

C.G.T. - Transports - Alpes du Nord

JOURNAL du SYNDICAT GENERAL des TRANSPORTS des REMONTEES MECANIQUES et SERVICES des PISTES des ALPES du NORD - C.G.T. -

SOMMAIRE

- P 1 - Édito et sommaire
 - P 2 - Bulletin d'adhésion - Précarité.
 - P 3 - Accidents dans les RMéca
 - P 4 à 5 - Inaptitude à la conduite
 - P 5 à 7 - D.I.F.
 - P 8 à 11 - différentes durées du travail à respecter.
 - P 12 - Accidents dans les RMéca (suite).
- En supplément, le 4 pages C.G.T. pour une bonne réforme des retraites.

**Édition financée par votre abonnement.
Et n'oubliez pas de régler vos cotisations**

Bulletin mensuel n°92 juillet-août 2013

Directeur de la publication :
Antoine FATIGA

Numéro de Commission Paritaire des
Publications et Agences de Presse :
0715 S 07424
Numéro I.S.S.N. : 1774-4644
Imprimé par nos soins
Prix : 1€

MOBILISONS-NOUS
MARDI 10 SEPTEMBRE

POUR
NOTRE SALAIRE
NOTRE EMPLOI
NOTRE RETRAITE
NOS CONDITIONS
DE TRAVAIL



Mobilisons nous le 10 septembre.

Inquiétudes, amertume et colère ne cessent de grandir parmi nous... salariés, jeunes, privés d'emploi, retraités.

Les salaires, les minima sociaux et les pensions stagnent ou régressent. Le chômage continue sa hausse insupportable. Nos conditions de travail se dégradent. La jeunesse galère de petits boulots en sales boulots. La perspective d'une retraite bien méritée et d'une reconnaissance de la pénibilité au travail s'éloignent... Nous vivons de plus

en plus mal l'aggravation des inégalités, l'intensification de la précarité et de la misère.

Pendant que le gouvernement abdique chaque jour davantage face aux marchés financiers, le patronat en réclame toujours plus... De nouveau, c'est à nos retraites qu'il veut s'en prendre aujourd'hui pour réduire le coût du travail, faire éclater notre système de sécurité sociale fondé sur la répartition des richesses créées par le travail.

Chaque jour confirme l'urgence de notre intervention ensemble et de plus en plus nombreux pour que ça change vraiment et durablement.

C'est pourquoi, la CGT vous propose de décider très nombreux, d'une première journée d'action unitaire, de grève et de manifestations le 10 septembre 2013.

Pour voir la carte des mobilisations et manifestations, rendez vous sur le site de la CGT.

Votre adresse nous intéresse :

Chaque mois, vous recevez ce journal à domicile à votre adresse personnelle.

Rien de plus « pénible » que d'avoir **des retours de courriers avec la mention « NPAI » ou « boîte non identifiable » de la poste.** Alors, indiquez nous, à l'adresse du syndicat ci-dessous, tout changement d'adresse domiciliaire.

SYNDICAT GENERAL des TRANSPORTS des REMONTEES MECANIQUES et SERVICES des PISTES des
ALPES du NORD - C.G.T. - 371 Chemin de la Rotonde - 73000 CHAMBERY
tél. : 04 79 60 91 70 - Fax : 04 79 60 91 63

PRÉCARITÉ : Augmentation marquante du nombre de sans-domicile

Selon une enquête publiée début juillet par l'Insee et réalisée au début de l'année 2012, le nombre de sans-domicile a augmenté de 50% en France en dix ans. L'Insee a recensé 103 000 adultes ayant utilisé au moins une fois les services d'hébergement ou de restauration d'urgence dans les communes de plus de 20 000 habitants. En y ajoutant les enfants, les sans-domiciles des communes rurales (8 000) et les demandeurs d'asile en centre d'accueil, le nombre de sans-domicile s'élèverait à 141500.

Et encore, ce chiffre ne décrit pas toute la réalité : la notion de « sans-domicile » est, pour l'Insee, assez restrictive, puisqu'elle ne désigne qu'une personne « ayant passé la nuit précédant l'enquête dans un lieu non prévu pour l'habitation, ou dans un service d'hébergement » tel qu'un hôtel payé par une association, un dortoir, etc. Les personnes ayant passé la nuit précédente dans un foyer, un squat, ou ayant été hébergées par un tiers, ne sont donc pas prises en compte.

La population des sans-domiciles a connu de nombreuses évolutions depuis 2001, détaille l'Insee. 53% d'entre eux sont aujourd'hui étrangers (38% en 2001). Deux sur cinq sont des femmes, et un quart sont des jeunes de 18 à 29 ans.

Indice particulièrement inquiétant : un quart des sans-domiciles ont un travail régulier. Ils constituent une partie de ce que l'on appelle les « travailleurs pauvres » - expression venue, avec la crise, des États-Unis où ces « working poors », qui ne peuvent pas payer un loyer bien qu'ils travaillent, se comptent aujourd'hui par millions.

L'Insee révèle également que la moitié des sans-abri qu'elle a interrogés durant son enquête refuse de se rendre dans des centres d'hébergement, pour des questions d'insécurité et de manque d'hygiène ; et que 39% des sans-domiciles interrogés lui ont déclaré n'avoir jamais eu un logement en propre.

Bulletin d'adhésion à remplir et à nous renvoyer complété avec les précisions suivantes : pour les cheminots mettre seulement la qualification et la position, pour les remontées mécaniques la cotisation forfaitaire est de 12 euros par mois de présence dans l'entreprise, pour les autres mettre le montant du salaire mensuel. Rappel : le prix du journal est en plus de la cotisation



Syndicat C.G.T. des Transports, des Remontées Mécaniques et Services des Pistes des Alpes du Nord
 371 Chemin de la Rotonde – 73000 CHAMBERY

Bulletin d'adhésion

NOM - Prénom :
 Adresse Personnelle :

 Tél. Mobile : Tél. Domicile :
 Adresse mail :
 Lieu de travail et entreprise Tél. Travail

Qualification/position ou catégorie d'emploi :

Montant du salaire mensuel net

Joindre un R.I.B. pour le prélèvement automatique à compter du deuxième mois de cotisations dont le montant sera égal à environ 1% du salaire mensuel net

Cette fiche est à remplir et à nous renvoyer très rapidement à l'adresse ci-dessus accompagnée du règlement de 12 euros correspondant à la première cotisation forfaitaire

Rappel : A la suite des accidents de télésièges déplorés lors de la dernière saison de ski, deux réunions spécifiques ont eu lieu avant la communication faite par le ministre (voir dernier journal). Les deux fois par la voix de Dominique, de Patrick ou Antoine, la CGT a rappelé que depuis de nombreuses années la tendance est à la réduction des effectifs au départ des appareils. Que même si les salariés des remontées mécaniques sont bons, ils ne sont pas des surhommes. En effet, dans le même temps, il faut surveiller et intervenir pour l'embarquement, surveiller les skieurs qui sont sur la ligne, surveiller et intervenir sur ceux qui sont dans la file d'attente et dans les systèmes de contrôles.. Et le reste...



Pour compléter votre info, ci-dessous et la suite en page 12, l'article de Patrick Sourd faisant le compte-rendu de la réunion tenue le 12 juin 2013 sur ce sujet à Grenoble.

Journée d'études et de réflexions sur les télésièges

Organisée à l'initiative du STRMTG, à la suite notamment de la malheureuse série d'accidents survenus l'hiver dernier, cette journée a rassemblé tout le monde, constructeurs, exploitants de remontées mécaniques de France, de Suisse, d'Italie. Il y avait les organismes de contrôle, la DIRECCTE, le BEA, l'Ecole du Ski Français. Il y avait DSF en nombre, et aussi FO et la CGT. Tout le monde, je vous dis. On se serait cru au SAM. Une journée très bien organisée et très riche d'enseignements.

Il s'agissait de tâcher d'analyser et de comprendre le pourquoi de tous ces accidents, pourquoi les télésièges sont plus dangereux que les autres appareils, téléskis compris. Trouver des solutions, ou au moins des pistes possibles d'amélioration. Il n'était pas inutile non plus de remettre les choses en perspective, et de se souvenir que si tragiques que soient tous ces accidents, les chiffres montrent que les remontées mécaniques demeurent statistiquement un moyen de transport parmi les plus sûrs au monde.

Où l'on apprend que la France compte 3685 remontées mécaniques, dont un tiers de téléportés et deux tiers de téléskis. Que la moitié de ces téléportés

sont des télésièges à pinces fixes, le quart des télésièges à pinces débrayables. Où l'on apprend aussi, sans grande surprise, que les appareils les plus accidentogènes sont les pinces fixes, suivis des TSD et des téléskis. Qu'il faut déplorer 27 accidents graves l'hiver dernier pour 800 millions de passages, et 147, dont 88 concernant des enfants, sur la période 2004 - 2013. Que ces accidents surviennent dans leur immense majorité au départ ou à l'arrivée, et que les chutes de grande hauteur qui surviennent en ligne sont rarissimes, mais malheureusement beaucoup plus médiatisées.

Nous apprenons aussi, c'est amusant, que le public ignore le plus souvent ce que signifie les mots "pinces fixes" et "TSD". Pour le touriste moyen, il y a "les télésièges qui font mal aux guibolles", et "ceux qui arrivent doucement". Moins amusant, on réalise que la notion de danger n'est simplement pas présente à l'esprit de nos clients, qui se vivent plus comme clients que comme usagers. Autrement dit, ils s'embarquent sur un télésiège comme ils s'embarquent sur la chenille à la fête foraine, allez roulez jeunesse ! Bizarrement, il semble que les plus lucides quant aux risques soient les enfants. (C'est bien pour ça qu'on les fait embarquer avec

des grands, les adultes ont besoin d'être surveillés de près.)

Tout ça se comprend un peu : c'est les vacances, on oublie tout et surtout la prudence. De plus, il faut réaliser qu'il n'y a guère de formation à l'utilisation des télésièges, c'est une chose qui s'apprend avec les copains, voire en regardant comment font ceux qui sont avant vous dans la file d'attente. Ennuyeux pour une activité qui demande une participation active de l'utilisateur, donc un minimum de compétence.

Il faut savoir cependant que les données qui ont servi de base à cette étude sont incomplètes, car les déclarations d'accidents sont mal renseignées, quand elles ne sont pas simplement oubliées. Il faudra continuer à compiler les données pour affiner l'étude, il serait bon de tenter d'harmoniser les déclarations d'accidents qui peuvent être parfois un peu exotiques.

Nous notons avec intérêt que les consultants qui ont réalisé les études et les observations sur le terrain ont trouvé qu'il est impossible pour une personne seule de suivre du regard tous les clients du portillon d'embarquement à la mise en place du garde-corps. Bien sûr, vos représentants ont saisi la première occasion pour poser la question des personnels : à peu

(Suite page 12)

L'inaptitude à la conduite dans le transport routier

Toute décision d'une commission médicale départementale de retrait définitif ou de suspension du permis de conduire doit être notifiée à l'employeur par le conducteur.

Le défaut d'information de l'employeur constitue une faute lourde et pourra entraîner un recours à l'encontre du conducteur.

- En cas d'incapacité définitive à la conduite entraînant le retrait du permis de conduire de la catégorie attachée à son emploi pour inaptitude physique constatée par une commission médicale départementale ou la médecine du travail, à l'exclusion d'une inaptitude ayant pour origine :

- toute maladie résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (intoxication, pour éthyliisme notamment, mutilation) ;
- toute blessure ou lésion provenant de la pratique de sports dangereux,

Tout conducteur justifiant d'au moins 3 ans d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise bénéficiaire, s'il ne peut prétendre à l'application des dispositions du protocole d'accord du 24 septembre 1980 visé au paragraphe B du présent article, et jusqu'à l'âge auquel il peut se prévaloir des dispositions d'un régime social (garantie de ressources du régime d'assurances chômage ou retraite), des dispositions suivantes :

1. L'employeur doit s'efforcer de reclasser le conducteur parmi le personnel de l'entre-

prise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession.

Toute proposition de reclassement dans un nouvel emploi de l'entreprise, compatible avec l'aptitude physique de l'intéressé, doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi nécessite la participation à un stage de formation (adaptation ou reconversion) le conducteur ne peut s'y refuser ; les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise.

2. Au cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer un nouvel emploi, ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé qui ne comporterait pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, celui-ci doit verser au conducteur, à l'occasion de la cessation du contrat de travail, une indemnité fixée dans les conditions suivantes.

Cette indemnité, calculée sur la base de la moyenne des 3 dernières rémunérations mensuelles effectives complètes au sens de l'article 12 de la convention collective du TR, et compte tenu de la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise, est égale à :

⇒ entre 3 ans et moins de 5 ans : 2 mois ;
⇒ entre 5 ans et moins de 10 ans : 3 mois ;
⇒ entre 10 ans et moins de 15 ans : 4 mois ;
⇒ entre 15 ans et moins de 20 ans : 5 mois ;
⇒ au-delà de 20 ans : 6 mois.

L'indemnisation de l'Institution de Prévoyance d'Inaptitude à la Conduite (IPRIAC) et ses conditions

Les membres participants à ce régime sont les salariés des entreprises adhérentes qui :

- occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite définis par chaque convention collective,
- sont affectés à la conduite de véhicule nécessitant la possession des permis C , EC , D , ED .

NB : pour les conducteurs de transport scolaire, le temps de conduite annuel est ramené à 400 heures.

Le taux de cotisation est fixé à 0.25% de la rémunération brute dont 60% à la charge de l'employeur et 40% à celle du salarié.

Les membres bénéficiaires du régime sont les membres participants reconnus, dans un premier temps, inaptes **DEFINITIVEMENT** à la conduite, pour raisons médicales soit par la médecine du travail, soit par la commission préfectorale des permis de conduite, puis, dans un second temps par la commission médicale du régime.

Les conducteurs justifiant d'une ancienneté minimale, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission du régime de :

⇒ 5 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus
⇒ 16 ans s'ils sont âgés de 49 à 50 ans
⇒ 17 ans s'ils sont âgés de

(Suite page 5)

<p>(Suite de la page 4) 48 à 49 ans ⇒ 18 ans s'ils sont âgés de 47 à 48 ans ⇒ 19 ans s'ils sont âgés de 46 à 47 ans peuvent prétendre à une indemnisation.</p> <p>La demande de prestation doit être formulée dans un délai de 5 ans après la date d'inaptitude reconnue par la médecine du travail ou la commission préfectorale. Le montant de la prestation est égale au maximum à 35% de la rémunération brute totale perçue au cours des 12 derniers mois qui précèdent la date de reconnaissance de l'inaptitude par la commission</p>	<p>médicale ou la commission d'appel (pour toute inaptitude postérieure ou égale au 1er février 2005).</p> <p>Le cumul de la prestation IPRIAC et des autres ressources (à l'exception des assurances volontaires individuelles, des pensions militaires, des rentes accident de travail sans relation avec l'inaptitude et des salaires perçus dans une autre entreprise) ne doit pas dépasser 77% de l'ancien salaire brut. La prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire (rente non réversible), jusqu'à la date de départ à la retraite à taux plein ou jusqu'à une reprise d'activité en</p>	<p>qualité de conducteur de véhicule nécessitant la possession des permis C, EC, D, ED.</p> <p>Elle est soumise à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et à l'impôt.</p> <p>PARTICULARITE : Si une entreprise reclasse son salarié, reconnu inapte définitivement à la conduite, et si le salaire de reclassement est supérieur ou égal à 90% de l'ancien salaire, la prestation est reversée à l'entreprise. Pour de plus amples renseignements, Jean-Christophe : 06.17.96.57.63.</p>
--	---	--

D.I.F : Droit Individuel à la Formation

<p>Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié en CDI de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.</p> <p>L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.</p> <p>La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à</p>	<p>son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.</p> <p>Peuvent bénéficier du DIF : Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. Les salariés en contrat à durée déterminée sous condition. Sont en revanche exclus du DIF, les apprentis ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou</p>	<p>pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.</p> <p>Les salariés en contrat à durée indéterminée qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> pour les salariés à temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ; pour les salariés à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans. <p>Un salarié à temps plein qui n'a pas utilisé ses droits pen-</p> <p style="text-align: right;">(Suite page 6)</p>
--	---	--

(Suite de la page 5)

dant 6 ans et qui a donc atteint le plafond de 120 heures ne peut plus, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, acquérir de droits à formation au titre du DIF.

Toute action de formation effectuée dans le cadre du DIF vient s'imputer sur le capital acquis. Ainsi le salarié qui avait atteint le plafond de 120 heures tombe à 80 s'il entreprend une formation de 40 heures. Il peut ensuite de nouveau acquérir des droits dans la limite de 120 heures.

L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La demande du salarié

La loi ne précise pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...). Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. D'ailleurs, des accords collectifs peuvent prévoir des délais pour présenter cette demande.

La réponse de l'employeur

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre

au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement (il existe toutefois des dispositions particulières en cas de rupture du contrat de travail, voir ci-après). Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Le choix de la formation

Des actions de formation priori-

taires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Le choix de l'action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF doit être arrêté par accord écrit du salarié et de son employeur.

Comment se déroule la formation ?

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir que l'action de formation aura lieu en partie sur le temps de travail.

Pour les heures de formation effectuées en dehors de son temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Des modalités particulières de calcul sont prévues pour les salariés dont

(Suite page 7)

(Suite de la page 6)

la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

Pendant la durée de sa formation (pendant ou hors temps de travail), le salarié bénéficie de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation, ainsi que l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Que deviennent les droits acquis lors de la rupture du contrat de travail (« portabilité » du DIF) ?

Les dispositions applicables ont été modifiées, en dernier lieu, par la loi du 24 novembre 2009 citée en référence.

Dans un souci de bonne information des salariés, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle. Par ailleurs, le certificat de travail remis au salarié à l'occa-

sion de la rupture de son contrat de travail doit désormais comporter certaines mentions relatives aux droits à DIF acquis par le salarié.

Utilisation du DIF pendant le préavis.

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée ci-dessus est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif de portabilité du DIF posent problème en cas de licenciement pour faute grave : cette dernière entraînant la privation du préavis, le salarié se trouverait donc dans l'impossibilité de faire connaître sa demande dans les conditions mentionnées ci-dessus, alors même qu'il peut bénéficier du DIF. Pour éviter cette situation préjudiciable au salarié, une réponse ministérielle (JOAN du 1er février 2011) préconise de « faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle

du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave ».

Selon une réponse ministérielle publiée au JOAN du 1er mars 2011, « les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Lorsque le salarié qui remplit les conditions requises n'a pas utilisé son droit individuel à la formation au sein de l'entreprise, il peut bénéficier de la portabilité de son droit lorsqu'il est demandeur d'emploi ou auprès d'un nouvel employeur. À cet effet, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié dans l'entreprise et non utilisés. Il convient de considérer que l'employeur est redevable des droits des salariés au titre du droit individuel à la formation au regard de l'ancienneté acquise dans l'entreprise et non chez un autre employeur. Il lui appartient d'inscrire ces droits dans le certificat de travail mais il ne peut en revanche inscrire des droits qui résulteraient de l'ancienneté acquise par le salarié chez un autre employeur ».

Pour le reste, le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération...

Article proposé par Jean-Christophe Debiais.

Éclairage : Les différentes durées du travail à respecter

Les questions de durée du travail font régulièrement l'objet de contentieux en raison du caractère strict et complexe de cette réglementation.

Revenons plus en détail sur les différentes règles qui doivent être respectées.

Avant tout, il convient de rappeler que la réglementation relative à la durée du travail s'applique à tous les salariés appartenant à des entreprises de droit privé ou à des établissements publics industriels et commerciaux (la RATP ou la SNCF par exemple), excepté aux cadres dirigeants. Les cadres dirigeants sont ceux à qui sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise. Pour ces salariés, aucune des dispositions évoquées ci-après ne trouve à s'appliquer.

La réglementation relative à la durée du travail est très encadrée et joue à plusieurs niveaux : au niveau journalier et hebdomadaire, sachant que des dispositions spécifiques valent pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours. Nous reviendrons sur ces différentes durées du travail à respecter.

LA DURÉE JOURNALIÈRE DE TRAVAIL À RESPECTER

Tout d'abord, l'appréciation du cadre journalier correspond à la journée civile, c'est-à-dire entre 0 heure et 24 heures. A l'intérieur de cette journée civile, il convient à la fois de ne pas dépasser une certaine durée de travail effectif mais également au bout d'une certaine durée de travail effectif de respecter une pause, le tout ne devant pas dépasser une certaine amplitude afin d'attribuer au salarié un temps minimal de repos quotidien.

La durée maximale journalière

En principe, le temps de travail effectif d'un salarié ne peut pas excéder 10 heures par jour. Pour rappel, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il se distingue donc du temps de présence du salarié sur son lieu de travail. Ainsi, par exemple, lorsqu'un salarié prend son repas sur son lieu de travail, il ne s'agit pas de temps de travail effectif.

Pour certains salariés ou certains secteurs, cette durée maximale peut être abaissée. Cela est notamment le cas pour les entreprises dites à service continu qui doivent fonctionner jour et nuit et tous les jours de la semaine. Dans ce cas, la durée journalière de travail ne doit pas excéder 8 heures. De la même manière, la durée maximale de travail est de 8 heures par jour pour les apprentis, les jeunes de moins de 18 ans et les travail-

leurs de nuit et de 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

À l'inverse, la durée maximale journalière de travail peut être augmentée soit par voie d'accord collectif, soit en cas de surcroît temporaire d'activité. La dérogation conventionnelle peut se faire par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement, sachant que dans ce cas, la durée quotidienne de travail effectif ne saurait dépasser 12 heures.

En cas de surcroît temporaire d'activité, par exemple pour des travaux saisonniers, il est possible de demander à l'inspecteur du travail une dérogation, laquelle devra être accompagnée de justificatifs et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail a alors un délai de quinze jours pour se prononcer.

En cas de litige, la Cour de cassation a récemment jugé qu'il appartient à l'employeur de prouver que les durées maximales du travail ont été respectées (Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-28.811). Pour ce faire, il est primordial qu'il existe un mode de décompte de la durée du travail. Le fait de ne pas respecter la durée quotidienne maximale du travail constitue une contravention de 4^e classe, soit une amende de 3 750 euros pour une personne morale, sachant que celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non respect. Par ailleurs, le salarié victime

(Suite page 9)

(Suite de la page 8)

de ce non respect peut solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes, en plus du paiement des heures effectuées au-delà de la limite journalière.

La pause journalière

Au cours d'une journée de travail, tout salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins vingt minutes au bout de six heures de travail effectif. Les six heures de travail effectif ne doivent pas nécessairement être continues, si bien que cette pause peut être donnée avant que le salarié n'ait atteint ces six heures. En pratique, elle correspond souvent à la pause du déjeuner. La Cour de cassation a récemment jugé que les 20 minutes de pause ne peuvent pas être fractionnées (Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-28.612). Ainsi, il n'est pas possible d'octroyer à un salarié deux pauses de 15 minutes en remplacement de sa pause journalière. Pendant ce temps de pause, le salarié doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos effectif. Il a toutefois été admis par la jurisprudence qu'il était possible de demander à un salarié en pause d'intervenir, de manière éventuelle et exceptionnelle, en cas de nécessité pour des motifs de sécurité. Dans ce cas, l'intervention est considérée comme du travail effectif. En principe, le temps de pause n'est pas rémunéré dans la mesure où il ne correspond pas à du travail effectif. Toutefois, des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent prévoir de le rémunérer sans que cela n'ait pour autant pour effet de l'assimiler à du travail effectif.

De la même manière que pour la durée maximale journalière de travail, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a respecté la pause légale (Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-21.599).

Aucune sanction pénale n'est prévue en cas de non respect de la pause légale. Toutefois, les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une pause ou qui n'ont pas eu 20 minutes consécutives peuvent solliciter des dommages et intérêts pour non respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail.

L'amplitude maximale d'une journée de travail

L'amplitude d'une journée de travail est la période comprise entre l'heure à laquelle le salarié prend son poste et l'heure à laquelle il le quitte. Elle est donc plus large que la durée de travail effectif puisqu'elle comprend les pauses.

En principe, l'amplitude journalière de travail ne peut pas dépasser 13 heures. Par conséquent, un salarié qui commencerait sa journée à 8 heures ne saurait quitter son entreprise après 21 heures. En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, celles-ci doivent être comprises dans l'amplitude maximale autorisée.

Dans certains secteurs, l'amplitude peut être plus importante ou au contraire réduite. Ainsi, à titre d'exemples, elle est de :

⇒15 heures dans les établissements sociaux et médico-sociaux de droit privé à but non lucratif ;

⇒10 heures dans les commerces de détail non alimentaires ;

⇒12 heures dans les commerces de détail de denrées alimentaires ;

⇒11 heures dans les salons de coiffure de la région parisienne/12 heures dans les autres départements.

L'amplitude d'une journée de travail se déduit du temps de repos quotidien dont doit bénéficier tout salarié. Ce repos étant de 11 heures consécutives et une journée comptant 24 heures, l'amplitude est nécessairement de 13 heures maximum. Mais elle pourra être plus large si le temps de repos quotidien est diminué.

Le temps de repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Par conséquent, un salarié qui quitte son travail à 20 heures ne peut le reprendre avant 7 heures du matin le lendemain. Des dérogations sont possibles soit par accord collectif, soit sur autorisation de l'inspecteur du travail, soit sur initiative de l'employeur, sachant que dans tous les cas, les salariés devront bénéficier en contrepartie de périodes de repos au moins équivalente.

La dérogation conventionnelle est possible uniquement dans certains secteurs d'activité et en cas de surcroît exceptionnel d'activité par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement, sachant que dans ce cas le repos quotidien ne peut être inférieur à 9 heures. Les secteurs concernés sont par exemple les activités de garde et de surveillance visant à assurer la

(Suite page 10)

(Suite de la page 9)

protection des biens et des personnes.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la règle du repos quotidien de 11 heures après autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît d'activité. La demande de dérogation devra être accompagnée de justificatifs et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail se prononce dans un délai de quinze jours. En l'absence de réponse dans ce délai, l'accord est réputé acquis.

Enfin, un employeur peut décider de déroger au repos quotidien de 11 heures, en informant seulement l'inspecteur du travail, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Le fait de ne pas respecter le repos quotidien constitue une contravention de 4^e classe, soit une amende de 3 750 euros pour une personne morale, sachant que celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non respect. En outre, les salariés peuvent solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes.

LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL A RESPECTER

En plus des limites journalières, il existe des limites à la durée du travail dans le cadre de la semaine. En terme de

durée hebdomadaire, la référence est tout d'abord la durée légale du travail fixée à 35 heures. Celle-ci peut être remplacée par une durée conventionnelle de travail, inférieure ou supérieure. Ces durées hebdomadaires ne constituent pas des limites impératives à respecter mais des limites au delà desquelles il y a déclenchement du paiement d'heures supplémentaires, de la même manière que cela est prévu en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour les heures au-delà de la moyenne de 35 heures, soit 1 607 heures par an, ou de la limite inférieure fixée par l'accord.

Et quand bien même des heures supplémentaires seraient effectuées, cela ne doit pas conduire le salarié à dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail. En outre, celui-ci devra bénéficier d'un repos minimal qui sera accordé le dimanche.

La durée maximale hebdomadaire

Un salarié ne peut travailler plus de 48 heures au cours d'une même semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Le Code du travail ne précise pas si le terme de « semaine » doit s'entendre de la semaine civile ou de toute période de sept jours consécutifs. Il semblerait qu'une période de sept jours consécutifs puisse être retenue. Cette durée maximale vaut en cas de cumul d'emplois, tous emplois confondus.

Des dérogations de deux types existent :

- des dérogations permanentes limitées à 46 heures, qui nécessitent un décret pris après conclusion d'un accord de branche;

- des dérogations exceptionnelles soumises à autorisation administrative, qui permettent de travailler jusqu'à 60 heures au cours d'une semaine ou de dépasser la durée hebdomadaire moyenne maximale dans des limites fixées par l'inspection du travail.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit ne doivent pas travailler plus de 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf exception permettant de porter cette durée moyenne à 44 heures par semaine.

Le non respect de ces règles constitue une contravention de 4^e classe, soit une amende de 3 750 euros pour une personne morale, sachant que celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non respect. Et les salariés qui seraient amenés à travailler au delà de cette durée maximale peuvent solliciter non seulement le paiement des heures excédentaires mais également des dommages et intérêts.

Le repos hebdomadaire, donné le dimanche

Tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives qui s'ajoute au repos quotidien de 11 heures consécutives. Par conséquent, chaque semaine, un salarié bénéficie de 35 heures consécutives de repos. Ainsi, s'il quitte son travail le

(Suite page 11)

(Suite de la page 10)

samedi à 19 heures, il ne peut le reprendre avant le lundi suivant à 6 heures du matin. Par ailleurs, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche. Une nouvelle fois, des dérogations existent à la mise en œuvre de ce principe.

En ce qui concerne le repos hebdomadaire, celui-ci peut être suspendu ou différé, après information de l'inspecteur du travail :

- en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ;

- dans les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à des surcroûts extraordinaires de travail, dans la double limite de deux fois par mois et six fois par an ;

- dans les industries et activités à caractère saisonnier n'ouvrant que pendant une période de l'année. Dans ce cas, les salariés doivent bénéficier d'au moins deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

En ce qui concerne la règle du repos dominical, des dérogations sont possibles :

de plein droit dans les cas suivants :

- les établissements dont le fonctionnement est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public (par exemple, les hôpitaux) ;

- les commerces alimentaires ;

- les établissements de vente au détail situés dans des zones touristiques ou thermales

sur autorisation du préfet département dans les cas suivants :

- dans les établissements de vente au détail situés dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (Puce) ;

- les établissements où le repos simultané le dimanche de tous les salariés serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement

par arrêté municipal ou préfectoral :

- 5 fois par an dans les autres établissements de commerce de détail.

Dans tous ces cas, le repos est donné un autre jour que le dimanche.

En cas de méconnaissance de la règle du repos dominical, le juge des référés peut ordonner, sous astreinte, la fermeture de l'entreprise, la violation de cette règle constituant un trouble manifestement illicite.

Le non respect de la règle du repos hebdomadaire ou dominical constitue une contravention de 5^e classe, soit une amende de 7 500 euros pour une personne morale. Par ailleurs, les salariés victimes de ce non respect peuvent solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes.

LA SPÉCIFICITÉ DES SALARIÉS SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Il est possible de conclure avec certains salariés des conventions de forfait annuel en jours. Dans ce cas, contrairement au droit commun, le temps de travail n'est plus du tout décompté en heures mais uniquement en jours sans que le salarié ne soit soumis à un certain nom-

bre d'heures de travail effectif par jour. Ainsi, on pouvait en déduire qu'un salarié soumis à une telle convention de forfait pouvait travailler 15 heures par jour. Toutefois, afin d'éviter les abus, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'au nom du droit constitutionnel à la santé et au repos, toute convention de forfait annuel en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations doivent assurer « la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ».

Par ailleurs, l'accord collectif doit garantir une amplitude et une charge de travail « raisonnables » ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-14.540). Ainsi, des modalités de suivi de la charge de travail doivent exister afin que les salariés soumis à un forfait annuel en jours bénéficient des règles relatives au repos journalier et hebdomadaire et aux durées maximales du travail.

En conclusion, les durées du travail à respecter sont assez nombreuses.

Par ailleurs, de nouvelles règles apparaissent de temps à autre. Ainsi, par exemple, la loi de transposition de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 adoptée le 17 mai 2013, prévoit qu'en cas de travail à temps partiel, l'employeur devra nécessairement embaucher le salarié pour un minimum de 24 heures par semaine, sauf exceptions limitativement prévues.

Article tiré des cahiers Lamy du CE, N° 127. rédigé par Alix Floret-Lemaire Avocat Directeur, Vaughan avocats

(Suite de la page 3)

près partout, il y a un préposé à l'embarquement au départ d'un télésiège, qui est censé ne pas quitter l'usager des yeux pendant tout ce temps. La même question se pose aussi à l'arrivée d'ailleurs : pour bien faire son travail, la vigie ne devrait pas lâcher les usagers du relevage du garde-corps à la sortie de la zone de débarquement. Ben ça non plus c'est pas possible matériellement. Mais je suis au regret de t'annoncer, ami lecteur, que nos questions n'ont pas vraiment enflammé les foules, surtout les représentants des exploitants. Faut améliorer la sécurité, d'accord, mais peut-être pas à n'importe quel prix...

Seul M. LUZY, ingénieur-conseil de la CRAM, ose rappeler que les gars déjà pas mal à faire et qu'il ne faudrait pas surcharger la barque. Laurent REYNAUD de DSF a même déclaré plus tard dans la journée qu'à son avis, le renforcement du personnel ne changerait rien (explication pas vraiment formulée, mais lourdement suggérée : s'il y a deux gars au même poste, ils vont se mettre à bavasser, puis à s'amuser, et le boulot ne sera pas fait. Sympa, non ?)

Une question qui n'a pas été suffisamment développée me semble-t-il : les gares de débarquables sont de plus en plus courtes, ce qui fait que les phases d'accélération et de décélération sont plus courtes aussi, et du coup plus violentes. Ça aussi, c'est un facteur de danger supplémentaire.

Les constructeurs présentent les nouvelles solutions : nous connaissons déjà les systèmes MAGNESTICK et autres, déjà installés sur quelques appareils, nous connaissons aussi les "moustaches", ainsi surnommées à cause de leur forme, ces espèces de palettes qui se rabattent sur vos cuisses quand vous avez abaissé le garde-corps. De nouveaux garde-corps, avec le support de repose-pieds qui passe entre les jambes de chaque passager chez DOPPELMAYR notamment, ça a l'air pas mal. Bref, on ne reste pas inactif.

La place me manque pour raconter ici tout ce que nous avons appris au cours de cette journée, retenons que tous les acteurs concernés sont prêts à s'impliquer totalement dans ce combat pour l'amélioration de la sécurité. On parle par exemple d'homogénéiser la signalétique, on se demande comment mieux sensibiliser nos clients à cette problématique, comment faire pour leur dispenser une formation minimale sans aller jusqu'à leur gâcher les vacances (attention au risque de faire naître une inquiétude, voire une méfiance malvenues chez nos usagers, ce qui n'irait pas dans le sens de leur sécurité. Comment éveiller la conscience des gens sans générer un stress défavorable ?). On va jusqu'à proposer de faire de 2013 "l'année de la sécurité sur les télésièges", ce qui paraît loufoque comme ça, mais à bien y réfléchir ça pourrait être pas mal. Sauf que pour 2013 ça paraît un peu tard, 2014 peut-être ? Tout le monde est bien

d'accord en tout cas pour se revoir et continuer de faire avancer ce vaste chantier. C'est très bien.

Ceux qui aimeraient en savoir plus peuvent aller jeter un coup d'œil ici : <http://www.strmtg.developpement-durable.gouv.fr>

Pour les cancre, quelques-uns des sigles utilisés dans cet article :

SAM : Salon de l'Aménagement en Montagne, tous les deux ans à Grenoble, tous les professionnels s'y retrouvent.

STRMTG : Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés (c'est l'organisme officiel de contrôle de nos installations)

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (avant c'était l'Inspection du Travail)

BEA : Bureau d'Enquêtes et d'Analyses, (vous en entendez parler après chaque crash aérien)

DSF : Domaines Skiabiles de France, anciennement SNTF ou Syndicat National des Téléphériques de France. C'est le syndicat professionnel de nos employeurs, je vous l'ai déjà rabâché. Attention, il y aura interro un de ces jours. Rappelons au passage que nos employeurs, eux, sont TOUS syndiqués.

TSD : Télésiège à pinces débarquables.

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

FO : Faut Oublier

CGT : Faut Rien Lâcher !

Merci à Patrick.

Mobilisons nous le 10 septembre :

La prise de conscience grandit peu à peu que, sans l'action collective, sans l'irruption du monde du travail sur la scène du social, rien ne pourra changer en positif.

La CGT, avec d'autres organisations syndicales en France et en Europe, considère qu'une rupture est nécessaire pour réorienter les politiques sociales et économiques, et renouer avec la croissance, la création de richesses pour une autre répartition.

LA CRISE C'EST EUX ! LA SOLUTION C'EST NOUS ! TOUTES ET TOUS ENSEMBLE !

Pour voir la carte des mobilisations et manifestations, rendez vous sur le site de la CGT.