



Conditions de travail et pauses non payées

Par **Thenti**, le **08/06/2013** à **15:10**

Bonjour,

Par avance, merci de l'attention que vous porterez à ma demande. Voici la situation : Je suis salarié dans un hôtel d'une grande chaîne. Depuis mon arrivé, j'ai constaté la présence de nombreuses blattes dans la cuisine, sur le piano et derrière la plonge. Au début, on m'a certifié que ce problème serait vite traité. 4 mois plus tard donc maintenant, le problème n'est toujours pas résolu, il est même pire. De plus, il faut ajouter à cela la présence d'une souris et de fouines dans les combles.

J'ai noté ce problème dans le cahier de consignes depuis le début de mon embauche, chaque jour où je travaillais, afin d'en faire prendre conscience à mes supérieurs. Sans résultats. Ce matin, j'ai clairement dit que je ne souhaitais plus travailler tant que ces conditions se maintiendraient. Avec le recul, j'ai eu tort, et je resterais professionnel jusqu'au bout. Mais voici ma question : Ais-je des droits par rapport à cette situation? Pourrais-je refuser de travailler en cuisine à cause des blattes?

Voici la deuxième partie de mes interrogations. Je travail de nuit, et suis donc seul de 00h à 07h15. J'ai droit à une pause de 45 minutes théoriquement. Mais celle ci n'est pas payée. J'ai signalé le problème, on m'a répondu que'étant de nuit, je ne devais pas beaucoup travailler et que j'avais beaucoup de temps libre pour moi (chose fausse la plupart du temps). Du coup, cela justifiait le fait de ne pas me payer cette pause. J'en suis très étonné. J'ai l'impression que ma Direction en profite. Nous sommes, tous les salariés, dans ce cas de figure. Et apparemment, cela ne choque personne car en échange de cette pause non payée, le salarié peut partir plus tôt en cas de baisse d'activité (08h au lieu de 08h30 par exemple). C'est un petit arrangement tacite. Mais cela me choque, car j'ai l'impression que c'est illégal. Qu'en pensez-vous? Devrais-je normalement être payé?

Merci encore, je sais que mon sujet va vous prendre du temps mais je suis dans l'expectative.

Par **P.M.**, le **08/06/2013** à **15:37**

Bonjour,

Il semble que votre vie ou votre santé ne soient pas directement menacés et que [le droit de retrait](#) ne puisse pas être invoqué même en respectant la procédure...

Si pendant votre pause, vous restez à la disposition de l'employeur pour respecter ses directives sans pouvoir vaquer à vos activités personnelles, ce temps doit vous être payé...

Par **Thenti**, le **08/06/2013** à **17:00**

Merci pour votre rapide réponse.

Je ne savais pas cela. Je resterais donc à mon poste jusqu'au bout. Je contacterai les services d'hygiène, en espérant que cela ne plombe pas l'ambiance de travail si d'aventure ma Direction savait que j'en étais responsable.

Mais concernant cette partie "vous restez à la disposition de l'employeur pour respecter ses directives sans pouvoir vaquer à vos activités personnelles", est-ce qu'être obligatoirement dans l'hôtel et à la disposition d'un éventuel client, ou devoir résoudre un imprévu peut-il être affecté à un temps de travail effectif? Je m'explique, normalement durant une pause, le salarié peut quitter son lieu de travail (je pense à la pause déjeuner par exemple) sans que cela n'affecte l'organisation de l'entreprise. Or dans mon cas, il m'est impossible de prendre une pause à 3h du matin mettons et de m'absenter de mon lieu de travail car il n'y aurait aucun autre salarié pour me remplacer.

Par **P.M.**, le **08/06/2013** à **17:12**

Le fait de rester dans l'hôtel n'est pas suffisant mais si l'employeur vous y oblige ou que les circonstances veulent que vous deviez rester à votre poste de travail ou à proximité sans pouvoir vaquer à vos occupations personnelles, c'est différent et vous pourriez donc, pour régler le problème, demander à l'employeur de vous fixer quelles sont les consignes précises que vous devez adopter pendant votre pause...

Par **Thenti**, le **08/06/2013** à **17:32**

D'accord, merci beaucoup. En effet, je suis obligé de rester dans l'hôtel. De toute manière, on m'attribue souvent cette pause alors que je n'ai généralement pas le temps de la prendre. Pensez-vous qu'il est normal de m'imposer cela sur ma fiche horaire? Si je n'ai pas pu la prendre, on devrait me la payer non?

Je lui en avais déjà parlé, ses réponses étaient très évasives. Comme je l'ai noté, il m'a dit "c'est un arrangement entre nous, le jour où il y a peu de clients vous pourrez partir plus tôt et on notera que vous êtes partis à votre heure de fin de service officielle".

Par **P.M.**, le **08/06/2013** à **18:15**

Si vous ratifiez la fiche horaire, il vous sera plus difficile ensuite de la contester et de prétendre que vous n'avez pas pu prendre votre pause...

Quand je parle de demander à l'employeur de vous fixer ses consignes, ce n'est pas oralement afin d'obtenir une réponse écrite qui autrement ne laisse pas de trace...

Par **Thenti**, le **08/06/2013** à **18:26**

Merci, c'est bien ce qu'il me semblait. Mon employeur n'est vraisemblablement pas très honnête j'ai l'impression. De plus, notez mes horaires sur ma fiche ne sert à rien car il ne tiens pas compte de ce que j'écris et il inscrit librement les horaires qu'il souhaite. D'ailleurs, je n'ai pas ratifié ma fiche horaire de ce mois ci car je la conteste. Je ne sais pas où cela va m'emmenner, puis-je vous tenir au courant de l'évolution des choses en cas de soucis?

Par **P.M.**, le **08/06/2013** à **18:33**

Bien sûr et nous essaierons de vous aider en cas de besoin...

Par **Thenti**, le **08/06/2013** à **23:12**

Merci beaucoup, et merci pour vos informations

Par **Thenti**, le **09/06/2013** à **22:16**

Bonsoir,

La situation a évolué, et de quelle manière. J'ai eu mon employeur au téléphone. Voici ce qu'il en est ressorti :

- Il m'a menacé de mettre fin à ma rupture conventionnelle, d'appeler ses avocats dès demain. Il m'a clairement dit que cela ne servait plus à rien de venir travailler, que si dorénavant je voulais partir je n'aurais que d'autre choix de démissionner ou de faire un abandon de poste.
- Concernant les pauses, qu'en signant mon contrat, j'acceptais les conditions. Qu'en signalant ceci, je remettais en cause mon contrat que j'avais signé et que donc la rupture devenait caduque.
- Que si je venais sur mon lieu de travail plus tôt, c'était mon problème, qu'il n'avait pas à payer les minutes pointées.
- Cette semaine, si jamais dimanche soir le veilleur habituel ne venait pas, on m'avait demandé si j'étais d'accord pour le remplacer. J'ai dis oui, verbalement par téléphone. Et mon patron me rappelle cette donnée en disant que j'ai manqué à ma parole, que je désorganisais l'entreprise, qu'il était intolérable que je prévienne uniquement la veille. Il a dit : c'est une trahison envers l'équipe.

Voilà, je suis démoralisé et en colère. Je pense m'adresser à un avocat, mais je ne suis même pas sur d'avoir toutes les données nécessaires. Je suis assez intimidé par une telle procédure. Je ne sais pas combien cela peut coûter, combien de temps, etc.

Par **P.M.**, le **09/06/2013** à **22:29**

Bonjour,

Mais vous n'aviez pas précisé, sauf erreur de ma part que vous étiez en cours de rupture conventionnelle et si vous l'aviez signé, depuis combien de temps...

La signature d'un contrat de travail n'a jamais impliqué que les dispositions légales ou prévues à la Convention Collective applicables ne doivent pas être respectées, en revanche la rupture conventionnelle implique qu'aucun litige ne subsiste avec l'employeur...

Je vous conseillerais en tout cas de ne pas faire d'abandon de poste, lequel se retournerait contre vous...

En dehors de ce qui a été consigné sur le cahier, il vous faudrait bien sûr des preuves pour exercer un recours et si vous avez préféré interpeler l'employeur par téléphone, vous risquez d'en manquer...

Par **Thenti**, le **09/06/2013** à **22:43**

Vous avez raison, j'ai oublié de préciser cela. J'ai signé la rupture le 13 Mai, et je suis censé partir définitivement le 30 Juin.

Bien sûr, je resterai irréprochable jusqu'au bout afin de ne rien avoir contre moi.

En définitive, je n'aurais pas grand chose? Je n'ai pas enregistré la conversation, du coup ce serait parole contre parole par rapport aux menaces. Mais, peut-il vraiment interrompre la rupture conventionnelle une fois que les 15 premiers jours sont écoulés?

Par **P.M.**, le **09/06/2013** à **22:49**

De toute façon enregistrer une conversation sans l'accord de l'interlocuteur est un moyen de preuve déloyal qui ne peut pas être utilisé en matière civile...

Effectivement si vous avez le double de la rupture conventionnelle, après les 15 jours calendaires de rétractation, les parties ne peuvent plus revenir sur leur signature mais je ne comprends pas pourquoi votre départ n'est prévu qu'au 30 juin et si c'est prévu dans l'accord... Il faudrait savoir aussi si la demande d'homologation est partie à la DIRECCTE...

Par **Thenti**, le **09/06/2013** à **23:00**

D'accord, je ne savais pas.

J'ai ressorti la double de ma rupture, voici ce qu'il y est inscrit. La collaboration prendra fin le 30 Juin 2013, sous réserve d'homologation [...] le délai d'instruction expirera le 21/06 à minuit.

En ce qui concerne la délai de rétractation visé au cadre 3[...] la rétractation doit être opéré

par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé avec date de remise à l'autre partie signataire avant l'arrivée à échéance de la date d'expiration figurant au cadre 3 de ce document, soit le 28 mai 2013 à minuit.

Par **janus2fr**, le **10/06/2013 à 07:08**

Bonjour,

Votre employeur ne peut donc plus se rétracter.

Mais vérifiez qu'il a bien envoyé la demande d'homologation à la DIRECCTE, sinon, faites le vous-même.

Par **Thenti**, le **10/06/2013 à 16:48**

Bonjour,

C'est ce qu'il me semblait. La menace avec avocat prends donc tout son sens, il m'a clairement dit d'aller aux prud'hommes...

J'ai tenté de joindre la DIRECCTE mais sans succès pour le moment. Je vous tiens au courant.