

## Foire aux questions

Après de multiples appels aux sgt pour des problématiques similaires, nous retranscrivons ici les questions les plus fréquentes et les réponses qu'on peut y apporter. Avant tout voici quelques conseils qui s'appliquent à toutes les situations :

- essayez d'avoir les discussions sur les salaires et conditions de travail en plusieurs fois pour prendre le temps de réfléchir et de formuler des propositions ou des arguments.
- communiquez au maximum par écrit, par mail ou SMS, pour sa propre mémoire mais aussi pour avoir des traces si jamais la relation laborale se passe finalement mal et qu'on est obligé de recourir à une aide extérieure
- Notez quelque part les heures de travail effectuées. C'est chiant mais si jamais on se retrouve en face de quelqu'un qui ne paye pas ce qui est convenu, c'est toujours bien de savoir combien cette personne nous doit réellement.

Ces conseils sont à prendre de manière préventive ; ils ne remplacent pas une réflexion collective sur une situation particulière. Ils sont écrits par des gardien.nes de troupeaux et pas par un avocat. N'hésitez pas à nous appeler!

### **J'ai commencé à travailler et plusieurs jours après je n'ai toujours pas vu de contrat :**

Dans la loi, une relation de travail qui reste sans contrat écrit et signé pendant plus de 48h est considérée comme un CDI. Il n'y a pas de main invisible de l'État qui vient superviser les relations employeurs employés et on échoue souvent à faire respecter la loi (et en plus, on a pas forcément envie d'être en CDI) donc ça ne veut pas dire que si l'embauche était prévue pour 3 mois on est coincé à vie dans ce travail ; mais c'est important de le savoir car ça veut dire qu'on est pas nous même en situation irrégulière, c'est l'employeur qui l'est. Pour autant, si le contrat n'arrive jamais et qu'il y a d'autres problèmes qui se posent (et soyons francs, c'est assez fréquent que ça ne soit pas le seul truc qui pêche ) il est important de laisser des traces écrites et des preuves de la date de notre embauche, pour si jamais on doit aller devant un tribunal prud'hommal pour faire respecter ses droits. On conseille donc : d'envoyer un SMS ou mail récap à l'employeur pour confirmer ce qu'on s'est dit à l'oral - du genre " du coup c'est ok je commence à bosser demain à 8h et on part sur un 39h semaine pour les deux prochains mois". On privilégie au max la communication par écrit, et si on a des doutes avec la probité de l'employeur on fait régulièrement des captures d'écrans qu'on s'envoie sur sa boîte mail ou à un.e ami.e (un téléphone c'est fragile et on est bien deg quand on a perdu toute les preuves de notre travail si on doit aller aux prud'hommes... ). On recommande aussi de se faire un calendrier sur lequel on note les jours ou on a travaillé, combien d'heures en moyenne, et les jours ou il s'est passé des trucs "exceptionnels" genre on a trié les brebis ensemble, j'ai eu un accident, grosse prise de tête ce jour là.. etc.

Si le contrat fini par arriver, ne pas l'antidater! Signez le en écrivant la date où on vous l'a remis. Ça ne changera rien derrière pour pôle emploi ou autre, et ça permettra de prouver en cas de litiges que le contrat est arrivé tard.

En cas de doutes, contactez le sgt du département ou vous travaillez!

### **-mon contrat de travail arrive après ma prise de poste et n'est pas conforme à ce qu'on avait convenu à l'oral avec l'employeur :**

Si on a appliqué les conseils précédents, on est déjà un peu couverts. On conseille dans tous les cas de répondre par écrit : souvent le contrat est envoyé par mail on en profite pour répondre. Si il est donné à la main, mieux vaut répondre sur le coup qu'on le lira plus tard attentivement et envoyer un SMS derrière

" Je vois que c'est mentionné 35h de travail sur le contrat, on s'était mis d'accord sur une déclaration de 44h hebdo, tu as changé d'avis?". Ça laisse une trace et ça permet à l'employeur de reposer un truc si on a pas envie de perdre le job ou de s'embrouiller.

On garde en tête qu'en l'absence de contrat si on a déjà commencé à travailler, on est pas en tort. Ne pas hésiter à mentionner les conditions de travail dans les écrits " vu que les semaines sont costaud, je suis ok pour 44h mais 35 c'est vraiment loin de la réalité .." ou, " ya pas les croquettes mentionnées dans le contrat, tu me confirmes que tu les prends en charge ? ".

Si la situation se tend, on conseille de ne pas signer quelque chose qui n'est pas conforme avec ce qui a été dit à l'oral et de temporiser, et de contacter le sgt pour se protéger au mieux. Si jamais vous décidez de signer quand même où que vous n'avez pas le choix sur le moment, apposez la date réelle du jour de la signature et essayez de laisser des traces écrites "c'est pas ce qu'on avait dit à la base mais ok pour signer quand même, je te donne l'exemplaire demain". Vraiment ça peut changer la donne si on est obligé d'aller aux prud'hommes derrière.

### **- j'arrive sur le poste et les conditions de travail et de vies sont pas ok/insalubres donc je veux partir mais j'ai déjà signé mon contrat et si je démissionne je ne peux pas toucher mon chômage :**

Alors déjà commençons par la base ; aucun travail salarié ne mérite qu'on y laisse notre vie, notre corps, notre santé mentale. Il est important de garder en tête qu'on a qu'un seul corps pour toute notre existence, que le préserver est essentiel, et qu'il est long de se remettre de traumatismes subis. Donc si les conditions de travail sont dangereuses, que nos employeurs nous font peur, que notre binôme est violent (liste non exhaustive)... Il est légitime de partir!

Dans la loi, la relation salarié employeur est une relation de travail et de subordination : le salarié doit exécuter les ordres de l'employeur. Mais ce dernier a aussi des obligations et parmi elles : assurer la sécurité de ses salariés dans l'exécution de leurs tâches. Malheureusement, faire respecter le peu de loi qui vont dans notre sens est pas facile, donc souvent si l'employeur ne s'acquitte pas de cette obligation ça peut être galère de faire reconnaître que si on s'en va, ce n'est pas une démission mais bien une rupture de contrat à l'initiative de l'employeur car il ne permet pas le travail en sécurité.

L'idée est donc encore une fois de laisser le plus de traces écrites, sur ce qui avait été convenu / prévu et sur ce qu'est la réalité. SMS, mails, messages WhatsApp, toute forme d'écrit est ok. Faire attention dans les formulations à bien exprimer la réalité des faits : ne pas dire ' je démissionne' mais bien, ' vu que [ les conditions] je suis contraint.e de partir".

La question de la démission se manifeste concrètement dans l'attestation employeur a destination de France travail qui nous sera remise en fin de contrat. En cas de démission, pas de droit chômage. Dans la pratique, personne n'est la pour faire appliquer la loi et empêcher un employeur mécontent qu'on soit parti de faire une attestation employeur mentionnant démission. Avoir des preuves écrites que les termes du contrat n'ont pas été respecté de son côté, que le logement annoncé nickel était insalubre, peut aider à mettre une gentille pression pour que l'attestation de fin de contrat mentionne une rupture à l'initiative des deux parties et permette d'ouvrir ses droits chômage. A noter que ça ne coûte rien à l'employeur de produire une attestation qui mentionne rupture à l'initiative des deux parties ou rupture à l'initiative de l'employeur. En cas de conflit a ce sujet, contactez le syndicat ! Généralement, une intervention polie d'un tiers suffit à faire changer d'avis. Si vous vous sentez en danger, angoissés à l'idée de croiser les éleveurs, trop fatigués pour prendre les bonnes décisions : mettez vous en arrêt de travail, reposez vous et contactez le syndicat pour ne pas être tout seul dans le conflit.

### **La question du droit de retrait :**

le droit de retrait c'est le droit de quitter son poste en cas de situation dangereuse (on peut donc, dans un travail 'normal' quitter son poste de travail sans être sanctionné). Ça ne fonctionne que pour des situations de dangers ponctuels et éphémères - il faut qu'un évènement particulier se produise. De plus comme personne n'est là pour faire respecter le droit, c'est difficile de le faire reconnaître a posteriori si l'employeur nous licencie pour abandon de poste ou décide pour nous qu'on a démissionné. C'est donc rarement un outil qui nous sert. En revanche, d'autres outils sont mobilisables en cas de danger ou détresse au travail : dans le doute, nous contacter.

### **Je me suis blessé.e au travail, et je n'avais pas encore reçu mon contrat :**

Si vous êtes quelque part sous les ordres ou sur indication de votre employeur, vous êtes dans une situation laborale. Si vous vous blessez, vous devez être considéré en accident de travail - quoi qu'on vous dise à la MSA ! Appelez le sgt de toute urgence!

### **Je me suis blessé.e ou intoxiqué.e au travail et mon employeur me demande de démissionner ou de me mettre en arrêt de travail (et pas en accident de travail).**

C'est NON!!!

Quand on se blesse au travail, on a droit à 80% de son salaire dans le secteur agricole ( 100% dans les autres secteurs mais visiblement si on est travailleur agricole on a besoin de moins d'argent pour vivre) le temps de son rétablissement. Si on est en arrêt maladie c'est 56%, c'est vraiment pas pareil.

De plus, hors de question de démissionner et de se retrouver blessé et sans revenu et sans pouvoir travailler derrière. Contactez le sgt!

### **Je me suis blessé.e à la cabane, ou de nuit, ou en effectuant une activité qui n'est pas considérée comme faisant partie de mon travail, est-ce un accident de travail ?**

On a 3 paramètres à retenir pour définir un accident de travail :

1. le lien avec le travail :

- ce lien peut-être établi même en dehors du temps de travail ou du lieu de travail habituel.

- est reconnu accident du travail tout accident ayant lieu lorsque je suis au travail, même si le travail n'en est pas la cause directe

Ex : je me lève la nuit pour faire face à une attaque de loups, je me blesse à ce moment là. Mon contrat ne prévoit pas de travail de nuit, mais le lien avec le travail est établi : il s'agit bien d'un accident de travail.

Ex2 : je perds connaissance sur mon lieu de travail à cause de problèmes de santé indépendants de mon travail. L'accident survient sur mon lieu de travail : c'est un accident de travail.

Ex3 : je prends sur mon temps de repos pour me procurer du matériel que mon employeur ne me fournit pas, j'ai un accident à ce moment là : le lien avec le travail est établi, c'est un accident de travail.

2. une heure et un lieu identifiables

Il faut pouvoir identifier le moment où la lésion survient : dans le cas où il s'agit d'une lésion corporelle «physique» , c'est généralement assez simple. Dans le cas des traumatismes psychologiques, c'est souvent moins clair. Voir point suivant.

Dans le cas d'une lésion physique, il peut aussi arriver que le médecin considère que l'origine du problème (dans le cas d'une maladie), n'est pas identifiable, et qu'il ne s'agit donc pas d'un accident de travail. En principe, c'est bien le moment où les symptômes apparaissent qui doit être retenu.

Ex : j'ai été intoxiqué, on me diagnostique une hépatite. Le.a médecin me dit que la source de cette intoxication n'est pas connue alors qu'on ma évacué.e en hélicoptère en pleine nuit avec 40 de fièvre. C'est un accident de travail !

### 3. une lésion corporelle

Il s'agit d'une blessure constatable, qu'elle soit physique ou psychique : la dépression, le stress post-traumatique etc. sont inclus dans les lésions corporelles. Dans le cas d'une lésion psychique, il faut veiller à identifier la situation à l'origine des symptômes (la "goutte de trop", pour que le médecin reconnaisse qu'il s'agit bien d'un accident de travail.

Ex : la remarque / violence de trop, une chute, la prédation de trop...

### Attention ! LE / LA MEDECIN NE DOIT PAS ALLER A L'ENCONTRE DES INTERETS DU PATIENT

Il ou elle est tenu d'écouter le salarié et d'accorder sur crédit à son récit. Son rôle n'est pas d'interpréter ou d'édulcorer nos propos.

Par ailleurs, c'est le/la salarié.e qui sera tenu.e responsable en cas de fausse déclaration, pas le médecin (donc pas d'excuse de ce point de vue de son côté).

→ bien vérifier que le.a médecin coche la case « accident de travail ».

→ une fois le document complété, il ne sera pas possible de le faire « corriger » par un.e autre médecin. Seul le.a médecin prescripteur (=ayant complété l'arrêt initial) pourra modifier le document.

--> ce n'est pas facile, mais si un médecin va contre vos intérêts, on vous recommande de partir. On a déjà croisé une bergère qui venait avec des problèmes aux deux genoux, le médecin de la vallée lui a prescrit des antiinflammatoires en lui disant "allez, vous finirez bien la saison comme ça, on fera des irm en rentrant". Résultat, une bergère qui travaille dans la douleur, donc qui fait des choix en fonction du fait de marcher peu, qui fini par se blesser plus gravement...

En cas de doute, contactez le SGT.

### **Mon employeur conteste mon accident de travail, il ne veut pas renvoyer les documents nécessaires à la MSA, que faire ?**

#### L'EMPLOYEUR N'A PAS LE DROIT DE CONTESTER L'ACCIDENT DE TRAVAIL

tout ce qu'il peut faire, c'est contester l'origine professionnelle de l'accident (et s'éviter ainsi une majoration de ses cotisations). Dans ce cas : lorsqu'il complète sa déclaration, l'employeur ajoute une « réserve », qui oblige le médecin conseil (médecin de la Sécu qui valide les documents) à « enquêter ».

Cette « enquête » prend la forme d'un questionnaire qui cherche à induire en erreur => nous contacter

Si l'employeur refuse de renvoyer les documents, nous contacter.

### **Je suis en poste et ma paye n'arrive pas :**

Super pénible, et malheureusement trop fréquent. La loi oblige les employeurs à nous payer mais ne stipule pas de temps maximum (ouais, c'est abusé) et mentionne "un délai raisonnable". Comme le monde entier nous prélève de l'argent en début de mois, l'évidence est que la paye soit versées à la fin du mois de travail révolu, quelques jours avant, quelques jours après. Si passé ce délai vous n'avez vu la couleur d'aucun argent, essayez de la réclamer en laissant des traces écrites qui pourront faire foi au cas où il vous faudrait aller plus loin dans les démarche : préférez les sms aux appels. Si une conversation a eu lieu de vive voix, essayez d'écrire ensuite si rien n'arrive. Un des grand classique est de renvoyer la faute sur "la/le comptable". Pour mettre une gentille pression, n'hésitez pas à demander son numéro pour l'appeler et "voir où ça en est". On ne saurait trop

recommander de bien noter toutes les heures de travail effectuées, repos pris, heures supplémentaires : en cas de non paiement et d'un procès prud'hommes il faudra fournir le décompte des heures. Ça aide aussi à se rendre compte de ce que l'employeur nous doit vraiment. Avec le SGT, ça nous arrive souvent d'appeler des éleveurs pour leur dire que si ils ne payent pas ils auront des problèmes : ça suffit généralement à leur faire sortir le portefeuille. Si l'absence de paie n'est pas le seul abus, ça vaut peut-être le coup d'aller aux prud'hommes pour récupérer ce qu'on nous doit réellement. Contactez les SGT !

### **J'ai été victime d'une agression verbale ou physique, d'une agression sexiste ou sexuelle, verbale ou physique, ou je crois avoir été victime**

Il est difficile de poser des mots qui s'adapteraient à chaque situation individuelle. Néanmoins une chose est sûre : il ne faut pas rester à un endroit où on a peur, ou on craint pour notre intégrité physique, où on est mal à l'aise, ou on se sent fragile. Si on est pas sûr.e de ce qu'on a vécu, c'est déjà qu'on ne se sent pas en sécurité.

Ne restez pas seul.e face à ces violences, contactez nous ! Des numéros d'écoute spécialisés existent également, notamment dans le cas des VSS (Violences Femmes Info : 3919) ou des violences liées à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle (ACCEPTESS-T : 01 42 29 23 67, SOS homophobie : 01 48 06 42 41).