

# Risques sociaux

## Clause de non concurrence

Elle enfreint la liberté de travail. Le principe c'est que chacun doit pouvoir librement exercer un emploi.

### Clauses de validité

C'est à partir de 2002 que les juges vont fixer les conditions de validité. Il y en a 4. Elles sont axées autour de 2 principes (liberté d'exercice d'une activité professionnelle et principe de proportionnalité) :

- Doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Les juges vont prendre en compte le secteur s'il est concurrentiel par exemple.
- Exercice par le salarié de son activité professionnelle. Est-ce que le salarié va pouvoir retrouver du travail avec cette clause de NC ?
- Limitation dans le temps et dans l'espace (la convention collective donne souvent beaucoup d'informations). C'est souvent 2 ans. Mais on peut avoir 5 ans et parfois le juge la réduit
- Contrepartie financière

Même en cas de retraite ou de cessation d'activité de l'entreprise, la clause de NC peut être appliquée. En général on ne peut pas y échapper.

Il peut y avoir une clause de renonciation mais il faut qu'elle soit stipulée dès le départ dans le contrat.

### Responsabilité du salarié en cas de violation d'une clause de NC

L'employeur prévoit une clause pénale si la clause NC est enfreinte.

## Clause de mobilité

**Exemple** : contrat de travail à Nice sans clause de mobilité. Le salarié est muté à Antibes. Il ne peut pas refuser même sans clause de mobilité car ça reste dans le même secteur géographique (la jurisprudence a dit 15/20 km).

Il y a aussi la desserte en transport. **Exemple** : Paris n'est pas Roissy, le salarié peut refuser. Les juges ont fixé des conditions (la clause doit avoir été signée par le salarié ; Le salarié peut s'opposer lorsqu'il y a des conditions familiales (femme enceinte de 7 mois)).

## Clause de dédit formation

C'est l'adaptation du salarié à l'emploi (pour que le salarié ne doit pas dépasser par des technologies nouvelles par exemple).

- Le salarié ne peut pas refuser de s'adapter
- L'employeur peut avoir envie également de rendre un salarié extrêmement pointu dans un domaine. Les formations coûtent très cher (**Ex** : pilote d'avion)
  - La condition de retour c'est que le salarié reste dans l'entreprise. C'est là que la clause intervient. Elle oblige le salarié à rester un certain temps dans l'entreprise après sa formation.

Si le salarié quitte l'entreprise avant le délai imparti après la formation, il peut être obligé de rembourser le montant qu'a coûté sa formation.

Depuis 2004, l'employeur doit préciser la formation, le montant, les modalités de remboursement.

## Clause de garantie d'emploi

- Très rare
- Favorable au salarié
- Clause par laquelle l'employeur s'engage à conserver le salarié pendant une certaine période
- Exception pour faute grave, etc.

Elle intervient desfois lors de la cession d'entreprise (**Ex** : le patron vend son entreprise et il exige son maintien dans l'entreprise).

## Clause de résultat ou d'objectif

- Favorable à l'employeur
- N'est pas une obligation de moyen
- Elle doit être raisonnable. Est-ce que la clause est objectivement réalisable. Ce qu'il faut prouver c'est est-ce que les résultats étaient atteignables et est ce que le salarié a tout fait pour les atteindre ?

## Clause de domiciliation

- Le salarié a le droit d'habiter où il veut (vie privée)
- Exception : une clinique / hôpital où le salarié doit être en 20 minutes sur les lieux.
- Les concierges ne sont pas obligés d'accepter un logement de fonction.

## Les contrats

On ne peut pas utiliser comme on veut le CDD.

CDD	CTT
Contrat d'exception. Très encadré sur le plan formel.	<b>Deux contrats</b> : 1er contrat entre l'entreprise de travail temporaire et 2ème avec l'entreprise utilisatrice
Mêmes effets que CDI mais limité dans le temps	
Si on reçoit le contrat plus de 48h après, c'est un CDI !	
Mentions obligatoires du CDD : <ul style="list-style-type: none"><li>• Si remplacement d'un salarié absent, il faut le nom de la personne et la re-qualification</li><li>• Rémunération</li><li>• Termes du CDD</li><li>• Période d'essai</li><li>• Convention collective applicable</li></ul>	
L'absence de certaines mentions peut entraîner la re-qualification du contrat	

## Les cas de recours au contrat précaire

- Remplacement d'un salarié absent (congs, maternité, maladies)
- Dans l'attente de suppression d'un poste
- Embauche d'un CDI mais qui ne va pas venir tout de suite. Dans l'attente un CDD ou un CTT
- Accroissement temporaire d'activité
- On ne peut pourvoir un CDD ou CTT si c'est lié à l'activité normale de l'entreprise
- On ne peut pas faire des CDD pour remplacer les grévistes, faire des travaux dangereux
- On peut remplacer un salarié qui est parti en formation

08/12/09

Un cas de force majeure est un évènement imprévisible, irrésistible et extérieur.

Ecart entre deux contrats : 1/3 de la durée du contrat initial.

Re-qualification : CDD --> CDI

## La durée de ces contrats

- 18 mois pour un contrat précaire, renouvellement compris
- 9 mois pour des travaux urgents ou en attente d'un CDI embauché
- 24 mois pour les contrats exécutés à l'étranger
- 24 mois quand suppression d'un poste
- Contrat à objet défini (min : 18 mois, max: 36 mois)

## Statut du salarié précaire

Doit en principe avoir les mêmes avantages sauf avantages liés à l'ancienneté et il y en a beaucoup.

CDD période d'essai : pour + de 6 mois, la période est de 1 mois max. Pour - de 6 mois, la période est de 1j d'essai / semaine dans la limite de 2 semaines.

A la fin du contrat, le salarié a droit à une indemnité de précarité (10% salaire brut) mais être de 6% si l'employeur est investi dans des formations professionnelles (ce n'est pas dû dans les contrats saisonniers et les contrats d'usage).

On ne peut pas modifier un CDD en cours de contrat sauf si les parties sont d'accords.

## Rupture avant la fin du contrat

Sauf si les parties sont d'accord, le contrat ne peut pas être rompu sauf faute grave ou cas de force majeure.

Rupture CDD : si l'employeur refuse, il peut avoir à payer des indemnités.

### Forme (procédure)

Licenciement pour motif personnel (convocation à un entretien préalable (il faut que le salarié sache qu'un licenciement est envisageable), licenciement oral non valable)

Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel mais il doit l'indiquer.

En principe, la convocation a lieu sur le lieu de travail dans les horaires de travail du salarié. Si c'est un autre endroit, il faut payer le transport.

### Sanction de la procédure irrégulière

Plus de 2 ans d'ancienneté ET travaillant dans une entreprise ayant au moins 11 salariés (non respect de la procédure = 1 mois de salaire max lorsque le licenciement est justifié)

Moins de 2 ans d'ancienneté OU - de 11 salariés (non respect de la procédure = dommages et intérêts en fonction du préjudice subi)

### Fond (motif valable)

#### Cause réelle et sérieuse de licenciement

Incompatibilité d'humeur : raisons objectives

Sérieux du motif de licenciement :

- faute légère, faute qui constitue 1 cause réelle et sérieuse de licenciement. C'est une faute qui justifie un licenciement. 1/5 de mois par année d'ancienneté et il peut effectuer son préavis de licenciement.
- faute grave : pas d'indemnités. Dehors tout de suite, pas de préavis.
- faute lourde : intention de nuire. Possibilité de poursuite.

#### Les mesures de sécurité

Le non respect des mesures de sécurité se passe très très mal en général pour le salarié. (Ex : salarié de 20 ans d'ancienneté. Il y a des chariots. Pour traverser l'usine, il prend un chariot et monte à l'arrière. Il est licencié pour faute grave donc sans indemnité, sans préavis. Le conseil des Prud'hommes soutient l'entreprise et la cour d'appel soutient le licencié. La cour de cassation dit que la cour d'appel a eu tort donc il mérite son licenciement pour faute grave).

14/12/09

#### La cause non fautive

Elle va justifier un licenciement pour une cause réelle et sérieuse mais sans pour autant que le salarié ait commis une faute

### Maladie

La maladie non professionnelle (non liée à l'activité professionnelle). Son contrat est simplement suspendu. Le salarié est soumis à une série d'obligations :

- Prévenir son employeur avec un certificat médical (donc être allé voir un médecin dans les 48h)

Le salarié va être indemnisé à partir du moment où son ancienneté > 1 an et qu'il se soigne en France ou dans un état de l'UE. Il est pris en charge par la SS pour partie et pour le reste c'est l'employeur. Le salarié percevra pendant les 30 premiers jours 90% de son salaire puis 2/3 après 30 jours.

Quand on est malade on est pris en charge pendant maximum 90 jours. Mais pour les maladies non professionnelles, on a des obligations, notamment celle de se soumettre à des contre-visites.

Le salarié qui demande un congé mais qui est refusé mais qui finalement se déclare en arrêt maladie et part en vacances peut donner lieu à un licenciement.

Si un salarié tarde à envoyer un certificat médical, en aucun cas cela peut être considéré comme une attitude démissionnaire.

Il est censé s'abstenir d'exercer d'autres activités. La jurisprudence se montre ici assez sévère. L'exercice d'activités professionnelles pendant un arrêt maladie est susceptible de donner lieu à un licenciement pour faute grave.

### **Obligation de résultat**

Un salarié qui est embauché pour faire quelque chose qui est au dessus de ses capacités ne pourra pas être licencié.

Lorsqu'il y a une clause précise d'objectif, le salarié est coupable de ne pas les avoir atteints si les objectifs sont réalisables et compatibles avec le marché. Si oui, l'employeur devra en plus démontrer que le salarié est en faute de ne pas avoir accompli les résultats auxquels il s'était engagé.

(L'insuffisance professionnelle ne peut pas justifier la rupture anticipée d'un CDD. Car ce n'est pas une faute grave).

On peut être licencié par rapport à sa vie privée si cela rentre en conflit avec la société. Par exemple, un chauffeur de car scolaire peut être licencié si il est contrôlé ivre au volant le samedi soir en rentrant de soirée.

### **La preuve de la cause réelle et sérieuse**

Chacun va apporter ses arguments devant le juge et celui-ci va forger son opinion au vu des éléments fournis par les parties. Lorsqu'il y a doute (L1235-1), cela profite au salarié.

La preuve de la faute grave repose entièrement sur l'employeur.

La sanction de l'absence de cause réelle et sérieuse est différente en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise :

- **Salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté OU travaillant dans une entreprise occupant moins de 11 salariés** : ils vont avoir droit à une indemnité qui est calculée en fonction du préjudice réel qui a causé le licenciement (en fonction du préjudice signifie qu'il n'y a pas de plancher). L'indemnité se cumule avec l'indemnité de procédure pour le cas où l'employeur n'aurait pas respecté la procédure de licenciement.
- **Salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ET travaillant dans une entreprise contenant au moins 11 salariés** : la sanction va être considérablement plus élevée puisqu'elle va monter en plancher à partir de 6 mois de salaire. Donc le juge ne pourra pas aller en dessous de 6 mois de salaire. Le salarié en théorie peut être réintégré.

### L'indemnité légale de licenciement

L'indemnité ci-dessus répare le préjudice subi (ex : 6 mois en moyenne de chômage donc 6 mois de salaire).

Cette nouvelle indemnité accompagne un licenciement (qu'il soit fautif ou justifié). On ne la supprime qu'en cas de faute grave. Il faut être en CDI, avoir été licencié, avoir 1 an d'ancienneté.

**Elle est de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.** (R1243-2). Au delà de 10 ans d'ancienneté, on rajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté.

### Préavis de licenciement

Le salarié exécute le préavis de licenciement. C'est une période pendant laquelle le salarié continue à travailler dans l'entreprise alors qu'il est licencié.

L'employeur peut tout à fait dispenser le salarié de bosser.

Le seul cas où le salarié est dispensé du préavis et n'a pas de paye, c'est la faute grave.

Le salarié peut être amené à signer un reçu pour solde de compte. Ce reçu doit être contesté dans les 6 mois de sa signature. Passé 6 mois il n'est plus attaquant devant le conseil des Prud'hommes. Si il n'y a pas de reçu, on n'a encore 5 ans pour contester.

### La rupture conventionnelle (L1237-11 du code du travail).

C'est une rupture amiable qui n'existe que depuis 2008. C'est une loi de modernisation du marché du travail. Il doit y avoir un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel de l'entreprise ou un conseiller extérieur. Néanmoins, **l'employeur aussi** peut se faire assister par un autre patron qui relève de la même branche (ou une personne qui appartient à son organisation syndicale). Le salarié doit annoncer s'il se fait assister ou pas pour que l'employeur puisse décider s'il veut se faire assister ou pas.

Les parties vont signer la convention de rupture et ils ont 15 jours pour se rétracter. Cet accord est envoyé à la direction départementale du travail pour homologation. C'est une procédure qui va très vite.

S'il n'y a pas eu de réaction au bout de 15 jours, la rupture est homologuée et donc est valide. L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure aux indemnités de licenciement qui sont de 1/5 de salaires en fonction de l'ancienneté, etc. (Cf ci-dessus).

Un salarié qui a fait une rupture négociée touche le chômage.

15/12/09

## **Droit de l'environnement**

C'est à la suite d'une série de catastrophes écologiques que les états ont réagi et on crée le droit portant sur les règles environnementales.

### **Caractères du droit de l'environnement**

#### **Droit des catastrophes écologiques**

Sanctions pénales et réparations des dommages. Quand on est face à un dommage concernant l'environnement, les règles actuelles ne peuvent pas être appliquées.

L'environnement ne peut pas se représenter tout seul donc des responsables (ou des entités) sont nommés.

Erika, Tchernobyl, AZF (installation classée pour la protection de l'environnement). Les parkings aussi à partir d'un certain nombre de places sont des installations classées pour la protection de l'environnement.

En droit, l'eau, l'air, la faune et la flore, la terre sont appelées des choses communes.

Au niveau Européen nous sommes intervenus sur l'eau, l'air, la faune et la flore mais pas sur le sol. Nous allons avoir une difficulté à gérer la ressource « sol » et sa propriété.

Nous devons gérer le partage des ressources, les problèmes à l'échelle planétaire (réchauffement climatique, la faim dans le monde, phénomène d'érosion, de salinisation).

Comment gérer les réfugiés qui risquent de se déplacer lorsque le niveau de l'eau va monter ?

La notion de développement durable a été créée pour atténuer la différence Nord Sud.

En 72, conférence de Stockholm, naissance du droit international portant sur l'environnement. En 70 première prise de conscience (retour à la terre, développement o, mouvement Hippie).

Le développement durable est porteur de notions de solidarité dans le système de marché dans lequel nous sommes (Copenhague = manifestations, etc.).

Charte de l'environnement (2005) qui a été intégrée dans notre droit à l'initiative de J. Chirac. La loi constitutionnelle relative à la charte a été promulguée le 01/03/05. Elle figure dans le préambule de la constitution française.

Le peuple français proclame son attachement à la déclaration des droits de l'homme de 1789 (droits d'inspiration libérale (propriété, etc.)). Le préambule de la constitution de 46 proclame des droits d'inspiration sociale. ([http://www.ecologie.gouv.fr/IMG/pdf/charte\\_environnement-2.pdf](http://www.ecologie.gouv.fr/IMG/pdf/charte_environnement-2.pdf)).

### Principe de prévention

Action de devancer, d'anticiper, afin de réduire les dommages. Les mesures préventives ne vont pas pouvoir empêcher totalement la réalisation des dommages.

Aucun état n'a le droit d'user de son territoire ou d'en permettre l'usage de manière que les fumées ou nuisances provoquent un préjudice sur le territoire d'un autre état (ex : frontière USA / Canada avec les usines frontalières). ==> Principe de droit frontalier

Aujourd'hui on a toute une série de conventions qui vont empêcher de gêner l'état voisin (convention de Bâle sur les transferts de déchets : 1989 : aucun état ne peut aller jeter ses déchets sur l'état voisin). Jusqu'en en 1986, toute l'Europe allait jeter ses déchets en Afrique. Ces déchets ne subissaient aucun traitement, l'Afrique était donc la poubelle de l'Europe. Les Africains condamnaient à la peine de mort les importateurs illicites de déchets tellement le problème était devenu important. Aujourd'hui, sauf l'affaire d'Abidjan, ce n'est plus possible.

On a mis ce principe en place au niveau communautaire (traité sur le fonctionnement de l'UE). Ce traité va reconnaître ce principe dans le cadre de la politique environnementale au niveau de l'UE.

En droit français, ce principe se trouve (L110-1 du code de l'environnement). « *Les actions de préservation s'inspirent du principe d'actions préventives. L'action prévention et de correction*

par priorité à la source des atteintes à l'environnement en utilisant les meilleures techniques disponibles à un coût économiquement raisonnable ». Cela signifie par exemple qu'il est plus simple de nettoyer les fumées des usines plutôt que de réparer les problèmes si on ne l'a pas lavé.

### Les applications du principe de prévention

- **Prévention passive** : celle qui consiste à agir par le biais d'informations ou d'avertissements (ex : baignade déconseillée pour cause de pollution).
- **Prévention offensive** : l'interdiction pure et simple. Tel produit est dangereux donc on l'interdit (amiante).
- **Prévention active** : celle qui se traduit par une intervention des autorités publiques pour contrôler la pollution, pour la fixer à un niveau acceptable. On fixe des seuils par entreprise mais on commence à voir le problème par milieu récepteur, c'est à dire que ce n'est pas pareil s'il y a 1 ou 10 usines. C'est là le problème car 1 entreprise qui rejète dans une rivière un certain seuil en dessous du seuil autorisé n'est pas un « pollueur » mais plusieurs entreprises qui le font au même endroit ne sont toujours pas des pollueurs. Pourtant la rivière est devenue très polluée.
- **L'incitation** : prime à la casse, etc.

### Principe de précaution

On ne sait pas s'il y a un risque (OGM par exemple).

**Code de l'environnement article L110-1** : « L'absence de certitudes compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommage grave et irréversible à l'environnement à un coût économiquement acceptable ».

**Charte de l'environnement article 5** : « Lorsque la réalisation d'un dommage bien qu'incertaine en l'état des connaissances scientifiques pourrait affecter de manière grave et irréversible l'environnement, les autorités publiques veillent par application du principe de précaution à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin d'éviter la réalisation du dommage ainsi qu'à la mise en oeuvre de procédures d'évaluation des risques encourus ».

Dans la charte de l'environnement, ceux qui doivent prendre les précautions, ce sont les autorités publiques. De plus, on ne parle pas du coût économiquement acceptable.

Le principe de précaution n'est pas du tout un principe de non-action, bien au contraire c'est un principe d'action, de recherche, pour dépasser les facteurs d'incertitude.

Au niveau international, la réception du principe de précaution est assez mauvaise. Les juridictions internationales ne sont pas favorables au principe de précaution. (Ex : lorsque les français ont repris leurs essais nucléaires, la NZ a évoqué le principe de précaution pour ordonner à la France de cesser ces essais. La NZ n'apportait pas la démonstration de la réalité du dommage donc on n'a pas pu ordonner à la France d'arrêter).

Les juges internationaux sont donc assez réticents pour l'application de sanctions relatives au principe de précaution.

En Europe, lorsqu'on ignore les effets d'un produit, on aurait plutôt tendance à ne pas la consommer. Contrairement aux Américains qui continuent à en consommer jusqu'à ce qu'on leur prouve que le produit n'est pas bon. En Europe nous sommes donc plus précautionneux.

La commission européenne a élaboré un texte le 2 février 2000, comment l'Europe interprète le principe de précaution ? Essentiellement le principe de précaution n'est pas un principe d'inaction, c'est un principe d'action et de réaction. Il repose sur 3 éléments :

- l'évaluation des risques
- la gestion du risque
- la communication sur le risque

**Réaction disproportionnée** : affaire des poulets en Belgique dont le taux de dioxine était important. Ils ont donc ordonné de retirer tous les poulets et les produits dérivés qui étaient sur le marché. Pour au final dire qu'il n'y a pas plus de dioxine dans un poulet que dans un autre aliment. On a donc perdu énormément d'argent en retirant tous les poulets du marché alors que ce n'était pas nécessaire.

Desfois il vaut mieux prendre le risque plutôt que de ne rien faire. (Ex : Volkswagen qui a du rappeler des voitures car problème).

La réponse doit être cohérente. Si on répond d'une certaine manière il faudra à l'avenir répondre de la même manière à la même situation.

Il faut maintenir les mesures aussi longtemps que nécessaire et pouvoir un moment les retirer. Soit on réexamine les mesures, soit on les supprime, soit on les maintient. Mais il faut absolument pouvoir les remettre en question. (Ex : la mise sur le marché des médicaments est toujours réversible).

La juridiction de l'UE est une cour qui s'appelle la cour de justice de l'UE. Elle va juger essentiellement de l'application du droit communautaire. Cette cour s'est prononcée sur ce

principe de précaution et elle est très réceptive. Notamment avec l'affaire de la vache folle (qui a débuté en 1996). C'est un principe fondamental qui est supérieur aux intérêts économiques.

L'Europe fait prévaloir les intérêts des personnes afin les intérêts économiques. Ceux qui prennent les décisions, ce sont les politiques.

Ce principe de précaution a été appliqué à de multiples occasions :

- des affaires concernant des jouets : au nom du principe de précaution on les a interdit parce qu'ils contenaient du plomb ou les plastiques de fabrication semblaient nocifs
- les insecticides : il y a avait un risque pour les abeilles car elles étaient décimées. On a donc interdit une certaine catégorie de produits contenant du « Gocho ».

En droit français, l'application du principe de précaution :

- l'affaire du sang contaminé
- en 1999, on a retiré tous les produits pour bébé du marché (petits pots). Ceux qui contenaient des origines bovines à cause de la vache folle
- la perche du Nil. Il y avait eu des écoulements de produits chimiques dans le lac Victoria. La question était faut-il détruire l'intégralité des stocks ? Parce que les poissons avaient été mélangés. Les stocks ont été détruits et les importateurs ont fait appel de cette décision mais ont perdu.

**Nous sommes en plein dans le principe de précaution en ce qui concerne les antennes de téléphonie mobile.** En février 2009, il y a eu un petit retournement de situation. Le juge avait dit stop avec cette histoire d'antenne. Mais le juge civil a pris parti contre le juge administratif (c'est très très rare) en disant que les antennes comportaient un risque et qu'au nom du principe de précaution, il va ordonner à l'opérateur d'enlever ses antennes.

Pour l'instant il n'y a pas de certitudes scientifiques en ce qui concerne les antennes téléphoniques.

**Le principe pollueur payeur** : principe relativement ancien, économique à la base. L'internationalisation des externalités. Cela consiste à prendre en compte un effet négatif d'une activité et à l'intégrer dans le coût d'un produit ou d'un service. (Ex : lorsqu'une usine rejette des gaz, son activité a un effet négatif sur l'environnement (on appelle cela une externalité, négative dans ce cas)).

**La responsabilité élargie des producteurs** : ordinateurs par exemple, les constructeurs doivent prendre en compte l'élimination de leur produit. On espère aussi qu'ils vont investir dans la recherche pour les produits de substitution (mettre des composants, des matières moins dangereuses, etc.). C'est un processus récent qui se met en place en ce moment. En fait, il

consiste à forcer les producteurs à prévoir l'élimination de leurs déchets (produits qu'ils vendent aux consommateurs).

Dans le principe de pollueur payeur, il faut maintenant trouver un payeur. S'agissant par exemple des déchets ménagers, à l'heure actuelle, on paye une taxe qui est calculée sur la surface foncière des immeubles occupés par les personnes.

### **Nouvelle perception du droit de l'homme à l'environnement**

Lorsqu'on parle de droits de l'homme, on se réfère au coeur de la démocratie. On se réfère à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle est la référence absolue en matière de droits de l'homme.

La cour européenne des droits de l'homme n'est faite que pour juger des problèmes relatifs aux droits de l'homme. Interdiction de tuer, le droit à la vie, interdiction à la torture.

*Par rapport à cela quel est le rôle du droit de l'environnement ?*

La protection de la vie privée à l'origine signifie que les gens doivent être tranquilles chez eux. Pas d'intrusion de la police dans le domicile des citoyens. Mais il peut y avoir d'autres intrusions. Lorsque des fumées nocives, des bruits pénètrent dans le domicile d'un individu et donc va perturber la vie privée de ce dernier. Il y a donc violation des droits de l'homme.

C'est de cette manière qu'un série d'états vont être condamnés pour ne pas avoir pris des mesures pour empêcher que des gens à leur domicile soient gênés par des fumées, etc. On considère maintenant que c'est une violation de leur vie privée.

Outre la protection de la vie privée, il y a une disposition qui est le droit à la vie. Mais peut-on relier le droit à la vie et les problèmes à l'environnement. Cela s'est fait une fois en Turquie dans une affaire où une décharge de déchets a explosé et a tué 39 personnes. Les autorités avaient laissé s'installer autour de la décharge des gens qui n'avaient pas les moyens d'être logés. Mais l'état n'avait pas mis des mesures en place pour éviter les explosions. La Turquie a été condamné pour violation de l'article sur le droit à la vie.

On a donc aujourd'hui une extension de cette convention des droits de l'homme. Dans des domaines où on ne l'attendait pas (l'environnement) mais on essaie de l'intégrer aussi dans des domaines sociaux. Par exemple l'état serait forcé de proposer à ses citoyens des prestations sociales.