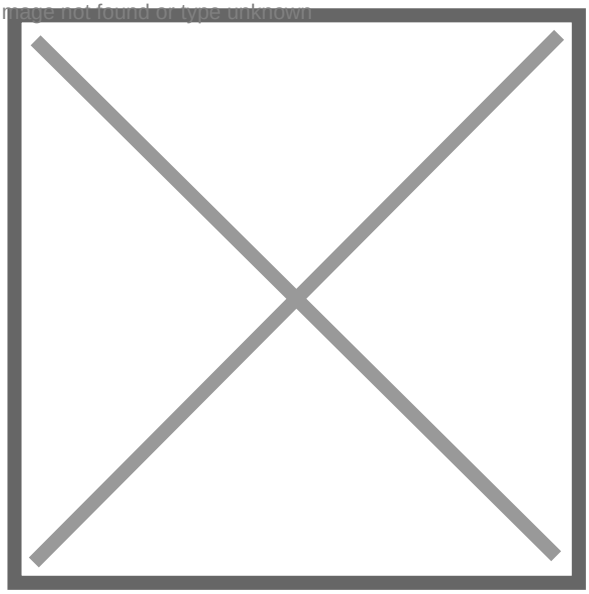
Image not found or type unknown



Travail de nuit au forfait jour

Par **Tech_lambda**, le **12/12/2012** à **14:49**

Bonjour,

Je suis actuellement un technicien au forfait jour et mon employeur me demande de travailler de nuit à l 'étranger pour une durée de 12h et 6 jours sur 7. Je suis habituellement de jour. Est-ce que cela est possible ? Si oui quelque compensation ai-je droit ? Si non quelles sont les durées maximum de travail pour ce cas précis ?
Si je travaillais 12h par jours et 6jrs/7 mais de jour est-ce que les droits sont les mêmes ?

Je vous remercie par avance de votre réponse

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **15:23**

Bonjour

C'est une modification de votre contrat de travail que vous n'avez aucune obligation d'accepter.

De plus pour le travail de nuit vous devez avoir obligatoirment l'accord du médecin du travail.

Vous demandez à votre employeur de vous envoyer à la médecine du travail au visa de l'article L 3122-42 du Code du travail qui indique que tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit d'une surveillance médicale particulière.

Vous ne pouvez pas travailler plus de 40 heures par semaine sur une durée quelconque de

12 semaines.

Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.(article L 3122-35 du Code du travail).

La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à ces dispositions en cas de circonstance exceptionnelle sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. (article L 3122-34 du Code du travail)

Vous dépendez de quelle convention collective?

L'article L 3122-39 du Code du travail indique:

" Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Par **Tech_lambda**, le **12/12/2012** à **17:25**

Merci pour cette réponse rapide.

[citation]"De plus pour le travail de nuit vous devez avoir obligatoirement l'accord du médecin du travail"[/citation]
Cela n'a pas été fait. Je vais relancer mon employeur sur ce point.

[citation]"Vous ne pouvez pas travailler plus de 40 heures par semaine sur une durée quelconque de 12 semaines. Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.(article L 3122-35 du Code du travail).
La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 8 heures"[/citation]
Cette règle s'applique même pour le forfait jour ?

[citation]"Vous dépendez de quelle convention collective?"[/citation]
Je dépends de la Convention collective de la chimie.

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **17:44**

La règle s'applique également pour les salariés au forfait/jour si ils doivent travailler de nuit.

Vous dépendez de la convention collective des industries chimiques dont le n° sde brochure

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

est: 3108.

Vous pouvez consulter gratuitement votyre convention collective sur le site de Légifrance.

Je vais en prendre connaissance afin de voir si une clause concerne les travailleurs de nuit.

Par **Tech_lambda**, le **12/12/2012** à **17:53**

Par contre si je travail de jour, comme le salarié au forfait jour n'est pas soumis aux L. 3121-10 et L. 3121-34, est-ce que je dois suivre le rythme imposé par mon employeur de 12h par jours 6 jours sur 7?

Je vais regarder aussi de mon côté si je trouve des infos sur la convention collective.

Par **Tech_lambda**, le **12/12/2012** à **18:22**

J'ai trouvé ceci dans la convention collective:

[citation]Accord du 16 septembre 2003 relatif au travail de nuit dans les industries chimiques
En vigueur étendu
Dans le prolongement de l'accord du 4 juillet 2002 sur la sécurité, et dans la même perspective visant à renforcer le dialogue social dans les industries chimiques, les parties signataires ont conclu le présent accord dont l'objet est de limiter et d'encadrer le recours au travail de nuit et d'améliorer le dispositif conventionnel en vigueur dans la profession de telle sorte que tous les travailleurs de nuit bénéficient de garanties et de contreparties facilitant leurs activités.

Conscientes de la nécessité dans ces industries de recourir de façon temporaire ou durable au travail de nuit pour des raisons techniques, économiques ou sociales, les parties signataires sont également conscientes des spécificités et contraintes qui peuvent en résulter pour les salariés concernés tant sur le plan chronobiologique qu'en ce qui concerne la vie familiale ou sociale.

Aussi conviennent-elles :

- que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel ;

- de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ;

- d'encadrer les possibilités de recourir au travail de nuit ;

- de prévoir pour les salariés concernés des contreparties et des garanties ainsi que des mesures permettant d'améliorer leurs conditions de travail ;

- de tenir compte des spécificités de la situation des travailleurs de nuit en ce qui concerne leurs possibilités de formation, les différents aspects de leur évolution de carrière et le retour

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

au travail de jour.

Les dispositions du présent accord qui traitent de la situation des salariés travaillant habituellement ou exceptionnellement de nuit se substituent aux dispositions conventionnelles ayant le même objet (accords du 26 mars 1976, du 11 octobre 1989, du 20 mai 1992...) sans que cela remette en cause les autres dispositions de ces accords.[/citation]

Et pour les horaires:

[citation]Accord du 16 septembre 2003 relatif au travail de nuit dans les industries chimiques
Durée quotidienne et hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit
Article 3
En vigueur étendu
A l'exception des salariés affectés à une équipe de suppléance (art. L. 221-5-1 du code du travail), la durée maximale quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Cette durée s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence de travail de nuit.[/citation]

Par **pat76**, le **15/12/2012** à **14:01**

Bonjour

Prenez votre convention collective et les articles du Code du Travail en référence au travail de nuit pour faire comprendre à votre employeur qu'il sera en infraction si il vous fait travailler 12 heures de nuit pendant 6 jours de suite et cela même si vous travaillez à l'étranger.

Dans quel pays devez-vous vous rendre?

Par **Tech_lambda**, le **15/12/2012** à **15:47**

Je dois me rendre en Indonesie

Par **pat76**, le **15/12/2012** à **16:10**

Evidement dans ce pays la législation du travail est différente de celle appliquée en France, mais votre contrat de travail a été rédigé en France et donc la législation du travail s'impose à votre employeur.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cqassation en date du 22 mai 2001, pourvoi n° 99-

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

41146:

" Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit caractérise une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser."

Vous avez une clause de mobilité dans votre contrat de travail, elle indique avec précision un secteur géographique dans lequel vous seriez dans l'obligation d'intervenir?

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 14 octobre 2008; pourvoi n° 07-41454:

" Lorsqu'elle s'accompagne d'une modification des horaires de travail, passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, la mise en oeuvre de la clause de mobilité suppose, nonobstant toute clause contractuelle contraire, que le salarié l'accepte."

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur (le pouvoir) d'en étendre unilatéralement la portée, la Cour de Cassation restreint la marge de manoeuvre de l'employeur dans la mise en oeuvre de la clause.

Par **Tech_lambda**, le **16/12/2012** à **00:31**

[citation]Vous avez une clause de mobilité dans votre contrat de travail, elle indique avec précision un secteur géographique dans lequel vous seriez dans l'obligation d'intervenir? [/citation]

La clause de mobilité de mon contrat n'indique pas avec précision le secteur géographique. Elle reste très vague en disant juste que je serais amené à me déplacer dans le cadre de mon travail

Par **pat76**, le **18/12/2012** à **14:20**

Bonjour

La clause de mobilité insérée dans votre contrat de travail est nulle car il n'y a aucun secteur géographique précis la définissant de précisé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 28 avril 2011; pourvoi n° 09-42321:

" L'employeur ne peut pas étendre unilatéralement la portée géographique de la clause."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 juillet 2006; pourvoi n° 04-45396:

" La clause de mobilité doit être limitée géographiquement. Une clause de mobilité doit définir

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

de façon précise sa zone géographique d'application."

Clauses nulles selon la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

Une clause de mobilité inscrite dans le contrat de travail qui prévoit tout changement d'affectation géographique pour les besoins de l'entreprise (Cass. Soc. du 28/04/2011; pourvoi n° 09-42321).

Une clause de mobilité prévoyant que le salarié exercera ses fonctions sur tout le terrotoire national mais également dans tous les pays. (Cass. Soc. du 26/05/2010; pourvoi n° 09-40422).

Vous êtes donc en droit de refuser cette "mutation" en Indonésie.

Il y a modification de votre contrat de travail pour les horaires de jour passant en horaires de nuit et la clause de mobilité insérée dans votre contrat de travail sera considérée comme nulle par le Conseil de Prud'hommes en cas de refus de mutation de votre part et litige (licenciement pour faute grave par exemple), avec votre employeur.

Passage à un horaire de nui.

Si l'application d'une clause de mobilité s'accompagne du passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, l'employeur doit obtenir l'accord préalable du salarié sur ce point. Il ne pourra pas se dispenser de l'accord via une clause du contrat de travail ou d'un accord collectif. De telles clauses seraient inefficaces. (Cass. Soc. du 14/10/2008; pourvoi n° 07-40092)

Par **Tech_lambda**, le **18/12/2012** à **16:26**

Merci pour ces précisions bien utiles !

Par **Joe Hal**, le **27/06/2013** à **10:32**

Bonjour,

j'ai à mon tour une question qui va dans le même sens. Je suis dans l'industrie métallurgique avec pour les cadres un forfait jour.
De futurs recrutements d'ingénieurs(statut cadre)sont prévus je souhaiterais savoir s'il est possible de leur "imposer" à la signature du contrat de travail des horaires postés (principalement travail avec l'équipe de nuit) sachant que comme ils sont cadre la convention collective implique qu'ils ont un forfait jour.
Merci d'avance pour vos réponse.
Cordialement.

Par **Joe Hal**, le **27/06/2013** à **10:43**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

*réponses

Par **Lag0**, le **27/06/2013** à **16:49**

Bonjour,
Le forfait jour n'est possible que pour les cadres (ou dans certains cas des non cadres) pour lesquels on ne peut prévoir un horaire de travail et qui sont donc entièrement libres de leur planning.
C'est donc contraire à votre projet d'imposition d'horaires précis. Pour cela, vous ne pouvez avoir recours au forfait jours.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés