

FO défend les droits des employés, des TAM et des cadres

## PERSONNELS JOUR/NUIT

**L'employeur ne peut pas imposer le passage, même partiel, d'un poste de jour à un poste de nuit – ou inversement** – car il s'agit d'une modification du contrat de travail. L'accord du salarié est donc nécessaire (Cass. soc., 7 avr. 2004, n°02-41.486 ; Cass. soc., 25 juin 2014, n°13-16.392 ; pour un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour : Cass. soc., 7 déc. 2010, n°09-67.652), **même si le contrat de travail précise la possibilité de travailler de nuit** (Cass. soc., 22 sept. 2009, n°08-43.034).

Ainsi, toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire est sans effet (Cass. soc., 14 oct. 2008, n°07-40.092 ; Cass. soc., 24 mars 2010, n°08-43.324).

Par ailleurs, un salarié qui justifie d'obligations familiales impérieuses incompatibles avec le travail de nuit (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, etc.) peut, s'il travaille de nuit, demander son affectation sur un poste de jour. S'il travaille de jour, il peut refuser d'être affecté à un poste de nuit ; un tel refus ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement (C. trav., art. L. 3122-12).



## REVALORISATION SALARIALE

L'EFS est toujours dans l'attente de l'arbitrage par les tutelles des propositions syndicales faites dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). **Les négociations sont donc actuellement suspendues.**

Elles vont reprendre dès septembre. Afin de reconnaître l'importance de votre travail dans le système de santé, **FO compte bien faire le nécessaire pour que vos salaires soient revalorisés** comme il se doit.

## FO VOUS INFORME

**FO vous informe de l'actualité tous les mois avec son Flash-InFO.** Vous avez également d'autres informations sur notre site internet et notre page Facebook.

**Notre site internet vous permet également d'accéder à l'ensemble de nos accords.**

