les asteintes et ses abuts

Par **baltazars**, le **13/03/2011** à **13:02**

Bonjour a tous,
je sollicite votre aide car malgré mes recherches dans le code du travail,conventions collectives et autres textes de lois, je trouve le sujet des astreintes un peu vague.
Voici mon problème:
je travaille dans l'industrie métallurgique en tant que technicien bâtiment, je m'occupe des énergies (haute tension, air comprimé, air chaud/froid.....) et donc j'assure les astreintes des installations (astreinte bâtiment)
Je sais que les compensations sont calculées en fonction du nombre d'heures d'astreintes, jusqu'ici pas de problème.
il y a quelques temps, la direction nous a ajouté (nous sommes 3 dans l'équipe) l'astreinte "environnement" en cas de deversement accidentel de fluide ou fuite de groupe hydraulique, et ce sans compensation supplémentaire, bon ça passe.
Récemment la direction a décidé de nous rajouté encore une astreinte, l'astreinte "incendie" et toujours rien en supplément financier.
Le responsable incendie/sécurité ne fait que l'astreinte incendie et obtient la même compensation que nous qui faisont 3 astreintes (bâtiment/environnement/incendie).
Je suis content pour lui mais n'y a t il pas un problème???
La direction a t elle le droit de nous imposer autant avec une injustice pareil??
Bref je vous remercie pour vos réponses en espérant en avoir des positives.
J'espère ne pas vous avoir gavé avec ce roman mais je voulait etre le plus clair possible.
Merci et a bientôt :-h Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **13/03/2011** à **20:36**

Bonsoir,
Pour moi, je ne vois pas où est l'injustice et où sont les abus. Les "heures d'astreinte", comme leur nom l'indique, se mesurent… au nombre d'heures passées à ne faire rien d'autre qu'à attendre qu'il se passe quelque chose (et pendant lesquelles vous avez le droit de faire autre chose et de rester chez vous), pas au nombre de motifs qui peuvent déclencher une intervention en période d'astreinte, et ce sont les heures qu'on compense, pas la quantité de travail "potentiel" ou le nombre d'interventions non moins potentielles.
Un peu comme si vous écriviez que vous êtes d'astreinte "haute tension", d'astreinte "air comprimé", d'astreinte "eau froide", d'astreinte "eau chaude", d'astreinte "installations", d'astreinte "bâtiment hors installations", etc.
D'autant que j'espère quand même pour vous qu'il n'y a pas des fuites de produits dangereux et des incendies tous les jours dans votre usine.

Je vous rappelle que les périodes d'intervention proprement dites sont considérées comme un [u:er2zn37w]temps de travail effectif[/u:er2zn37w]. Donc, plus vous avez d'occasions d'intervenir… Image not found or type unknown

En revanche, astreinte "environnement" pour les fuites de fluides dangereux ne s'improvise pas et est plutôt du domaine de compétence des pompiers suivant l'ampleur de la cata, donc ce devrait être plutôt une astreinte "assistance environnement".
Idem pour l'astreinte "incendie", typiquement de la compétence des pompiers, qui devrait plutôt être une astreinte "assistance incendie". On ne s'improvise pas non plus pompier.

D'autant qu'il y a apparemment un responsable incendie/sécurité, qui doit donc définir clairement les limites de vos interventions, puisque – normalement – lui-même doit être "en première ligne".
Abondance de biens nuit dès lors que chacun ne sait pas ce qu'il a exactement à faire en cas de pépin.

P.S. : Astreintes = articles L3121-5 et suivants. (plus, éventuellement, vos CCN)

Par **baltazars**, le **14/03/2011** à **04:52**

Bonjour a vous et merci d'avoir pris du temps pour me répondre.
Je ne suis pas surpris par votre réponse, il est vrai que l'on ne peut pas vraiment quantifier les astreintes sinon on détaillerais au maximum pour obtenir plus.
Néanmoins je trouve cela étrange de ne pas voir d'injustice car mon champs d'intervention est plus vaste que le responsable sécurité/incendie, j'ai trois fois plus de chance d'être dérangé que lui et pourtant on a la même compensation Image not found or type unknown

Il est vrai qu'il n'y a pas d'incendie qui se déclare dans les usines(je suis d'astreinte sur 2 sites)mais le système se déclenche sans raison de feu mais de matériel donc interventions (1 fois tous les 2 mois environ), les fuites de produits sont prise en charge par une entreprise spécialisée suivant la quantité mais la fuite doit être remis en état donc interventions(1 fois par mois environ) et toutes les installations des énergies se mettent en panne fréquemment donc en gros j'interviens 2 à 3 fois par semaine d'astreinte.Je suis d'accord que mes déplacements rapportent mais ce n'est pas une raison pour accepter tous les métiers et bousiller ma vie de famille, je n'avais signé que pour l'astreinte batiment a la base.
Je trouve ça un peu facile pour la direction de mettre une personne pour plusieurs domaines, je croît que je vais demander l'astreinte informatique et sanitaire et secouriste ....etc lol
Bref il me semble que je n'ai pas d'autre choix que.....de trouver un autre métier pour être en accord avec ce que je veux Image not found or type unknown

Merci de m'avoir éclairci et bonne continuation

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:-h

Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **14/03/2011** à **08:44**

Bonjour,
[quote="baltazars":3aubeslb]
mais ce n'est pas une raison pour accepter tous les métiers et bousiller ma vie de famille, je n'avais signé que pour l'astreinte batiment a la base.
[/quote:3aubeslb]
Ce qui tendrait à prouver que, comme beaucoup, vous n'avez pas bien clairement compris ce qu'est une astreinte et ce que sont des heures d'astreinte, qui n'ont pas du tout pour objet de vous permettre une vie de famille harmonieuse, notion qui n'entre pas du tout en compte dans le mécanisme d'une astreinte. Dans le cadre d'une astreinte, vous restez au service de votre entreprise, quand bien même vous n'effectuez aucun travail effectif. C'est la raison de la compensation.

[quote="baltazars":3aubeslb]
Je trouve ça un peu facile pour la direction de mettre une personne pour plusieurs domaines
[/quote:3aubeslb]
Ce n'est pas "facile", c'est [u:3aubeslb]normal[/u:3aubeslb] (sous réserves de ce que j'ai écrit plus haut sur les compétences) : [b:3aubeslb]VOUS ETES ET VOUS RESTEZ[/b:3aubeslb] à la disposition de votre entreprise pendant tout le temps où vous êtes d'astreinte, et non pas à la disposition de votre famille. Dans ce cadre, votre entreprise a le droit de vous utiliser comme bon lui semble (sous les réserves etc., etc…)

[quote="Code du travail":3aubeslb] Article L3121-5
Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, [u:3aubeslb]sans être à la disposition permanente et immédiate[/u:3aubeslb] de l'employeur, [u:3aubeslb]a l'obligation de[/u:3aubeslb] demeurer à son domicile ou à proximité [u:3aubeslb]afin d'être en mesure d'[/u:3aubeslb]intervenir pour [u:3aubeslb]accomplir un travail au service de l'entreprise[/u:3aubeslb].

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.
[/quote:3aubeslb]
"sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur" veut dire exactement "pas permanente et immédiate mais à la disposition quand même".

[quote="baltazars":3aubeslb]
je croît que je vais demander l'astreinte informatique et sanitaire et secouriste ....etc lol
[/quote:3aubeslb]
Pas du tout idiot. Plus on accepte de responsabilités dans une entreprise, plus on y devient indispensable et plus on se trouve en position de force pour négocier une évolution de poste ou une augmentation de salaire (ou même plus simplement une augmentation de la compensation pour astreinte…).

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:)]

Image not found or type unknown

[quote="baltazars":3aubeslb]
Bref il me semble que je n'ai pas d'autre choix que.....de trouver un autre métier pour être en :-)

accord avec ce que je veux Image not found or type unknown

[/quote:3aubeslb]
Ça vous regarde et je ne sais pas trop ce que vous voulez, mais c'est ce que j'appellerais une "vision à court terme".
:ymdaydream:

Image not found or type unknown

Par **baltazars**, le **14/03/2011** à **15:26**

Bonjour,
il me semble que c'est plutôt vous qui n'avez pas compris ma demande.
J'étais conscient de ce qu'est une astreinte,pas la peine de me sortir des phrases du code du travail j'ai déjà lu....,Je ne suis pas en train de parler sur le fait que mon employeur me mette d'astreinte ou non. Et d'ailleurs je n'ai signé que pour l'astreinte bâtiment comme dis auparavant, le dérangement était acceptable et même intéressant, je ne pensait pas qu'on allait me rajouter ça puis ça au détriment de mes collègues licenciés(voila pourquoi je récupère ces astreintes et voila pourquoi je parle de facilité pour l'employeur, quelles économies!!!!!!)
Je vous parle de domaines qui sont différents de mon métier et qui me sont imposés sans contreparties, les responsabilités tout le monde veut en avoir mais gratuitement?, pensez vous pouvoir être payer en tant qu'avocat et être juge gratuitement en même temps?
Je ne cherche pas a ce que vous alliez dans mon sens, je veut juste comprendre et savoir a quoi m'attendre, vous m'avez répondu avec simplicité et j'ai compris, je vous en remercie sincèrement.Je reste quand même optimiste et zen au max, faut bien faire avec non?

Donc en résumé, pour ceux qui sont dans le même cas que moi, il n'y a rien a faire face a un employeur qui vous rajoute d'importantes responsabilités sans réévaluation de la compensation, donc lui économise et vous ben payez vous un pot de vaseline avec votre prime!!!vive la France

PS:
[quote="baltazars":abh99d1n]
Bref il me semble que je n'ai pas d'autre choix que.....de trouver un autre métier pour être en :-)

accord avec ce que je veux Image not found or type unknown

[/quote:abh99d1n]
Ça vous regarde et je ne sais pas trop ce que vous voulez, mais c'est ce que j'appellerais une

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

"vision à court terme".
:ymdaydream:

Image not found or type unknown
[/quote]
moi j'appelle ça une phrase a ne pas prendre au 1er degré lol
cordialement.
au revoir et a une prochaîne

Par **Camille**, le **15/03/2011** à **08:22**

Bonjour,
Je me doutais un peu de votre réaction qui confirme bien ce que j'ai écrit.
[quote="baltazars":2by5yd9y]
Je vous parle de domaines qui sont différents de mon métier et qui me sont imposés sans contreparties, les responsabilités tout le monde veut en avoir mais gratuitement?, pensez vous pouvoir être payer en tant qu'avocat et être juge gratuitement en même temps?
…
Donc en résumé, pour ceux qui sont dans le même cas que moi, il n'y a rien a faire face a un employeur qui vous rajoute d'importantes responsabilités
[/quote:2by5yd9y]
Ce n'est pas du tout, mais alors pas du tout, ce que j'ai écrit, si vous aviez bien lu, mais vous n'avez probablement pas bien lu.

[quote="baltazars":2by5yd9y]
J'étais conscient de ce qu'est une astreinte,pas la peine de me sortir des phrases du code du travail j'ai déjà lu.... [/quote:2by5yd9y]
Mais probablement pas bien lues non plus, c'est pour ça que je les ai rappelées.

[quote="baltazars":2by5yd9y]
et vous ben payez vous un pot de vaseline avec votre prime!!!
[/quote:2by5yd9y]
Vous faites ce que vous voulez…

[quote="baltazars":2by5yd9y]
vive la France
[/quote:2by5yd9y]
Rien ne vous empêche d'aller travailler à l'étranger et vous verrez, c'est pareil, sinon pire.

[quote="baltazars":2by5yd9y]
il me semble que c'est plutôt vous qui n'avez pas compris ma demande.
[/quote:2by5yd9y]
Si si, je vous rassure, j'avais très très bien compris. C'est vous qui préférez ne pas comprendre.

Au fait, vous devez bien avoir des représentants du personnel, des délégués syndicaux, une inspection du travail, qu'en disent-ils ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:ymdaydream:

Image not found or type unknown

Par **baltazars**, le **15/03/2011** à **15:38**

Bonjour en ce temps ensoleillé qui se dégrade comme mon histoire lol.
Il y a peut être une incompréhension entre nous mais ce n'est pas bien grave, car on arrive au même point sur le fait que l'employeur peut étendre mon champs d'action de l'astreinte sans réévaluation de la compensation.

[quote="Camille":3q3c6fa6]Je me doutais un peu de votre réaction qui confirme bien ce que j'ai écrit.
baltazars a écrit:
Je vous parle de domaines qui sont différents de mon métier et qui me sont imposés sans contreparties, les responsabilités tout le monde veut en avoir mais gratuitement?, pensez vous pouvoir être payer en tant qu'avocat et être juge gratuitement en même temps?
…
Donc en résumé, pour ceux qui sont dans le même cas que moi, il n'y a rien a faire face a un employeur qui vous rajoute d'importantes responsabilités

Ce n'est pas du tout, mais alors pas du tout, ce que j'ai écrit, si vous aviez bien lu, mais vous n'avez probablement pas bien lu.[/quote:3q3c6fa6]
Heuuuu pouvez réexpliquer svp?

[quote="Camille":3q3c6fa6]baltazars a écrit:
J'étais conscient de ce qu'est une astreinte,pas la peine de me sortir des phrases du code du travail j'ai déjà lu....

Mais probablement pas bien lues non plus, c'est pour ça que je les ai rappelées.[/quote:3q3c6fa6]
ben si, je pense que j'ai bien lu c'est une définition générale de l'astreinte pas mon cas un peu particulier.Mon problème est d'aujourd'hui [b:3q3c6fa6]avec les rajouts[/b:3q3c6fa6] , pas au début a la première signature de mes premières conditions d'astreinte.tout ce qui me pose problème c'est que:
1 personne => astreinte incendie=>prime 100€ (valeur au hasard)
1 personne => astreinte incendie+environnement+bâtiment=>prime 100€
1 personne => astreinte incendie+environnement+bâtiment=>prime 100€
1 personne => astreinte incendie+environnement+bâtiment=>prime 100€
il n'y a pas comme une erreur dans les équations?
nos salaires sont calculé en fonction du poste, des compétences,des responsabilité etc....
mais pas la compensation d'astreinte !

[quote="Camille":3q3c6fa6]baltazars a écrit:
et vous ben payez vous un pot de vaseline avec votre prime!!!

Vous faites ce que vous voulez…[/quote:3q3c6fa6]
lol une peu d'humour ne fait pas de mal ,effectivement il n'y a pas mort d'homme

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

[quote="Camille":3q3c6fa6]baltazars a écrit:
vive la France

Rien ne vous empêche d'aller travailler à l'étranger et vous verrez, c'est pareil, sinon pire.
[/quote:3q3c6fa6]
alors la je doit dire ,je suis déçu !!! ce n'est pas parce qu'on ne se sent pas complètement bien dans un domaine qu'il faut partir au lieu d'essayer d'améliorer les choses.....De plus le malheur des autres ne fait pas mon bonheur, votre phrase ne me réconforte pas, allez chez les autres ne fait pas allez de l'avant chez nous.

ceci étant dis,et si vous avez le courage,passons à autres choses (je dis courage car vous êtes quand même patiente avec moi et je vous en remercie).
J'ai eu un entretient avec la RH ce matin et un sujet m'a un laisser perplexe.
Il s'agit des heures de repos quotidiennes , elle m'a dit que les heures légales étaient de 11 h mini [b:3q3c6fa6]entre 2 prises de poste de travail effectif (8h)[/b:3q3c6fa6], il m'a semblé lire que c'était 11h mini consécutifs et que si c'était perturbé par un rappel d'astreinte les 11h étaient reconduit intégralement, je ne me suis pas prononcé car la c'est assez flou pour moi.
Qu'en pensez vous ? pareil pour les heures de repos hebdomadaire?

après je ne vous embêterais plus, promis !!!
:-?

quoique sait on jamais Image not found or type unknown puisqu'elle m'a aussi dit que les temps de trajets ne sont pas comptés,bizarre.

PS: on m'a conseillé de ne pas aller voir les représentants du personnel pour cause de représailles (évolution de carrière etc.....).
il est vrai qu'ils ont tendances à tirer dans le tas avant de négocier et de comprendre.
Je n'ai pas vraiment de crainte mais je préfère vous demander des infos sur les lois avant de m'aventurer dans un domaine que je ne maîtrise pas.
Mais si je ne comprend vraiment pas, je n'aurais pas le choix et j'irais en discuter avec eux.
cordialement

Par **Camille**, le **16/03/2011** à **08:21**

Bonjour,
Quand on écrit "Vive la France", ça laisse forcément supposer que ce serait mieux ailleurs, donc pire chez nous.

Je résume ce que j'ai dit :

Si la question est de savoir si votre patron a le droit de pratiquer comme il le fait, la réponse est oui.

Si la question est de savoir si votre patron est tenu de compenser la compensation pour astreinte, la réponse est non, selon moi.
Et ne confondez pas votre salaire, qui est globalement calculé comme vous dites, mais qui correspond à un travail effectif, avec l'astreinte, qui n'est pas un travail effectif.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Le code du travail ne prévoit pas (hors grilles de salaires et changement d'échelon et accords particuliers) une modification automatique du salaire au prorata arithmétique des responsabilités. Même la nomination/promotion à un nouveau poste peut ne pas conduire à une augmentation de salaire, même si c'est dans les "[i:1hbom938]us et coutumes[/i:1hbom938]" de le faire.

Si maintenant la question est de savoir si vous avez des chances d'obtenir gain de cause en allant négocier avec lui "[i:1hbom938]amiablement[/i:1hbom938]" (qui ne veut pas dire du tout "amicalement" et pas tout à fait dire "aimablement") en exposant posément et tranquillement vos arguments (et non pas en revendiquant un droit imprescriptible et absolu), je dirais que si c'est un patron sensé, ça peut marcher si vous présentez bien "le bébé".
De toute façon, il vous doit une formation spécifique et un cadre écrit précis de vos éventuelles interventions.

Si la question est de savoir si vous n'avez pas plutôt intérêt, à long terme, de démontrer que vous êtes capable d'accepter de nouvelles responsabilités dans la joie et la bonne humeur et, surtout, de bien le faire savoir haut et fort à "[i:1hbom938]qui il faut[/i:1hbom938]", je dirais plutôt que oui, mais tout dépend évidemment de "l'ambiance générale" de ladite société.

Pour les représentants du personnel ou l'inspection du travail, je pensais plutôt à une "consultation discrète" pour informations seulement tenant compte des spécificités et des conventions/accords dans votre entreprise, pas pour prendre officiellement votre cas en charge.

Pour votre dernière question, je n'ai pas d'idée particulière, l'astreinte ayant un régime très particulier et assez flou.

Situation n° 1 : vous êtes en astreinte depuis 10h30. Vous intervenez pour une "fuite de fluide" que vous réglez en fermant correctement un robinet mal fermé. Vous repartez pour 11 heures de repos ?

Situation n° 2 : vous êtes en astreinte depuis 10h30. Vous intervenez pour un incendie que vous combattez farouchement et que vous éteignez au bout de 7h30. Selon votre RH, il ne vous reste plus qu'une demi-heure de repos avant de reprendre le collier ? Comment calcule-t-elle vos heures de travail effectif, dans ce cas ?

Traditionnellement, il était admis que les périodes d'astreinte impliquaient une certaine "souplesse [u:1hbom938]réciproque[/u:1hbom938]" de la part des uns [u:1hbom938]et des autres[/u:1hbom938] et excluaient donc des "comptes d'apothicaires" chers aux contrôleurs de gestion actuels. Mais c'est vrai qu'à l'époque, on ne parlait pas au "[i:1hbom938]Responsable des Ressources Humaines[/i:1hbom938]" mais, plus simplement, au "Chef du personnel"…
:roll:

Image not found or type unknown

Par **baltazars**, le **16/03/2011** à **17:33**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Bonjour,
[quote="Camille":sjt3b8yr]Quand on écrit "Vive la France", ça laisse forcément supposer que ce serait mieux ailleurs, donc pire chez nous.[/quote:sjt3b8yr]
pas forcément , ça laisse aussi supposé que le "jm'enfoutisme" des "pas concerné" laisse place a la régression social d'autre, ça s'est vu et ça se voit encore. :wink:

Enfin n'allons pas faire un débat la dessus ,c'est hors sujet Image not found or type unknown ....Si vous avez pensez que j'insultais la France, j'en suis désolé ce n'est pas ce que je voulais exprimer.
[quote="Camille":sjt3b8yr]tout dépend évidemment de "l'ambiance générale" de ladite société.[/quote:sjt3b8yr]
bien visée, je travaille dans une entreprise équipementier automobile de nom Japonaise.... Je :p

vous laisse imaginer l'ambiance avec la crise et les seismes..... Image not found or type unknown . je vous rassure je ne suis pas en conflit avec RH mais ils m'ont l'air un peu perdus aussi ,un peu comme moi.
[quote="Camille":sjt3b8yr]Si la question est de savoir si vous n'avez pas plutôt intérêt, à long terme, de démontrer que vous êtes capable d'accepter de nouvelles responsabilités dans la joie et la bonne humeur et, surtout, de bien le faire savoir haut et fort à "qui il faut", je dirais plutôt que oui, mais tout dépend évidemment de "l'ambiance générale" de ladite société.[/quote:sjt3b8yr]
#-o

entierement d'accord avec vous, mais ça va pas être facile Image not found or type unknown

Pour finir, l'employeur est il obligé de nous fournir un document officiel pour l'astreinte, avec les conditions dont on a parlé entres autres?
ou oralement suffit il?
Un récapitulatif des astreintes exercées dans le mois est il obligatoirement fourni avec le bulletin de paie?

Je croît ne plus avoir de question .
merci pour vos réponses et bonne continuation.

Par **Camille**, le **17/03/2011** à **11:40**

Bonjour,
[quote="baltazars":ujmm4rec]
Je vous laisse imaginer l'ambiance avec la crise et les seismes..... [/quote:ujmm4rec]
Ben justement, il n'y a pas de séismes en France, ou très peu, en tout cas beaucoup moins, alors c'est pas le moment de saper le moral de jeunes cadres – ou futurs cadres – dynamiques et efficaces qui acceptent de nouvelles responsabilités avec enthousiasme et… :D

sans rechigner… Image not found or type unknown Donc, faudrait pas que ce soit toujours "à sens unique"…

Et donc, c'est peut-être – justement – le bon moment.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:ymdaydream:

Image not found or type unknown

[quote="baltazars":ujmm4rec]

#-o

entierement d'accord avec vous, mais ça va pas être facile Image not found or type unknown

[/quote:ujmm4rec]
Ai-je dit que ce serait facile ? J'ai seulement dit qu'à mon sens, c'était la meilleure stratégie à long terme (sous les réserves "ambiantes" déjà énoncées…).
Et si les "deux parties" admettent qu'elles sont "un peu perdues" sur ce sujet, il y a un bon vieux moyen (classiquement/traditionnellement mis en œuvre dans certains pays ou :wink:

pourtant, "[i:ujmm4rec]ça va beaucoup moins bien qu'en France[/i:ujmm4rec]"… Image not found or type unknown),

qui consiste à s'asseoir autour d'une table et de discuter tranquillement et posément, sans protocole formel, avec pour objectif [u:ujmm4rec]commun[/u:ujmm4rec] de trouver un [u:ujmm4rec]bon[/u:ujmm4rec] compromis capable de satisfaire et les uns [u:ujmm4rec]et les autres[/u:ujmm4rec]…
Il n'est pas interdit à un employeur, mais ce n'est pas obligatoire, de donner un "p'tit coup de pouce" aux salaires (et non pas à la compensation) de ceux à qui ont demande plus de responsabilités, potentielles ou pas.

C'est ce qu'on appelle une (vraie) "négociation" (au sens commercial du terme)… toujours moins facile à gérer qu'une "revendication syndicale"…

[quote="baltazars":ujmm4rec]
Pour finir, l'employeur est il obligé de nous fournir un document officiel pour l'astreinte, avec les conditions dont on a parlé entres autres?
ou oralement suffit il?
Un récapitulatif des astreintes exercées dans le mois est il obligatoirement fourni avec le bulletin de paie?
[/quote:ujmm4rec]
A priori et à ma connaissance, d'un point de vue légal, pas d'obligations spécifiques, mais ça peut faire partie des fameuses "négociations" dont je parle, sachant que "les paroles s'envolent, les écrits restent". Voir aussi les "[i:ujmm4rec]us et coutumes[/i:ujmm4rec]" de la boîte. Si elle fournit déjà un récapitulatif des heures travaillées, il paraitrait logique d'y adjoindre un récapitulatif des heures d'astreinte.
Mais ce peut être une "arme à double tranchant" dans l'optique de la "[i:ujmm4rec]certaine souplesse[/i:ujmm4rec]" dont je parlais plus haut.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés