



astreintes et contrat de travail.

Par **antoinantes**, le **22/05/2013** à **14:31**

bonjour,

Je ne vous cache pas que c'est une première pour moi de faire appel à un forum ou ce type de communauté pour obtenir de l'information juridique.

Voilà donc l'énoncé du problème :

Salarié (non cadre) depuis près de 3 ans dans une société informatique, et bien que non présent dans mon contrat, j'avais pour habitude de prendre régulièrement des semaines d'astreintes (HNO du lundi au dimanche), rémunéré sur une base qui me convenait, cela permettait de mettre un peu de beurre dans les épinards comme on dit.

Hors, récemment, notre employeur a décidé de revoir la rémunération de l'astreinte pour la diviser par 3 (soit environs 50 euros net pour une semaine complète d'astreinte !!). Cela ne me convenant plus, j'ai fait savoir à mon employeur que je ne désirais plus prendre les astreintes. Il m'a indiqué que j'étais obligé ou je risquais faute et licenciement. Il fait joué le fait que bien qu'absent a mon contrat de travail, le simple fait d'avoir pris l'astreinte régulièrement depuis 3 ans, rendait implicite cette obligation. Chose qui m'a été confirmé oralement par l'avocate de l'entreprise lors d'un échange de couloir.

Je n'ose croire que ce "fait un jour, fait toujours" soit légal. Quels arguments puis-je avancer pour faire valoir mes droits, ou quelle attitude adopter pour éviter le clash ?

Merci d'avance pour vos réponses et conseils.

Par **P.M.**, le **22/05/2013** à **16:03**

Bonjour,

Il aurait été étonnant que l'avocate de l'entreprise vous dise le contraire mais en bonne professionnelle du Droit, il faudrait qu'elle indique pour étayer son affirmation sur quelle disposition légale ou Jurisprudentielle elle s'appuie et au contraire, ce qui a permis à l'employeur d'organiser des astreintes sans en fixer les règles par écrit et même de supprimer ou modifier ce qui pourrait être considéré comme un usage brusquement et apparemment sans consultation des Représentants du Personnel...

Je rappelle qu'en tout cas les période d'intervention ainsi qu'éventuellement les trajets doivent être considérés comme du temps de travail effectif et payés ainsi...