



Conditions de travail hôtellerie

Par camilled

Bonjour

Je travaille dans l'hôtellerie voici les questions que je me pose:

- lorsque je fais des heures supplémentaires celles-ci ne sont pas payées mais récupérées, en revanche pour 1h supplémentaire je récupère 1h n'y a t il pas de majoration ?
- lorsque je travaille un jour férié hors 1er mai je trouve le délais pour le récupérer très long n'y a t il pas un délais maximum légal?
- nous avons un système d'astreinte où nous avons un téléphone à emporter chez nous si l'astreinte se déclanche et que je dois intervenir est-ce que mon temps de repos est prolongé car si je dois me déplacer à 3h du matin et reprendre le travail à 8h30 le temps de repos n'est pas respecté

Par CLipper

Bonsoir,

Pour les heures sup:

Article L3121-28 Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Par CLipper

Pour l'astreinte: cela dépend du " degré d'astreinte, c'est à dire et donc soit considéré comme travail effectif doit pas "Tout va donc dépendre du degré de sujétion du salarié, sous-entendu, de sa réelle capacité à vaquer à ses occupations personnelles..

Si astreinte non considérée comme travail effectif:

le temps d'intervention pendant une astreinte, qui, lui, constitue bien du travail effectif, affecte les temps de repos. En effet, lorsqu'une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos est interrompu, c'est-à-dire qu'il recommence à zéro à compter de la fin de l'intervention (circ. DRT 2003-6 du 14 avril 2003).
et il faut respecter un repos consécutif de 11 heures par jour.

Jurisprudence récente dur astreinte considérée comme temps de w effectif:

La cour de cassation "rappelle les articles L. 3121-1 et L. 3121-9 du code du travail, ainsi que la jurisprudence de la Cour européenne de l'Union européenne. Selon celle-ci, une période d'astreinte peut être qualifiée de temps de travail effectif lorsque les contraintes imposées au salarié sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et significativement sa faculté à se consacrer à ses activités personnelles."

[url=<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051617804>]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051617804[/url]

Par camilled

Merci

Pour la question de l'astreinte il se peut que nous n'ayons pas à nous déplacer mais que nous soyons appelé en plein milieu de la nuit et que l'appel dure 1 minute

Est-ce que cela est considéré comme du travail effectif et donc affecte le temps de repos?

Par CLipper

Bonjour camilled,

Si le temps d'astreinte n'est pas du tps effectif de travail, c'est du temps de repos. Et donc, l'interruption du temps de repos le fait " repartir" à zero.

Après, faudrait voir dans jurisprudence si une minute d'interruption a été jugé comme suffisante pour remettre à zéro le temps de repos.

Si le tps d'astreinte est du temps de w effectif, ce n'est pas du temps de repos !

Dans le cas jugé, lien mis dans mon précédent message, c'est astreinte de nuit d'une personne dont le numéro de tel était inscrit à l'accueil de l'hôtel et qui donc pouvait être durant son temps d'astreinte appelée par des clients arrivant dans la nuit. Astreinte qualifiée par l'employeur de temps de repos et requalifiée, on va dire par la justice en temps effectif de travail parce que en gros l'employé ne pouvait plus trop " vaquer à ses occupations personnelles (la nuit, occupation perso = dormir) quand il était tenu de répondre au téléphone pour son employeur et que en fonction du nbre moyen d'appel , il ne pouvait plus dormir les nuits d'astreinte.

C'est connu dans la profession qu'il est difficile de gérer les planning entre repos obligatoire, astreinte, tps de travail. Mais, il y a des logiciels pour cela. Votre employeur est un grand groupe hôtelier ?
à zéro

Par camilled

C'est un groupe mais pas un énorme

C'est surtout la direction de site qui joue avec les règles

J'ai aussi eu un problème avec mes congés payés

Arrivé mi mai j'avais "trop de jours" encore à prendre à leur goût et pas de personnel donc ils m'ont posé des jours de congés fictifs sur mon planning où je suis venue travailler

Et en août une fois le personnel embauché j'étais noté présente sur le planning mais je ne suis pas venue pour prendre les fameux cp

Par kang74

Bonjour

Pour les majorations , il est impossible de vous répondre sans savoir comment est calculé le temps de travail .

Votre convention permet de le calculer par cycle, peut mettre en place la modulation du temps de travail et, suivant la fonction ne majore pas à partir de la 35 ème heure .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005713632/?idConteneur=KALICONT000005635534]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005713632/?idConteneur=KALICONT000005635534[/url]

Par de là, il faut en premier lieu vous renseigner sur le calcul des heures, puisque les entreprises ont le droit d'organiser votre temps de travail contractuel sur une période supérieure à la semaine .

Pour les congés, il est possible de les reporter avec votre accord sur une autre période : ce qui s'est passé .

Leur " magouille" est surtout une magouille comptable, vu que les logiciels comptable ne sont pas aussi souples que le permet le droit du travail .

Par kang74

Enfin , la CCN garantit le droit à 5 jours fériés dans l'année .

Si vous avez moins que 5 jours fériés dans l'année, votre employeur doit compenser par un jour de repos qu'il doit poser dans l'année .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000005826393/?idConteneur=KALICONT000005635534]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000005826393/?idConteneur=KALICONT000005635534[/url]

Par kang74

Pour l'astreinte, le fait d'être joignable, et donc de répondre à un appel, n'est pas vu comme du temps de travail effectif ... mais comme du temps d'astreinte , donc ne fait pas repartir à 0 un temps de repos .

Le temps du travail effectif prend en compte le temps de trajet et le temps passé sur place ou vous êtes à la disposition de l'entreprise.

Le temps ou vous passez à répondre de chez vous n'en est pas, ce n'est pas un temps de repos non plus ... c'est un temps d'astreinte qui doit être compensé financièrement .

Par CLipper

Camille, regarder dans quel cas vous êtes pour savoir à quoi se référer

La loi prévoit que les astreintes peuvent être mises en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes ((art. L3121-11 modifié par la LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V). À noter que, dans les CHR, ni la CCN du 30 avril 1997, ni l'avenant du 5 février 2007 n'évoquent le sujet.

Cette convention ou cet accord fixe :

- le mode d'organisation des astreintes,
- les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés,
- la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

En l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement, ou de branche, l'employeur peut quand même recourir aux astreintes, mais il doit respecter la procédure :

- Soit il y a un CSE (entreprise de 11 salariés et +) : le CSE doit être consulté et l'inspecteur du travail informé (art. L3121-12 du code du travail).
- Soit il n'y a pas de CSE (entreprise de -11 salariés) : l'employeur doit informer l'inspecteur du travail (circ. MES/CAB 2000-3 du 3 mars 2000, fiche 4).

[url=https://www.lhotellerie-restauration.fr/actualite/comment-gerer-les-astreintes]https://www.lhotellerie-restauration.fr/actualite/comment-gerer-les-astreintes[/url]

Par camilled

Je viens de lire mon contrat

Je ne peux pas mettre d'image ici mais il est inscrit que le temps travaillé pour l'astreinte et donc au service de l'entreprise est du travail effectif

Par kang74

Le temps d'intervention , donc de travail est du temps de travail effectif, oui .
Le fait d'être joignable et joint donc, c'est du temps d'astreinte .

C'est le concept de l'astreinte : le fait de pouvoir être joint vous permet d'avoir une compensation financière pour astreinte .

Par camilled

D'accord ça marche

Donc le temps d'intervention par contre fait bien redémarrer le temps de repos à 0?

Par kang74

Vous devez bien avoir votre temps de repos après votre temps de travail comme votre secteur le définit .

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

Le temps de repos minimal démarre après le temps d'intervention (donc inclut du temps d'astreinte)

Par CLipper

Bonjour,

Il faudrait avoir les termes exact de votre contrat au sujet de l'astreinte...

Parce que soit les heures d'astreinte sont des heures de repos, soit des heures de travail effectif.

Comment gérer des plannings de w en règle avec la loi si ils sont soumis a le nombre de fois qu'on va vous appeler pendant votre astreinte du 18 septembre ou pendant votre prochain "temps d'astreinte" vous allez devoir bosser pendant 7h parce que un gros probleme va arriver ce jour là mais comme le patron ne le savait pas, vous devrez rester au boulot pour enchaîner votre journée de travail parce le planning le dit...

Par CLipper

Je relis votre message

le temps travaillé pour l'astreinte et donc au service de l'entreprise est du travail effectif

Formulation confuse

car votre employeur ne peut pas vous faire travailler pendant votre temps de repos, c'est pour cela que le temps de repos s'arrête dès que vous êtes à sa disposition.

Ça peut aussi vouloir dire que les heures d'affilé d'astreinte sont des temps de travail effectif.

Et ça changerait complètement la donne.

" le temps travaillé POUR l'astreinte" ne veut pas dire pendant l'astreinte, ça peut tout à fait vouloir dire que vos temps d'astreinte (entièreté du temps d'astreinte) est un temps de travail effectif (qui peut être différent en termes de rémunération mais pas en terme de temps, min, h, jour semaine)