Image not found or type unknown

Mission d'interim. Taches ne figurant pas sur le contrat.

Par **kyu86**, le **10/02/2016** à **21:55**

Bonjour,
L'entreprise pour laquelle je travaille me demande d'effectuer des travaux sur nacelle, à 20m du sol avec une températur avoisinant les 40°. Sur mon contrat de mission, il n'est, à aucun moment, stipulé que je me dois d'effectuer cette tâche. L'agence d'intérim, au début de la mission, m'a bien précisé que je ne devais qu'être "Vigie" au sol. Sont-ils en droit d'exiger que je monte sur nacelle? Mise à part mon taux horaire, je ne dispose d'aucune autre prime éventuelle liée à cette tâche. Merci

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **08:06**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir si le Médecin du Travail vous a déclaré apte à ces conditions de travail et notamment au travail en hauteur sinon vous pourriez refuser dans l'intérêt aussi de l'employeur et de l'entreprise utilisatrice...

Par **Laura9865**, le **11/02/2016** à **09:26**

Vous pouvez déclarer surtout si ça n'a aucun intérêt dans votre développement professionnel.

Par contre, si ça peut vous permettre de prendre des initiatives et d'évoluer, pourquoi pas. C'est un risque à (peut être) prendre.

Vous aimerez aussi : Avocat Marseille

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **09:54**

Si cela ne vous convient pas de travailler sur nacelle à 20 mètres de haut et avec une température de 40°, je ne pense pas que vous allez rechercher à évoluer dans ce domaine et au moins le salaire devrait être en conséquence...
D'autre part, prendre des risques si vous n'êtes pas apte pour ce travail est complètement à

prohiber...

Par **kyu86**, le **11/02/2016** à **11:05**

Pour en revenir à ma question, voici plus amples détails:
- Le médecin du travail m'a déclaré apte.
- Le salaire n'est pas payé en conséquences car aucune prime supplémentaire.
- Aucune évolution ne serait envisageable étant donné que cela n'est qu'une mission en interim.
De ce fait, je suis tout de même monté sur la nacelle mais au bout d'un moment, compte tenu de l'environnement de travail, je ne me sentais pas en sécurité, j'ai donc utilisé mon droit de retrait. La personne en charge m'a donc congédié pour cette raison. L'agence intérim m'a clairement stipulé que le fait ou non de monter en nacelle ne tenais qu'à ma propre décision et à mon propre jugement.

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **11:22**

Apte ne suffit pas quand il y a du travail en hauteur, il faut que cela soit précisé et vraisemblablement celui dans un tel environnement de chaleur demande une surveillance médicale supplémentaire...
Si le salaire n'est pas conforme aux dispositions de la Convention Collective applicable dans l'entreprise utilisatrice, il y a donc un problème...
Il vaut mieux décrire exactement la situation dès le départ puisque si vous ne travaillez plus dans l'entreprise utilisatrice, le présent ne convient plus, par ailleurs le droit de retrait doit respecter une procédure...

Par **kyu86**, le **11/02/2016** à **12:49**

Au niveau de l'environnement de chaleur, il n'est pas indiqué ni sur le contrat, ni nul part. Le travail s'effectuait au dessus de presse pour papier avec dégagement de forte chaleur et de vapeur, 3cm voir plus de poussière du au broyage et malaxage du papier, présence d'amidon, conduit d'eau à très haute température.
Au niveau du salaire, je n'avais que le taux horaire par rapport aux tâches demandés pour le poste que j'occupais.
Au niveau du droit de retrait, j'ai en premier lieu alerter mon responsable qui m'a clairement dit "c'est rien, tu te mets comme ça et tu verras ça ira mieux", ce que j'ai fait mais cela n'a rien changé car du fait du dégagement de la vapeur et de la présence d'un courant d'air du à la grande vitesse des presses (1200m/min), la cabine de la nacelle bougeait sans que je ne fasse de mouvement.

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **13:29**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Sauf que vous n'avez vraisemblablement aucune preuve d'avoir averti le responsable...
Je vous ai dit que le mieux pour invoquer que votre sécurité et votre santé étaient mises en danger était déjà de faire valoir que votre aptitude n'avait pas été demandée pour un travail en hauteur et dans cet environnement, en plus si vous pilotiez la nacelle, éventuellement que vous n'aviez pas la formation nécessaire...

Par **kyu86**, le **11/02/2016** à **13:45**

Je dispose de la formation nécessaire.
Une preuve de l'avoir averti? Où est ce noté cela? Car d'après ce que je sais, je ne suis pas obligé de fournir de preuve.

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **13:51**

C'est celui qui affirme qui doit fournir la preuve, cela me semble l'évidence car dans ce cas inversement, on pourrait vous accuser de n'importe quoi dans avoir à en fournir...
Sinon, c'est votre parole contre celle de l'autre et je vois pas comment on pourrait départager les deux versions...

Par **kyu86**, le **11/02/2016** à **14:01**

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1136

[citation]Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait :
dans toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (risque pouvant se réaliser brusquement et dans un délai rapproché) pour sa vie ou sa santé,
ou s'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Le salarié doit informer sans délai son employeur du danger. Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

[s]*Il a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Il n'est pas tenu de reprendre son activité tant que le situation de danger persiste.*[/s]

Le droit de retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

À noter :
[s]*l'employeur ne peut pas imposer à ses salariés de signaler par écrit une situation dangereuse.*[/s][/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je ne vois pas où il est obligatoire de fournir une preuve.
Ne pas se sentir en sécurité est un danger pour soi, donc le droit de retrait est tout à fait légitime selon l'ETT.

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **14:20**

Mais c'est une notion juridique incontestable et évidente, je note aussi qu'il est possible de s'adresser aux Représentants du Personnel, ce que vous n'avez pas fait...
Si vous exercez un recours devant un Tribunal, la première chose que l'on vous demande c'est d'apporter la preuve de vos allégations et si l'employeur prétend que ce n'est pas le cas, vous allez faire comment, demander que l'on vous croit sur parole, je n'ai pas l'intention de poursuivre un tel débat ridicule...
Par ailleurs, vous n'aviez pas une obligation de quitter l'entreprise utilisatrice pour vous mettre à l'abri mais simplement de descendre de la nacelle donc vous n'avez pas plus de preuve que l'on vous ait congédié...
Si l'ETT estime que ne se sentir en sécurité est un danger pour soi, donc le droit de retrait est tout à fait légitime, ils devraient vous payer pendant le reste de la mission où on moins jusqu'à ce que le danger soit écarté où organiser votre reprise de la dite mission avec d'autres conditions de travail et votre sujet ne se justifierait même pas...

Par **kyu86**, le **11/02/2016** à **16:58**

Représentant du personnel quand l'entreprise utilisatrice n'a qu'une personne sur le chantier? Un peu difficile.
Il a fait son rapport à son supérieur en lui demandant de trouver une autre personne car il m'avait renvoyer à mon domicile, je ne suis pas parti de mon plein gré.
L'ETT a été prévenu et a confirme que l'entreprise utilisatrice a mis un terme à la mission, donc où est le problème?
Vous cherchez à polémiquer sur le droit de retrait alors qu'il n'y a pas lieu, étant donné que suite à ma demande de retrait afin de ne pas remonter en nacelle, c'est l'entreprise utilisatrice qui m'a demandé de quitter les lieux et non moi de mon propre chef.

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **18:09**

Vous auriez pu contacter le CHSCT au siège au siège ou les Représentants du Personnel en tout autre lieu mais quand on vient demander des réponses vous auriez pu tout simplement expliquer ce qui vous avait empêché de le faire sur un autre ton...
Là encore, il faudrait pouvoir le prouver s'il y a une autre version que ce n'est pas vous qui avez abandonné la mission car j'espère en tout cas que l'ETT ne reviendra pas sur ce qu'elle vous a dit oralement mais puisque vous estimez qu'il n'y a pas de problème alors tout va bien et je ne comprends même pas l'objet de votre sujet...
Ce n'est pas moi qui essaie de polémiquer sur les règles élémentaires à respecter pour se préserver des preuves, ce qui est bien connu de tout juriste et tant mieux si dans votre carrière vous n'y avez jamais été confronté et n'y serez jamais ainsi c'est formidable puisque

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

comme je l'ai invoqué, l'ETT va continuer à vous payer en restant chez vous, ce qui est bien sûr la conséquence normalement du droit de retrait...
Bonne continuation...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés