

# Justice

- [Constitution](#)
- [Code du travail](#)

# Constitution

“

## **Préambule**

*Nous, les citoyens de la ville de Los Santos, animés par notre désir de prospérité, de justice et de bien-être pour tous les habitants, établissons cette Constitution pour guider notre gouvernance locale et promouvoir une communauté inclusive, innovante et durable.*

## **Article 1 : Structure du Gouvernement**

*Section 1 : Le Gouvernement de la ville de Los Santos sera constitué d'un Gouverneur / Vice-Gouverneur, eux seuls sont aptes à prendre les décisions nécessaires pour le bien des habitants de San Andreas.*

## **Article 2 : Pouvoirs et Responsabilités du Gouverneur**

*Section 1 : Le Gouverneur sera le chef exécutif de la ville et aura le pouvoir de mettre en œuvre les politiques.*

### **Article 3 : Pouvoirs et Responsabilités du Gouvernement**

*Section 1 : Le Gouvernement aura également le pouvoir de contrôler le budget de la ville, d'approuver les dépenses et les impôts, et de superviser les activités / événements de la ville*

### **Article 4 : Administration Gouvernementale**

*Section 1 : Le Gouvernement est responsable de toutes les entreprises et services publics de la ville ainsi que de la gestion des parcs et des loisirs.*

### **Article 5 : Participation Citoyenne**

*Section 1 : La participation citoyenne sera encouragée à tous les niveaux de gouvernement municipal, par le biais de*

*réunions publiques, de forums communautaires, de pétitions et d'autres moyens de consultation.*

## **Article 6 : Justice Sociale et Égalité**

*Section 1 : La ville de Los Santos s'engage à promouvoir la justice sociale, l'égalité des chances et la diversité, en luttant contre la discrimination, la pauvreté et les inégalités.*

*Section 2 : La ville de Los Santos protégera les droits civils, les droits des travailleurs et les droits des immigrants, et offrira un accès équitable aux services publics et aux opportunités économiques.*

## **Article 7 : Développement Durable**

*Section 1 : La ville de Los Santos s'engage à promouvoir le développement durable, la protection de l'environnement, et la lutte contre le changement climatique, en adoptant des politiques et des programmes visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, à préserver les ressources naturelles et à promouvoir les énergies renouvelables.*

## **Article 8 : Transparence et Responsabilité**

*Section 1 : La ville de Los Santos sera transparente dans ses opérations et ses décisions, en fournissant un accès public aux informations gouvernementales, en garantissant la divulgation des conflits d'intérêts et en rendant compte de manière régulière aux citoyens sur ses actions et ses résultats.*

## **Article 9 : Suprématie de la Constitution**

*Section 1 : La présente Constitution sera la loi suprême de la ville de Los Santos, et toutes les lois, ordonnances et politiques adoptées par les autorités devront être conformes à ses dispositions.*

# Code du travail

## Code du travail

### Article 1 - Contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoire entre l'entreprise et chaque employé. Celui-ci sera sous forme de visite médicale effectué par l'employé auprès de l'hôpital Central de Los Santos.

Celle-ci est valable un an.

### Article 1.Bis - Type de contrat

Il existe trois types de contrat :

- Contrat d'apprentissage : Maximum un mois, non renouvelable.
- Contrat à durée déterminée : Maximum deux mois, renouvelable 1 fois.
- Contrat à durée indéterminée.

## **Article 2 - Déclaration des comptes et paiement des impôts**

A chaque changement de PDG un état des comptes doit être communiqué au gouvernement.

Le PDG de chaque entreprise doit payer ses impôts.

## **Article 2.Bis - Barème d'impôts des entreprises.**

Le barème d'imposition sur les entreprises est le suivant :

- De 0\$ à 200.000\$ est à 0%.
- De 200.001\$ à 400.000\$ est à 6%.
- De 400.001\$ à 600.000\$ est à 10%.
- De 600.001\$ à 800.000\$ est à 15%.
- De 800.001\$ à 1.000.000\$ est à 20%.
- De 1.000.001\$ à 1.000.000.000\$ est à 25%.

## **Article 3 - Service public**

Le service public ( Police, EMS, Brink's, Gouvernement, Avocat ) ne recrutera uniquement du personnel possédant un casier judiciaire vierge, toute condamnation pour une infraction délictuelle ou d'un crime implique un renvoi immédiat sans indemnité.

## **Article 4 - Gérance des entreprises**

Les entreprises sont propriétés du gouvernement de San Andreas avec un système de gérance mis en place, le gérant peut-être :

- Nommé par le gouvernement suite à candidature sur appel de reprise.

Tout gérant perd son poste pour une ou l'autre des raisons suivantes :

- Décès.
- Absence de plus de dix jours non prévue.
- Choix personnel du PDG.
- Choix du gouvernement justifié.
- Non respect du Code du Travail.
- Condamnation du PDG pour un crime

Si vous n'avez pas effectué votre déclaration d'impôt en temps et en heure vous risquez une visite surprise de l'Internal Revenue Service et d'une majoration minimum de 35% des impôts à déclarer.

Si vous n'êtes pas disponible lors du ramassage des impôts à l'heure que vous avez indiqué lors de votre déclaration d'impôt vous risquez une majoration de 35% des impôts déclarés.

Si vous ne vous rendez disponible et que vous ne trouvez pas d'arrangement pour déposer vos impôts auprès du Gouvernement dans les 7 jours, le gouvernement pourra retirer l'entreprise que vous gérez.

### **Article 5 - Apprentissage et stage**

Les entreprises et les services publics peuvent initier des contrats d'apprentissage ou de stage, avec un cadrage précis, un tuteur défini et pour une période n'excédant pas 1 mois.

### **Article 6 - Période d'essai**

L'une ou l'autre des parties peut à tout moment rompre sans justification le contrat durant la période d'essai définie par les parties.

### **Article 7 - Règlement intérieur et le droit disciplinaire**

Chaque entreprise ou service public doit posséder un règlement intérieur décrivant les règles et les politiques internes de l'entreprise, y compris les procédures disciplinaires dont la version applicable doit être validée par un avocat.

## **Article 8 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat à durée indéterminée peut-être rompu sur décision du PDG pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- Condamnation de l'employé pour un crime.
- Non-respect du règlement intérieur.
- Réduction de personnel pour raison économique.
- Absence de prise de service / travail pendant plus de 2 semaines non prévenues.
- Absence de prise de service / travail pendant plus de 3 semaines, même prévenu.
- Absence de visite médicale pendant une période de 2 semaines.

## **Article 9 - Solde de tout compte**

À la fin de l'emploi, les employeurs doivent fournir un solde de tout compte détaillant les salaires, les primes et les avantages restants dus aux employés. Ces rémunérations et indemnités sont celles prévues au règlement intérieur.

Il appartient à l'employeur d'en dresser l'inventaire, dans les 7 jours qui suivent la rupture de contrat et de le remettre à l'employé.

L'employé à 14 jours à date de réception de l'inventaire pour récupérer son solde de tout compte.

Passé ce délai, l'employeur n'est plus tenu de restituer le solde à son ancien employé.

Le solde de tout compte est dû indépendamment de la nature ou des motifs de la rupture du contrat de travail. Il est ainsi établi en cas de licenciement, de démission, de rupture conventionnelle, de fin de période d'essai.

### **Article 10 - Salaire, frais et avantages divers**

Le salaire et les avantages doivent être définis dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Les frais au nom de l'entreprise doivent être remboursés intégralement à l'employé.

### **Article 11 - Droit à l'égalité des chances**

Les employeurs ne peuvent pas discriminer les employés en raison de leur ethnie, couleur, religion, sexe, origine, nationalité, âge, handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Les employés doivent avoir un accès égal aux opportunités d'emploi et à la promotion professionnelle.

## **Article 12 - Discrimination au travail**

Les employeurs ne peuvent pas harceler, intimider ou discriminer les employés sur la base de leur ethnie, couleur, religion, sexe, origine nationale, âge, handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Les employés ont le droit de signaler toute forme de discrimination ou de harcèlement sans craindre des représailles.

## **Article 13 - Santé et sécurité au travail**

Les employeurs doivent garantir un environnement de travail sûr et sain pour leurs employés. Cela implique de fournir des équipements de protection individuelle, des formations en sécurité, des procédures d'urgence et des programmes de santé et de bien-être.

## **Article 14 - Droits syndicaux**

Les employés ont le droit de s'organiser en syndicats, de négocier collectivement avec les employeurs et de faire grève. Les employeurs ne peuvent pas pénaliser les employés pour avoir exercé leur droit à la liberté d'association.

## **Article 15 - Droit de grève**

Les employés ont le droit de faire grève pour exprimer des revendications collectives. Les employeurs ne peuvent pas pénaliser les employés pour avoir fait grève.

Les employés, selon leur domaine de profession, devront remplir quelques conditions légales ci-dessous défini :

### **Service public :**

- Un préavis de grève doit être déposé 48 heures avant le début de la grève et l'ensemble des grévistes devront signaler à leur direction qu'ils exerceront leur droit de grève.
- Il faudra au minimum deux employés de la même entreprise s'exprimant gréviste pour pouvoir exercer ce droit, sauf s'il y a un appel fédéral d'un syndicat de travailleurs.

### **Entreprise sous gérance :**

- Quiconque pourra faire grève, sans en informer à l'avance son employeur.

Cependant le ou les employés se déclarant gréviste devront dans un délai maximum de 24 heures après le début de l'exercice du droit de grève transmettre par mail à son employeur les raisons de cette dite grève.

### **Article 16 - Formation en sécurité**

Les employeurs doivent fournir une formation en sécurité adéquate à tous les employés afin de réduire les risques d'accidents ou de blessures sur le lieu de travail. Cette formation doit être régulièrement mise à jour et adaptée aux risques spécifiques du lieu de travail.

### **Article 17 - Contrat commercial**

Si une entreprise souhaite acheter ou vendre de manière régulière à une autre entreprise, un contrat commercial doit être rédigé par l'avocat de l'entreprise mentionnant :

- Noms des entreprises participantes et leur numéro de SIRET.
- Description détaillée des produits ou services concernés, y compris les quantités et les modalités de livraison.
- Détail des éventuelles réductions ou conditions commerciales spécifiques.
- Montant total de la commande.
- Durée du contrat.

- Clause spécifiant les conditions de résiliation anticipée du contrat par l'une ou l'autre des parties.
- Le contrat doit être signé par les PDG ou les co-PDG des deux entreprises ainsi que par l'avocat qui a rédigé le contrat.

En cas de non paiement ou de retard de paiement de plus de 3 jours après l'exécution des obligations contractuelles de la part de l'entreprise lésée, alors celle-ci pourra, après avoir entamé une action en justice contre l'autre partie, demander un dédommagement financier.

### **Article 18 - Équipement**

La possession d'une arme ou d'un équipement géré par l'État en dehors de son lieu d'exercice et de son service, est strictement interdite. Ceux-ci doivent être déposés en sécurité.

### **Article 19 - Respect de l'hygiène**

Toutes les entreprises de type commerce de bouche doivent respecter les règles d'hygiène strictes en la matière, comme le port de gants en nitrile.

## **Article 20 - Obligation de présentation d'une comptabilité**

Toutes les entreprises devront être en capacité de fournir, à l'Internal Revenue Service en présence physique, une comptabilité à jour et en règle. Ainsi que les documents suivants :

- Le capital.
- Le numéro de SIRET.
- La comptabilité générale.
- La liste des employés.
- Le règlement intérieur.
- Les véhicules d'entreprise.
- L'inventaire de l'entreprise.
- Les contrats de travail ( visite médicale ).
- Les accords commerciaux entre entreprises.

Cette liste de documents n'est pas exhaustive, cependant les entreprises ne seront pas obligées de fournir d'autres documents.