

CONTRÔLE DES TRAVAILLEURS ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Lorsqu'un employeur et un employé signent un contrat de travail, tous deux s'engagent à respecter certaines obligations.



PARMI LES OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS, LES SUIVANTES SONT D'UNE IMPORTANCE FONDAMENTALE :

- **DILIGENCE:** obligation d'exécuter le travail avec le soin requis et de la manière prescrite par l'employeur;
- **LOYAUTÉ:** interdiction de traiter des affaires en concurrence avec l'employeur et de diffuser des informations confidentielles sur l'entreprise.

Si, en contrôlant la bonne exécution du travail, l'employeur constate un manquement à ces obligations, il peut alors exercer son pouvoir disciplinaire en appliquant des sanctions (amendes, suspension du travail, voire licenciement).

- **CONTRÔLE HUMAIN:** par l'intermédiaire d'agents de sécurité et de personnel de surveillance qui peuvent effectuer des contrôles à l'intérieur du lieu de travail ou à l'extérieur, comme des visites de contrôle personnel, qui doivent toutefois être effectuées selon des critères de sélection automatiques et dans le respect de la dignité et de la confidentialité du travailleur.
- **CONTRÔLE TECHNOLOGIQUE:** L'employeur peut installer des équipements audio ou vidéo (par exemple des caméras) pour des raisons d'organisation/production, de sécurité au travail ou de protection des biens de l'entreprise. Cela nécessite soit un accord avec le syndicat de l'entreprise, soit une autorisation de l'inspection du travail.

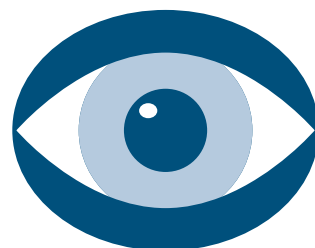
L'employeur ne peut utiliser les données collectées pour appliquer des sanctions disciplinaires que s'il a informé les travailleurs du fonctionnement des systèmes/instruments de contrôle et dans le respect de la loi sur la protection des données personnelles (vie privée). Les données personnelles doivent être traitées dans le respect du travailleur, qui doit en être informé de manière adéquate.

CE QUI SE PASSE EN CAS DE VIOLATION PAR LE TRAVAILLEUR :

- **LITIGE:** l'employeur notifie immédiatement l'infraction au salarié. Si la sanction de l'acte commis est autre qu'un simple avertissement verbal, la communication doit se faire par écrit.
- **DÉFENSE:** l'employeur appelle l'employé pour entendre les arguments de sa défense.
- **EXÉCUTION:** si l'employeur ne trouve pas les justifications du salarié convaincantes, il peut procéder à la sanction dans les 5 jours suivant la plainte.

En ce qui concerne le choix des mesures, la loi fixe certaines **LIMITES**:

- à l'exception du licenciement, l'employeur ne peut appliquer des modifications permanentes de la relation de travail telles que, par exemple, le transfert vers un autre site de l'entreprise ou l'attribution de tâches inférieures à l'employé
- l'employeur ne peut imposer une amende supérieure à 4 heures de salaire.
- La suspension du travail et de la rémunération ne peut dépasser 10 jours.



RAPPEL



- ✓ L'employeur **doit informer** ses travailleurs des faits qui peuvent donner lieu à une violation et du type d'infraction des sanctions prévues - par exemple réprimande verbale; amende; suspension; licenciement - en mettant à disposition dans un lieu accessible à tous les travailleurs un document appelé **règlement disciplinaire**.
- ✓ Le travailleur **A LE DROIT** d'être informé des noms des vigiles et de leurs tâches.
- ✓ La sanction disciplinaire appliquée par l'employeur doit être **proportionnée** à la violation.
- ✓ Si l'employé considère que la sanction est contraire à la réglementation disciplinaire ou dans les limites de la loi dans les 20 jours de la demande, il peut s'adresser au syndicat ou à un juge du travail.

À QUI S'ADRESSER



LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS Ce sont des associations qui représentent et défendent les droits des travailleurs.

Vous pouvez vous adresser à un syndicat pour:

- Vous renseigner sur vos droits: contrat, temps de travail, congés, absences et vacances, paie, santé et sécurité, etc.
- Bénéficier d'une assistance juridique en cas de violation de vos droits par l'employeur.

En outre, grâce aux services promus par le Syndicat, vous pouvez obtenir:

- Assistance fiscale auprès des **CAF**
- Assistance en matière d'accidents, de maladies professionnelles, de retraite, de chômage, etc. auprès des **Patronats**.

LA VIE PRIVÉE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La vie privée est l'ensemble des règles qui limitent la liberté d'un employeur de demander des données personnelles à un employé et qui régissent le droit de l'employé à voir sa vie privée protégée. Chaque travailleur peut limiter la diffusion au sein de l'entreprise d'informations le concernant (détails de sa vie privée, informations concernant son état de santé, données concernant ses convictions politiques ou religieuses et son orientation sexuelle). En revanche, l'employeur a nécessairement accès à certaines des données personnelles des employés et des collaborateurs, mais il doit les traiter de manière correcte.



Projet cofinancé par



Grâce au Fond caritatif et d'œuvres sociales et culturelles de Intesa Sanpaolo

Contenu développé dans le cadre du projet
«Engaging Pakistani Diaspora in Italy for
promoting Decent Work in Pakistan»



International
Labour
Organization