

DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2020

Durée de l'épreuve : 3 heures - Coefficient : 1

UE 3 – DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante :

Dossier 1 – L'encadrement des astreintes au sein d'I.P.O. (4 points)

Dossier 2 – La fusion avec la Société « TRIFORTREE » (6 points)

Dossier 3 – La protection de la santé des salariés (5 points)

Dossier 4 – Conflits et contentieux (5 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Projet d'accord d'entreprise encadrant le dispositif d'astreinte

Document 2 – Code du travail - Sous-section 2 - Astreintes (extraits)

Document 3 – Communiqué de presse de la société I.P.O. - Jeudi 20 mai 2020

Document 4 – Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005

Document 5 – Tableaux des maladies professionnelles n° 42 et 97

Document 6 – Protocole de sécurité pour travailleurs sur bobine (extraits)

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses documents, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie ainsi qu'à l'orthographe et la rédaction de vos réponses.

SUJET

La société Industrie Papetière de l'Ouest (I.P.O.) est une papeterie cartonnerie de 350 salariés créée en 1992 et implantée à Gissac en Aquitaine. Son directeur général est Damien Louyot. Elle a pour activité principale la fabrication de pâtes à papier et de papier à partir de bois. Ses produits sont destinés à la fabrication de supports d'impression et d'écriture.

Vous travaillez au sein du service ressources humaines de l'entreprise et êtes consulté(e) à la fois par la direction générale pour apporter une expertise en droit social et par des salariés pour préciser leur situation. Vous avez à votre disposition une base documentaire en annexe pour étayer vos analyses.

DOSSIER 1 – L'ENCADREMENT DES ASTREINTES (4 POINTS)

BASE DOCUMENTAIRE : documents 1 et 2

La papeterie est une activité industrielle lourde qui nécessite pour la fabrication de pâtes à papiers et de papiers des équipements très coûteux de plusieurs centaines de millions d'euros. La Société I.P.O. a procédé tout au long de son développement à de lourds investissements. Elle veille donc à rentabiliser au mieux ses équipements en assurant la continuité de fonctionnement de ses systèmes de production. Cette exigence lui permet également de sécuriser les approvisionnements de ses différents clients.

Cette continuité est assurée par la mise en place du travail posté et du travail de nuit. Elle repose également sur un dispositif d'astreinte instauré dès 2001. Basé initialement sur une décision unilatérale de l'employeur, il organise les interventions de dépannages et réparations permettant de remédier à tout dysfonctionnement des installations et des équipements matériels pouvant avoir un impact commercial, économique ou sécuritaire. L'astreinte assure ainsi à l'entreprise l'intervention rapide de personnels qualifiés, en dehors de leurs horaires habituels de travail. Ces interventions impliquent le cas échéant un déplacement du domicile du salarié à l'entreprise.

Soucieuse de pérenniser ce dispositif mais aussi d'intégrer de nouvelles mesures pour assurer le respect de la vie personnelle et familiale et de la santé du salarié, la société I.P.O. a récemment redéfini les modalités d'organisation des astreintes en recourant cette fois à un accord d'entreprise.

Les négociations avancent bien et deux syndicats envisagent de signer l'accord. Les parties à la négociation et certains salariés vous sollicitent pour clarifier certains points. Vous avez à votre disposition dans la base documentaire les grandes lignes de ce projet d'accord d'entreprise (document 1) et des extraits du Code du travail sur les astreintes (document 2).

Votre mission : informer personnel et direction sur les incidences du projet d'accord relatif à la mise en place des astreintes.

Yanis Belal, nouvellement recruté au sein de la société I.P.O., découvre le principe des astreintes. Il envisage de se porter volontaire et vous sollicite pour expliciter les contreparties auxquelles il peut prétendre au titre de l'astreinte selon le futur accord. Il vous soumet l'hypothèse suivante : il accomplit une astreinte de 7 jours pendant laquelle il est sollicité deux fois sur ses temps de repos. À chaque fois, le dépannage dure une heure et nécessite son retour dans l'entreprise. Il habite à 30 minutes du site de production de la société I.P.O.

1.1. Qualifier les différentes phases de cette période d'astreinte et identifier les droits de Yanis Belal au titre de cette astreinte, dans l'hypothèse d'une signature de l'accord.

Dans un second temps, le directeur général de la société I.P.O., Damien Louyot, s'interroge sur la légalité d'une mesure phare du texte envisagé, mesure qui porte sur la question du délai de prévenance avant une période d'astreinte. Il vous demande conseil.

1.2. Apprécier la validité du délai de prévenance défini par le futur accord d'entreprise au regard de la loi en vous appuyant sur les documents 1 et 2.

DOSSIER 2 – LA FUSION AVEC LA SOCIÉTÉ TRIFORTREE (6 POINTS)**BASE DOCUMENTAIRE : documents 3 et 4**

La Société I.P.O. est soumise en tant que productrice de pâte à papier au respect de normes européennes environnementales de qualité exigeantes. Consciente des enjeux environnementaux liés à son activité et des problématiques liées à la déforestation, elle veille à utiliser des fibres issues de bois de forêts gérées durablement et elle a eu très tôt recours au label environnemental « Forest Stewardship Council » (F.S.C.) pour ses produits.

Son directeur général, Damien Louyot, souhaite aujourd'hui se positionner sur le marché du recyclage de papier. La transformation de fibres recyclées est un procédé extrêmement complexe non maîtrisé par la société I.P.O.. Damien Louyot envisage donc de rattraper ce retard en absorbant une jeune entreprise TRIFORTREE qui a déposé plusieurs brevets innovants dans ce domaine. TRIFORTREE est une société par actions simplifiée créée en 2012 par Léa Cappelle, son actuelle présidente. Elle emploie quinze salariés, ingénieurs ou chercheurs tous spécialisés dans la fibre recyclée. Elle n'a pas mis en place de comité social et économique (C.S.E.) faute de candidats aux élections et a établi un procès-verbal de carence.

Désireux de faire connaître ce projet, Damien Louyot a diffusé dans la presse spécialisée un communiqué présentant cette fusion et ses suites. Il vous consulte pour sécuriser le volet social de ce projet sur deux points.

Damien Louyot est parfaitement conscient de l'importance du capital humain dans cette fusion. Il connaît également la politique sociale de TRIFORTREE : audacieuse et très protectrice pour ses salariés. Il se demande dans quelles conditions les contrats de travail des salariés de TRIFORTREE seraient maintenus.

Il s'interroge ensuite sur le sort d'un usage d'entreprise mis en place chez TRIFORTREE selon lequel les salariés bénéficiaient tous d'une sixième semaine de congés payés annuels. Léa Cappelle affirme avoir déjà régulièrement dénoncé cet usage en informant individuellement chaque salarié et en ayant laissé un délai de prévenance conséquent pour débattre avec les salariés sur ce point.

Vous avez à votre disposition, pour clarifier ces deux points, le communiqué de presse annonçant la fusion des deux sociétés (document 3) et un arrêt de la Cour de cassation (document 4).

Votre mission : examiner les conséquences sociales de ce projet de fusion.

Pour la réaliser, vous devez :

- 2.1. Démontrer que ce projet de fusion constitue une modification dans la situation juridique de l'employeur TRIFORTREE.**
- 2.2. Analyser le sort des contrats de travail des salariés de TRIFORTREE.**
- 2.3. Indiquer en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire (document 4) si l'usage mis en œuvre chez TRIFORTREE a été correctement dénoncé par Léa Cappelle.**

DOSSIER 3 – LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS (5 POINTS)**BASE DOCUMENTAIRE : documents 5 et 6****Votre mission : conseiller un salarié et la direction en matière de santé et de sécurité.**

Ludovic Balois, bobineur depuis 7 ans, s'occupe de la découpe des bobines de papier aux dimensions commerciales attendues. La machine sur laquelle il travaille (appelée bobineuse) est extrêmement dangereuse sur le plan sécurité en raison de rouleaux tournant à grande vitesse et de molettes très coupantes nécessaires à la découpe du papier.

Depuis une chute dans les escaliers à son domicile, il souffre de maux de dos chroniques et on lui a découvert également une hernie discale¹. Cette dernière lui pose de nombreux soucis dans le cadre de son travail, qui exige le plus souvent des postures debout : il ressent des douleurs de sciatique dès qu'il reste plus de 30 mn debout.

Il a également perdu en audition, semble-t-il. Le bruit assourdissant de la machine qu'il subit en permanence depuis des années l'a rendu partiellement sourd. Son employeur avait bien investi dans des bouchons d'oreille spécialement moulés pour lui mais il ne les trouvait pas pratiques : il en égarait un sur les deux, et ne savait jamais où les poser quand, pour échanger avec un collègue, il devait les enlever ponctuellement... Aujourd'hui, il sait qu'il le paie en termes de diminution d'audition (hypoacousie). Le dernier test passé par l'intermédiaire de la médecine du travail l'a mis en évidence.

3.1. Vérifier si les problèmes de dos et d'audition de Ludovic Balois relèvent du régime de la maladie professionnelle.

Le 7 novembre, après une crise plus grave que les autres du fait de cette hernie, Ludovic Balois est mis en arrêt par son médecin traitant pour 3 mois. Son poste de bobineur devant absolument être pourvu, l'employeur recrute sous contrat à durée déterminée Mathias Frémont pour remplacer temporairement Ludovic.

La prise de fonction de Mathias Frémont s'est bien effectuée. Il a suivi la formation nécessaire à la prise de poste, et il s'est assez vite familiarisé avec les contraintes du poste. Il travaille en bonne entente avec deux collègues de production. Deux semaines après sa prise de fonction, Mathias se rend à son travail comme chaque lundi mais plus fatigué que d'habitude. Il se dirige vers la bobineuse sur laquelle il intervient principalement. Ses collègues viennent de la mettre en marche et sont repartis vers le local de surveillance. Le bruit de la machine est déjà assourdissant.

Mathias Frémont se rend compte qu'il a oublié de mettre ses bouchons d'oreille. Il s'approche de la bobine en marche, tout en sortant sa boîte de bouchons. Il saisit le premier mais fait un faux mouvement ; le bouchon lui échappe. En voulant le rattraper, un pan de veste de Mathias resté ouvert frôle la bobineuse en marche et est immédiatement happé. Le protocole de sécurité de l'entreprise, imposant aux salariés sur bobineuse de respecter un mode opératoire scrupuleux, n'avait pas été diffusé à Mathias, contrairement aux salariés permanents. De plus, on ne lui a pas fourni le bleu réglementaire mais une blouse de travail professionnelle beaucoup plus large et ouverte sur le devant. Avant que le collègue le plus proche ne puisse réagir et enclencher le bouton d'arrêt d'urgence, c'est tout le bras droit du salarié qui s'est retrouvé piégé puis broyé dans la machine. Mathias est emmené en urgence au centre hospitalier le plus proche. Mathias Frémont devra être amputé du bras droit et restera gravement handicapé. En apprenant le déroulé des événements, Damien Louyot prend conscience des manquements de sa société vis-à-vis de ce salarié.

3.2. Qualifier la faute commise par Damien Louyot, en tant qu'employeur, et en déduire les incidences financières pour l'entreprise.

¹ Hernie discale : fissure du disque lombaire souvent à l'origine des pathologies de sciatique ou de cruralgie.

DOSSIER 4 – CONFLITS ET CONTENTIEUX (5 POINTS)

L'accident de Mathias Frémont a bouleversé les ouvriers présents, mais il touche plus largement les salariés de l'entreprise. Ce n'est pas la première fois que sont constatées des anomalies en termes de sécurité : retards dans des mises aux normes, réparations tardives de matériel...

Monsieur Zitouni, élu sans étiquette syndicale au comité social économique, demande un nouveau rendez-vous avec la direction pour exprimer le mécontentement et l'inquiétude des salariés face aux problèmes récurrents de sécurité et, semble-t-il, au manque d'investissement financier en cette matière.

Cette entrevue ne débouche sur rien d'immédiatement tangible. M. Zitouni a la sensation qu'il n'a pas vraiment été écouté. Il en fait le compte-rendu à ses collègues de production et dès la fin de la réunion, un mouvement de grève est décidé par un groupe de 53 personnes, en dehors de tout mot d'ordre syndical ; la grève débutera sans préavis, le lendemain à 8 h 00 et sera reconductible tant que la direction n'aura pas pris les mesures adéquates en matière de sécurité.

Votre mission : analyser la licéité du mouvement de grève et ses incidences.

4.1. Analyser la régularité de ce mouvement de grève.

Le mouvement de grève s'installe. Cela fait maintenant 5 jours que les ateliers de production sont impactés. Les 53 grévistes initiaux ont été rejoints par d'autres salariés et le dernier sondage de la direction indique que si l'atelier 1 de production fonctionne à 45 %, les ateliers 2 et 3 sont arrêtés. La direction de l'entreprise est consciente de l'enlisement du conflit. Elle souhaite en finir avec cette grève mais sans recourir aux tribunaux. Vous évoquez avec Monsieur Louyot l'existence de modes alternatifs de règlement des différends en cas de conflit collectif. Ce dernier ne les connaît pas. Aucun accord collectif applicable n'en prévoit.

4.2. Identifier le mode alternatif le plus approprié à la situation qui pourrait permettre de trancher définitivement le litige.

Un dialogue de sourds s'est instauré entre direction et salariés. De très fortes tensions se sont également installées entre grévistes et non-grévistes.

Au bout de 10 jours de grève, Lionel Biot, gréviste de la première heure lassé de cette posture d'attente qu'il juge infructueuse, décide d'utiliser des moyens plus actifs. Il tague les ateliers de production avec des messages incendiaires sur les fenêtres mais aussi sur les murs, les machines... Lionel Biot dégrade également deux postes informatiques, les rendant inutilisables.

Ne s'étant pas particulièrement caché pour le faire, il est immédiatement convoqué par la direction en vue d'une sanction. Lionel répond que le droit de grève est constitutionnellement garanti et qu'on ne peut pas le sanctionner pour cela.

La direction vous demande d'analyser l'argumentation de Lionel Biot.

4.3. Déterminer si Lionel Biot peut être sanctionné pour les dégradations commises dans l'entreprise à l'occasion de cette grève.

BASE DOCUMENTAIRE**Document 1 – Projet d'accord d'entreprise encadrant le dispositif d'astreinte (extraits)**

Entre la Société I.P.O., représentée par Damien Louyot, en qualité de Directeur Général et les organisations syndicales C.F.D.T. et F.O., représentées par MM. Brabant et Bravi d'autre part, est conclu le présent accord d'entreprise.

Préambule (...)

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Article 2 – Recours à l'astreinte

La mise en place du système d'astreinte s'appuie avant tout sur le volontariat du salarié. Toutefois, lorsqu'aucun volontaire correspondant aux exigences de la mission ne se sera manifesté, l'entreprise s'engage à prendre en compte dans la détermination du personnel désigné, outre les compétences professionnelles indispensables à la réalisation de l'astreinte, la situation personnelle et familiale des salarié(e)s. Un roulement sera mis en place pour que les mêmes salarié(e)s ne soient pas systématiquement sollicités.

Article 3 – Périodicité des astreintes et délai de prévenance

La période d'astreinte de l'entreprise est fixée à 7 jours calendaires consécutifs.

Le planning de roulement doit être communiqué et affiché au plus tard 30 jours avant l'astreinte, et doit préciser la période concernée. Ce délai de prévenance de 30 jours pourra être réduit dans le cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles (maladie, arrêt de travail, enfant malade...).

Article 4 – Rémunération de l'astreinte (hors période d'intervention)

La rémunération de l'astreinte est forfaitaire : 100€ brut par semaine complète d'astreinte.

Pour toutes les autres dispositions non prévues par ce texte, il sera fait référence aux dispositions législatives en vigueur. (...)

Article 6 – Formalités de dépôt

Le présent accord sera remis aux parties signataires et fera l'objet d'un dépôt en ligne, sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Il fera l'objet d'une information à l'ensemble du personnel par affichage et par mail.

Document 2 – Code du travail – Sous-section 2 : astreintes (extraits)**Article L. 3121-9**

(...) Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Article L. 3121-11

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Article L. 3121-12

À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :

1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Document 3 – Communiqué de presse émis par la société I.P.O. – jeudi 20 mai 2020**Les sociétés I.P.O. et TRIFORTREE fusionnent !**

Cette fusion par absorption de TRIFORTREE par la société I.P.O. donnera naissance à un acteur majeur sur le marché de la pâte à papier. Elle permettra d'élargir l'offre de produits de la société I.P.O. tout en répondant aux aspirations environnementales de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Soucieuse de pérenniser la dynamique innovante des équipes de TRIFORTREE, la société I.P.O. souhaite leur permettre de poursuivre en son sein dans un service dédié le développement et l'exploitation des brevets déjà déposés et la poursuite des recherches entreprises.

La nouvelle équipe de la société I.P.O. est heureuse de construire ce nouvel avenir avec l'ensemble de ses clients, fournisseurs et partenaires.

Document 4 – Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005

Attendu que le 7 décembre 1995 la SNC Richardot Ottombre a informé ses salariés qu'elle supprimait la prime de 13^{ème} mois applicable dans l'entreprise :

Attendu que M. X... engagé en qualité de préparateur le 1er janvier 1982, M. Y... engagé en qualité de préparateur le 2 mai 1990, Mme Z... engagée en qualité de préparatrice le 23 janvier 1987, Mme A... engagée en qualité de manutentionnaire le 2 août 1993, Mme B... engagée en qualité de préparatrice le 23 janvier 1987, ont saisi le conseil de prud'hommes en paiement de cette prime depuis mai 1995 ;

Attendu que la société fait grief aux arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 13 octobre 2003) d'avoir dit que la prime de 13^{ème} mois est un élément contractualisé du salaire et de l'avoir condamnée à payer aux salariés des sommes à titre de rappel de 13^{ème} mois de mai 1995 au 31 décembre 2001 alors, selon le moyen, que :

(...) lorsqu'il décide de supprimer un avantage à durée indéterminée non incorporé au contrat de travail et résultant d'un usage de l'entreprise ou d'un engagement unilatéral, l'employeur ne saurait, par hypothèse, être tenu d'en informer préalablement les représentants du personnel lorsqu'aucune représentation du personnel n'existe dans l'entreprise ; qu'au cas où l'absence de représentation du personnel résulte d'une carence de l'employeur, cette carence ne peut lui interdire de supprimer l'avantage en cause dès lors qu'il en informe le salarié concerné, personnellement et préalablement, moyennant le respect d'un préavis suffisant ; qu'en l'espèce, à supposer même que la suppression de l'avantage en cause ait pu être jugée irrégulière faute d'information des représentants du personnel inexistants dans l'entreprise par suite d'une carence de l'employeur, au demeurant non établie, de toute façon, cette carence ne pouvait priver l'employeur du droit de supprimer l'avantage en cause dès lors qu'il avait dûment informé le salarié ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a derechef violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que si l'avantage litigieux qui résultait d'un usage et n'était pas incorporé au contrat de travail n'a pu changer de nature par l'effet de la recherche de l'employeur d'un accord avec ses salariés sur sa modification, la cour d'appel a relevé l'absence de dénonciation aux délégués du personnel faute d'organisation par l'employeur d'élections, en sorte que la dénonciation de l'usage était irrégulière ;

PAR CES MOTIFS, REJETTE les pourvois.

Document 5 – Code de la sécurité sociale – Maladies professionnelles

Tableau n° 42 – Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI DE PRISE EN CHARGE	EXTRAITS DE LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
Hypoacousie de perception par lésion cochléaire irréversible, accompagnée ou non d'acouphènes.	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an, réduite à 30 jours en ce qui concerne la mise au point des propulseurs, réacteurs et moteurs thermiques)	Exposition aux bruits lésionnels provoqués par : 1. L'utilisation de marteaux et perforateurs pneumatiques. 2. La manutention mécanisée de récipients métalliques. 3. Les travaux de verrerie à proximité des fours, machines de fabrication, broyeurs et concasseurs ; l'embouteillage. 4. L'emploi ou la destruction de munitions ou d'explosifs. 5. L'abattage, le tronçonnage, l'ébranchage mécanique des arbres. 6. L'emploi des machines à bois en atelier : scies circulaires de tous types, scies à ruban, dégauchisseuses, raboteuses, toupies, machines à fraiser, tenonneuses, mortaiseuses, moulurières, plaqueuses de chants intégrant des fonctions d'usinage, défonceuses, ponceuses, clouteuses. 7. La fabrication et le conditionnement mécanisé du papier et du carton. 8. La fusion en four industriel par arcs électriques. 9. Les travaux sur ou à proximité des aéronefs dont les moteurs sont en fonctionnement dans l'enceinte d'aérodromes et d'aéroports. 10. Les travaux suivants dans l'industrie agroalimentaire : l'abattage et l'éviscération des volailles, des porcs et des bovins ; le plumage de volailles ; l'emboîtement de conserves alimentaires ; le malaxage, la coupe, le sciage, le broyage, la compression des produits alimentaires. (...)

Tableau n° 97 – Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI DE PRISE EN CHARGE	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
Sciatique par hernie discale L4-L5 ou L5-S1 avec atteinte radiculaire de topographie concordante.	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 5 ans)	Travaux exposant habituellement aux vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier : - par l'utilisation ou la conduite des engins et véhicules tout terrain : chargeuse, pelleteuse, chargeuse-pelleteuse, niveleuse, rouleau vibrant, camion tombereau, décapeuse, chariot élévateur, chargeuse sur pneus ou chenilleuse, boteur, tracteur agricole ou forestier ; - par l'utilisation ou la conduite des engins et matériels industriels : chariot automoteur à conducteur porté, portique, pont roulant, grue de chantier, crible, concasseur, broyeur ; par la conduite de tracteur routier et de camion monobloc.

Document 6 – Protocole de sécurité pour les travailleurs sur bobine (extraits)

(...)

Article 3 : tout salarié en poste sur bobineuse portera des bouchons d'oreille, des chaussures de sécurité, un bleu de travail dédié avec fermeture entièrement zippée sur le devant (vêtement ajusté au corps, limitant les prises).

(...)

Article 7 : une fois la bobineuse en fonctionnement, les salariés doivent se diriger vers le local de surveillance et y rester confinés jusqu'à la fin du travail de découpe du papier.

(...)

Article 12 : rappel : ne jamais mettre sa main dans un point rentrant, même machine à l'arrêt.