

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur : obligatoire dans les sociétés qui ont 20 salariés au moins.
On prend en compte les CDI, CDD temps complet et temps partiel

Le règlement intérieur

*obligatoire dans les entreprises de vingt salariés et plus

*concerne les CDI, les CDD, le temps partiel

champ d'application, Hygiène discipline et harcèlement

1 l'Hygiène : interdiction d'introduire des boissons alcoolisées, interdiction de prendre ses repas sur le lieu du travail, installation douche selon le travail

2 : Sécurité : varie en fonction de l'activité, s'il n'applique pas les règles, sanctions disciplinaires, les entreprises les plus concernées par sécurité sont le nucléaire et traitement déchets nucléaires et les entreprises de BTP. Il arrive que des règlements intérieurs existent dans entreprises moins de 20 salariés si danger

3 Droit de retrait pour les salariés : quand les salariés font face à un danger pour leur santé ou vie ils ont droit de cesser leur mission prof et ne peuvent pas encourir pour ce fait de sanction disciplinaire mais ce n'est pas évident. Ex de jurisprudence chantier du BTP, le contremaître devait faire respecter les délais imposés par le client. Vent de plus en plus fort voire tempête, ouvrier fait remarquer que c'est dangereux mais contremaître donne ordre de continuer. Aucun des salariés ne fait jouer son droit de retrait, la grue est tombée sur les salariés, il y a eu des blessés et morts. Mise en examen du contremaître mise en danger de la vie d'autrui, homicide involontaire

4 Obligation de signaler les accidents du travail au supérieur hiérarchique

5 discipline et sanctions :

*le RI peut comporter des clauses concernant l'obligation de respect des horaires, l'obligation de pointer (aujourd'hui application biométrique), l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard, l'interdiction de pénétrer dans les locaux d'un tiers, l'obligation d'obéir aux ordres du supérieur hiérarchique

L'interdiction d'utiliser à des fins personnelles du matériel professionnel, depuis arrêt nicon plus de liberté et l'interdiction de vendre certains objets mais interdiction de lire les messages dits personnels

Les sanctions

1 avertissement, blâme, mutation disciplinaire, mise à pied temporaire

2 les sanctions sont motivées, justifiées. Le salarié a le droit de se faire assister pr donner ses explications

3 prescription des faits fautifs au bout de 2 mois.

Le harcèlement

Cela concerne les salariés de l'entreprise, les stagiaires et en général les personnes qui vivent au sein de l'entreprise.

2 types de Harcèlement, interdits par article 26 de la charte européenne

→Harcèlement sexuel,

→Harcèlement moral

Sont considérés comme fautif au regard droit social et délit au niveau du droit pénal. Pr prouver délit faut prouver un élément d'intentionnalité

a) harcèlement sexuel loi de modernisation sociale de 2002 donnait une défi du harcèlement sexuel, il y a eu une question prioritaire de constitutionnalité et à la suite de cette question la notion de harcèlement a été abrogé et une nouvelle loi a été abrogée en 2012, le harcèlement sexuel défini de manière plus précise . 2 cas :

*correspond soit à des propos ou comportement répété à connotation sexuelle qui porte atteinte à la dignité du salarié

*comportement qui vise à obtenir des faveurs sexuelles sans l'accord de la personne

Risque 2 ans d'emprisonnement 30 000 € amande et si il y a abus d'autorité 3 ans de prison et 40 000€ d'amande.

Pb : il faut des preuves, montrer des faits objectifs

b) harcèlement moral fait fautif au regard droit social et délit au code droit pénal

Définition : pr qu'il y a ait harcèlement moral il faut détérioration des conditions de travail, altération de la santé physique ou mentale, oblitération de l'avenir professionnel.

Si tête de turc ou personne non aimée par un supérieur ou collègue. Empêcher d'envoyer des mails.. difficile à prouver. Souvent on part des pbs de santé

Difficile à prouver, trouver des preuves.

Les clauses interdites

*certaines clauses sont interdites dans le Règlement intérieur

*les clauses contraintes aux libertés fondamentales : liberté de conscience (établissements d'enseignements religieux), clause relative à l'alcootest (possible en cas de danger), clause relative aux fouilles, l'interdiction de siffler, d'avoir des conversations extérieures au servicd'introduire un journal ou obligation certaines coupes de cheveux.

*sont interdites les clauses et les sanctions discriminatoires, les sanctions pécuniaires

*le contrôle du RI est effectué par l'inspection du travail. Lr RI fait l'objet d'un avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'inspecteur du travail a le pouvoir d'exiger le retrait ou la modification de certaines clauses.

*Le RI indique la date à partir de laquelle il est entré en vigueur, il est affiché dans l'entreprise, et communiqué aux salariés

La durée de travail

*la dureé de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives

*directive de l'UE du 23 novembre 1993

*notion d'amplitude du travail qui ne peut excéder, en principe, treize heures

*travail selon horaire collectif, forfait jours

*astreinte : le salarié peut accomplir un travail effectif dans le cadre de la mise à disposition doit être prévenu à l'avance.

Actuellement 35H à pour but payer à partir quel seuil on paie des heures supp, la durée max c'est 48h par semaine, peut monter en cas de force majeure à 60H

Moyenne sur 12 semaines de travail ne doit pas dépasser 44H ou 46H si convention collective

Travail de nuit : de 21H à 6 du matin ou pour les artistes (minuit à 7 h) au moins de 2 nuits, les mineurs n'ont pas les mêmes horaires. Par ailleurs il peut y avoir astreinte

Qd il ya astreinte délai de prévenance de 2 semaines pr prévenir. Une personne sous astreinte est à l'extérieur de l'entreprise, doit pouvoir se rendre dans entreprise dans la demie heure qui suit. Code du travail prévoir qu'au min le salarié touchera une compensation financière au temps de travail effectué peut avoir repos compensateur, exception pour les personnes qui ont un logement de fonction

Les congés payés : au niveau Union Europ, les pays disposent 4 ou 5 semaines de congés payés (EU 2 semaines)

*le droit au congé s'apprécie par rapport à une année de référence, comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année courante. Seul le travail effectif est pris en compte. Certaines absences sont assimilées du travail effectif.

*l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur qui est obligé de tenir compte de la situation de famille du salarié, consultation des délégués du personnel

si on ne peut pas les épuiser ses congés il existe compte épargne temps (économiser ses congés pour l'année d'après) ou se les faire payer

congé payés : ordonnancement de départ : se fixer sur situation de famille, personnes qui veulent partir aux mêmes dates on donne priorité aux personnes qui ont une famille à charge. Qd le salarié à un pb de maladie,

si tu tombes malade juste avant tes congés ya un report si tu tombes malade pendant pas de report.

Repos hebdomadaire

*est obligatoire au sein de l'UE, en France, repos hebdomadaire est assimilé au repos dominical.

*certaines dérogations nécessaire à la vie de l'entreprise