



SMART CAPITAL

**Projet d'appui aux startups innovantes et PME
technologiques**

Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGM)

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 2 sur 15
		Date :	16/11/2020

© 2020 Smart Capital

Immeuble Saphir Avenue du Dinar, Les berges du lac II - Tunis

Tél : (+ 216) 70 258 858

ETAT DES REVISIONS ET DES MODIFICATIONS :

	Nom & Prénom	Fonction	Contact	Visa
Rédigé par	Neziha OUANES	Senior Investment Officer - Responsable Environnemental & Social	Neziha.ouanes@startup.gov.tn	
Approuvé par	Meriem ZINE	Directeur d'Investissement	Meriem.zine@startup.gov.tn	

Révision	Date	Nature de la modification
V1	30/10/2020	Première version

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 3 sur 15
		Date :	16/11/2020

Table des matières

1	ACRONYMES.....	4
	PREAMBULE	5
1	Contexte.....	6
2	Objectifs du PGM	6
3	Documents de références	6
4	Obligations de Smart Capital.....	7
4.1	Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de Smart Capital.....	7
4.2	Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	8
4.2.1	Conditions de travail et d'emploi.....	8
4.2.2	Organisations de travailleurs	9
4.3	Protection de la main-d'œuvre.....	10
4.3.1	Travail des enfants et âge minimum.....	10
4.3.2	Travail forcé.....	10
4.4	Mécanisme de gestion des plaintes.....	10
4.5	Santé et sécurité au travail (SST)	12
4.6	Travailleurs contractuels.....	14
4.7	Employés des fournisseurs principaux.....	14
	Annexe 1 : Textes réglementaires sociaux.....	15

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 4 sur 15
		Date :	16/11/2020

1 ACRONYMES

CES	:	Cadre Environnemental et Social
SGES	:	Système de Gestion Environnemental et Social
IF	:	Institution Financière
IFP	:	Institution Financière Participante
PME	:	Petite et Moyenne Entreprise
E&S	:	Environnemental & Social
NES	:	Norme Environnemental et Social
ESS 2	:	Directive environnementale sanitaire et sécuritaire du Groupe de la Banque mondiale, relative à l'emploi et conditions de travail (Labor and Working Conditions)
GN	:	Guidance Note
BM	:	Banque Mondiale
PGM	:	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	:	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
GSST	:	Groupement de Santé et Sécurité au Travail
BPISA	:	Bonnes pratiques internationales du secteur d'activité

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 5 sur 15
		Date :	16/11/2020

PREAMBULE

Smart Capital, société de gestion agréée par le Conseil du Marché Financier en 2019, est en charge de l'implémentation de l'initiative Startup Tunisia en vertu d'une convention avec le Ministère des Technologies de la Communication.

Startup Tunisia est une initiative nationale qui ambitionne de faire de la Tunisie un pays de Startups à la croisée de la méditerranée, de la région MENA et de l'Afrique. Cette initiative se construit autour de trois piliers structurants à savoir:

- Le Startup Act : un cadre juridique unique dédié aux Startups qui se lancent et se développent depuis la Tunisie,
- Un nouveau cadre d'investissement dédié aux Startups bâti autour d'un fonds de fonds pour catalyser une dynamique forte de VC dans le pays et la région,
- Un cadre d'appui pour un écosystème de Startups performant et inclusif axé sur les thématiques de financement, d'animation et de connexions.

Smart Capital appuie les startups à travers des participations dans les IFP (Child funds) ainsi que les instruments d'appui à l'écosystème, mais aussi les PME/TPE à travers des participations en direct

Smart Capital s'est engagée à promouvoir un développement national écologique et durable de la Tunisie dans tous ses investissements. Smart Capital reconnaît que les investissements ne peuvent être réalisés que dans un contexte favorable à un développement durable socialement équitable et écologiquement responsable.

Smart Capital aspire de se conduire de manière éthique et responsable. La responsabilité sociale des entreprises, qui englobe les questions environnementales, les droits des travailleurs et les questions communautaires, revêt une importance croissante pour les investisseurs, les consommateurs et pour chacun d'entre nous sur le plan humain.

Afin d'intégrer la responsabilité sociétale des entreprises dans l'activité au jour le jour, Smart Capital a élaboré un système de gestion environnementale et sociale (SGES) : Un système de gestion suppose l'application systématique de procédures par des personnes formées et engagées dans une voie d'amélioration permanente.

Pour promouvoir un développement durable, Smart Capital convient qu'il est primordial d'encourager le respect de normes environnementales et sociales reconnues par la communauté internationale parmi lesquelles figurent les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les conventions internationales pour la protection de l'environnement.

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 6 sur 15
		Date :	16/11/2020

1 Contexte

Smart Capital reconnaît que la main-d'œuvre constitue un précieux atout et qu'une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, représentent des facteurs essentiels de pérennité des activités.

A cet effet, Smart Capital fournit un cadre de travail sûr et sain pour leurs employés. Les aspects pertinents de la NES 2¹ s'applique.

Smart Capital mettra en place et maintiendra des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre, y compris des procédures relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, aux mécanismes d'examen des plaintes liés à l'emploi et à la santé et la sécurité au travail.

2 Objectifs du PGM

Le Plan de Gestion de de la Main d'œuvre de Smart Capital permettra pour son environnement de travail et des projets concernés par ses investissements/ dons de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent², y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées,
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

3 Documents de références

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientations pour les emprunteurs et aux conventions OIT et ONU. On citera à titre d'information les références suivantes :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail,
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux,

¹ NES 2 : <http://pubdocs.worldbank.org/en/837721522762050108/Environmental-and-Social-Framework.pdf#page=45&zoom=80>

² Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 7 sur 15
		Date :	16/11/2020

- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers)³ ,
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers)⁴ ,
- Code de travail Tunisien,
- La norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017),
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU),

4 Obligations de Smart Capital

4.1 Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de Smart Capital

Smart Capital compte actuellement :

- Dix (10) **travailleurs directs** :

Entité	Nombre
Direction générale	1
Direction des Opérations	2
Direction Marketing et Communication	1
Direction d'Investissement	1
Direction Ecosystème des startups	3
Agent	2
Total	10

- 1 **travailleur des fournisseurs de service.**
- Pas de **travailleurs migrants.**

Caractéristiques des travailleurs

- Répartition par sexe :

Sexe	Nombre	%
Féminin	5	50
Masculin	5	50
Total	10	100

³ <http://pubdocs.worldbank.org/en/149761530216793411/ESF-GN2-June-2018.pdf>

⁴ <http://pubdocs.worldbank.org/en/142691530216729197/ESF-GN1-June-2018.pdf>

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 8 sur 15
		Date :	16/11/2020

- Répartition par tranche d'âge :

	Femme	Homme
[25-30]	2	0
]30;35]	0	1
]35;40]	3	3
]40;50]	0	0
50 et plus	0	0
Total	5	5

Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Smart Capital élabore chaque année un budget d'exercice qui comprend le budget alloué au recrutement. Un plan de recrutement annuel est approuvé par le Conseil d'administration.

4.2 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

Smart Capital a élaboré et mis œuvre des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

4.2.1 Conditions de travail et d'emploi

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

Les employés de Smart Capital sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.

Smart Capital met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

Termes et conditions

- Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail,
- La rémunération au sein de Smart Capital est régie par la Convention Collective Cadre,
- Le contrat du travail prévoit :
 - La rémunération,
 - La révision de la rémunération,
 - Les conditions des congés,
 - Les conditions de résiliation.

Base législative :

- Convention Collective Cadre.
- L'annexe 1 résume les textes réglementaires d'ordre social.

Engagement des employés :

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 9 sur 15
		Date :	16/11/2020

Chaque employé s'engage pendant toute la durée de son contrat à :

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail.
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales intéressant Smart Capital et s'engage en outre, à n'utiliser sous aucun prétexte, pour son compte personnel ou pour le compte de tiers, les connaissances acquises à son sujet. Le salarié est tenu par une obligation de réserve générale et de secret professionnel sur tous les faits qui seront portés à sa connaissance en raison de ses fonctions et de son appartenance à Smart Capital.
- Cette obligation de secret professionnel demeurera après le départ du salarié de Smart Capital (cas de résiliation ou de fin du présent contrat, ...)
- Consacrer tout son temps au service où elle est affectée, suivant l'horaire établi par la Direction Générale.
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement.
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande.
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique.
- Respecter les procédures internes et l'organisation de Smart Capital.

Licenciement

En cas de licenciement, les employés de Smart Capital recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Le responsable ressources humaines assure le règlement du solde de tout compte.

Non-discrimination et égalité des chances

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein de Smart Capital ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les salariés de Smart Capital sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

4.2.2 Organisations de travailleurs

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 10 sur 15
		Date :	16/11/2020

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par l'article 42 du Code du Travail Tunisien. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

4.3 Protection de la main-d'œuvre

4.3.1 Travail des enfants et âge minimum

L'article 53 du code du travail tunisien indique que les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code.

L'âge minimum pour travailler à Smart Capital est 18 ans. Cela est vérifié par le biais de la Carte d'Identité Nationale.

4.3.2 Travail forcé

Le travail forcé est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Selon la loi N° 62-51 du 23/11/1962, le travail forcé ou obligatoire est interdit en Tunisie. Aussi, la Tunisie a ratifié la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en Novembre 1962.

4.4 Mécanisme de gestion des plaintes

Smart Capital met à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail.

En effet, la portée de la procédure de règlement des différends couvre :

- Les contrats établis avec les fournisseurs de Smart Capital,
- Les contrats de travail des employés de Smart Capital,
- Les investissements.

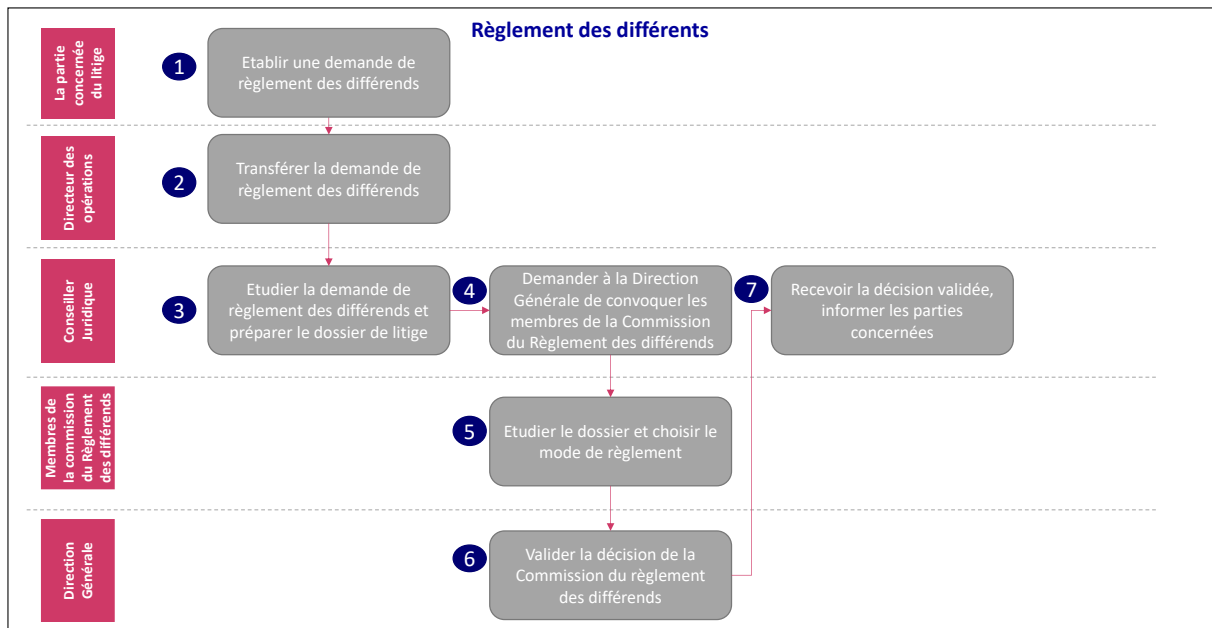


Figure 1 : Mécanisme de règlement des différends

Les employés de Smart Capital sont informés de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche. Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

Tableau 1 : Description détaillée du processus Règlement des différends

N°	Description de l'activité	Responsable / Acteur	Données / Doc. Supports	
			Entrée	Sortie
1	Etablir une demande de règlement des différends et la communiquer au préposé directeur des opérations.	La partie concernée du litige		Demande de règlement des différends
2	Transférer la demande de règlement des différends au conseiller juridique	Directeur des opérations	Demande de règlement des différends	Demande de règlement des différends
3	Etudier la demande de règlement des différends et préparer le dossier de litige.	Conseiller Juridique	Demande de règlement des différends	Dossier de litige

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 12 sur 15
		Date :	16/11/2020

N°	Description de l'activité	Responsable / Acteur	Données / Doc. Supports	
			Entrée	Sortie
4	-Demander à la Direction Générale de convoquer les membres de la Commission du Règlement des différends. -Transmettre une copie de la demande du Règlement des différends ainsi que le dossier de litige aux membres de la commission.	Conseiller juridique		
5	Etudier le dossier et choisir le mode de règlement	Membres de la commission du Règlement des différends		PV de décision
6	Valider la décision de la Commission du règlement des différends.	Direction Générale	PV de décision	PV de décision validé
7	Recevoir la décision validée, informer les parties concernées et initier le mode de règlement convenu.	Conseiller juridique	PV de décision validé	

4.5 Santé et sécurité au travail (SST)

Smart Capital se préoccupe de plus en plus d'obtenir, et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

A cet effet, Smart Capital a signé une convention avec un médecin du travail de libre pratique du Gouvernorat de Tunis à travers laquelle, le groupement effectue au bénéfice des salariés de Smart Capital les examens médicaux suivants :

- la visite médicale d'embauche,
- la visite médicale périodique,
- la visite médicale de reprise du travail suite à: un accident du travail - une maladie professionnelle – des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé,
- les visites spontanées en cas d'urgence.

Le médecin du travail s'occupe entre autres dans le cadre de la convention (art 30 du décret 2000 – 1985) :

- des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail.
- de l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel.
- de la participation aux différentes activités du SST de Smart Capital (réunions, enquêtes suite à un accident du travail ou maladie professionnelle)

Une Fiche d'Aptitude Professionnelle pour l'année en cours, doit être établie par Le Médecin du Travail pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique, et ce conformément à l'article 11 du décret 2000 – 1985. Un exemplaire est remis à l'intéressé, l'autre au service du personnel de Smart Capital.

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 13 sur 15
		Date :	16/11/2020

Le GSST Tunis remettra également un rapport annuel de toutes les actions et prestations dont a bénéficié Smart Capital.

Identification des risques professionnels liés au travail au sein de Smart Capital

Le travail de bureau était considéré comme un travail sans risque professionnel mais il a révélé lors de la dernière décennie qu'il comportait en fait des risques de maladies et ce depuis le développement de l'ergonomie.

Les activités sont diverses : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie, des efforts physiques importants à la sédentarité.

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain,
- Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- L'éblouissement ou la fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- Exposition à des détergents pour les femmes de ménage

Risque Covid-19

Smart Capital s'engage à respecter le protocole sanitaire national lors de la survenance de cas de «Covid-19 suspect» tel que mentionné au niveau du décret gouvernemental n° 2020-781 du 14 octobre 2020, fixant des procédures spécifiques à la prévention, au dépistage et à la limitation de la propagation du virus SARS Cov-2.

Smart capital a mis en place des règles et des mesures conformément au protocole sanitaire relatif à la lutte contre la propagation du virus Covid-19, à savoir :

- Le port d'un masque est obligatoire pour le personnel
- La distanciation sociale
- La désinfection des mains quotidienne au savon ou avec une solution hydro alcoolique

Smart Capital a mis à la disposition de ses employés les masques et le gel hydroalcoolique.

Bases législatives et réglementaires

- Articles 152 et 152-2 et 152-3 du Code du Travail⁵

Sécurité incendie

Les conditions de dégagements sont respectées au sein de Smart Capital qui a mis en place des équipements de protection collective ou de lutte. Smart Capital dispose des composantes sécuritaires nécessaires à l'égard des éléments suivants :

- ✓ Extincteur à poudre ;
- ✓ Circuit de sortie de sécurité incendie

⁵ <http://www.legislation.tn/sites/default/files/codes/travail.pdf>

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 14 sur 15
		Date :	16/11/2020

✓ Point de rassemblement

4.6 Travailleurs contractuels

Smart Capital fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers⁶ qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de NES N°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42 (Travailleurs communautaires et Travailleurs des fournisseurs principaux).

Smart Capital assurera la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES N°2. En outre, Smart Capital intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, Smart Capital exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

4.7 Employés des fournisseurs principaux

Lorsqu'un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux a été identifié, la présente section décrit la procédure à suivre pour surveiller et signaler les travailleurs des fournisseurs de fournitures primaires.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, Smart Capital déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, Smart Capital exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES N°2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, Smart Capital exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, Smart Capital exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de Smart Capital à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'elle exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, Smart Capital remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

⁶ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	Réf. :	SC-PGM-V1
		Page. :	Page 15 sur 15
		Date :	16/11/2020

Annexe 1 : Textes réglementaires sociaux

- Code du travail promulgué par la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, ensemble les textes qui l'ont modifié ou complété et notamment le décret-loi n° 2011-51 du 6 juin 2011 et notamment ses articles de 293 à 324
- Décret N°68-71 du 14 Mars 1968, relatif à l'emploi des enfants âgés de plus de 15 ans à des travaux légers
- Décret N°68-328 du 22 Octobre 1968, fixant les règles générales d'hygiène applicables dans les entreprises soumises au code de travail.
- Décret N°68-83 du 23 mars 1968, fixant la nature des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale
- Décret n°75-503 du 28 juillet 1975 portant réglementation des mesures de protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques
- Arrêté du ministère des affaires sociales du 5 mai 1988 déterminant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur
- Loi n°81-51 du 18 juin 1981 relative à la protection contre les dangers des sources de rayonnements ionisants
- Code de la sécurité et de la prévention des risques d'incendie, d'explosion et de panique dans les bâtiments promulgué par la loi n° 2009-11 du 2 mars 2009,
- Décret n° 2000-1989 du 12 septembre 2000, fixant les catégories d'entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci, etc