Image not found or type unknown

Astreinte ou travail effectif ?

Par **aidi83**, le **29/12/2013** à **17:18**

Bonjour,

je suis employé à temps partiel (76h/mois) comme:
"Employé de service hôtelier" dans un établissement recevant des personnes agées (Résidence service retraite) code NAF 853 D
La convention collective nationale est celle de l'hospitalisation privée, brochure 3307 (IDCC 2264).

Les astreintes sont prévues dans la convention, mais les postes assujettis sont limitatifs, et l'employé de service hôtelier n'est pas prévu faire des astreintes
(art 8 de la convention et l'art 8 bis de l annexe de la convention collective.
Article 8:
http://legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?idArticle=KALIARTI000005804250&cidTexte=KALITEXT00

l'article 8bis rajoute à cette liste ' les aides soignantes diplomées'

Mes horaires:
18h00-19h00 travail effectif
19h00-07h00 veille de nuit sous forme d astreinte
07h00-09h00 travail effectif
Aucune disposition n est prévue pour mon repos quotidien (11h00) si j interviens durant la veille de nuit.
Je suis remunéré au 1/3 soit 4h payées pour 12h de veille
Si je suis dérangé mon patron me paye une heure en +
Je ne peux pas sortir du logement que j occupe (logement de fonction dans l entreprise) car je suis relié directement aux alarmes des résidents
Ma question est la suivante:
l employé de service hotelier n'étant pas prévu dans les postes assujetis à l astreinte, mon patron a t il le droit de me mettre d'astreinte ainsi ?
Merci

Par **P.M.**, le **29/12/2013** à **18:04**

Bonjour,
Puisque vous êtes tenu de rester dans l'entreprise à la disposition permanente et immédiate de l'employeur sans pouvoir vaquer à vos occupations personnelles, il ne s'agit pas

d'astreinte mais de temps de travail effectif payé dans les conditions légales et conventionnelles...
D'autre part, vous devriez avoir de prévu le repos quotidien...

Par **aidi83**, le **29/12/2013** à **19:52**

Merci pmtedforum pour la réponse,
mais j ai lu des cas de jurisprudence (cass soc) qui disaientt le contraire, aussi surprenant que cela puisse paraitre ????
Je compte mettre en avant l article 8 et 8bis de la convention... puis le fait que je ne puisse pas être à proximité de mon domicile....
il me semble qu il y a donc violation de la conv collective
Et la, la jurisprudence donne tord à celui qui viole les textes " susvisés "

Par **P.M.**, le **29/12/2013** à **20:07**

J'aimerais les connaître ces Arrêts car au contraire toute la Jurisprudence de la Cour de Cassation indique bien que lorsque le salarié doit rester dans l'entreprise, il ne s'agit pas d'astreinte mais de temps de travail effectif...
En mettant en avant les art. 8 et 8 bis de la Convention Collective, vous seriez même à la limite hors sujet...

Par **aidi83**, le **29/12/2013** à **20:18**

En mettant en avant les art. 8 et 8 bis de la Convention Collective, vous seriez même à la limite hors sujet...

Je ne comprends pas !

Par **P.M.**, le **29/12/2013** à **20:57**

Puisque ce n'est pas une astreinte dont traite les art. 8 et 8 bis mais du temps de travail effectif, il vaudrait mieux aller sur ce terrain, en effet, sauf si vous n'avez pas donné votre accord pour travailler de nuit, l'employeur peut vous faire exécuter le contrat de travail pour les tâches qui y sont prévues, à condition de vous payer en conséquence et de respecter les autres règles légales et conventionnelles notamment concernant le repos quotidien...

Par **aidi83**, le **29/12/2013** à **21:25**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci pour vos réponses. Je découvre ce forum et je le trouve fantastique, une mine d informations.
Bravo pour ce forum et longue vie .

Mais, parlons-nous de la même chose ???
voici le lien de l article 8, cet article est complété par un article 8bis qui rajoute "les aides soignantes" dans liste du personnel sujet à l'astreinte.
voici le lien:
http://legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?idArticle=KALIARTI000005804250&cidTexte=KALITEXT00

D'après ce que je lis, l'employé de service hôtelier n'est pas dans la liste et il me semble que mon employeur a organisé une " forme d astreinte" unilatéralement et viole le texte...
nous ne sommes que deux employés pour assurer les nuits ...
le texte stipule bien 13 astreintes max par mois (même en février il faudrait au moins 3 employés) !!!!
De plus, il ne nous a jamais donné la fiche mensuelle des astreintes...(Article R3121-1 du code du travail)
Merci pour l attention que vous portez à ce sujet..
Cordialement

Par **P.M.**, le **29/12/2013** à **21:45**

Nous parlons bien de la même chose et l'art. 8 de la Convention collective nationale de l'hospitalisation privée commence ainsi :
[citation]Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, **sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.[/citation]
Il ne fait que reprendre les dispositions légales, l'art. 8 bis n'étant qu'un complément, mais vous n'êtes pas dans cette situation puisque l'employeur ne vous demande pas de demeurer à votre domicile ou à proximité mais de venir à l'entreprise et que d'autre part, vous êtes à sa disposition permanente et immédiate...
L'employeur n'a pas organisé une forme d'astreinte mais vous demande de continuer d'effectuer du temps de travail effectif entre 19 h et 7 h depuis un logement de l'entreprise même s'il ne vous paie pas dans des conditions normales et ne respecte pas le repos quotidien...

Par **aidi83**, le **29/12/2013** à **22:32**

Tout à fait, il détourne à son avantage les textes, de plus, il s agit d un service continu (gestion des alarmes des résidents) qui est assuré la journée par le personnel situé à l accueil...
La sécurité des résidents étant assurée 24/24 et 7/7...
Mais le logement de fonction, situé dans l entreprise, est mon domicile ... et je dois intervenir sans délai en cas d alarme...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

A quoi sert la liste limitative des personnels sujets à l astreinte ?????
Mon bulletin de salaire précise bien que je suis " employé de service hôtelier" (employé de service polyvalent dans le contrat de travail)...

Par **P.M.**, le **29/12/2013** à **22:55**

Du moins l'employeur prétend pouvoir détourner à son avantage la situation mais cela risque de ne pas se confirmer...
Si c'est votre logement de fonction occupé en permanence et qui est votre domicile, c'est différent mais il devrait être prévu les tâches que vous devez y accomplir et suivant quelles modalités...
La liste limitative sert pour le Personnel qui effectuent réellement des astreintes depuis leur domicile ou a proximité mais qui n'ont pas de logement de fonction situé dans l'entreprise depuis lequel ils accomplissent certains travaux...

Par **aidi83**, le **09/04/2014** à **10:12**

Mon employeur vient d être condamné par le CPH...
Le rattrapage de salaire est sur 5 ans... heures en travail effectif + heures supp + heures de nuit + dimanche et jours féries etc ...
j'attends les " attendus " avec impatience.

il est mal !!!
Merci à vous tous.

Par **P.M.**, le **09/04/2014** à **12:11**

Bonjour,
Merci à vous d'avoir pensé à nous tenir au courant et de confirmer ce que je vous avais indiqué pour le temps de travail effectif...

Par **aidi83**, le **20/04/2014** à **22:01**

Bonjour !

Mon employeur compte faire appel...
1ere Question: puis je modifier mes prétentions et en avoir de nouvelles mais qui découlent toutes du même problème..
Ex: il a été reconnu par le CPH que je travaillais 15h00 de suite et de nuit (18:00-09h00) j ai donc droit a deux fois 20' de pause !!! et je dois aussi avoir droit à des heures de RC pour le dépassement horaire (travail de nuit = 8 heures max... la convention collective prévoit au delà des 8 heures, heures en RC pour les heures en dépassement soit dans mon cas droit à 5

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

heures de RC par permanence de nuit !!
D'autre part, j ai explosé le contingent d heures supp annuel ===>donc 50% en RC pour chaque heure supp contingentée dépassée...
Puis je rajouter ses nouvelles demandes ??
Merci !
Serge

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **23:06**

Bonjour,
Vous pouvez modifier vos demandes ou en porter de nouvelles comme vous le voulez dans vos conclusions d'Appel...
Je vous rappelle que même si le Jugement du Conseil de Prud'Hommes n'a pas prévu l'exécution provisoire, elle est de droit dans la limite de 9 mois de salaires...
Je vous conseillerais quand même de placer ces sommes sur un compte d'épargne au cas ou le Jugement serait infirmé en Appel et que vous deviez les rembourser...

Par **aidi83**, le **21/04/2014** à **10:29**

Bonjour !
Merci pour la réponse,
l exécution provisoire a été prononcée , j attends un cheque et une fiche de paie rectifiée.. et je suis informé que cette somme devra être rendue si la cour d appel venait infirmer le 1er jugement !!! Ce dont je doute !! les moyens et prétentions évoqués devant le cph sont irréfutables ... Grosso Modo, cette affaire va couter a l employeur la coquette somme de 113.000 euros (charges patronales incluses) Je pense qu il veut utiliser l effet suspensif pour gagner du temps et organiser son insolvabilité (je sais que la societe n'a pas cette somme disponible) je compte faire inscrire cette créance au Tribunal de Commerce! Donc la suite au prochain épisocde !
En tout cas, merci pour ce forum !!!

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **15:46**

Bonjour,

Si vous avez obtenu l'exécution provisoire, l'appel n'aura pas un effet suspensif.

En outre, je vous informe que si votre employeur a fait appel sans avoir réglé les sommes qu'il vous devait suite au jugement, vous pouvez saisir par requête le 1er Président de la Cour d'appel en vue de faire radier l'affaire pour inéxecution des causes du jugement prud'homal. L'employeur ne pourra donc pas faire appel jusqu'à exécution du jugement.

Cette procédure permet de faire pression sur l'employeur qui devra soit vous payer rapidement soit renoncer à faire appel faute de paiement. Si vous avez un avcoat, parlez-lui

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

en car cette procédure n'est pas toujours connue de tous.

Par **aidi83**, le **22/04/2014** à **20:15**

Bonjour,
Merci pour cette excellente info !!
Je fais circuler

Cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés