

GLOSSAIRE : LE DROIT DU TRAVAIL

Partie 2

VI - Hygiène et sécurité

La loi impose à l'employeur un certain nombre de règles dans l'entreprise afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- **L'obligation générale de sécurité de l'employeur**

Elle est issue de la jurisprudence des tribunaux et a été consacrée par la loi de 1991. Le chef d'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (art L. 230.2 du code du travail) Il doit informer les salariés des risques encourus et mener des actions de formation en matière de sécurité. De plus les locaux de travail doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Néanmoins cette disposition est tempérée par l'obligation corrélatrice du salarié qui doit veiller à sa propre sécurité.

- **Le droit de retrait**

Il permet à un salarié de se retirer de son poste de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'il présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** (art L. 231-8.1 du code du travail). L'employeur est informé et doit prendre les décisions qui s'imposent.

- **Le droit d'alerte du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

Lorsque un danger grave et imminent est constaté, le CHSCT dispose d'un droit d'alerte. Il informe l'employeur immédiatement qui doit faire procéder à une enquête et prendre les mesures adéquates. En cas de désaccord entre le CHSCT **l'inspecteur du travail est saisi et il peut saisir le juge des référés pour obtenir la fermeture temporaire de l'établissement.**



- **Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

Le CHSCT est un organe composé de membres élus des salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés et parfois moins si les risques le justifient. Il doit être consulté sur toutes les décisions affectant l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise. L'employeur dresse tous les ans un bilan des actions réalisées. Quatre fois par an, le CHSCT procède à des inspections dans l'entreprise et il peut recourir à un expert à la charge de l'employeur.

- **L'inspection du travail**

L'inspection du travail a pour mission de contrôler notamment l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise et la conformité des matériels aux normes de sécurité. Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate en ce domaine une infraction pénalement sanctionnée il doit d'abord mettre l'employeur en demeure de se conformer aux règles applicables avant de dresser un procès-verbal.

- **La médecine du travail**

Tout employeur est tenu de faire procéder à un examen médical 'embauche et de faire suivre ses salariés par un service de médecine du travail. Le service de médecine du travail doit être agréé, il peut être interprofessionnel ou spécifique à une branche professionnelle voire à une entreprise. Le médecin du travail doit consacrer un tiers de son temps à la recherche et l'adaptation du poste de travail au salarié. C'est lui qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié.

VII- La durée du travail, les repos et congés

Les lois AUBRY ont fixé la **durée légale hebdomadaire du travail à 35 h et la durée maximale du travail à 10h/jour et 48h/semaine** sans pouvoir excéder 44h en moyenne par semaine. Le passage aux 35h a privilégié la négociation collective dans l'entreprise via les délégués syndicaux, représentants du personnel ou des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives.

Si les durées maximales s'appliquent les employeurs peuvent fixer la durée du travail librement à l'intérieur de la fourchette et disposent d'un **contingent annuel d'heures supplémentaires** qui varie selon les branches professionnelles soit par voie conventionnelle soit par décret. Dans certains cas l'inspecteur du travail peut autoriser des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel. Sous certaines conditions les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur. Les heures effectuées au-delà de 39h bénéficient d'une majoration de 25% du taux horaire pour les 8 premières heures et de 50% pour celles qui suivent.

Même si les salariés effectuent plus de 35h hebdomadaire ils peuvent être considérés comme étant à 35h/semaine dès lors qu'ils bénéficient de jours de repos supplémentaires (dits **jours Réduction du Temps de Travail**) prévus par les accords.



Les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés à l'exception du 1^{er} mai pour lequel le salaire est majoré de 100%. Les autres jours fériés n'ouvrent pas droit à majoration sauf disposition plus favorable dans les conventions collectives ou les accords d'entreprise.

Les salariés disposent d'un **repos hebdomadaire fixé à une journée par semaine**, la semaine ne comporte donc que 6 jours ouvrables et ce jour de repos doit être de préférence le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations (activités du spectacle et de la restauration, des soins, zone touristique, possibilité pour les maires de déroger dans la limite de 5 jours)

Les congés payés sont de création récente (1936) mais indispensables à la bonne santé du salarié. Pour ouvrir droit à un congé payé le salarié doit avoir travaillé sur une période de référence qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (sauf dans le bâtiment 1^{er} avril-31 mars). **La durée des congés est fixée à 2 jours et demi par mois soit 30 jours ou cinq semaines.** Les congés doivent être pris en le 1^{er} mai et le 31 octobre pour le congé principal et éventuellement une semaine en dehors de cette période. C'est l'employeur qui fixe les dates de congés et en cas de départs échelonnés c'est l'employeur qui fixe l'ordre des départs après consultation des délégués du personnel.

Pendant les congés le salarié continue à percevoir son salaire ou reçoit une indemnité versée par une caisse alimentée par les cotisations des employeurs.

Enfin il existe des **congés : pour évènements familiaux** (mariage, décès, arrivée d'un nouvel enfant), pour **ancienneté** ; pour **création d'entreprise (garantie d'emploi en cas d'échec) sabbatiques** (pour convenances personnelle) ; **de formation et économique, sociale et syndicale** (ouvert à tous les salariés de l'entreprise dans le cadre d'un crédit collectif).

VIII - Notions diverses

• Les salariés protégés

Ce sont des salariés **qui ne peuvent être licenciés sans autorisation de l'inspecteur du travail :**

Élus du comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical, membres du CHSCT, conseillers prud'hommes, membres des commissions paritaires de négociation... (Ou candidats à des élections DP, CE ou prud'hommes ou ayant eu un mandat, pendant une durée limitée).

• Convention collective

Une convention collective est un **accord conclu** entre un employeur ou un groupement d'employeurs et un ou plusieurs syndicats représentatifs de salariés par lequel ceux-ci fixent les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales applicables dans une aire géographique donnée, (branche professionnelle, région, département, entreprise...).

• Accord d'entreprise

L'accord peut être conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, il est signé par l'employeur (personne physique ou morale) et par un ou plusieurs syndicats représentatifs. Tous les syndicats représentatifs doivent être invités à négocier.

• Extension

L'extension d'une convention collective a pour effet de la rendre obligatoire pour tous les employeurs situés dans son domaine professionnel et géographique, même pour ceux qui n'appartiennent pas à une organisation signataire. **Il s'agit alors d'une convention étendue.**

• Le droit de grève

Le droit de grève est le droit, pour les salariés, de cesser le travail afin de faire pression sur l'employeur et d'obtenir satisfaction à propos de revendications professionnelles. C'est un droit individuel pour chaque salarié mais qui doit être exercé collectivement. Il se caractérise par une cessation collective et complète du travail.

Le manque de zèle ou le ralentissement des cadences n'est pas l'exercice du droit de grève.

La grève peut être le fait spontané de salariés (grève sauvage) ou en réponse à l'appel d'une ou plusieurs organisations syndicales. Les piquets de grève ne sont pas illicites dès lors qu'ils se bornent à informer les salariés et ne portent pas atteinte à la liberté du travail. **Les occupations d'entreprise sont par contre totalement illicites.**

- ◆ *Nota - Dans les services publics, le dépôt d'un préavis de grève de cinq jours est obligatoire.*

• Le règlement pacifique des conflits

Malgré l'échec patent des procédures légales la plupart de conflits parviennent à trouver des solutions négociées.

- **La procédure de conciliation** tend à un rapprochement des parties grâce à l'intervention de tiers pour parvenir à un accord négocié. Cette procédure n'est plus obligatoire depuis 1982. La conciliation se fait au sein d'une commission tripartite constituée de représentants des salariés, des employeurs et des pouvoirs publics. En cas de succès on établit un procès verbal de conciliation ayant valeur d'accord.
- **La procédure d'arbitrage**, peu utilisée, car une fois désigné la décision de l'arbitre est obligatoire. Ce sont les parties qui choisissent librement de recourir à une tierce personne qui statue en droit dans les conflits juridiques et en équité dans les conflits économiques. **La sentence arbitrale a la force obligatoire d'une convention collective** mais peut faire l'objet d'un recours devant la cour supérieure d'arbitrage (4 conseillers d'Etat, 4 magistrats judiciaires et présidée par le vice président du conseil d'Etat).

- **La médiation légale** intervient de façon plus active dans le règlement du conflit en procédant à une enquête, en effectuant des propositions. Il établit alors une recommandation motivée. Cette recommandation ne s'impose pas aux parties qui peuvent la rejeter dans les huit jours. La médiation peut intervenir à la demande des parties, du président de la commission de conciliation, du Préfet ou du Ministre du Travail.
- **La médiation judiciaire.** Le juge peut commettre, avec l'accord des parties, un tiers qualifié chargé d'enquêter sur le conflit en cours, d'en déterminer les causes et de proposer une solution négociée (fin d'un piquet de grève ou expulsion des grévistes de l'entreprise).

• Le droit d'expression des salariés

Il s'agit d'un droit spécifique qui s'exerce de manière directe et collective. Ce droit permet à un salarié de s'exprimer en tant que tel comme membre d'un groupe de travail. Il est distinct de celui reconnu dans les cercles de qualité qui sont d'initiative patronale. Ce droit porte sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail des salariés. Il est principalement mis en œuvre dans les entreprises de **plus de cinquante salariés**.

• Les actes de l'inspection du travail

• L'observation

C'est l'acte par lequel un agent de contrôle signale à un employeur le non respect de certaines dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et l'invite à respecter la réglementation. Elle prend le plus souvent la forme d'une lettre.

• La mise en demeure

C'est une **décision administrative** par laquelle un agent de contrôle demande à un employeur de se conformer aux dispositions applicables dans un certain délai notamment en matière d'hygiène et de sécurité. Cette décision peut être contestée devant le Tribunal Administratif.

• Le procès-verbal

C'est un **acte pré - pénal** par lequel un agent de contrôle constate les manquements d'un employeur à des dispositions légales ou réglementaires susceptibles d'entraîner des sanctions contraventionnelles ou délictuelles. Il est adressé au parquet du tribunal de grande instance en vue de poursuites à l'encontre du contrevenant. **Il fait foi jusqu'à preuve du contraire.**

