

PSE CAP	Séquence 3 : La représentation des salariés au sein de l'entreprise séance 1 : La réglementation dans le monde professionnel
---------	---

- Objectif :** *Caractériser les textes de référence de la législation du travail*
- Capacités :** Décoder et traiter l'information
Mettre en relation les connaissances juridiques et scientifiques
Utiliser un langage adapté

Problématique: Comment appréhender sa vie professionnelle en toute sérénité ?

Situation : Max travaille dans une entreprise de propreté de 60 salariés. Avant de déjeuner, pour fêter sa promotion, il trinque avec deux collègues en buvant un whisky. Ils sont surpris par leur employeur.

Le lendemain, ils reçoivent une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception pour un entretien avec l'employeur.

Lors de l'entretien, Max et ses collègues accompagnés du représentant syndical, sont avisés d'un avertissement écrit comme le stipule le règlement intérieur. Ils sont surpris et ne comprennent pas la sévérité de leur sanction.

1. Analyser la situation

1.1. Identifier le problème posé

Max et ses collègues ont été sanctionnés mais ils ne comprennent pas la gravité de leur sanction par rapport à leur geste.

1.2. Identifier les éléments de la situation en complétant le tableau ci-dessous.

Qui ?	Quelles sont les personnes concernées ?	<i>Max et ses collègues</i>
Quoi ?	Que font les personnes concernées ?	<i>Elles boivent du whisky</i>
Où ?	Dans quel endroit ?	<i>Dans les locaux de l'entreprise</i>
Quand ?	A quel moment ?	<i>Avant le déjeuner</i>
Comment ?	De quelle manière ?	<i>Sanctionnés par un avertissement écrit</i>
Pourquoi ?	Pourquoi sont-ils sanctionnés ?	<i>Ils n'ont pas respecté le règlement intérieur</i>

2. Mobiliser les connaissances

Activité 1 : Relever les différents textes réglementaires sur lesquels s'appuie l'employeur pour sanctionner Max et ses collègues à l'aide de la situation et des documents 1 et 2.

Les textes réglementaires sur lesquels s'appuie l'employeur pour sanctionner Max et ses collègues sont le règlement intérieur et le code du travail.

Repérer en surlignant dans les documents 1 et 2 les éléments permettant de justifier cette sanction.

Document 1 : Code du travail Article L232-2

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, **toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.**

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

Document 2 : Extrait du règlement intérieur

Article 25 : boissons alcoolisées

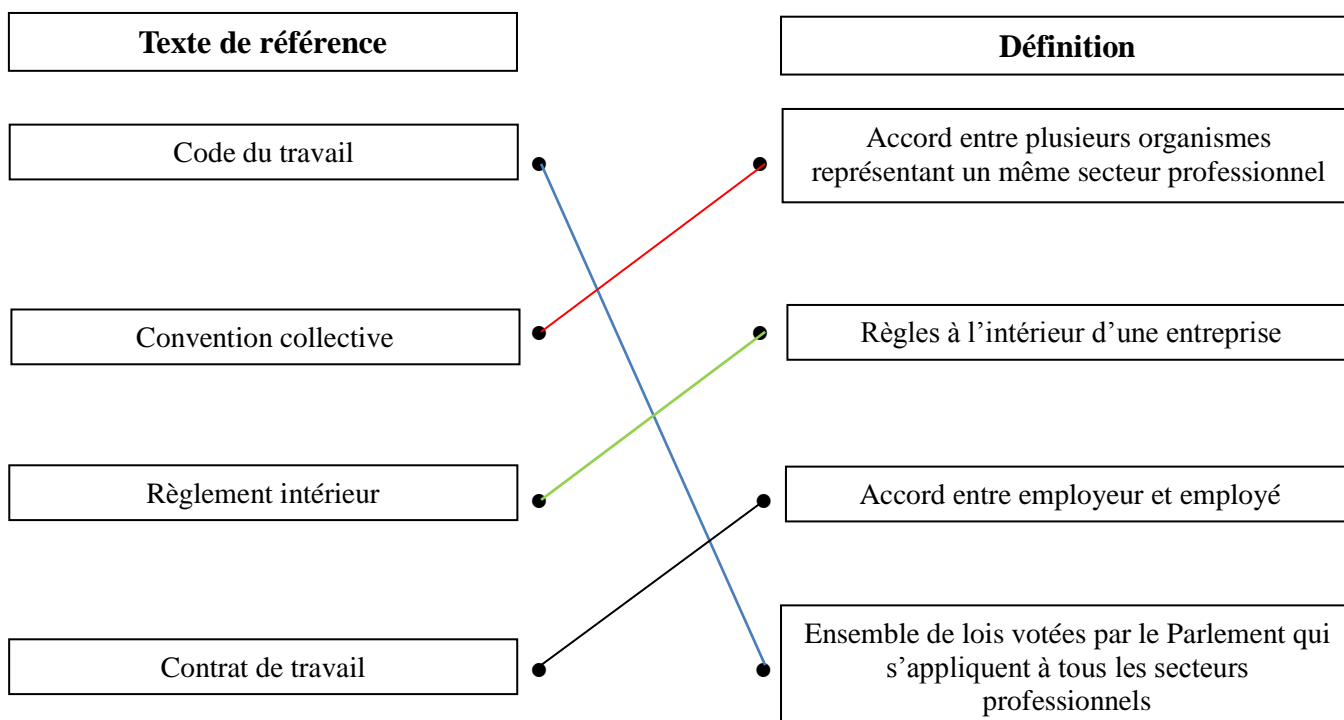
25.1. La collectivité/l'établissement public doit mettre à disposition du personnel :
- une source gratuite d'eau fraîche
- une deuxième boisson gratuite si les conditions de travail amènent les agents à se désaltérer fréquemment.

25.3 Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ébriété. **Il est également interdit d'introduire dans les locaux des boissons alcoolisées ou de distribuer dans les locaux des boissons alcoolisées. La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite.**

Source : www.cdg.67.fr

En plus du règlement intérieur et du code de travail, il existe deux autres textes réglementaires sur lesquels peuvent s'appuyer l'employeur et les salariés.

Activité 2 : Relier chaque texte de référence à sa définition



Activité 3 : Replacer dans le tableau les différents textes réglementaires par rapport à leur rôle.

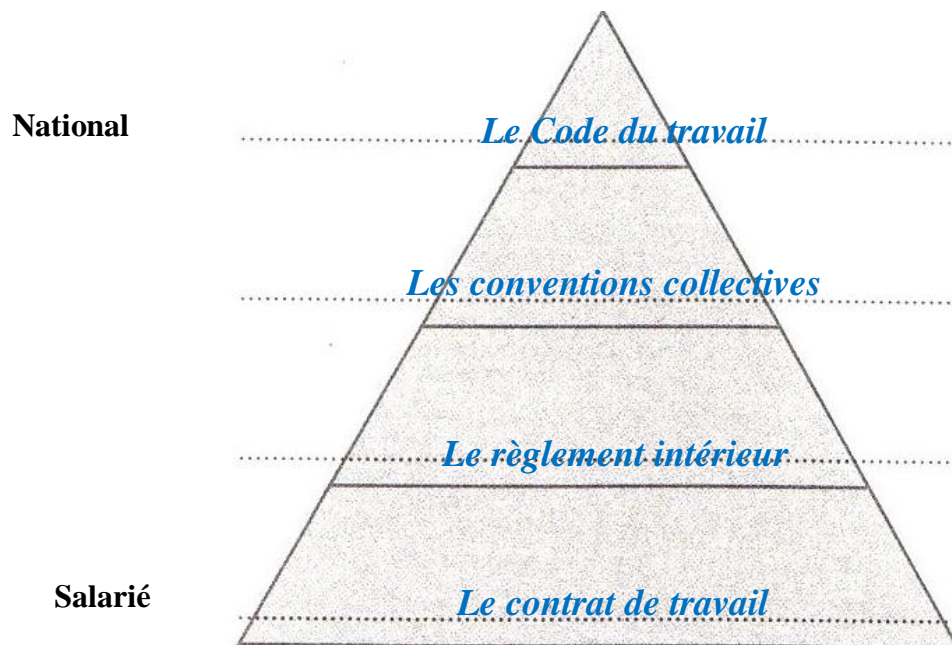
Niveaux de représentation du droit du travail	Principales catégories de textes	Caractéristiques Rôles
National ↓	- <i>Le Code du travail</i>	Les lois sont votées par le Parlement ; les décrets en sont les textes d'application. L'ensemble des lois et des décrets depuis leur promulgation sont rassemblés Les textes qui suivent ne peuvent, en aucun cas, aller à l'encontre de ce Code.
Professionnel ↓	- <i>Les conventions collectives</i>	Une convention collective est un accord entre employeurs d'une même profession et des organisations syndicales de salariés reconnues, représentatives sur le plan national. L'accord porte sur les conditions de travail, les rémunérations, la formation, les congés. Elle peut prévoir des conditions de travail plus favorables que la loi. Souvent, la convention est étendue à tout un secteur professionnel donné mais elle est parfois limitée à un secteur géographique.
Entreprise ↓	- <i>Le règlement intérieur</i>	Obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés , il précise : - les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ; - les règles relatives à la discipline et l'échelle de sanctions que peut prendre l'employeur ; - les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.
Salarié ↓	- <i>Le contrat de travail</i>	Il précise les obligations réciproques de l'employeur et de l'employé. Il ne peut contenir des dispositions moins favorables que celles indiquées dans le Code du travail.
L'inspection du travail a pour mission de veiller au respect du droit du travail.		

Source : Livre PSE Delagrave

Activité 4 : Surligner dans le tableau le nombre minimum de salarié pour avoir un règlement intérieur.

PSE CAP	Séquence 3- séance : 1 Évaluation Formative - Note	Nom : temps : 5 min
---------	---	------------------------

Inscrire dans la pyramide les textes de référence en les hiérarchisant.



Source : Livre PSE Delagrave

PSE CAP	Séquence 3 : La représentation des salariés au sein de l'entreprise séance 2 : Les représentants des salariés
---------	--

Objectif : *Identifier les instances représentatives des personnels dans l'entreprise*

Situation : Max travaille dans une entreprise de propriété de 60 salariés. Avant de déjeuner, pour fêter sa promotion, il trinque avec deux collègues en buvant un whisky. Ils sont surpris par leur employeur.

Le lendemain, ils reçoivent une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception pour un entretien avec l'employeur.

Lors de l'entretien, Max et ses collègues accompagnés du représentant syndical, sont avisés d'un avertissement écrit comme le stipule le règlement intérieur. Ils sont surpris et ne comprennent pas la sévérité de leur sanction.

1. Analyser la situation

Voir la séance 1

2. Mobiliser les connaissances

2.1. Le délégué syndical.

Activité 5 : Indiquer les modalités de nomination et les missions du délégué syndical en complétant le tableau suivant.

Document 3 : Missions et nomination du délégué syndical

Dans toute entreprise de plus de 50 salariés chaque section syndicale peut désigner un délégué syndical. Le délégué syndical représente le syndicat auquel il appartient et tient un rôle de négociateur de conventions ou d'accords collectifs.

Le délégué syndical peut être membre du CHSCT, du C.E. ou des délégués du personnel.

Les syndicats assurent la défense des salariés en matière d'emploi de salaires de conventions collectives.

En cas de conflit ils peuvent engager des actions telles que des grèves, des pétitions...

Un syndicat peut se constituer librement après avoir déposé son statut qui doit contenir le nom de son président et de son trésorier.

Chaque personne peut librement adhérer à un syndicat de son choix.



Source : Livre PSE CAP Casteilla

	La modalité de nomination	Les missions
Le délégué syndical	<i>-Il faut avoir plus de 50 salariés au sein de l'entreprise.</i>	<i>-Négocie les conventions</i> <i>-Défend les salariés</i> <i>-Engage des actions (grèves...)</i>

2.2. Le comité d'entreprise

Activité 6 : Indiquer les modalités de nomination et les missions du comité d'entreprise en complétant le tableau suivant.

Document 4 : Le comité d'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume d'une part, des attributions économiques et d'autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. L'employeur (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

Source : Site du ministère du travail, de l'emploi et de la santé

	La modalité de nomination	Les missions
Le comité d'entreprise	-Avoir au moins 18 ans et un an d'ancienneté sans interruption <i>- Avoir au moins 50 salariés</i>	-Un droit de regard et de contrôle sur la gestion économique de l'entreprise <i>-Attribuer des aides économiques, sociales et culturelles</i> -Formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés

2.3. Le délégué du personnel

Activité 7 : Indiquer les modalités de nomination et les missions du délégué du personnel en complétant le tableau suivant.

Elus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel représentent le personnel auprès de l'employeur à qui ils font part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...) et défendre le salarié dans le cadre d'un litige avec l'employeur.	Pour être délégué du personnel, il faut être salarié de l'entreprise depuis au moins un an sans interruption, avoir au moins 18ans, ne pas être parent du chef d'entreprise. Comme tous les autres représentants du personnel, il bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement. Articles L.2313-1 à L.2313-16 et R.2313-1 à R.2313-3 du Code du travail.
--	---

	Les modalités de nomination	Les missions
<i>Le délégué du personnel</i>	<ul style="list-style-type: none"> -avoir au moins 11 salariés - avoir au moins 18ans -avoir au moins un an d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> -Présenter les réclamations individuelles ou collectives en matière d'application de la réglementation du travail - Défendre le salarié lors d'un litige avec l'employeur.






3.Proposer des solutions

Activité 8 : Nommer un autre représentant des salariés autre que le délégué syndical pouvant aider Max et ses collègues

La personne pouvant défendre les salariés est le délégué du personnel .

PSE CAP	Séquence 3- séance : 2 Évaluation Formative - Note	Nom : temps : 5 min
---------	---	------------------------

Cocher le ou les interlocuteurs appropriés pour chaque situation.

Situations	DP	CE	Syndicats
Savoir s'il y a une bibliothèque d'entreprise. 		X	
Améliorer la sécurité d'un poste de travail.	X		
Contester le calcul des heures supplémentaires. 	X		X
Avoir des renseignements sur les résultats de l'entreprise.		X	
Connaître les tarifs du restaurant d'entreprise. 		X	
Obtenir un autre poste de travail.			
Connaître le prix des places de cinéma. 		X	
Maintenir les bassins d'emploi sur les différents sites.			X
Savoir si l'employeur peut demander d'effectuer 5 heures de plus par rapport au contrat de travail.	X		X
S'inscrire au week-end de trois jours à Venise. 		X	

Source : Livre de PSE CAP Foucher

