



Inquiétudes dans mon hôtel

Par **Keiwan**, le **08/10/2011** à **00:53**

Bonjour, et mes excuses par avance pour la longueur du mail qui suis.

Je suis employé dans un hôtel 3* de région parisienne en tant que Réceptionniste de Nuit depuis fin septembre 2010.

Lors de ces douze mois, j'ai cru constater des irrégularités qui se sont accumulées. Je suis loin d'être quelqu'un de belliqueux et je n'ai, à ce jour, aucun jour d'absence. J'ai même accepté à plusieurs reprises de "rendre service" sans rechigner lorsqu'il a fallu venir le matin ou revenir de congé par anticipation pour palier aux nombreux arrêts maladie de certains collègues (notamment Chefs de Service).

Depuis quelques semaines, l'agressivité et la mauvaise foi de ma Directrice se sont accrues. Tout est prétexte à venir me "chercher des noises". Je tiens le coup mentalement (encore que), physiquement cela devient très dur (je fais essentiellement des nuits de 12 heures, 3 à 4 fois par semaine).

Aujourd'hui, suite à un entretien houleux, e suis "officiellement" entré en conflit avec elle. Je précise que je ne suis pas le seul à subir (ou avoir subi) ses actes et/ou remarques injustifiées.

Du coup, je souhaite me renseigner sur plusieurs sujets avant d'entamer des procédures plus lourdes.

1) Comment fonctionne les RCR? ... Mon rythme horaire étant important, j'accumule pas mal d'heures supplémentaires. Pourtant, ce qui m'étonne dans la récupération, c'est de les voir réparties en plusieurs RCR tout au long du mois, et posés d'office... Je me demande si c'est bien légal.

2) La directrice m'a clairement fait comprendre qu'elle visionnait les vidéos des caméras de surveillance à des buts de surveillance du salarié (principalement). Bien qu'elle nous ait fait signer une décharge, a-t-elle vraiment le droit de l'utiliser ainsi?

3) Les congés sont calculés sur 25 jours annuels (soit 2,08 jours acquis par mois). Or il m'avait semblé que les CP étaient calculés sur 30 jours, le samedi étant un jour ouvrable (soit 2,5 jours acquis par mois). Est-ce une astuce de plus dans la convention HCR si particulière ou y a-t-il bien une "erreur"?

et enfin 4) Des propos diffamatoires sont régulièrement tenus à l'égard de mon collègue de la nuit et moi. Ces propos viennent pour la plupart d'un chef de service et ternissent considérablement notre image, ces propos favorisant mon employeur à augmenter notre charge de travail. N'y a-t-il pas des limites à ces pratiques?

Je vous remercie par avance de toutes les informations et conseils que vous pourriez me donner.

Keiwan

Par **pat76**, le **08/10/2011** à **17:29**

Bonjour

Vous avez un contrat spécifiant que vous travaillez de nuit? Les horaires sont bien indiqués sur votre contrat.

Si vous travaillez essentiellement de nuit, vous devez passer une visite médicale à la médecine du travail tous les six mois

Article L3122-42 du Code du Travail:

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-39

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous

forme de compensation salariale.

Article R3122-19

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit s'exerce dans les conditions suivantes :

1° Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une telle affectation. Cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible. Elle est renouvelée tous les six mois, après examen du travailleur par le médecin du travail ;

2° Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

3° En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur ;

4° Des recommandations précisant les modalités des examens à pratiquer en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs de nuit font l'objet, en tant que de besoin, d'un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R3122-18

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Article L3122-31

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L.

3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

Article L3122-34

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.

Il peut également être dérogé aux dispositions du premier alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, selon des modalités déterminées par le décret mentionné au deuxième alinéa.

Article L3122-35

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

Un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

Article L3122-36

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L3122-40

La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3122-33. Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées :

1° A améliorer les conditions de travail des travailleurs ;

2° A faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;

3° A assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause.

Vous vérifiez que votre employeur applique convenablement les articles du Code du travail concernant le travail de nuit et en cas de litige, vous prenez votre contrat, vos bulletins de salaire et vous et votre collègue, allez soumettre votre situation à l'inspection du travail.

Par **Keiwan**, le **08/10/2011** à **21:24**

Merci beaucoup M. Pat76.

Il me semble en effet devoir vérifier un peu plus certains points que vous m'avez exposé.

En tout cas, merci beaucoup, c'est très instructif et ça pourrait nous servir bientôt!

Par **Keiwan**, le **08/10/2011** à **21:54**

J'ai oublié de vous préciser que oui mon contrat stipule bien que je travaille de nuit. Et à ce jour j'ai bien passé deux visites médicales (oct 2010 et avr 2010).

Mais au niveau des "compensations", nous n'avons par exemple pas de "prime de nuit"...

Par **pat76**, le **09/10/2011** à **13:52**

Bonjour

Qu'indique votre convention collective au sujet du travail de nuit et les primes éventuelles?
Vous avez des délégués du personnel?