



### 5- Vous avez le droit d'aller en justice

Même si vous n'avez pas de papiers, vous avez le droit de saisir la justice. Ce sera le Conseil des prud'hommes. Mais attention, la justice est compliquée. Il vaut mieux prendre conseil avant, auprès d'un syndicat, par exemple, et être accompagné par un syndicaliste ou par un avocat. Pour préparer votre dossier devant les prud'hommes, il est important d'avoir gardé tous les papiers donnés par le patron (fiches de paie, lettre de licenciement...) et toutes les preuves possibles de votre emploi (photocopie des chèques, des relevés de banque...). Si votre patron ne vous a rien donné, vous devez essayer de trouver des personnes qui pourront témoigner que vous avez travaillé pour cette entreprise : des collègues, des clients, des fournisseurs...

### 6- Vous avez le droit de vous syndiquer, de faire grève.

Face au patron, qui profite de votre situation de sans-papiers, n'agissez pas seul ! Comme tout salarié, vous avez le droit de vous adresser à un syndicat, de vous syndiquer et de participer aux élections des représentants du personnel.

Le syndicat est un outil pour défendre ses intérêts de travailleur. Il permet de s'organiser et de prendre des initiatives pour améliorer ses conditions de vie et de travail. Dans un syndicat, vous pourrez vous exprimer et participer aux prises de décisions pour organiser la défense la plus efficace de tous les salariés, avec ou sans-papiers. À travers un syndicat, vous pourrez être élu comme représentant du personnel.

Vous pouvez adhérer au syndicat de votre entreprise, s'il y en a un, ou au syndicat de votre profession (bâtiment, commerce, services, hôtellerie-restauration, nettoyage...), dans la ville dans laquelle vous travaillez ou dans laquelle vous habitez (Union L ocale, zone d'activité, Bourse du travail...). Si vous travaillez en intérim, ou dans la sous-traitance, vous pouvez vous adresser au délégué syndical ou aux élus de l'entreprise où vous êtes en mission.

**Droit de grève.** Comme tous les salariés, vous avez le droit de faire grève.

Sauf dans quelques professions en lien avec le service public, on n'est pas obligé de donner un préavis de grève (on peut décider de faire grève du jour au lendemain). En cas de grève, comme en cas d'occupation, la police ne peut pas intervenir à l'intérieur des locaux de l'entreprise, sauf sur décision de justice. À la fin d'une grève, un accord est signé entre le syndicat et le patron, dans lequel ce dernier peut s'engager à ne pas sanctionner les travailleurs.

**En vous organisant pour défendre vos droits, éventuellement par la grève, vous obligez le patron et l'ensemble de la société, à vous reconnaître comme travailleur.** Face à la multiplication des rafles, à la vague sans précédent de licenciements de travailleurs sans-papiers depuis le 1er juillet 2007, ou dans l'objectif d'une régularisation envisagée par la loi Hortefeux, **ne restez pas seul, n'allez pas seul en Préfecture. Agir collectivement avec les syndicats, les associations, les collectifs de sans-papiers, c'est le meilleur moyen pour obtenir une régularisation.** Déjà, de nombreux sans-papiers ont été régularisés suite à des grèves (Buffalo Grill, Modelux, Métalcouleur... ailleurs encore). C'est parce qu'ils se sont organisés syndicalement, qu'ils ont recherché des soutiens, qu'ils ont fait grève... qu'ils ont emporté la décision des préfets les concernant.

Document signé, écrit, produit par :  
CGT, FSU, Union Syndicale Solidaires, CNT  
Construction, CNT Nettoyage (RP), CGT SETE  
(Inspection du Travail des Transports et de  
l'Agriculture), SNU TEFI (Travail-Emploi-Formation-  
Insertion) et SUD Travail.  
Avec les collectifs de sans-papiers et les autres  
organisations d'Uni(e)s Contre une Immigration Jetable.

Document distribué par :



# SANS-PAPIERS, DÉFENDONS NOS DROITS DE TRAVAILLEURS!

JE M'APPELLE IDRISSA. JE TRAVAILLE EN CDI DEPUIS 5 ANS DANS UN RESTAURANT. JE COTISE À LA SÉCURITÉ SOCIALE, À LA CAISSE DE RETRAITE, AUX ASSEDIC, JE PAIE MES IMPÔTS MAIS JE N'AI PAS DE PAPIERS. JE TRAVAILLE AVEC LA CARTE DE MON FRÈRE. AI-JE LES MÊMES DROITS QUE LES AUTRES TRAVAILLEURS ?

**Je m'appelle Nadia, je travaille en intérim dans l'aide à domicile depuis 7 ans, mais je suis sans-papiers. Est-ce que j'ai le droit de me syndiquer ?**

**Moi, c'est Moussa. Depuis des années, je travaille sur des chantiers. Parfois je ne sais même pas comment s'appelle l'entreprise... On me donne ma paie de la main à la main, en chèque ou en billets, ça dépend. Parfois, le chef me donne moins que ce qu'il avait promis. J'en ai assez de me faire exploiter comme ça...**

**Moi, Linjie, je suis en colère : j'ai eu un accident dans l'atelier où je travaille, mais comme je suis sans-papiers, mon employeur ne veut rien me donner, pas d'argent, pas même une lettre qui dit que je travaillais là. Mes copines et moi, on ne sait pas ce qu'on pourrait faire...**

MON NOM EST KARIM, JE SUIS SANS-PAPIERS. JE TRAVAILLE DANS LA SÉCURITÉ DEPUIS 5 ANS. MON PATRON M'A MIS À LA PORTE DU JOUR AU LENDEMAIN PARCE QUE JE TRAVILLAIS AVEC UNE FAUSSE CARTE. A-T-IL LE DROIT ?

Je suis Mamadou, je fais le nettoyage des parkings des grandes tours en banlieue. Je travaille au noir, presque tout le temps tout seul : je n'ai vu mon patron qu'une seule fois, depuis on se parle au téléphone, c'est tout. Et les autres employés de ce patron, je ne les vois jamais. Comment je peux faire pour me défendre ?

**Mon beau-frère Youssouf dit qu'il paraît qu'on peut maintenant être régularisé si on a un travail. Est-ce que c'est vrai ? Comment il faut faire ?**

## LE DROIT DU TRAVAIL PROTÈGE AUSSI LES TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS.

Vous croyez que parce que vous n'avez pas de papiers, le patron peut vous obliger à faire ce qu'il veut ? Non ! Si vous n'avez pas de papiers, ou bien des papiers mais pas d'autorisation de travail, si vous travaillez avec les papiers d'une autre personne, avec une fausse carte ou au noir, vous avez des droits et vous pouvez les défendre.

**Même si vous n'avez pas de papiers ou pas d'autorisation de travail, le patron doit respecter TOUT le droit du travail qui protège TOUS les salariés.**



# IL Y A DANS LE CODE DU TRAVAIL UN ARTICLE APPELÉ L. 341-6-1, QUI PARLE DES TRAVAILLEURS DANS VOTRE CAS - TRAVAILLEURS "SANS-PAPIERS" - OU SANS AUTORISATION DE TRAVAIL.

## CE QUE DIT L'ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL

Un travailleur étranger, même s'il n'a pas d'autorisation de travail, doit être traité comme n'importe quel salarié.

Le patron doit respecter sa santé, son droit au repos...

Ce travailleur a les mêmes droits qu'un autre salarié qui travaille depuis aussi longtemps dans l'entreprise.

L'employeur doit lui payer son salaire, ainsi que les primes prévues par la réglementation et les conventions collectives, et ses congés.

S'il le licencie, il lui doit au moins un mois de salaire complet (parfois plus dans certains cas).

Si le patron refuse de payer, le salarié a le droit d'aller aux prud'hommes pour l'y obliger.

Et le salarié licencié peut réclamer en justice tout ce que son patron lui doit et ne lui a pas payé.



## LE TEXTE DE L'ARTICLE L.341-6-1

L'étranger employé en violation des dispositions de l'alinéa premier de l'article L. 341-6 est assimilé, à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé...

... en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définie au livre II du présent code...

... ainsi qu'à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

En ce qui concerne les avantages pécuniaires, cet étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :  
1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci conformément aux dispositions législatives ou réglementaires et aux stipulations contractuelles, applicables à son emploi...

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 122-3-4, L. 122-3-8 troisième alinéa, L. 122-8 et L. 122-9 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

La juridiction prud'homale saisie peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire visée à l'alinéa précédent.

Ces dernières dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre desdites dispositions.

## 1- Le patron doit respecter votre santé

Il ne peut pas vous mettre en danger en vous exposant à un risque pour votre santé. Le code du travail énumère beaucoup de risques auxquels il est interdit d'exposer les salariés sans protection. Par exemple, les produits chimiques, les machines dangereuses, le travail en hauteur...

Les travailleurs ont le droit de refuser de faire un travail trop dangereux ; mais bien sûr, il faut se renseigner sur ses droits, et il vaut mieux agir avec d'autres ou - au moins - avec le conseil d'un syndicat.

Normalement, si vous n'avez pas de papiers, on vous refuse la Sécurité Sociale. Mais attention, **si un jour vous avez un accident au travail, le patron doit tout de même le déclarer.** Il doit le faire avant 48 heures écoulées. S'il refuse, vous pouvez déclarer vous-même cet accident en allant avec quelqu'un au centre de Sécurité Sociale près de chez vous.

Si vous êtes accidenté, ou si vous tombez malade à cause du travail, même si vous n'avez pas de papiers, la Sécurité Sociale doit payer les jours pendant lesquels vous ne pouvez pas travailler. Ce sont les **Indemnités Journalières de Sécurité Sociale**. De plus, vous avez des droits si votre accident ou votre maladie vous laisse handicapé à plus de 20%, même si vous décidez ensuite de rentrer au pays.

## 2- Le patron doit respecter votre repos et vos congés

En France, la durée légale du travail est de **35 heures, ou 39, selon les professions**, soit par semaine, soit en moyenne à l'année. Si vous faites **des heures supplémentaires**, elles devront être payées. Les horaires doivent être **affichés** dans votre entreprise et, normalement, ils sont les mêmes pour tout le monde. Si les horaires sont variables, votre patron doit vous donner un **planning**.

Même si vous travaillez avec des horaires variables, flexibles, ou si vous faites des heures supplémentaires, votre patron doit respecter votre **repos**. Entre le moment où vous quittez le travail le soir et celui où vous revenez travailler le lendemain matin, il doit s'écouler 11 heures minimum. C'est le **repos quotidien**. Toutes les semaines, vous devez avoir au moins un jour entier (24 heures) passé sans travailler. Ce jour est généralement donné le dimanche. C'est le **repos hebdomadaire**. Pendant la journée de travail, si vous devez rester plus de 6 heures à travailler, votre patron doit vous accorder une **pause** d'au moins 20 minutes dans la journée. Sur tous les temps de repos, il existe des règles qui dépendent des métiers. Il faut se renseigner.

Dans l'année, vous avez droit à des **congés payés**. Chaque mois travaillé ouvre droit à 2 jours et demi de congé, que vous pourrez prendre à certaines dates de l'année. Attention, si les jours de congé ne sont pas pris avant la fin de l'année, ils sont perdus. Enfin, c'est important de savoir s'il existe, dans l'entreprise qui vous emploie, un accord de Réduction du Temps de Travail (RTT) ; vous pourrez prendre ces jours de RTT comme des congés. Avant de partir en congé ou en RTT, il faut absolument avoir une autorisation écrite de son employeur.

## 3- Le patron doit vous payer tous les mois, et vous donner une fiche de paie

Chaque heure que vous travaillez doit être payée, au moins au **SMIC horaire**, qui est le salaire minimum en France. Il faut savoir que chaque métier a sa **Convention Collective**, un petit livre qui explique les droits des salariés dans ce métier (les horaires, les primes et les congés). Parfois, le salaire minimum prévu dans cette convention est plus élevé que le SMIC. Les **heures supplémentaires** doivent être **majorées**, c'est-à-dire payées plus que les heures normales.

Tous les mois, le patron doit vous remettre une **fiche de paie**. C'est un document très important et vous devez en avoir une même si vous travaillez sans-papiers ou avec une fausse carte.

**Sur une fiche de paie, il doit y avoir :**

le nom, l'adresse, le numéro d'immatriculation de l'entreprise, et la convention collective qui s'applique ; les heures effectuées (heures normales et heures supplémentaires), avec les dates ; le salaire "brut" (c'est-à-dire avec les charges) et le salaire "net" (ce qui doit vous être payé). **Attention : il faut garder ses fiches de paie même si on travaille sous une autre identité que la sienne.**

Si votre employeur ne veut pas vous faire une fiche de paie, c'est très important de noter :

le nombre d'heures que vous avez faites, avec les dates ; les lieux précis (chantiers, ateliers...) ; éventuellement, avec qui vous avez travaillé ; combien le patron vous a payé chaque mois, en chèque ou en liquide. Vous en aurez forcément besoin plus tard.

## 4- Si le patron vous licencie, il doit respecter des règles

Souvent, lorsque le patron veut vous licencier, il fait semblant de "découvrir" que vous n'avez pas de papiers et il vous vire tout de suite. Depuis le premier juillet 2007, les employeurs sont obligés de faire vérifier vos papiers par la Préfecture. Certains en profitent pour vous licencier sans respecter les règles. Même dans ce cas, vous avez des droits.

Avant de vous licencier, le patron doit vous convoquer individuellement à un **entretien préalable** par une **lettre recommandée** avec accusé de réception. Il est déconseillé d'accepter de signer et de prendre une lettre remise de la main à la main. Ce courrier doit dire qu'il s'agit d'un licenciement, et doit préciser que vous pouvez être accompagné(e) soit par une personne de l'entreprise soit par une personne de l'extérieur. Vous avez 3 à 5 jours (hors week-end) pour vous préparer à l'entretien.

**Faites-vous toujours accompagner lors de l'entretien :** il ne faut jamais y aller sans un témoin qui devra établir un compte rendu écrit. Au cours de l'entretien, le patron devra vous expliquer les raisons de votre licenciement, et vous devez pouvoir vous défendre. Ce n'est qu'après l'entretien qu'il pourra vous envoyer votre **lettre de licenciement**, qui devra rappeler les motifs du licenciement.

Il devra vous payer votre **préavis**, les **congés payés** que vous n'avez pas pris au moment de votre licenciement et l'**indemnité de licenciement**, tout cela calculé selon votre ancienneté dans l'entreprise.