



Quelle compensation pour des heures de travail le weekend

Par **Thomasf**, le **16/07/2015** à **12:32**

Bonjour,

Voici la situation, dans mon entreprise, nous avons un contrat de 35h avec une convention collective du secteur touristique. Nous travaillons de manière classique du lundi au vendredi, et à tour de rôle nous devons rester disponible le weekend du vendredi soir au dimanche soir pour répondre au téléphone et faire une permanence au bureau le samedi matin uniquement. Cela ne correspond pas tout à fait au régime d'astreinte, puisque nous ne devons pas automatiquement nous rendre sur notre lieu de travail lorsque nous sommes appelés.

Par conséquent je ne trouve pas de texte clair correspondant à cette situation.

Est-ce une pratique un peu limite de l'entreprise que les salariés sont en droit de refuser? A quelle compensation(s) les salariés peuvent-ils prétendre pour rétribuer cette disponibilité et ces heures de travail fragmentées pendant le weekend en plus de notre travail hebdomadaire?

Un grand merci par avance pour votre aide, réponses, et pistes de réflexions qui me permettront d'être plus à même de négocier.

Thomas

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:30**

Bonjour,

Les heures travaillées le samedi doivent être payées en heures supplémentaires éventuellement...

Même si vous n'avez pas à vous déplacer, il s'agit d'une astreinte et le fait de répondre au téléphone à des tiers sont des interventions qui constituent du temps de travail effectif...

Les astreintes doivent faire l'objet d'un Accord d'entreprise qui précise notamment l'indemnité correspondante...

Par **Thomasf**, le **16/07/2015** à **18:24**

Très bien merci beaucoup, je croyais qu'il s'agissait d'un statut différent. Qu'en est-il des heures où l'on doit se rendre disponible? Celles-ci doivent elles être légalement rétribuées

d'une manière ou d'une autre (étant donné que l'on peut effectivement vaquer à ses occupations mais de manière très limitée ex : être proche d'un ordi, être en mesure de répondre au tel...).

Merci encore!

Par **P.M.**, le **16/07/2015 à 19:04**

Le temps qui n'est pas occupé par les interventions, comme je vous l'ai dit, représente l'astreinte qui fait l'objet d'une indemnité définie par l'Accord...

Par **Thomasf**, le **16/07/2015 à 19:19**

yes ok merci bcp. c'est bon maintenant. bonne journée à vous.

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 19:35**

L'astreinte est considérée comme étant la disponibilité du salarié qui doit se tenir prêt à intervenir de façon aléatoire. Tandis que là, l'aléa ne fait-il pas défaut, dans la mesure où vous devez répondre continuellement et de façon certaine au téléphone ? Dans l'affirmative ce temps pendant lequel vous devez attendre les appels est du temps de travail effectif.

Par **Thomasf**, le **16/07/2015 à 20:10**

Merci bcp de vous intéresser au sujet également.

Lors des weekends il y aura systématiquement des appels, il peut potentiellement n'y en avoir aucun (> aléa) mais d'expérience cela n'est jamais arrivé en 4 ans (> pas d'aléa de fait donc travail effectif pendant tout le weekend).

Est-ce la bonne manière de résumer les choses?

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 20:12**

Oui bon votre aléa n'est pas celui que je définis, il n'y a pas d'astreinte mais que du temps de travail effectif

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 20:14**

Oui c'est la bonne manière de résumer

Par **P.M.**, le **17/07/2015** à **09:42**

Bonjour,

Ne croyez pas un mot de cet incompetent qui ne passe son temps qu'à faire de la désinformation sur ce forum...

Je vous propose plutôt la définition donnée par l'[art. L3121-5 du Code du Travail](#) :

[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 accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.[/citation]

C'est donc bien une astreinte...