



CDI, formation et conditions de travail

Par **Arnauud**, le **28/11/2011** à **22:04**

Hello,

Je me pose quelques questions vis-à-vis de mon travail :

1) j'ai été pris en CDD au 2 mai, puis j'ai signé un CDI au 1er septembre, entre ces 2 dates, mon entreprise "m'a payé" une formation. "m'a payé" entre guillemets parce que c'est un organisme qui l'a financé en très très grande partie. Sur mon CDI, j'ai une clause que je vous tape texto :

[citation][s]Clause de dédit formation[/s]

Vous bénéficierez de la prise en charge de la formation en vue de l'obtention du diplôme de taxi, qui commence courant août 2011 (prise en charge du salaire, de la formation et des trajets).

Compte tenu du coût de cette formation pour l'entreprise et des frais qu'elle entraîne qui excèdent les obligations mises à la charge de la société par la loi, la mise en oeuvre de cette formation n'est justifiée que par votre maintien dans l'entreprise de façon durable.

Vous vous engagez donc à demeurer au sein de la société pendant une durée de 24 mois minimum à compter de la fin de la formation taxi.

Au cas où vous seriez amené à quitter l'entreprise pendant cette période de votre propre initiative, vous seriez tenu de rembourser à la société les frais engagés pour votre formation (frais annexés au présent avenant) selon les modalités suivantes :

- départ dans les 6 premiers mois : 90% des sommes engagées
- départ entre 6 et 12 mois : 75% des sommes engagées
- départ entre 12 et 18 mois : 50% des sommes engagées
- départ entre 18 et 24 mois : 25% des sommes engagées

La société Ambulances XXX pourra également demander un remboursement des frais de formation suivant les modalités déterminées ci-dessus en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.[/citation]

J'aimerais savoir si cette clause a une valeur juridique, certains me disent oui, certains me disent non, je suis un peu paumé.

A noter que je n'ai pas encore vu la couleur des remboursements des trajets, ce qui représente 2600kms à ma charge sur la totalité de la formation.

2) On est payé de manière très particulière : 100% de nos heures sont payées, pas de RTT, heures supp' majorées de manière légale, mais par contre on est payé au même taux qu'il soit 15h ou 3h, pas d'heures de nuit, pas de suppléments pour les jours fériés, pas de repas

de payés. Quid de la légalité ?

Merci d'avance pour vos réponses ou au moins vos éclaircissements !

Par **Arnauud**, le **28/11/2011** à **22:05**

Petites questions supplémentaires :

3) On a des astreintes 1 week-end sur 3. Au mois d'octobre, j'ai eu 4 week-end sur 5 d'astreinte. Dans le pire des cas j'ai travaillé 19 jours consécutifs, parce que quand on est d'astreinte le week-end, on n'a pas de repos en fin de semaine précédent l'astreinte ou en début de semaine suivant l'astreinte. Quid de la légalité encore une fois ?

4) Le fonctionnement des astreintes est le suivant : on est dispo chez soi sur la totalité du week-end, la patronne nous appelle quand elle a une "course" pour nous. Si ma patronne m'appelle et que je décroche pas, qu'est ce que je peux encourir ?

Merci bien !

Par **P.M.**, le **28/11/2011** à **23:20**

Bonjour,

Apparemment, votre clause de dédit formation n'indique pas le montant restant à la charge de l'entreprise en dehors de ses obligations et sur laquelle repose le remboursement, elle est donc illicite...

Je vous propose [ce dossier](#)...

Pour les différentes indemnités ou majorations, il conviendrait de vous référer à la Convention Collective applicable...

Pour les astreintes, le temps d'astreinte peut être confondu avec le repos hebdomadaire, en revanche, les temps d'interventions sont du temps de travail effectif, y compris les trajets éventuels pour vous y rendre et en revenir et doivent être rémunérés comme tel et si vous n'avez pas pu avoir le repos hebdomadaire avant, vous y avez droit après...

Le fait de ne pas respecter vos obligations lors d'une astreinte en ne décrochant pas le téléphone pourrait être sanctionné par l'employeur...