

***COURS DE LEGISLATION DANS LES
CLASSES DE DEUXIEMES (2^{èmes}) ANNEES
ENSEIGNEMENT TECHNIQUE.***

**CONCUS PAR : *NKENFON Emmanuel*
PLEG/C.O – Licencié en
Droit Public.**

PROGRAMME

CHAP I	: L'INTRODUCTION A LA LEGISLATION DU TRAVAIL.	P.3
CHAP II	: LES SOURCES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.	P.4
CHAP III	: LES DIFFERENTES FORMES DE TRAVAIL.	P.6
CHAP IV	: LA FORMATION PROFESSIONNELLE.	P.7
CHAP V	: LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.	P.7
CHAP VI	: LES DEFORMATIONS PROFESSIONNELLES.	P.9
CHAP VII	: LES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES.	P.10
CHAP VIII	: LE CONTRAT DE TRAVAIL.	P.12
CHAP IX	: LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.	P.14

CHAP I - L'INTRODUCTION A LA LEGISLATION DU TRAVAIL.

A – DEFINITION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.

La législation du travail est un ensemble de règles de conduite que l'employeur (le patron, le maître, le chef) et l'employé (le travailleur) doivent respecter pour leur bien-être. La législation du travail a trois objectifs qui sont :

- La protection du travailleur.
- La réglementation des relations entre les employeurs et les travailleurs c'est-à-dire la garantie de la paix sociale.
- L'éducation des travailleurs et des employeurs sur leurs droits et leurs devoirs pour la stabilité de l'emploi.

B – HISTORIQUE DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.

Dans le passé c'est-à-dire à la période pré-coloniale, l'homme pratiquait **le troc** qui est une sorte des échanges directs des produits contre les produits. A cette même époque, l'homme a connu trois formes de travaux sans salaire à savoir : l'esclavage, le travail forcé et l'indigénat.

1° - L'esclavage.

C'est la situation d'une personne soumise par la capture et vendue à un maître pour travailler sous sa puissance. **Ex** : Le blanc était le maître et le noir était l'esclave.

2° - Le travail forcé.

C'est un travail que l'on exécute par la contrainte et dans des conditions très pénibles et sans obtenir un salaire.

3° - L'indigénat.

C'est une forme de travail avec ou sans salaire exécutée volontairement ou d'une façon forcée. En 1909, l'administration allemande améliora le régime de l'indigénat. Le travail avec salaire voit le jour et le travail forcé sera ainsi progressivement supprimé.

En 1952, un code du travail appelé **Code du Travail d'Outre- Mer (CTOM)** est institué. Depuis l'indépendance, le Cameroun a connu trois codes du travail qui sont :

- Le premier est celui du 12 Juin 1957.
- Le second est celui du 27 Novembre 1974.
- Le troisième est celui du 14 Août 1992 et qui reste en application aujourd'hui. Il a institué la politique du contrat pour lutter contre les licenciements massifs qui étaient sources de plusieurs tensions sociales.

Ainsi donc ce code, contrairement à celui de 1974, consacre la négociation des salaires et des conditions de travail entre l'employeur, le travailleur et l'Etat.

C – DOMAINE DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.

La législation du travail ne concerne pas toutes les personnes qui exercent une activité professionnelle.

1°) La législation du travail est le droit des travailleurs dépendants.

Il régit les rapports juridiques entre les employeurs et les travailleurs. Ce droit ne s'applique pas aux travailleurs indépendants comme les « Bayam sellam ».

2°) La législation du travail s'étend à l'ensemble des salariés.

La législation du travail concerne aujourd'hui toutes les catégories de salariés : les ouvriers, les agents et les cadres.

3°) La législation du travail est distincte de la législation de la Prévoyance Sociale.

La législation de la Prévoyance Sociale est née de la législation du travail ; mais elle s'en est éloignée de par son objet. La législation de la Prévoyance Sociale a pour objet d'assurer d'une part aux travailleurs salariés une protection contre certains risques sociaux et d'autre part la prévention et la réparation des risques professionnels.

D – LES CARACTERES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.

1°) La législation du travail est une législation protectrice.

La législation du travail a pour objectif la protection des ouvriers contre les longues journées de travail et les mauvaises conditions d'hygiène et ce, pour des salaires de misère. Aujourd'hui, ce caractère protecteur existe toujours.

2°) La législation du travail est une législation dynamique.

Elle cherche toujours à s'adapter aux mutations sociales et économiques, à accorder toujours des avantages aux travailleurs.

3°) La législation du travail est une législation autonome.

Par rapport aux autres branches du droit, La législation du travail se caractérise par son indépendance et son originalité aussi bien au niveau des normes que des concepts.

4°) La législation du travail est une législation impérative.

Le code du travail est impératif. Il a un caractère d'ordre public car il garantit aux travailleurs salariés un statut minimum.

5°) La législation du travail est une législation répressive.

Il existe des sanctions contre la violation des dispositions du Code de Travail. Ces pénalités sont constituées des amendes et des peines d'emprisonnement. /-

CHAP II – LES SOURCES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.

Les sources de la législation du travail sont l'ensemble des textes, des codes et des règlements qui sont applicables au droit du travail. Ainsi, on distingue les sources nationales ou internes et les sources internationales.

I - LES SOURCES NATIONALES OU INTERNES.

Elles sont d'origine étatique et d'origine conventionnelle.

A – LES SOURCES ETATIQUES.

On peut citer la constitution, la loi, les actes réglementaires et la jurisprudence.

1°) La constitution.

La constitution est la loi fondamentale de tout Etat de droit.

2°) La loi.

La loi est une règle juridique établie par le parlement (l'Assemblée Nationale).

3°) Les actes réglementaires.

Les règlements sont les textes pris par une autorité exécutive en vue de faciliter l'application de la loi. Il s'agit des Décrets (du P.R et du P.M) et des Arrêtés (des ministres).

4°) La jurisprudence.

La jurisprudence est l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux dans l'interprétation du droit du travail. Elle éclaire le droit du travail en précisant les termes généraux tels le licenciement abusif et de faute lourde contenus dans le Code du Travail.

B – LES SOURCES D'ORIGINE CONVENTIONNELLE.

Ce sont : les Conventions collectives, les Accords d'établissement, les Règlements Intérieurs des entreprises, les contrats individuels de travail et les usages.

1°) Les Conventions collectives.

La Convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou de plusieurs branches d'activité.

2°) Les Règlements Intérieurs.

Le Règlement Intérieur ou loi interne de l'entreprise est un ensemble de règles élaborées par l'employeur et régissant l'organisation du travail, la discipline, la santé et la sécurité au lie du travail.

3°) Les contrats de travail.

Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération (un salaire).

4°) Les usages de travail.

Les usages de travail sont des normes non écrites nées de la pratique des relations professionnelles. Lorsqu'elles présentent une certaine stabilité et une certaine durée, on les considère comme des normes impératives du travail.

II - LES SOURCES INTERNATIONALES.

Elles proviennent de l'**Organisation Internationale du Travail (OIT)** et du **Bureau International du Travail (BIT)**. Ces sont les Conventions Internationales, les Recommandations et les Traités Internationaux.

A – LES CONVENTIONS INTERNATIONALES.

Les Conventions Internationales sont des textes votés par la conférence générale de l'OIT et proposés à la ratification des Etats membres. Elles deviennent obligatoires pour tout pays qui les a ratifiées.

B – LES RECOMMANDATIONS.

Les Recommandations sont des suggestions formulées par l'OIT à l'endroit des Etats membres. Elles n'ont qu'une valeur morale et les Etats membres n'ont pas l'obligation de les adopter. /-

CHAP III – LES DIFFERENTES FORMES DE TRAVAIL.

Il existe plusieurs formes de travail à savoir : **les formes illégales de travail** (l'esclavage, le travail obligatoire ou le travail forcé, le travail des enfants, le travail des femmes) et **la forme légale de travail** (le travail librement consenti).

A – LES FORMES ILLEGALES DE TRAVAIL.

1°) L'esclavage et le travail obligatoire ou le travail forcé (cf. CHAP I).

2°) Le travail des enfants.

Définition : Un enfant est toute personne âgée de moins de 18 ans salarié ou apprenti. Les enfants ne peuvent être employés avant l'âge de 14 ans. Ils doivent effectuer 8 heures de travail par jour.

❖ Les travaux interdits aux enfants :

- Les travaux dépassant la force des enfants comme le port des fardeaux dont le poids dépasse 10 kg pour les garçons et 5 kg pour les filles.
- Le transport par wagonnets circulant sur des voies ferrées.
- Le transport sur des brouettes dont le poids dépasse 25 kg pour les garçons et 13 kg pour les filles.
- Les travaux dangereux ou insalubres comme les travaux souterrains dans les mines, les bâtiments et travaux publics.

- Le travail dans les hôtels comme servants, dans les maisons comme domestiques.

3°) Le travail des femmes.

Dans certaines entreprises, la durée du travail des femmes ne peut être supérieure à 8 heures par jour. Le repos des femmes dans tout établissement doit avoir une durée minimum de 12 heures.

❖ Les travaux interdits aux femmes :

- Les travaux dépassant la force des femmes comme le port des fardeaux dont le poids dépasse 25 kg.
- Les travaux dangereux ou insalubres comme les travaux souterrains dans les mines, les carrières et les galeries.
- Les travaux à caractère immoral comme la vente d'écrits, la manutention, la peinture etc...

B – LA FORMES LEGALE DE TRAVAIL : Le travail librement consenti.

C'est le travail que l'on choisit d'exécuter volontairement sans être forcé. Le travailleur donne son accord à l'employeur. Le salaire peut être mensuel (par mois), hebdomadaire (par semaine) ou journalier (par jour). /-

CHAP IV – LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

A – DEFINITION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à une personne d'acquérir le savoir et le savoir-faire (habiletés, compétences).

B – LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Il existe deux types de formation professionnelle : la formation initiale et la formation continue.

1°) La formation initiale : C'est une formation acquise soit par les voies scolaires, universitaires, soit par l'apprentissage dans une entreprise.

- ❖ **Rôle de la formation initiale** : Elle permet à une personne d'acquérir le savoir et les connaissances scolaires et universitaires. Elle permet aussi d'avoir des aptitudes professionnelles pour s'insérer dans la vie active.

2°) La formation continue : C'est une formation dispensée aux travailleurs déjà engagés dans la vie professionnelle pour permettre leur promotion sociale ou leur adaptation à la nouvelle technologie.

- ❖ **Rôle de la formation continue** : Elle a pour objet de :
 - Permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et les conditions de travail.
 - Favoriser leur promotion sociale.

C – LES OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

- ✚ Elle permet à une personne d’acquérir une qualification professionnelle.
- ✚ Elle lui permet aussi de s’intégrer dans la vie active.
- ✚ Elle permet à un travailleur de parfaire ses connaissances afin de s’adapter aux changements technologiques.
- ✚ Elle favorise la promotion sociale des travailleurs. /-

CHAP V – LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Dans le but de permettre au public de connaître le marché de l’emploi, le Cameroun a engagé des études pour mieux informer ce public et faciliter leur insertion.

Ainsi, les organismes qui favorisent le placement des travailleurs sont les suivants : Les organismes publics et les organismes privés.

A – LES ORGANISMES PUBLICS.

Parmi ces organismes, nous avons les ministères, le F.N.E, les établissements et écoles de formation publique.

1°) Les ministères : Ce sont :

- ✓ Le MINEFOP : Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle.
- ✓ Le MINESEC : Ministère des Enseignements Secondaires.
- ✓ Le MINESUP : Ministère de l’Enseignement supérieur.
- ✓ Le MINJEC : Ministère de la Jeunesse et de l’Education Civique.

2°) Les établissements et écoles de formation publique: Ce sont :

- Les SAR-SM.
- Les centres de formation professionnelle rapide.
- Les centres multi-fonctionnels (Les foyers).
- Les CETIC, Lycées Techniques, ENIET, ENIEG, ENS, FASA (Faculté des Sciences Agronomiques).

3°) LE F.N.E (Fonds Nationale de l’Emploi).

❖ La situation de l’emploi au Cameroun et les missions du F.N.E.

Pour bien comprendre la situation de l’emploi au Cameroun, nous parlerons des missions du F.N.E. Le F.N.E cet effet a pour mission :

- D’accroître les possibilités d’emploi.
- De favoriser l’insertion des jeunes à la recherche d’un premier emploi.
- De favoriser l’auto-crédation de l’emploi.
- De favoriser l’appui à la création des micro-entreprises (petites entreprises).
- De favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés.

N.B : Le F.N.E est financé par trois bailleurs de fonds à savoir :

- ✓ L'Etat camerounais.
- ✓ La Banque Africaine de Développement (B.A.D).
- ✓ La Banque Mondiale.

4°) Les objectifs du placement des travailleurs.

Les opérations de placement des travailleurs consistent à :

- Aider les travailleurs à trouver un emploi qui peut leur convenir.
- Faciliter aux employeurs le recrutement des travailleurs qui sont adaptés aux besoins de leurs entreprises.

B – LES ORGANISMES PRIVES.

La formation des travailleurs privés d'emploi est assurée dans les établissements privés de formation professionnelle, les centres de formation privée et les universités privées. Les conditions pour être admis dans ces centres de formation sont laissées à l'initiative de l'organisme qui l'a créé, à condition que les candidats formés servent aux besoins internes ou externes des entreprises.

Parmi les établissements privés de formation professionnelle, nous pouvons citer : les ENIET et les ENIEG privées, les écoles d'hôtellerie.

Parmi les centres de formation privée et les universités privées, on a :

- L'Institut Paramédical Belle Idée (IPB).
- Le Centre de Formation Industrielle Maritime et Terrestre (CEFIMAT).
- Bateau Ecole (Formation des techniciens maritime).

Le contrôle technique des centres privés de formation professionnelle est assuré par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. /-

CHAP VI – LES DEFORMATIONS PROFESSIONNELLES.

Les déformations professionnelles sont des habitudes acquises à partir des répétitions de certains gestes pendant le travail et résultent aussi le plus souvent des accidents du travail que connaissent les travailleurs dans l'exercice de leur profession.

I – LES CAUSES DES DEFORMATIONS PROFESSIONNELLES.

A – LES CAUSES DES DEFORMATIONS PROPREMENT DITES.

- Les gestes répétés pendant l'exécution du travail.
- Les habitudes qui viennent de votre travail.
- La routine.

B – LES CAUSES DES DEFORMATIONS LIEES AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL.

1°) **Causes humaines** : âge, faiblesse de l'acuité visuelle et auditive, ivresse, fatigue.

2°) **Causes techniques et mécaniques** : vétusté des appareils, mauvais réglage de la machine, insuffisance de protection.

3°) **Causes dues aux conditions de travail** : insuffisance de luminosité, encombrement, défectuosité des locaux, certaines mauvaises formations comme la lordose et la scoliose.

II – LES MOYENS DE PREVENTION DES DEFORMATIONS PROFESSIONNELLES.

En matière de prévention, il faut :

- ✓ Eviter les gestes répétés pendant l'exécution du travail.
- ✓ Eviter la routine au lieu du travail.
- ✓ Connaître l'objet, les règles de manipulation, le milieu où on travaille, l'atelier de que même l'emplacement des machines.
- ✓ Etudier les règles de prévention et de sécurité.
- ✓ Lire les brochures et les affiches sur la prévention.
- ✓ Appliquer les règles de prévention et de sécurité sans compter sur l'expérience.
- ✓ Prendre part aux stages de formation en prévention et de sécurité au travail.
- ✓ Eviter de consommer des boissons alcooliques et de la drogue pendant les heures et sur le lieu de travail. /-

CHAP VII – LES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES.

Les institutions professionnelles sont des organismes internationaux ou nationaux chargés de protéger les travailleurs et de défendre ses droits. Ils ont également pour rôle de résoudre les conflits individuels ou collectifs qui peuvent éclater entre les travailleurs et l'employeur ou entre les travailleurs eux-mêmes.

A – L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (O.I.T).

1°) La création de l'OIT.

L'organisation internationale du travail (O.I.T) est créée en 1919 suite à la signature du traité de Versailles. L'idée de la création de l'OIT née du fait qu' « Il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger ».

2°) Les mission de l'OIT.

La mission première de l'OIT est de rassembler les gouvernements, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs de ses Etats

membres dans le cadre d'une institution tripartite, en vue d'une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.

En un mot, les missions de l'OIT sont les suivantes :

- Promouvoir la justice sociale et les droits du travail.
- Œuvrer en faveur de la paix sociale.
- Favoriser la création d'emplois décents.
- Améliorer la protection sociale.
- Renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail.
- Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décents.

3°) Le siège de l'OIT.

Le siège de l'OIT est situé à Genève, en Suisse, et son directeur général actuel est le Britannique Guy Ryder depuis le 1^{er} Octobre 1912.

B – LE CENTRE REGIONAL AFRICAIN D'ADMINISTRATION DU TRAVAIL (CRADAT).

1°) La création du CRADAT.

Le CRADAT a été créé en 1969 ; son siège est à **Yaoundé au Cameroun**. Il a le statut d'un organisme international à vocation **régional**.

2°) Les missions du CRADAT.

Elle pour mission d'assurer :

-  La formation.
-  La spécialisation.
-  Le perfectionnement.
-  Le recyclage des cadres des administrations et services publics.
-  L'intensification de la coopération technique mutuelle :
 - En effectuant des études et des recherches dans le domaine de l'administration, de la sécurité sociale et de l'éducation ouvrière.
 - En mettant les experts et les spécialistes à la disposition des Etats intéressés qui en font la demande.

3°) Le siège et les membres du CRADAT.

Le siège du CRADAT est à **Yaoundé au Cameroun**. Ses membres sont tous les pays membres de l'Union Africaine et les membres actuels sont les pays suivants :

- Le Benin. – Le Burkina-Faso. – Le Burundi. – Le Cameroun. – La République Centrafricaine. – La Côte-d'Ivoire. – Djibouti. – Le Congo. – La République Démocratique du Congo. – Le Gabon. – La Guinée. – Le Mali. – La Mauritanie.
- Le Niger. – Le Rwanda. – Le Sénégal. – Le Tchad. – Le Togo.

C – LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (B.I.T).

1°) La signification du BIT.

Le sigle BIT signifie Bureau International du Travail ; c'est le secrétariat permanent de l'OIT. Il sert de quartier général à l'ensemble des activités de l'organisation et il est situé à Genève en Suisse.

2°) Les missions du BIT.

En plus de certaines missions de l'OIT qu'il assume, le BIT est chargé des questions générales liées au travail dans le monde ; il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail et à l'emploi, en particulier ceux relatifs à la population active occupée et aux chômeurs. /-

CHAP VIII – LE CONTRAT DE TRAVAIL.

A – DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Le contrat de travail est un accord conclu entre un employeur et un travailleur à partir duquel le travailleur s'engage à exercer une activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur pour obtenir un salaire.

B – LES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL.

1°) Le travailleur.

Définition : Le travailleur est toute personne qui exerce un travail au profit d'un employeur en contrepartie d'un salaire.

❖ **Les droits du travailleur** : Le travailleur a droit :

- Au salaire.
- Au repos journalier (jour), hebdomadaire (semaine) et annuel (an).
- Au logement lorsqu'il ne travaille pas dans son village.
- A la considération c'est-à-dire d'être traité dignement et avec respect.
- A la liberté d'adhérer à un syndicat de son choix.
- A la sécurité sociale (couverture médicale en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle).
- A un environnement ou cadre de vie sain.
- A tous les autres avantages prévus par la loi et les règlements en vigueur.

❖ **Les devoirs ou obligations du travailleur** :

Le travailleur doit :

- Respecter l'employeur et lui obéir.
- Respecter les outils de travail.
- Respecter la législation ou les textes réglementaires de l'entreprise c.à.d. se conformer à la discipline.
- Eviter de mener les activités dangereuses au sein de l'entreprise.

- Consacrer à l'entreprise toute son activité professionnelle.
- Accomplir son travail consciencieusement en bon père de famille.
- Fournir personnellement le travail demandé.
- Garder le secret professionnel c.à.d. préserver la marque de fabrique de l'entreprise.

2°) L'employeur.

Définition : L'employeur est une personne qui paie le salaire à un employé (un travailleur) lorsque celui-ci a effectué un travail donné.

❖ Les droits de l'employeur.

L'employeur ne paie pas le salaire :

- Pendant la période de mise à pied.
- Pendant la durée du congé d'éducation ouvrière.
- Pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives résultant des élections ou d'une nomination.
- Pendant la période de garde à vue ou de détention préventive du travailleur lorsqu'elle n'est pas imputable à l'employeur.
- Pendant l'absence du travailleur appelé à son conjoint ayant changé de résidence habituelle ou en cas d'impossibilité de mutation.

❖ Les devoirs ou obligations de l'employeur.

L'employeur doit :

- ✚ Verser le salaire convenu aux travailleurs dans les délais établis.
- ✚ Respecter la durée du travail.
- ✚ Observer les mesures d'hygiène et de salubrité.
- ✚ Traiter les travailleurs avec dignité.
- ✚ Respecter la législation du travail.
- ✚ Elaborer le Règlement Intérieur de son entreprise.
- ✚ Délivrer aux travailleurs un certificat de travail à la fin du contrat de travail.
- ✚ S'affilier et affilier ses travailleurs à la CNPS.
- ✚ Payer les cotisations patronales et salariales dues à la CNPS.
- ✚ Déclarer tous les risques survenus aux travailleurs.

C – LES SANCTIONS AUX OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR.

Le travailleur qui n'exécute pas ses travaux ou les exécute mal peut se voir infliger les sanctions suivantes :

- **Les sanctions morales** (l'avertissement, le blâme et la réprimande).
- **Les sanctions pécuniaires** (la mise à pied ne pouvant dépasser 8 jours).

- **Les sanctions d'ordre professionnel** (le retard à l'avancement, l'abaissement d'échelon, le licenciement, le déplacement ou la mutation du travailleur).
- **Les sanctions pénales** (en cas de vol, en cas de vandalisme).

Pour l'employeur, les sanctions de deux sortes : l'amende et l'emprisonnement.

D – LES CARACTERES DU CONTRAT DE TRAVAIL.

1°) Le contrat de travail est un contrat bilatéral.

Il fait naître des obligations aussi bien à l'employeur qu'au travailleur.

2°) Le contrat de travail est un contrat d'adhésion.

C'est l'employeur qui fixe les clauses du contrat.

3°) Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux.

Le travailleur doit percevoir une rémunération pour le travail effectué.

E – LES ELEMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL.

1°) La prestation de travail.

2°) Le lien de subordination.

3°) La rémunération. /-

CHAP VIII – LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.

A – LA SANTE.

1°) Le rôle du service médical et sanitaire dans une entreprise.

Toute société commerciale ou entreprise et tout établissement doit un service médico-sanitaire pour ses travailleurs. Ce service médical peut être :

- Autonome et géré par un médecin de l'entreprise.
- Organisé en partenariat avec une autre entreprise.
- Dirigé par un médecin d'un hôpital public ou privé.
- Une convention de l'entreprise avec un hôpital ou une clinique pour les soins des travailleurs de l'entreprise.

Le service médical a pour but de :

- Surveiller le respect des normes (règles) d'hygiène et de sécurité au travail.
- Participer à l'initiation de l'employeur et des travailleurs aux règles de prévention et de sécurité.
- Assurer la couverture médicale des travailleurs conformément aux textes en vigueur.

2°) Les obligations de l'employeur vis-à-vis de la maladie du salarié et de ses ayants-droits.

Lorsqu'un travailleur salarié est victime d'une maladie professionnelle constatée par un médecin, il doit en informer l'employeur ou l'un de ses préposés sauf cas de force majeure.

L'employeur a 3 jours ouvrables pour déclarer à la CNPS, et sur 3 exemplaires d'un formulaire spécial, cette maladie professionnelle. Lorsque la maladie professionnelle survient dans l'entreprise, l'employeur administre les premiers soins à la victime et déclare immédiatement ladite maladie à la CNPS pour réparation.

Le travailleur ou ses ayants-droits a 3 ans pour déclarer la maladie à la CNPS, en cas de défaillance de l'employeur.

En cas de décès du travailleur suite à la maladie, ses ayants-droits ont droit à une rente (allocation) de survivants et une allocation de frais funéraires. Ces ayants-droits sont : les conjoints survivants, les enfants de la victime, les ascendants à charge.

B – LA SECURITE.

Le contrôle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ainsi que la protection des travailleurs dans l'entreprise est du ressort de l'Inspecteur du travail qui est le représentant du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

Dans le cadre de ses fonctions de contrôle, l'Inspecteur du travail est autorisé à pénétrer librement à toute heure du jour ou de la nuit et sans avertissement préalable dans tout établissement soumis à son contrôle. /-

CHAP IX – LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES.

A – DEFINITION DE L'INCENDIE.

L'incendie est un grand feu qui se propage en causant le plus souvent des dégâts matériels considérables occasionné par des courts-circuits électriques ou le mauvais fonctionnement des machines dans les entreprises.

B – LA CONDUITE A TENIR EN CAS D'INCENDIE.

- 1°) L'alerte.
- 2°) L'alarme.
- 3°) L'évacuation.

C – LES MOYENS DE LUTTE CONTRE LES INCENDIES.

- 1°) L'extincteur.
- 2°) Le sab