



Garde ou astreinte dans l'hôtellerie

Par **raphael**, le **17/05/2010** à **14:27**

Bonjour, je suis embauchée en cdi à temps plein depuis 2001 comme responsable exploitation (NIVEA U 4 Echelon 1)dans l'hôtellerie. Un week end sur 2 je suis obligée de dormir à l'hôtel pour faire une garde j'ai une chambre et une salle de bain . Cette obligation ne figure pas sur mon contrat de travail et a simplement été stipulée par la direction. Pour chaque nuit passée sur l'hôtel avec "interdiction de sortir" je touche 10€ brut. Je fais également des gardes lors de remplacements pour les vacances , mais là je ne touche rien du tout . Ne sont payées que les gardes du samedi et du dimanche; Le reste du temps, c'est une employée qui effectue les gardes, elle dispose d'un logement de fonction. Récemment sur un article de "L'HOTELLERIE", j'ai vu que les gardes ou les astreintes devaient être payées. Puis réclamer quelque chose à ma direction merci

Par **julius**, le **17/05/2010** à **18:41**

Bonjour, L'employeur doit rémunérer à hauteur du travail fourni , les heures effectuées. Une astreinte peut s'entendre sur ou en dehors du travail. Sur le travail , l'employeur rémunère le temps de présence EFFECTIF de disponibilité à l'entreprise. Ainsi , si vous êtes dans l'entreprise sur OBLIGATION de l'employeur , il doit vous rémunérer la TOTALITE des heures de présences (sauf dispositif conventionnel particulier). Hors du travail , l'employeur rémunère une somme forfaitaire (et ajoute les temps de déplacement lors d'appel par exemple). Dans l'hôtellerie , à ma connaissance , la totalité des heures doit être payé , et compté comme du temps de travail EFFECTIF. Pour les autres remplacements , c'est du travail EFFECTIF , et donc doit comporter un paiement OBLIGATOIRE de ces heures.