



Après 9 ans on m'impose des astreintes

Par exynnau

bonsoir,

Je suis electricien/frigoriste et je travaille depuis 9 ans dans une entreprise avec un CDD (je n'ai jamais reçu de CDI).

Sur mon contrat, l'astreinte n'a pas été mentionnée et il y a seulement la mention " doit réaliser toutes les tâches relatives à la fonction d'électricien/frigoriste ".

Mon patron sait que je refuse les astreintes pour lui avoir spécifié à plusieurs reprises pendant les 4 entretiens dont 1 entretien individuel.

Ne pas faire d'astreinte a été une condition d'embauche qui malheureusement n'a pas été écrite sur mon contrat.

Ma question est la suivante:

mon employeur peut-il m'obliger à faire des astreintes après 9 ans ?

Il faut savoir que je suis divorcé et que j'ai la garde alternée d'un enfant de 13 ans et forcément je ne veux pas le laisser seul le soir même une journée entière, je n'ai plus mes parents pour le garder éventuellement, ni de famille.

vous aurez compris, je cherche une solution pour ne pas faire d'astreinte.

merci pour vos réponses

Par Isadore

Bonjour,

Votre employeur peut l'exiger si cela fait partie de vos tâches.

À 13 ans la plupart des enfants sont capables de rester seuls une soirée ou une journée. Pour donner un ordre d'idée, à compter du CP il est permis au personnel de l'école de laisser sortir seuls les enfants de l'école et à partir de 14 ans un enfant peut travailler comme baby-sitter pendant la moitié des vacances scolaires (et donc être payé pour rester seul avec la responsabilité d'enfants plus jeunes).

Pourquoi fonctionnez-vous avec des CDD depuis 9 ans ?

Par kang74

Bonjour

Quelle est votre CCN ?

Être d'astreinte ne signifie pas forcément que vous quittez votre domicile, mais que vous pouvez le quitter pour faire face à une situation d'urgence qui ne peut pas se régler autrement.

Vous êtes payé pour cette disponibilité comme une astreinte + les temps d'intervention le cas échéant.

À chaque intervention, cela décale votre temps de repos.

Isadore, d'après ce que je comprends, il y a eu un CDD, puis pendant 9 ans il a continué à travailler, ce qui correspond donc à un CDI de façon tacite.

Par exynnu

Bonjour,

Pour repondre a vos messages, ma CCN c est la 1412 convention aerolique.

c est vrai que les astreintes sont prevu dans la convention collective mais pourquoi me contraindre a les faire apres 9 ans alors que la situation de l entreprise n a pas change.

A t il le droit de le faire ?

Alors qu il sait parfaitement que je ne le ferais pas.

laisse mon fils seul une journee ne me derange pas, mais la je parle de 5 jours pendant 10 heures minimum et plus si il y a une situation d urgence .

Isadore, je sais qu il faut contraindre nos enfants a prendre des responsabilites.

Je ne prendrais pas le risque de laisser mon fils pendant 1 semaines seul sans personne pour lui prepare ses repas et s assure que tout ce passe bien, ca me semble etre logique, les lois pas toujours.

je fonctionne avec un CDD parce qu ils ne m ont jamais fait parvenir mon CDI que j ai reclame a plusieurs reprises.

Bizarrement, ils m ont fait parvenir mon CDI il y a 1 mois et essaye de m obliger a le signer avec les mentions " RELANCE N 1" et " cette semaine au plus tard " .

je vous remercie de vos reponses.

Par Isadore

Si vous avez continue a travailler apres la fin de votre CDD, vous etes automatiquement passe en CDI. Puisque votre employeur vous propose un contrat ecrit, c'est le moment de negocier les clauses (par exemple une clause stipulant que vous ne ferez pas d'astreintes)

laisse mon fils seul une journee ne me derange pas, mais la je parle de 5 jours pendant 10 heures minimum et plus si il y a une situation d urgence .

J'ai du mal a comprendre l'organisation vos astreintes : le principe d'une astreinte est que vous etes chez vous, et que vous n'allez au travail que s'il y a un appel. Le temps passe chez vous sans travailler est du temps d'astreinte, le temps consacree a repondre aux demandes du client ou de l'employeur est du temps de travail normal. Les limites maximales de temps de travail et les temps repos obligatoires s'appliquent.

Vous ne devriez donc pas avoir a laisser votre enfant seul plus que quelques heures de temps en temps

Si laisser votre fils seul une journee ne vous derange pas, ca ne devrait pas etre un probleme de "l'abandonner" le temps d'aller travailler. J'ai donc l'impression que ce que vous appelez "astreinte" deborde du cadre legal.

Mais sinon, faute de convention ecrite (accord d'entreprise ou contrat de travail), votre employeur peut exiger de vous des astreintes, tant qu'il reste dans le cadre legal. Et s'il vous le propose en sachant que vous refuserez, il cherche peut-etre a vous pousser a la faute pour vous licencier.

Par citoyen25

Les periodes d'astreinte doivent etre programmees avec un delai raisonnable. Elles doivent etre remunerees en tant que tel.

On ne doit pas pouvoir etre en astreinte constamment.

Il faudrait donc connaitre quand ses astreintes pourraient etre appliquees, quel calendrier, comment doit on se rendre disponible, et quelle est la remuneration de ses astreintes (en sus du temps passe reellement au travail)?

Par exynnu

pour le calculs de mes heures d absences, c est simple, je commence a 8h et je rentre vers 18h donc 10 heures ou je dois laisse mon fils seul.

il suffit que je reçois un appel vers 18h ou 19h, que le client se trouve à 1h de chez moi et que je dois intervenir pendant 1 à 2h, ça signifie que je dois laisser mon fils 15h.

certes c'est un des cas les plus défavorables mais qui sont plausibles.

Oui Isadore, il cherche simplement à me licencier, je souhaite savoir si cette méthode est légale ?

Depuis 9 ans, il m'a jamais parlé d'astreinte, maintenant il m'oblige à en faire.

Je précise que mon comportement au travail n'a pas changé, seul mon âge change chaque année et je ne pense que je n'ai plus l'engouement d'un jeune de 20 ans.

encore une fois je vous remercie pour vos réponses rapides

Par citoyen25

à exynna :

On a bien compris que cela vous gêne pour la garde de votre fils.

Mais des astreintes peuvent être légales.

Par contre si elles sont abusives vous pourriez avoir des arguments, y compris aux prud'hommes si vous êtes licencié.

Pour le savoir il faudrait connaître comment elles vous sont demandées :

Un avenant au contrat ?

Un écrit ? mail, courrier...

Par oral ?

À quelles conditions ?

Y a-t-il un accord d'entreprise sur le sujet ?

Que dit la convention collective ?

Y a-t-il un règlement intérieur, une note de service ?

Le code du travail reste assez vague sur le sujet, il faut s'en référer à la CC, aux accords d'entreprise ou de branche, voire à la jurisprudence.

Par Isadore

Oui Isadore, il cherche simplement à me licencier, je souhaite savoir si cette méthode est légale ?

Oui, il est légal de demander à son salarié de faire des tâches relatives à son poste et de le licencier si celui-ci refuse.

Sur le principe, votre employeur a le droit de vous demander de faire des astreintes et de vous sanctionner si vous refusez. Selon la gravité de la faute, cela peut finir par un licenciement pour faute grave. Vous n'avez pas de motif impérieux pouvant justifier un refus de faire les astreintes.

Mais cela ne signifie pas que votre employeur peut faire n'importe quoi. Je ne connais pas votre convention collective et je n'ai pas le temps d'aller voir tout de suite ce qu'elle dit sur les astreintes et le temps de travail.

Par défaut, votre employeur ne peut pas vous faire travailler plus de dix heures par jour (temps de travail effectif) et doit vous assurer un repos quotidien de 11 heures consécutives.

[url=https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F20873]https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F20873[/url]

Vous pouvez exiger que vos horaires de travail respectent les dispositions légales et conventionnelles, en incluant le temps de travail lié aux appels des clients pendant les astreintes.

Par citoyen25

à exynna :

Nous avons besoin d'en savoir plus pour vous conseiller.

Si on vous demande comme cela de vous soumettre à des astreintes sans rien préciser, cela ne veut pas dire grand chose, sauf qu'on cherche à vous déstabiliser.

Par exynna

pardonnez moi mon agressivite mais cet histoire me touche beaucoup.

j ai deja ete licencie pour des fautes que j ai fait comme refus de deplacement, j ai eu des avertissements et licenciement, bref logique, j ai repond mon contrat, je suis en tord donc licencie, normal.

la, j ai pose mes conditions qui ont ete accepte verbalement, c est mon tord, on m a confirme mes dire aujoiurd'hui.

c est ce qui m énerve le plus, l honnete ne paye pas , ca parait normal de nos jours, triste monde .

Isadore, il me semble que c est 12 par jours et oui les astreintes sont compris dans ma covention.

citoyen25, je pense que c est peine perdu et je cherche une solution qui n exciste pas .

ils ont le droit de m oblige a faire des astreintes et ma situation familiale ne les interesse pas .

je ferais peut etre un peu la meme chose si j etais patron, merci pour votre aide .

desole d etre un peu desagreable mais c est complique pour moi

Par kang74

Bonjour

Il vous faut bien comprendre que ne pas vous faire faire d'astreintes alors que c'est spécifiquement prévu dans la CCN puisque cela va avec votre domaine d'intervention équivaut à faire une différence de traitement que l'employeur ne peut pas justifier .

Donc tant qu'il n'a pas besoin de vous, parce qu'il y a des volontaires (ça paie bien ...) pour répondre aux besoins, il a pu peut être le faire, mais actuellement ce n'est plus le cas .

On comprend votre difficulté mais il vous faut comprendre que vous ne serez pas en intervention toutes les nuits, toute la nuit : à l'heure des téléphones portables, même si cela ne fait pas tout, c'est quand même facilité avec un enfant de cet âge, même s'il y a des précautions à mettre en place et qu'étant sur un forum juridique, on se doute bien que l'autre parent a une influence sur vos décisions , de même que la personnalité de votre enfant .

Par de là, il va peut être falloir réfléchir à ce la suite, et voir s'il 'y a pas les mêmes contraintes ailleurs, ou si vous pouvez évoluer vers autre chose, plus compatible avec vos choix de vie .

Je ne connais pas votre parcours , votre formation ni votre niveau, mais je sais que parfois, les profils de ce genre peuvent intéresser les centres de formation et les lycée professionnels .

Le mieux est d'agir en ce sens , cela peut être aussi une opportunité de faire le point en levant la tête .

Par citoyen25

Il vaut mieux que ce à quoi on tient ne soit pas que verbal et soit écrit dans le contrat de travail.

Dernière piste : une astreinte qui empiète trop sur la vie familiale serait illégale (jurisprudence). Si elle vous empêche de vaquer à vos occupations personnelles (par exemple interdiction de vous déplacer depuis chez vous), elle serait illégale. Si elle n'est pas rémunérée, elle serait illégale.

Enfin, est ce que vous seriez souvent sollicité, où c'est seulement au cas où? Est-ce seulement un appoint en cas de dépannage d'urgence, ou seriez vous l'unique personne à laquelle on ferait appel?

La convention dit quoi? Parce que si l'entreprise ne respecte pas la convention, elle aurait tort.

Quand vous dites 12 par jour, c'est quoi?

Par kang74

Bonjour

Le postant a donné sa CCN .

Pour les astreintes :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005750827?idConteneur=KALICONT000005635396&origine=list]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005750827?idConteneur=KALICONT000005635396&ori

gin=list[/url]

12h, c'est l'amplitude horaire dans ce secteur d'activité qui fonctionne en 24/24 puisque on est dans le domaine du dépannage et réparation de produit comme les frigos de magasins ou de climatisation dans les établissements.
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005720457?idConteneur=KALICONT000005635396]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005720457?idConteneur=KALICONT000005635396[/url]

Par citoyen25

12 heures c'est la rémunération minimale, cela n'indique pas le nombre d'heures d'astreinte demandées par l'employeur (par semaine ou par mois) et leur répartition qui doit être donnée dans un planning communiqué dans un délai raisonnable.

Pour l'instant on a peu de précisions de ce que demande l'employeur, et si cela est, ou non, abusif. Donc si exynnau n'a rien de précis, il faut d'abord qu'il le demande à son employeur. C'est seulement sur la base de quelque chose de précis qu'il pourra voir si c'est compatible, ou pas, avec la garde de son enfant.

Par exemple le salarié ne doit pas être à la disposition permanente de l'employeur pour les astreintes.

Par exynnau

bonsoir,

les astreintes sont h24 pendant une semaine. évidemment nous sommes payés en conséquences, une prime plus les heures sont payées en heures supplémentaires et majeure.

pendant les heures de travail, les dépannages sont faits par tout le monde suivant sa situation géographique et ses compétences.

Par kang74

Peut être négocié que cela ne tombe pas sur une semaine ou vous avez votre enfant ?

Après comme je dis, dans votre domaine, c'est peut être le moment de voir si l'herbe est plus verte ailleurs ou de vous reconvertir avec des horaires plus gérables .

Par citoyen25

Cette astreinte H24 paraît abusive : le salarié ne doit pas être à disposition H24.

Est-ce que cela a été écrit?

Par hideo

Bonsoir
je fonctionne avec un CDD parce qu'ils ne m'ont jamais fait parvenir mon CDI que j'ai réclamé à plusieurs reprises.

Bizarrement, ils m'ont fait parvenir mon CDI il y a 1 mois et essayent de m'obliger à le signer avec les mentions " RELANCE N 1" et " cette semaine au plus tard ".

C'est sans doute leur avocat qui leur a conseillé de faire un nouveau contrat CDI avec les conditions actualisées dans lesquelles figure l'astreinte. C'est là sans doute qu'il faut négocier, si possible en présence d'un représentant du personnel, si il y en a un .

En effet lorsqu'une entreprise envisage un CDI en lieu et place d'un CDD, elle doit le faire savoir par la conclusion d'un avenant contrat CDI, si non le contrat de travail se poursuit aux mêmes conditions que celles du CDD

Au bout de 9 années sans avenant et sans application des astreintes en expliquant vos obligations familiales cela se

négoce faites vous aider par un syndicat. Vu que vous avez un enfant mineur à charge sans possibilités de garde ,il y a là aussi un argument à faire valoir .

On ne peut évidemment pas laisser seul un jeune de 13 ans durant plusieurs jours ,surtout vu ce qui se passe ce moment .C'est extrêmement dangereux.

Je pense comme vous qu'ils cherchent à vous faire partir ,c'est bien pourquoi ,je vous conseille vivement de contacter un syndicat ou même un avocat en droit du travail ,avant de signer quoi que ce soit.

Cordialement

Par Marck_ESP

kang74 SVP.

L'agressivité est inutile.

Par kang74

Vu que je ne vois pas ce qu'il y a d'agressif dans mon message en posant des questions, et dans le fait de rappeler que le licenciement est la conséquence logique d'un refus, je supprime mon post .

Après tout , ce n'est pas de mon poste dont il s'agit et c'est vrai que le forum rappelle que les réponses ne sont pas fiables .

Par exynnau

reponse a hande24:

il ne m ont pas demande mon avis, ils savent tres bien que je n aurais pas pris l astreinte, je pense que c est pour oficialiser les choses .

et desole je n ai trouve aucun message agressif bien au contraire, merci a tous pour vos messages.

je ne suis pas dans une periode facile.

reponse a hideo :

le cdi qu il me propose et identique au cdd donc aucune raison d etre aussi autoritaire ou seulement pour mettre la pression.

cdi date de 2016 que l on m impose de signe en 2025 ???? nabilla : allo quoi !!!!

Donc je ne suis pas le seul a penser qu il y a quelque chose qui n est pas legalement correcte ou d humainement correcte, les lois ne sont pas forcement bien faite

reponse a citoyen25 :

on doit repondre au appel h24, si un congelateur est en panne a 4h du matin, on doit pouvoir intervenir.

ca n arrive jamais dans notre societe ou 1 fois dans l annee.

mon patron dira que l on fait une semaine de travail et 1 a 2 heures en astreintes dans la semaine.

Moi je dis si je fais ma journee de 8h (10 heures absences du domiciles) et que l on appel 1 ou 2 fois d astreinte dans la meme journee, ben je fais quoi de mon gosse .

est ce que je dois attendre que mon ex femme me supprime la garde ?

pour finir, merci pour vos reponses et desole si j ai ete maladroit, ca complique sincerement ma vie merci a tous

Par citoyen25

Je pense qu'on ne tient pas à ce que vous signez le CDI, si cette astreinte y est notée de cette façon.

Le principe d'une astreinte, c'est qu'on doit se tenir disponible seulement à des périodes déterminées (par exemple le samedi, ou quelques heures le soir,...). Le reste du temps on fait ce qu'on veut.

h24 c'est abusif. On ne compte pas les périodes où on travaille réellement pour définir ce temps, mais les périodes où

on doit se tenir disponible pour répondre à un dépannage. Même si ce n'est pas toutes les semaines, cela me paraît abusif dès lors que ces semaines sont fréquentes.

Mais vous avez un choix difficile :

Soit vous signez le CDI comme il est et vous contestez après, mais cela ne sera pas facile.

Soit vous essayez de discuter avant (ce que je ferai quand même) et vous risquez fort de ne pas avoir le CDI. Mais comme il aura été proposé vous aurez une trace que le travail pouvait se poursuivre au delà du CDD, mais à des conditions abusives.

Soit vous tournez la page et cherchez un autre travail compatible avec votre vie privée, car celui là risque de toute façon se terminer par un licenciement. En fin de CDD vous touchez les allocations de chômage si vous avez travaillé au moins 6 mois, la prime de précarité, l'indemnité de congés payés non pris .

Par hideo

Bonjour,
@citoyen25

Ce n'est pas la fin d'un CDD qui est déjà un CDI existant depuis 2016.

Donc aucune raison de changer quoi que ce soit ,si ce n'est un avenant pour faire appliquer l'astreinte ,qui n'existait pas dans les conditions de travail du CDD de 2016,

Il s'agit d'une modification d'éléments substantiels au contrat de travail qui ne peut pas avoir pour conséquence de porter atteinte à la vie privée du salarié .

@exynnau

pourquoi il faut négocier votre nouveau contrat et y inclure obligatoirement une clause comme quoi vous êtes dispensé des astreintes:

1/Les astreintes portent une grave atteinte à votre vie personnelle que votre employeur connaît très bien et acceptait jusqu'à présent et ce depuis 9 ans.

De telles astreintes risquant de vous faire perdre le droit de garde de votre enfant ,car aucune solution alternative n'existe .

Cela l'employeur le savait dès votre embauche.

Il y a donc une intention de nuire et çà c'est grave

Arguments de droit

Article L1132-1 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de son renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son orientation sexuelle, on identité de genre, de son âge, de sa situation de famille[/b] ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

* la modification de vos horaires de travail constituent une discrimination à votre égard en portant gravement atteinte à votre vie personnelle ,par mise en danger de votre enfant à charge ,mineure et qui plus est moins de 15 ans .

Voici une jurisprudence qui rentrera dans votre cas où la cour reconnaît une intention de nuire de la part de l'employeur .C'est votre cas :

Cassation sociale du 12 mars 2002 n°99-46034 a lire sur legi France

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté, d'une part, que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le changement d'horaire du salarié et consistant à lui accorder son jour de congé un mercredi sur deux au lieu de tous les mercredis, n'étaient pas réels et,

d'autre part, que la décision de l'employeur avait été prise dans le but de nuire au salarié qui, étant divorcé, avait la garde de ses deux enfants et souhaitait préserver son jour de repos chaque mercredi ;

Dans votre affaire , en vous imposant des astreintes ,même inscrites dans votre CCN, alors que depuis 9 années votre employeur connaissant votre situation personnelle vous en dispensait ,il commet une discrimination au vu de l'article 1132-1 du code du travail et une intention de vous nuire .

Vu votre ancienneté ,il cherche à vous nuire ,et en cas de licenciement vous seriez amené à saisir ,soit le tribunal correctionnel pour discrimination et intention de nuire ,ou soit le Conseil des prud'hommes avec demande de communication du dossier au parquet afin de demander au procureur de venir requérir devant le CPH lors du bureau de jugement.

Sachez que si vous refusez de signer le contrat sans que soit bien mentionné la dispense d'astreinte ,votre employeur ne peut pas vous licencier ,sans risquer de se voir assigner devant le tribunal correctionnel ou devant le CPH avec toutes les conséquences qui en découlent.

Cordialement

Par citoyen25

Porter atteinte à la vie personnelle ou familiale n'est pas un des critères légaux de discrimination : donc il ne vaut mieux pas porter plainte au pénal de cette façon, sans compter que c'est déclarer la guerre à l'employeur, avec les conséquences encore plus graves que cela pourrait avoir sur la vie personnelle...Par contre si on lui demande ces astreintes en raison de son origine, sa religion ou son orientation sexuelle, ce serait différent, mais exynnu n'a jamais évoqué que ce puisse être le cas.

L'employeur peut mettre en place des astreintes qui perturbent modérément la vie familiale, si le but poursuivi est réel et si les astreintes restent proportionnées.

Il faudrait savoir si exynnu serait seul à faire des astreintes, ou s'il y a d'autres salariés, et si c'est équitablement réparti. Il semble que sur les semaines où c'est h24 il soit le seul.

Comment faisait cet employeur avant de demander des astreintes à exynnu? La situation a-t-elle changé dans l'entreprise?

Il faudrait savoir si exynnu est totalement dépourvu de solution lorsqu'il doit aller sur un dépannage lors des astreintes. Le risque c'est que les interventions ne soient pas 2 fois par semaine, mais bien plus.

La recherche d'un compromis avec l'employeur me semble la solution raisonnable dans un premier temps. Les astreintes ne pourraient-elles pas se faire uniquement sur les semaines où exynnu n'a pas la garde de son enfant?

Enfin il faudrait savoir s'il s'agit d'une fin de CDD qui se poursuivrait en CDI ou une modification des conditions de travail d'un CDI. Les astreintes relèvent des accords collectifs et non du contrat de travail, donc l'employeur peut les mettre en place sans que le contrat de travail n'en parle (c'est le cas ici).

Toujours est-il que h24 est abusif, car nuit constamment à la liberté individuelle sur des semaines complètes, sauf, peut être, si ce n'était qu'un nombre limité de semaines.

Par hideo

Bonjour,

J'ai cité le texte ,le code du travail et une JP se rapprochant du cas (maman divorcée ayant la garde de son enfant)et c'est bien une atteinte grave à la vie privée du salarié, dans une intention de lui nuire ,vu la pression faite par l'employeur pour obliger à signer un avenant comprenant les astreintes .

Le contrat CDD d'origine est depuis longtemps un CDI et

il n'y a aucune obligation légale à faire un avenant .

Dans le cas contraire ,je serai curieux de connaître le texte applicable.

Il ne sera pas compliqué à un avocat ,même non spécialisé en droit du travail ,de démontrer que les agissements de l'employeur nuisent gravement à la santé du salarié (il se plaint d'une sorte de déprime due à cela) et en plus l'employeur connaît très bien la situation familiale du salarié ,puisque'il l'a dispensé d'astreinte pour cette raison et ce depuis 9 ans .

Il ne peut pas ignorer le préjudice causé au salarié par l'application des astreintes

Il y a d'autres jurisprudences qui vont dans ce sens ,en regardant dans les cahiers du barreau ou dans la gazette du palais on devrait pouvoir en trouver .

Bon nombre d'entreprise ,pour se débarrasser de salariés anciens pratiquent de cette manière en se réfugiant derrière la convention collective applicable ou d'autres artifices Cela s'appelle également du harcèlement moral ;

Il y a donc du grain à moudre et un dossier solide pour exiger de l'employeur une clause de dispense d'astreinte avant

de signer tout avenant à un CDI qui existe de droit .

L'employeur qui aurait la mauvaise idée de licencier pour refus de signature de l'avenant et bien entendu pour faute grave , prendrai le risque de poursuite devant le CPH (procédure la plus simple) et de se voir condamné lourdement ,surtout si le CPH accepte de demander au procureur de venir requérir devant le bureau de jugement .Il s'agit à la fois d'une infraction pénale et du non respect du droit du travail.

Cordialement

Par citoyen25

à hideo :

La jurisprudence citée concerne une modification d'horaires de travail et non des astreintes.

Il semblait que c'était non équitable entre salariés...chose que je recommande de vérifier.

Il faut vérifier également si c'est imposé au mépris des contraintes familiales, ou si c'est aménageable après discussion avec l'employeur. Il ne me semble pas tout à fait raisonnable de foncer billes en tête contre une mesure qui pourrait être acceptable en final.

Certes des employeurs abusent, souvent pour se débarrasser d'un salarié, mais alors il est important de le mettre en évidence en procédant à des tentatives de compromis qui seraient ensuite refusées sans motif sérieux.

On est bien au civil et non au pénal.