

CLOUDY MAG

WWW.INTELL-ODOO.COM

A LA
UNE

DROIT AU BUT !

SOUTENANCES

MAIS EN FAITE, J'AI PAS COMPRIS

DIVERS

FAITES ENTRER L'ACCUSÉ :
LE TIERS TEMPS FOU

N°2 Décembre
2024

EDITO

HO HO HO !

Noël arrive, et quel cadeau offert par votre Institut Universitaire de Technologie que ce magnifique Controle TP (éserons que l'on ait pas à le refaire lui aussi) et un énième DS de Droit où la majorité aura 7.

Bon on va essayer de carry tout ça !

Bonne Vacances dans 3 jours
Amélie Cloudy Femme de Patrick

On va essayer de
carry tout ça !



DROIT AU BUT !

Chapitre 5 : La protection des salariés

- **Prévention** : Anticiper et éviter les risques avant qu'ils ne se manifestent. Basé sur des risques avérés, elle repose sur des actions préventives et planifiées. Exemple : installation de barrières de sécurité autour de machines dangereuses.
- **Précaution** : Agir même en l'absence de certitude scientifique sur les conséquences possibles. Basé sur des risques potentiels, ce principe conduit à des mesures d'anticipation même sans preuve formelle. Exemple : interdiction préventive de certains produits chimiques controversés.

Principe de prévention

Le principe de prévention impose à l'employeur de garantir la santé et la sécurité des salariés par des mesures proactives, adaptées aux situations de travail.

Ses deux composantes :

1. Anticipation et évaluation des risques

- Identification des dangers (risques physiques, chimiques, psychosociaux).
- Analyse des risques via des outils comme le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques).
- Mise à jour régulière de l'état des risques et des conditions de travail.
- Exemple : évaluation des risques liés à l'exposition à l'amiante.

2. Mise en place d'une méthodologie de prévention

- Organisation de formations régulières pour sensibiliser les salariés.
- Fourniture des équipements de protection individuels (EPI).
- Révision des procédures de travail pour supprimer les risques à la source.
- Exemple : installation de dispositifs de verrouillage sur des machines dangereuses.

Évolution de la notion de santé des salariés

- **Hier** :
 - Principalement centrée sur la santé physique (accidents, maladies professionnelles).
- **Aujourd'hui** :
 - Élargissement à la santé mentale : prise en compte du stress, du burn-out, et du harcèlement moral ou sexuel.
 - Apparition de normes relatives à la qualité de vie au travail (QVT).

Contrôle de la santé au travail

- **Visites médicales** :
 - À l'embauche : Pour s'assurer que le salarié est apte à occuper le poste.
 - Périodiques : Obligatoires pour les emplois à risques.
- **Rôle du médecin du travail** :
 - Effectue des bilans de santé.
 - Conseille sur les adaptations nécessaires pour les postes de travail.

Situation de danger grave et imminent (DGI)

- Définition : Risque immédiat, susceptible de provoquer un accident ou des dommages graves sur la santé.
- Droits du salarié :
 - Droit de retrait : Il peut cesser son activité sans subir de sanctions.
 - Obligation de signalement : Informer immédiatement l'employeur ou le CSE.
- Exemples :
 - Structure instable menaçant de s'effondrer.
 - Exposition à des produits toxiques non confinés.

Principe de précaution

Agir même en cas d'incertitude scientifique pour prévenir des dommages potentiels graves.

Domaines d'application :

- Santé publique :
 - Restriction de l'usage de nouveaux produits médicaux sans tests complets.
- Environnement :
 - Prévention contre la déforestation massive ou les émissions polluantes.

Chapitre 6 : La liberté des salariés

Libertés individuelles des salariés

Principes d'égalité et de non-discrimination

- Interdictions légales : Toute discrimination sur la base du sexe, de l'âge, de l'origine, ou d'un handicap est strictement interdite.
- Exemple : Discrimination à l'embauche basée sur le port du voile religieux = illégal.

Droit au respect de la vie privée

- Les communications personnelles (e-mails, téléphone) ne peuvent être surveillées sans justification.
- Exemple : L'employeur ne peut pas utiliser des caméras pour espionner des salariés hors de leur poste.

Liberté d'expression

- Principe : Les salariés peuvent exprimer leurs opinions, même critiques, sauf si elles nuisent gravement à l'entreprise.
- Limites : Respect de la confidentialité et du devoir de loyauté.
- Exemple : Publier des accusations diffamatoires sur les réseaux sociaux peut entraîner une sanction.

Libertés collectives des salariés

Délégués syndicaux

- Qu'est-ce qu'un syndicat ?
 - Organisation défendant les droits des salariés.
 - Peut négocier des accords collectifs et assister les salariés.
- Présence obligatoire : À partir de 80 salariés dans une entreprise.

Représentants élus (CSE)

- Comité Social et Économique :
 - Obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés.
 - Compétences : Amélioration des conditions de travail, négociations collectives, réglementation des conflits.

Droit de grève

- Formes de grèves :
 - Grève perlée : Interruption intermittente du travail.
 - Grève totale : Arrêt complet et coordonné.
- Conséquences : Suspension du contrat de travail sans rupture. Les jours de grève ne sont pas rémunérés.
- Exemple : Grève pour protester contre une baisse de primes.

Chapitre 7 : Les pouvoirs de l'employeur

Pouvoir de direction

- Organisation du travail :
 - Planification des tâches, gestion des horaires, fixation des objectifs.
 - Supervision des salariés pour assurer l'efficacité et la productivité.

Pouvoir réglementaire

- L'employeur peut élaborer un règlement intérieur imposant des règles d'hygiène, de sécurité et de discipline.
- Clauses obligatoires :
 - Prévention des risques professionnels.
 - Rappel des droits de défense en cas de sanctions.
- Clauses interdites :
 - Dispositions contraires aux lois ou libertés fondamentales des salariés (exemple : interdiction de la syndicalisation).

Pouvoir disciplinaire

Hiérarchie des sanctions disciplinaires :

- Avertissement : Sanction légère, écrite mais sans impact direct sur le contrat.
- Blâme : Plus formel, peut être inclus dans le dossier professionnel.
- Mise à pied disciplinaire : Suspension temporaire du contrat de travail (non rémunérée).
- Rétrogradation : Changement de poste ou de niveau hiérarchique.
- Licenciement disciplinaire : Rupture définitive du contrat pour faute grave ou lourde.

Procédure disciplinaire :

- Convocation à un entretien préalable :
 - Notification écrite précisant l'objet de l'entretien.
- Entretien préalable :
 - Écoute des explications du salarié.
- Notification de la sanction :
 - Décision communiquée par écrit dans un délai raisonnable.

Cloudy Test

Chapitre 5 : La protection des salariés

Cas pratique :

L'entreprise "TechSolutions" a récemment mis en place un nouveau système informatique. Après quelques semaines, plusieurs employés se sont plaints de maux de tête et de fatigue, suspectant que l'écran de l'ordinateur génère des rayonnements nocifs. Quel principe de prévention l'employeur devrait-il appliquer pour répondre à cette situation, et quelles mesures concrètes peuvent être prises ?

Chapitre 6 : La liberté des salariés

Cas pratique :

Sophie travaille dans une entreprise de communication. Lors d'une réunion, elle critique vivement une décision prise par son supérieur concernant une nouvelle stratégie marketing. Peu après, elle reçoit un avertissement disciplinaire pour avoir porté atteinte à l'image de l'entreprise. Sophie considère que sa liberté d'expression a été violée. Quelle est la règle à appliquer dans ce cas, et l'employeur peut-il sanctionner Sophie ?

Chapitre 7 : Les pouvoirs de l'employeur

Cas pratique :

Jean, employé depuis 3 ans dans une entreprise de distribution, arrive régulièrement en retard au travail. Après plusieurs avertissements verbaux, l'employeur décide de lui infliger une sanction disciplinaire sous forme de mise à pied. Jean conteste la sanction en affirmant qu'il n'a pas eu de convocation préalable à un entretien disciplinaire. L'employeur a-t-il respecté la procédure disciplinaire ?

Correction

Chapitre 5 : La protection des salariés

L'employeur doit appliquer le principe de prévention en évaluant les risques liés à l'exposition aux écrans. Il devrait mener une analyse des risques (DUER) et, si nécessaire, installer des protections comme des filtres anti-lumière bleue, fournir des lunettes adaptées, et organiser des pauses régulières.

Chapitre 6 : La liberté des salariés

Sophie peut exprimer ses opinions, mais la liberté d'expression est limitée par le respect des obligations professionnelles (loyauté et confidentialité). L'employeur peut sanctionner un propos si celui-ci porte atteinte à l'image de l'entreprise, mais la sanction doit être proportionnée et justifiée.

Chapitre 7 : Les pouvoirs de l'employeur

L'employeur n'a pas respecté la procédure disciplinaire. La mise à pied disciplinaire doit être précédée d'une convocation à un entretien préalable, ce qui n'a pas été mentionné dans l'exemple. Jean pourrait contester la sanction pour vice de procédure.

ET VOILAA !!

BONNE CHANCE ET A L'ANNÉE PROCHAINE !