la durée de préavis que vous êtes tenu de donner et que vous avez le droit de recevoir pour mettre fin au contrat ;

_ l'échelle du salaire auquel votre travail vous donne droit ou l'échelle minimum que le bureau s'attend raisonnablement à pouvoir négocier pour vous. Ce minimum ne peut pas être plus bas que le salaire horaire minimum légal ;

_ si vous serez payé à la semaine ou au mois ;

_ combien de jours de congés payés vous seront accordés. La plupart des travailleurs intérimaires sont couverts par les Working Time Regulations (Réglementation du temps de travail) et ont droit à au moins quatre semaines de congés payés par an (voir plus haut).

Hygiène et sécurité

Les bureaux de placement sont tenus de se renseigner sur les éventuels risques pour la santé et la sécurité connus par le recruteur et sur les mesures éventuellement prises pour les prévenir ou les contrôler. Ils devraient vérifier que le recruteur s'est livré à une évaluation minutieuse du risque pour la santé et la sécurité et veiller à ce que vous soyez informé de la situation, avant de vous envoyer travailler dans l'entreprise concernée.

Autres droits des employés

Le statut juridique « d'employé » vous donne des droits supplémentaires, mais vous risquez de devoir accepter de travailler une *qualifying period* (période d'ancienneté). Dans un tel cas de figure, vos droits ne sont pas acquis dès votre première journée de travail, mais seulement après une certaine période de temps passée chez le même employeur. Cette rubrique vous explique les droits complémentaires accordés aux employés et combien de temps vous devrez attendre pour en jouir. Vous jouissez également des droits des travailleurs décrits ci-dessus.

Droits acquis dès votre première journée de travail

- _ Vous devriez recevoir une déclaration portant le montant de votre salaire et toutes retenues effectuées sur votre salaire (ce n'est pas la même chose qu'un contrat de travail, mais ces renseignements peuvent figurer sur un contrat de travail.)
- _ Vous avez droit à un congé maternité de 52 semaines, même si vous étiez déjà enceinte quand vous avez été embauchée.
- _ Vous avez le droit de prendre un congé exceptionnel, non rémunéré, pour traiter une urgence familiale.
- _ Vous pouvez prendre du temps libre pour vos rendez-vous chez le médecin, si vous êtes enceinte.
- _ Vous êtes protégé du licenciement consécutif à certains motifs limités et notamment pour grossesse, dénonciation de dysfonctionnements et activité syndicale.
- _ Vous avez le droit de ne pas être victime de discrimination pour des raisons de sexe (grossesse incluse), de race (nationalité et origines incluses), d'orientation sexuelle, de religion / de croyance, d'âge, de handicap quel qu'il soit ou d'appartenance à un syndicat.
- _ Vous avez le droit de vous faire accompagner par un représentant syndical ou un collègue de travail en cas d'action disciplinaire ou prud'homale.
- _ Vous avez le droit à ce que votre syndicat soit reconnu par votre employeur pour négocier vos conditions de travail, si la majeure partie des effectifs le souhaite.
- _ Vous avez le droit de vous attendre à toucher un salaire égal au salaire des membres du sexe opposé qui font le même ou sensiblement le même travail que vous.
- _ Vous avez le droit de refuser que des retenues (hormis les impôts et cotisations à la Sécurité sociale) soient pratiquées sur votre salaire, à moins d'y avoir consenti.
- _ Vous pouvez faire valoir une rupture de contrat si votre employeur vous licencie sans vous avoir donné le préavis convenu ou en cas de rupture d'une autre condition de votre contrat de travail.
- _ Si vous cotisez à la Sécurité sociale, vous pouvez demander à bénéficier de la Statutory Sick Pay (Indemnité de maladie), après un congé de maladie d'au moins quatre jours consécutifs.

Droits acquis après un mois d'ancienneté

- _ Un préavis de renvoi d'une semaine doit vous être accordé.
- _ Vous devez percevoir votre salaire en cas de suspension pour des raisons médicales.
- _ Vous devez percevoir un salaire en cas de licenciement.

Droits acquis après deux mois d'ancienneté

- _ Vous avez droit à une déclaration écrite stipulant vos conditions de travail et qui doivent mentionner votre salaire, vos heures de travail, l'endroit où vous devez travailler, vos congés et autres rémunérations, notamment en matière de retraite. Même si cette déclaration écrite ne constitue pas un contrat de travail, elle est très importante dans la mesure où elle peut servir dans le cadre de poursuites ou au tribunal en cas de problème.

Droits acquis après six mois d'ancienneté

- _ Si vous êtes enceinte et à 15 semaines de l'accouchement, vous avez droit à un congé de maternité de 39 semaines.
- _ Vous pouvez demander à ce que vos horaires soient aménagés si vous élevez un enfant de moins de six ans ou de moins de 18 ans, s'il s'agit d'un enfant handicapé.
- _ Vous pourriez avoir droit à un congé de paternité de deux semaines.

FRENCH

Droits acquis après un an d'ancienneté

_ Vous avez le droit d'engager des poursuites contre votre employeur pour licenciement abusif, s'il vous renvoie sans bonne raison ou sans vous autoriser à suivre la procédure de renvoi d'usage. Vous avez également droit à une déclaration écrite de la part de votre employeur, indiquant les raisons de votre renvoi.

_ Vous pourriez avoir droit à un congé parental.

Droits acquis après deux ans d'ancienneté

_ Vous pouvez demander de recevoir une allocation d'attente si votre travail a pris fin et si personne d'autre n'a été embauché à votre place. Son montant dépend de votre âge, de votre salaire et de votre ancienneté.

Faire valoir vos droits : aide et information

Plusieurs raisons peuvent pousser un employeur à refuser les droits de ses effectifs.

Certains ne sont tout simplement pas au courant de leurs responsabilités.

D'autres ont toujours réussi à passer à travers les mailles du filet, mais savent entendre raison en cas de confrontation. Et certains comptent sur la peur et l'exploitation pour s'enrichir.

Les droits dont il est question dans ce dépliant sont étayés par des recours juridiques.

Le processus n'en est pas moins complexe. Les employeurs malhonnêtes briment les personnels qui insistent pour faire valoir leurs droits juridiques. Le meilleur moyen d'agir est de demander conseil à votre syndicat. Si vous n'êtes pas syndiqué, renseignez-vous pour déterminer le syndicat le plus apte à satisfaire vos besoins et ceux de vos collègues, inscrivez-vous et demandez-lui de vous conseiller.

Vous pouvez également contacter un cabinet de conseils comme les Citizens Advice Bureaux.

Soumettre une affaire au tribunal du travail

Le « Employment tribunal » (Tribunal du travail) est un tribunal spécial habilité à statuer sur les questions de travail. Ces tribunaux sont moins formels que les instances juridictionnelles. Il arrive que des avocats interviennent, mais pour les cas les plus simples, les intéressés ont tendance à faire appel à un secrétaire syndical, à un membre d'un cabinet de conseils ou décident de présenter leur affaire eux-mêmes.

Même s'il existe des exemples de réussites dans des cas où les intéressés avaient décidé de se représenter eux-mêmes, nous ne vous le conseillons pas. L'évolution des procédures complique et embrouille considérablement les choses. Si vous pensez que votre affaire vaut la peine d'être poursuivie, contactez votre syndicat ou, si vous n'êtes pas syndiqué, faites-vous conseiller sur la marche à suivre.

Il est utile de comprendre que la plupart des réclamations doivent être soumises dans un délai de trois mois calendaires après l'événement concerné. Ce délai passe à six mois pour les questions de licenciement.

FRENCH

Organismes utiles

Divers organismes sauront vous conseiller et vous aider dans vos démarches. Certains sont des ministères d'État chargés de veiller à l'application de droits particuliers, d'autres sont indépendants du gouvernement et sauront vous conseiller et vous renseigner sur divers aspects.

Citizens Advice Bureau (CAB)

Il existe un CAB dans la plupart des villes. Le Citizens Advice Service propose des conseils gratuits, confidentiels, impartiaux et indépendants. Les Citizens Advice Bureaux aident à résoudre près de six millions de nouveaux problèmes par an, dont la résolution est vitale à l'existence des personnes concernées et qui portent notamment sur des problèmes de dettes et de consommateur, les allocations, le logement, les questions juridiques, l'emploi et l'immigration. Les conseillers aident à remplir les formulaires, écrivent des lettres, négocient avec les créanciers et représentent les clients à la Cour ou au Tribunal. Rendez-vous sur www.citizensadvice.org.uk ou téléphonez aux services de renseignements téléphoniques pour connaître l'adresse de votre CAB le plus proche.

Employment Agency Standards Inspectorate (Inspection des normes imposées aux bureaux de placement)

Si vous travaillez pour un bureau de placement qui ne vous traite pas comme il se doit et que vous soupçonnez d'enfreindre la loi, vous pouvez le signaler au Ministère du gouvernement chargé de la réglementation de ces bureaux.

T : 0 84 59 55 51 05

Recruitment and Employment Confederation (REC – Confédération du recrutement et de l'emploi)

Certains bureaux de placement (les meilleurs, en général) sont membres de la REC, qui définit les normes imposées à ses membres. Si votre bureau affiche le symbole REC dans ses locaux ou l'imprime sur son courrier, vous pouvez vous plaindre à la REC si vous pensez qu'il enfreint la loi du travail.

T : 0 20 74 62 32 60

Health and Safety Executive (Organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité)

Le HSE saura vous conseiller et vous renseigner sur les questions d'hygiène et de sécurité.

T : 0 87 01 54 55 00 (de 08h00 à 18h00)

National Minimum Wage Helpline (Standard d'assistance sur le salaire minimum légal)

T : 0 84 56 00 06 78

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS – Service de consultation, de conciliation et d'arbitrage)

ACAS est un organisme public de promotion de bonnes relations sur le lieu de travail. Son standard téléphonique d'assistance national répond aux questions d'emploi et fournit des conseils généraux sur les droits au travail des employés et employeurs.

T : 0 84 57 47 47 47 (de 09h00 à 16h30)

Employment Tribunal Service Enquiry Line (Standard de renseignements sur les services du tribunal du travail)

Il vous renseignera sur le processus de recours ou les procédures juridiques.

T : 0 84 57 95 97 75

Si vous pensez souffrir d'un problème à caractère discriminatoire, les adresses suivantes pourraient s'avérer utiles :

Equality and Human Rights Commission (EHRC – Comité à l'égalité et aux droits de l'homme)

Le EHRC est chargé de faire appliquer la législation anti-discrimination, de promouvoir l'égalité sans distinction de sexe, de race, de handicap, d'orientation sexuelle, de religion / croyance, d'âge et de droits de l'homme.

Pour de plus amples détails, allez à :

www.equalityhumanrights.com

FRENCH

Le syndicat - votre allié au travail

Le TUC publie une série de dépliants gratuits qui vous donnent de plus amples détails sur les droits au travail que nous n'avons fait que survoler dans celui-ci. Vous pouvez vous les procurer en appelant le standard d'assistance du TUC *Know Your Rights* au **0 87 06 00 48 82**. Le « site du monde du travail » du TUC www.worksmart.org.uk vous propose également des renseignements détaillés sur le droit à l'emploi, l'hygiène et la sécurité au travail.

Tout le monde a le droit de se syndiquer – l'inscription n'est pas aussi coûteuse que vous pourriez le croire et vous n'êtes pas obligé de communiquer votre souhait de vous syndiquer à votre employeur. L'adhésion à un syndicat coûte en moyenne environ 1,50 GBP par semaine pour les travailleurs à temps partiels et 2,50 GBP pour les travailleurs à temps complets.

Être syndiqué peut vous aider à faire valoir vos droits et à les améliorer. Votre patron n'est pas obligé de savoir que vous êtes syndiqué et tout ce que vous pourriez dire à votre délégué syndical sera traité confidentiellement.

Beaucoup de lieux de travail du Royaume-Uni disposent d'un organisme syndical établi de longue date. L'absence de syndiqués ou d'organismes syndicaux sur votre lieu de travail ne veut pas nécessairement dire qu'un syndicat ne voudra pas vous aider – surtout si vous êtes nombreux à souffrir des mêmes problèmes et si vous voulez intervenir collectivement pour les résoudre.

Meilleurs salaires

Les meilleurs patrons négocient pour convenir des salaires justes. Les syndicats sont des organismes démocratiques, qui donnent aux travailleurs une voix forte au travail.

Formation

Les syndicats peuvent vous aider à suivre une formation, un stage ou des études qui vous permettront d'obtenir le diplôme que vous convoitez peut-être. Le soutien d'un syndicat vous aide à réaliser vos ambitions professionnelles.

Santé

Nous avons tous eu l'occasion de travailler pour un patron qui s'efforce de rogner sur les coûts : les représentants hygiène et sécurité sont habilités à exiger des employeurs qu'ils protègent adéquatement leur personnel.

Opportunités

Les syndicats luttent contre la discrimination dans le but de gagner des opportunités pour tous.

Justice

Le syndicat peut vous aider à gagner les mêmes droits que tout le monde, que vous travailliez le même nombre d'heures ou non. Et si quelqu'un vous provoque, vous brime ou vous renvoie, votre meilleure option est de demander l'aide d'un syndicat.

Pour en savoir plus sur les modalités d'adhésion à un syndicat et choisir le syndicat le plus susceptible de vous convenir, téléphonez au standard d'assistance *Know Your Rights* du TUC au **0 87 06 00 48 82**, ou rendez-vous sur www.worksmart.org.uk/unionfinder.

TUC Migrant Workers Project

Trades Union Congress

Congress House

Great Russell Street

London WC1B 3LS

Courriel : ctp@tuc.org.uk

www.tuc.org.uk

Conception : Eureka! www.eureka.co.uk Photographie : Getty Images Impression : Ancient House Printing Group Ltd 50K Nov 2008

Édition novembre 2008