



L'Essentiel du social - Mai 2007

FORMATION AU POSTE DE TRAVAIL DES SALARIES INTERIMAIRES ET DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Selon l'article L 231-3-1 du code du travail, « tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L 124-2 et L124-2-1 »...

Ainsi tous les salariés y compris les intérimaires et les contrats de travail à durée déterminée doivent bénéficier d'une formation pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Au surplus compte tenu de la durée moyenne d'une mission d'intérim (environ 2 semaines), la plupart des intérimaires changent fréquemment d'entreprises et rencontrent donc des situations de travail différentes.

Certains postes sont même (sauf dérogation) purement et simplement interdits aux salariés intérimaires ou sous contrat à durée déterminée, ces postes sont ceux définis à l'article L124-2-3 et L 122-3.

Il y a donc nécessité, pour certains postes figurant sur une liste définie par le chef d'entreprise, après avis du CHSCT, et tenue à disposition de l'inspecteur du travail, de dispenser à l'intérimaire ou au salarié sous contrat à durée déterminée une formation renforcée à la sécurité.

Deux catégories de postes de travail doivent y figurer :

- les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (travaux de maintenance, travaux sur machine dangereuse...) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques...);
- les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (chauffeurs routiers et FIMO ou FCOS...);

De plus devraient y figurer les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ; ou d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés.

Cette formation renforcée à la sécurité s'entend d'une part comme la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités sont soumis pour avis au CHSCT et au médecin du travail et d'autre part comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du travailleur.

Cette formation contient donc des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où l'intérimaire ou le salarié sous contrat à durée déterminée est appelé à circuler, sur les risques à long terme des produits utilisés...etc

Un document a été élaboré par les représentants des branches professionnelles et adopté par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAM le 20 mars 2007.

Il préconise différentes recommandations aux entreprises utilisatrices, telles que :

- prévoir et anticiper au mieux le recours au travail temporaire ;
- préciser les caractéristiques, risques, moyens de prévention associés aux postes de travail à pourvoir ;
- mettre à disposition les consignes générales de sécurité ;
- suivre l'accidentabilité des intérimaires de manière identique au suivi des salariés qu'elles emploient directement ;
- réserver un temps de formation en santé et sécurité approprié ;
- assurer la formation renforcée en cas d'affectation sur un poste à risque ;
- s'assurer avant l'affectation au poste nécessitant une formation obligatoire qu'il l'a bien reçu ;
- accorder une attention particulière aux intérimaires lors du démarrage de la mission.

JOURNEE DE SOLIDARITE : PRINCIPE ET DEROGATIONS

La loi du 30 juin 2004 en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a institué une journée de solidarité : cette journée est une journée de travail supplémentaire de 7 heures due par tous les salariés. Elle est fixée le lundi de pentecôte.

Toutefois, les salariés ne souhaitant pas travailler, ce jour là, peuvent demander soit un jour de congé payé soit un jour de RTT, le cas échéant.

Pour les entreprises qui travaillent déjà le lundi de pentecôte ou pour celles ne travaillant jamais le lundi, l'employeur fixe unilatéralement cette journée.

Par accord de branche (il n'y en a pas dans la métallurgie) ou par accord d'entreprise, l'employeur peut fixer la journée de solidarité un autre jour que le lundi de pentecôte (autre jour férié, jour de RTT collectif ou autre jour habituellement non travaillé).

Une circulaire DRT du 22 novembre 2005 précise même que cette journée fixée unilatéralement ou par accord pourra être effectuée en plusieurs fractions.

JURISPRUDENCE SOCIALE

Il résulte de l'article L 122-14 du code du travail que la convocation à l'entretien préalable doit contenir l'indication non équivoque qu'un licenciement est envisagé.

Ainsi la lettre de convocation ne peut se borner à indiquer au salarié qu'il est convoqué à un entretien sans mentionner clairement qu'un licenciement est envisagé.

Est alors justifié l'arrêt qui, pour décider que la procédure de licenciement engagée à l'encontre d'un salarié était irrégulière, a fait ressortir que l'intéressé n'avait pas été informé par écrit d'une procédure de licenciement à son encontre (CCass. 16 janvier 2007).

Le retrait du permis de conduire engagé en qualité d'agent d'un service commercial, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement car il est ainsi empêché d'exercer ses fonctions pendant une durée de 6 mois, durée de la suspension de son permis de conduire (24 janvier 2007).