



## Jours weekend passés à l'étranger récupérables ? (218j)

Par **dude21**, le **21/03/2013** à **15:18**

Bonjour,

Convention collective : Métallurgie Ile de France

Contrat : CDI - 218j annuels

Effectifs concerné : 2 techniciens, 2 cadres

Dans le cadre de mon travail, j'ai à effectuer des déplacements à l'étranger (export et grand export) d'une durée d'une à plusieurs semaines. Il arrive donc que nous ayons à rester sur place pendant les weekends.

Jusque la, mon compteur de 218j à faire dans l'année était décrétementé du jour de mon départ à mon jour de retour. Par exemple pour un départ le 1er mars avec retour le 20 mars, tous les jours étaient comptés comme travaillés, soit 20 ici. Les weekends comptaient également, qu'ils soient travaillés ou non. Mathématiquement, cela me donnait donc des jours de congés à mon retour (au lieu d'avancer de 5j chaque semaine dans mon calendrier 218j, j'avance de 7j à l'étranger donc chaque weekend à l'étranger me "donne" 2j à poser).

Suite à une revalorisation de primes, le responsable a également réajusté cette histoire de congés récupérés. La différence est maintenant effectuée si la journée du weekend (samedi et/ou dimanche) est travaillée ou non. Si travaillée, elle donne droit à une prime journalière + 1 journée de récupération. Si cette journée n'est pas travaillée, elle ne donne ni droit à une prime, ni à une journée de récupération.

Nous sommes plusieurs collègues dans cette situation et nous ne trouvons pas cela normal.

Les contrats type 218j sont assez flous la dessus...

Pour moi un contrat 218j stipule que le salarié "doit" 218j de son année à son activité professionnelle. J'estime donc que même si je suis à l'hôtel le weekend, ce temps est dédié à ma société car je n'ai pas le choix, c'est un repos sur place forcé (un AR au domicile pour le weekend est inenvisageable pour la plupart des destinations).

Nous sommes actuellement en discussions avec la direction, je vous remercie par avance de votre réponse rapide,

Cordialement,

Par **Lag0**, le **21/03/2013** à **16:46**

Bonjour,

Contrairement à ce que vous pensez, un jour de repos, même à l'étranger, reste un jour de repos.

A partir du moment où vous pouvez vaquer librement à vos occupations, faire du tourisme, regarder la TV, et tout ce que vous voulez bien faire, vous n'êtes pas dans une situation de travail effectif.

Par **moisse**, le **21/03/2013** à **17:12**

Bonjour,

Votre vision des 218 jours est erronée. Le code du travail fixe un maximum de 218 jours (y compris la journée Raffarin de solidarité) d'où découle le nombre de RTT décomptés comme suit :

- \* 365 jours (ou 366)
- \* 52 dimanche
- \* 52 jours ouvrables chomés
- \* 25 jours ouvrés de congés payés
- \* x jours fériés selon la convention collective

Ce nombre de 218 tient donc bien compte de 2 jours de repos par semaine.

Ces conventions de forfait en jours sont dans le collimateur de la haute cour, les arrêts tombent comme à Gravelotte, et bien imprudents sont les employeurs qui s'y embarquent simplement histoire de masquer les heures supplémentaires.

Par **Lag0**, le **21/03/2013** à **17:30**

Et pourtant, les forfaits jours se portent toujours bien (80% des salariés dans mon entreprise). C'est tellement pratique pour ne pas payer d'heures supplémentaires !

Cela fait un paquet d'années que l'on dit qu'ils vont être déclarés illégaux et pourtant, la cour de cassation s'y est encore refusé récemment.

Pour l'instant, il n'y a qu'en cas de rupture du contrat que cela vaut la peine de saisir le CPH

pour faire valoir que le forfait était injustifié et demander paiement des heures supplémentaires sur les 5 dernières années, jusque là, pas loin de 100% d'affaires gagnées !

Par **moisse**, le **22/03/2013** à **08:07**

Je vous rejoins bien sûr.

Pour moi c'est un peu comme les CDD et autres contrats intérimaires. Une grande partie sont conclus hors des cas limitativement prévus par la réglementation, et pourtant leur usage perdure.

Il suffit de réfléchir sur la signification d'une embauche en CDD avec promesse de CDI à la suite par exemple.

Des employeurs mal informés n'hésitent même pas à l'écrire, c'est dire...

Par **dude21**, le **22/03/2013** à **09:49**

Bonjour à vous et merci de votre réponse si rapide. Je sais bien que c'est une histoire d'interprétation mais je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous lorsque vous mentionnez : "vous pouvez vaquer librement à vos occupations, faire du tourisme, regarder la TV, et tout ce que vous voulez bien faire, vous n'êtes pas dans une situation de travail effectif."

Je ne me sens pas dans ce cas, je ne "vaque" pas librement étant donné que je suis bloqué dans un pays et par la force des choses mes "occupations" diffèrent de mes occupations habituelles lors d'un jour chômé type weekend. Je ne considère donc réellement pas de la même manière une journée chômée à mon domicile ou en vacances et une journée à l'étranger pour mon travail.

Le problème est également que l'on part d'un acquis : les jours WE nous étaient restitués sous forme de RTT une fois en France jusque là. Désormais, la question se pose réellement de savoir si cela vaut le coup de partir en mission export dans ces conditions (les primes ne sont pas mirobolantes).

Sur une semaine type, nous avons même calculé que nous obtenions désormais un petit peu moins en primes et surtout 2j de RTT en moins.

Le problème pour notre employeur semble être de ne pas dépasser les 6 jours de travail consécutifs, hors il est vrai que jusque là pour une mission de 20 jours à l'étranger, les jours travaillés étaient déclarés comme 20 jours consécutifs.

L'un d'entre nous nous a parlé d'ordres de mission qui étaient signés avant chaque mission dans son ancienne société, est-ce l'équivalent d'un amendement au contrat ? Et que définir dans un ordre de mission; primes, congés ?

Cordialement,

Par **moisse**, le **22/03/2013** à **10:35**

Ne pas "vaquer librement" signifie que votre employeur sur la base de son pouvoir (état de subordination) vous impose de faire ceci ou cela.

Un ordre de mission confirme par écrit les propos et instructions tenus par l'employeur.

Un ordre de mission ne correspond pas à un avenant au contrat de travail, lequel devrait obtenir votre accord dans le cadre de la procédure relative à une novation contractuelle.

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **13:12**

[citation]Le probleme pour notre employeur semble etre de ne pas dépasser les 6 jours de travail consecutifs, hors il est vrai que jusque la pour une mission de 20jours à l'étranger, les jours travaillés étaient déclarés comme 20jours consécutifs. [/citation]

Vous avez compris le problème !

Vous devez avoir un jour de repos hebdomadaire, que ce repos ait lieu en France ou à l'autre bout du monde.