|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTEURS DE PREVENTION** | **SITUATION** | **SITUATION** |
| **MEDECIN DU TRAVAIL** | **1/Ahmed travaille de nuit depuis 6 mois. Il a beaucoup de mal à se faire à ce rythme. Il dort mal la journée et la nuit il est de moins en moins attentif. Il aimerait bien changer de poste.**  **Vous êtes malade physiquement ou psychologiquement et vous pensez que c’est en grande partie dû à votre travail.**  **Le médecin pourra vous dire si votre problème peut réellement avoir une origine professionnelle.**  **2/Sam et Théo mangent à la cantine d’entreprise tous les jours car ils habitent loin et la cantine leur coùte moins chère. Mais les repas de la cantine se résument à des plats très riches en féculent et assez gras. Il n’y a jamais de fruits en dessert. Ils en ont parlé au cuisinier. Celui-ci leur a dit de « s’adresser à qui de droit ! »**   * **Vous pouvez demander à voir votre médecin du travail pour un problème technique sur les lieux de votre travail : Par exemple :**   + **Si la loi interdisant de fumer n’est pas respectée,**   + **Si le bruit à votre poste vous gêne, si l’hygiène n’est pas correcte,**   + **Si une odeur vous gêne en permanence,**   + **Si vous estimez votre poste de travail mal conçu, entraînant un**[**mal de dos**](http://www.e-sante.fr/quelles-plantes-quelles-huiles-essentielles-pour-soulager-mal-dos/actualite/987)**, des troubles musculo-squelettiques,**   + **Si du matériel inadapté vous est fourni,**   + **Si vous estimez que les**[**repas à la cantine**](http://www.e-sante.fr/cantine-scolaire-fini-frites-bonjour-legumes/breve/1232)**d’entreprise sont totalement inadaptés et déséquilibrés…** | **3/ Myriam travaille dans un centre de tri postal et a de très grosses douleurs au poignet et au dos chaque fois qu’elle doit jeter un colis dans le bac de tri qui a été placé trop loin. Elle en a parlé à son chef d’équipe mais il ne modifie pas le poste de travail, alors qu’il suffit juste de déplacer quelques bacs sans modifier la chaine.**   * **Il peut intervenir sur le milieu du travail et sur son organisation pour réduire les risques**.   **Qu’il s’agisse d’organisation du poste de travail (posture par exemple), de bruit, d’odeur, de lumière, de**[**harcèlement moral**](http://www.e-sante.fr/harcelement-moral/actualite/1081)**ou sexuel…** |
| **DELEGUE SYNDICAL** | **1/ Noémi s’est aperçue que dans l’entreprise où elle travaille comme manutentionnaire, ses collègues masculins , qui font les mêmes heures qu’elle et le même travail sont mieux payés de l’heure. Elle aimerait en parler dans un premier temps à quelqu’un de son entreprise avant d’aller voir l’inspecteur du travail.**  **Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur : les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail,**  **Et les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes** | **2/ Lisa a fait l’objet d’une procédure disciplinaire . Elle doit avoir un entretien préalable avec son employeur. Elle souhaite être assistée lors de cet entretien.**   * **Le DS put assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire**,   **2/ Les ouvriers de l’équipe de nuit de cette entreprise de plasturgie souhaiteraitent une augmentation de salaire car leurs horaires ont été modifiées et leur travail est devenu plus contraignant .**  **Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur :**   * **les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail,** |
| **DELEGUE DU PERSONNEL** | **1/ Ibrahim vient d’arriver dans cette entreprise mais il ne sait pas à qui s’adresser pour obtenir les coordonnés du médecin du travail qui n’est pas dans l’entreprise.**  **Si vous êtes salarié(e), les coordonnées du médecin du travail sont notées sur l’avis d’aptitude remis à la visite d’embauche et à chaque visite programmée. Elles sont aussi affichées sur un panneau sur les**[**lieux**](http://www.e-sante.fr/si-vous-pensiez-lieu-jaune/blog/1262)**de travail. Les coordonnées du médecin du travail sont également disponibles auprès de l’inspection du travail.**  **Sinon, pour obtenir ses coordonnées, vous pouvez contacter votre**[**employeur**](http://www.e-sante.fr/chef-est-femme/blog/337)**ou les délégués du personnel.**  **3/ L’employeur de la société SPIRIT qui emploie 32 personnes a décidé de procéder à un licenciement collectif pour motif économique**  **Les DP doivent également être informés et/ou consultés dans un certain nombre de situations. Notamment et entre autres quand :**   * **dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur envisage de procéder à un** [**licenciement collectif pour motif économique**](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/581-licenciement-economique-collectif-la-procedure)**,.** | **4/ Paul a eu un accident du travail et son employeur souhaite le reclasser**  **Les DP doivent également être informés et/ou consultés dans un certain nombre de situations. Notamment et entre autres quand l'employeur souhaite**[**reclasser un salarié inapte**](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1480-inaptitude-et-reclassement-accord-ou-refus-du-salarie)**après un**[**accident du travail**](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1483-accident-du-travail-definition-et-criteres-de-reconnaissance) |
| **CHSCT** | **1/ Dans l’entreprise de Théo, il y a eu un accident grave : un chariot élévateur s’est renversé et a écrasé le chauffeur qui est devenu paraplégique. Une enquête est faite pour connaitre les raisons exactes de cet accident et mettre en place les mesures de prévention**  Le CHSCT procède à des enquêtes dès lors qu’il y a eu accident de travail ou maladies professionnelles dans l’entreprise, peu importe la gravité. Toutefois, elles deviennent obligatoires, en cas d’accident grave ou d’incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, le temps consacré à ces enquêtes n’est alors pas imputé sur les heures de délégation. | **2/ L’entreprise de métallurgie TOUTENFER voudrait changer l’outillage des chaines de montage pour le rendre plus moderne et plus performant.**  **3/ L’entreprise textile FILAFIL souhaiterait embaucher des travailleurs handicapés et pour ce faire, des amaénagements de postes de travail doivent être envisagés.**  L’installation d’un service important dans de nouveaux locaux plus vastes et mieux aménagés que les anciens - quand bien même cette installation peut avoir des conséquences positives sur les conditions de travail des travailleurs de ce service – constitue une décision d’aménagement important modifiant les conditions de travail des salariés et nécessite la consultation préalable du CHSCT. (Cass. crim., 7 mars 2000, pourvoi n° 99-85.385 . arrêt n° 1727)  Le **CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. C'est le cas notamment dans les situations suivantes :**   * **avant toute transformation des postes de travail suite à des modifications de l'outillage, d'un changement de produit ou d'organisation du travail,** * **avant toute modification des cadences et des normes de productivité (liées ou non à la rémunération du travail),** * **sur la mise en place d'un plan d'adaptation en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides,** * **sur les conséquences en terme de santé et sécurité des travailleurs d'un projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies,** * **sur les mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail** |
| **INSPECTEUR DU TRAVAIL** | **1/ Mickael travaille 7 jours sur 7 dans un grand magasin de meubles. En compensation, son employeur le paie en espèces pour le dimanche et sans le noter sur sa fiche de paie.**  **- Non respect du repos hebdomadaire (salarié qui travaille les 7 jours d'une semaine)**  **- Non respect du repos dominical, dans le cas où aucune dérogation (elles sont de plus en plus nombreuses) ne permet de travailler le dimanche**  **Remise d'une fiche de paie qui ne porte pas mention de certaines heures travaillées (40 heures payées 25, même si une somme d'argent en espèces est remise par ailleurs) ;** | **3/ Jennifer s’est vu refuser un poste qui s’est libéré dans la société de fitness ou elle travaillait sous prétexte qu’elle était en surpoids et que de ce fait elle ne pouvait pas exercer une activité professionnelle en tant que professeur d'aérobic.**  **INFRACTIONS EN DROIT PENAL DU TRAVAIL :** - **La discrimination basée sur l'un des critères interdits (couleur de peau, religion, action politique ou syndicale, orientation sexuelle, etc.)**  **4/ Sylvie travaille dans une entreprise de logistique. Son chef est sans arrêt en train de lui faire des réflexions désagréables sur son travail et lui donne les tâches les plus dures. Il refuse les jours de congé qu’elle pose pour lui imposer d’autres jours. Elle est très stressée et angoissée quand elle doit aller au travail.**  **INFRACTIONS EN DROIT PENAL DU TRAVAIL : Le harcèlement moral et/ou sexuel** |
| **SST** | **1/ Un accident vient de survenir sur un quai de déchargement d’une entreprise de transport. Un manutentionnaire est tombé sur le quai derrière un camion de déchargement.**  **Karl a alerté les services de secours et intervientde façon simple jusqu’à l’arrivée des services de secours.**  **Le SST doit avoir les connaissances et les réflexes suffisants pour se protéger soi-même et autrui, alerter et porter secours à la victime avec des gestes simples**.  **2/ Sam part sur les chantiers chaque jour avec le matériel de secours en bon état et à portée de main en cas de problème** | **3/ Samira a fait tomber un carton très lourd d’un palletier sur son pied. Elle hurle dans l’entrepot. Tom , qui est habilité, intervient pour lui porter secours**  **porter secours à la victime avec des gestes simples**. |

**MEDECIN DU TRAVAIL . Source :** [**http://www.e-sante.fr**](http://www.e-sante.fr)

**INSPECTEUR DU TRAVAIL**

[**http://www.infoprudhommes.fr/note-juridique**](http://www.infoprudhommes.fr/note-juridique)

L'inspection du travail peut théoriquement intervenir et formuler des observations écrites pour toute violation du droit du travail. Mais elle ne peut intervenir avec un moyen de contrainte (procès-verbal d'infraction ou demande de régularisation avec "menace" de procès-verbal si elle n'est pas réalisée) que si le manquement concerné constitue une infraction pénale.  
  
Quelques exemples d'infractions en droit pénal du travail :  
- Travail dissimulé (non déclaration à l'URSSAF, mais aussi non remise d'une fiche de paie plus d'un mois après l'embauche) ;  
- Remise d'une fiche de paie qui ne porte pas mention de certaines heures travaillées (40 heures payées 25, même si une somme d'argent en espèces est remise par ailleurs) ;  
- **La discrimination basée sur l'un des critères interdits (couleur de peau, religion, action politique ou syndicale, orientation sexuelle, etc.) ;  
- Le harcèlement moral et/ou sexuel ;**- Non respect des règles relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs (machine non conforme, produits dangereux qui pourraient ne pas être utilisés, insuffisance des moyens de protection, absence de WC, etc.) ;  
- Non respect du repos quotidien de onze heures entre deux journées de travail ;  
**- Non respect du repos hebdomadaire (salarié qui travaille les 7 jours d'une semaine) ;**  
- Non respect du repos dominical, dans le cas où aucune dérogation (elles sont de plus en plus nombreuses) ne permet de travailler le dimanche ;  
- Non respect des règles relatives à la représentation du personnel et à l'action syndicale ;  
- Non respect de l'obligation de faire bénéficier le salarié d'une visite médicale auprès du médecin du travail ;  
- Violation de certaines règles relatives au travail précaire (formalisme obligatoire, renouvellement des contrats, égalité de rémunération, cas où le travail précaire n'est pas possible, etc.) et au travail à temps partiel ;  
- Non respect du SMIC.

**Le principe de non discrimination**

**Il résulte de l’article  L1132-1 du code du travail qu’aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, …. en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap sauf si l’inaptitude est constatée par le médecin du travail.**

**LE DELEGUE SYNDICAL**

<http://vosdroits.service-public.fr>/particuliers/

Le délégué syndical peut notamment :

* formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,
* **assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire**,
* assister les salariés auprès du [conseil des prud'hommes](http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1667.xhtml).

Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur :

* les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail,
* les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes,
* les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'employeur doit aussi engager chaque année, en l'absence d'accord existant, une négociation avec les délégués syndicaux sur :

* l'épargne salariale (intéressement, participation ou plan d'épargne),
* les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie,
* le droit d'expression des salariés.

**LE DELEGUE DU PERSONNEL**

<http://droit-finances.commentcamarche.net/>

Les DP doivent également être informés et/ou consultés dans un certain nombre de situations. Notamment et entre autres quand :

* dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur envisage de procéder à un [licenciement collectif pour motif économique](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/581-licenciement-economique-collectif-la-procedure),
* l'employeur souhaite fixer une période de prise de [congés payés](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/585-conges-payes),
* l'employeur souhaite [reclasser un salarié inapte](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1480-inaptitude-et-reclassement-accord-ou-refus-du-salarie) après un [accident du travail](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1483-accident-du-travail-definition-et-criteres-de-reconnaissance).

Être consultés, en l’absence de comité d’entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

Si un délégué du personnel constate, notamment par l’intermédiaire d’un salarié, qu’il existe dans l’entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en saisit immédiatement l’employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d’embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.   
**SST**

<http://www.prevention-secourisme.fr/le_role_du_sauveteur_secouriste_du_travail.html>

**AVANT L'ACCIDENT**

Le sauveteur-secouriste SST du travail doit :

* Connaître les risques propres à son entreprise ;
* Être en relation avec les agents de sécurité et l'infirmerie ;
* Connaître l'emplacement du matériel de secours (brancards, trousse de secours, extincteurs) ;
* Faire en sorte que le matériel de secours soit en état et à portée de main ;
* Connaître l'emplacement et le contenu des registres d'hygiène et sécurité ;
* Connaître les services de secours et savoir les alerter

**PENDANT L'ACCIDENT**

Le SST doit avoir les connaissances et les réflexes suffisants pour se protéger soi-même et autrui, alerter et porter secours à la victime avec des gestes simples. Il doit prévenir les complications immédiates des lésions corporelles résultant de l'accident mais non en réparer les conséquences. Le plan d'intervention est un aide pédagogique facilitant la mémorisation, par le SST, de l'enchaînement des actions à mener en fonction de la nature de l'accident et de l'état de la victime :  
  
L'intervention du sauveteur-secouriste du travail SST est limitée :

* Dans le temps : son délai d'intervention se limite aux quelques minutes qui suivent l'accident jusqu'à l'arrivée des secours spécialisés auprès de la victime.
* Dans l'espace : son domaine d'intervention est principalement l'entreprise. Mais comme tout autre citoyen, le Code pénal l'invite à porter secours à toute personne en danger, sans mettre sa propre vie en danger (article 223-6).
* Dans les moyens : le délai d'intervention très court compense le peu de moyens dont il dispose. Le SST ne doit en aucun cas perdre un temps précieux à aller chercher du matériel pour secourir la victime car les trois premières minutes sont cruciales.

### Consultation du CHSCT

[**http://vosdroits.service-public.fr/particuliers**](http://vosdroits.service-public.fr/particuliers)

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. C'est le cas notamment dans les situations suivantes :

* avant toute transformation des postes de travail suite à des modifications de l'outillage, d'un changement de produit ou d'organisation du travail,
* avant toute modification des cadences et des normes de productivité (liées ou non à la rémunération du travail),
* sur la mise en place d'un plan d'adaptation en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides,
* sur les conséquences en terme de santé et sécurité des travailleurs d'un projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies,
* sur les mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,
* sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le CHSCT est amené à se prononcer sur toute autre question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.