Responsabilité employé/employeur en Village vance

Par Dies Irae

Pour la faire simple, je suis employé en tant qu'animateur dans un Village vacance qui possède plusieurs sites en France. J'ai un contrat saisonnier en 35h et je ne suis pas hébergé sur place. Je précise que l'animation est une réelle passion pour moi et que ce travail, que je fais depuis longtemps et un plaisir infini.

Voilà le c?ur du sujet : Il m'a été reproché d'être venu participer aux activités de mon club (club enfant), alors que je ne travaillais pas ce jour là. Raison évoquée : " si tu te blesses, nous sommes responsable".
J'ai donc plusieurs questions :

1/ Est ce que c'est vrai ?
2/ Est ce que j'ai le droit d'être présent sur mon lieu de travail en dehors de mes heures de travail.
3/ S'il m'arrivait un problème lors d'une présence en dehors de mon temps de travail, est ce que j'aurai le droit de me retourner contre mon employeur ?
4/ Si je n'ai pas le droit d'être présent sur mon lieu de travail en dehors de mon temps de travail, est ce une faute qui pourrait être un motif de licenciement ?
5/ Nous(employés) sommes vivement encouragé à prendre nos repas sur place, nous disposons d'une restauration matin midi et soir, et à ce titre, une sommes nous est déduite de notre salaire tous les mois.
Pour autant, si je fini a 18h, que je reste pour manger le soir et qu'il m'arrive quelque chose... qui est responsable ? Est ce que j'aurai le droit de me retourner contre mon employeur ?
6/ Et enfin, je n'ai trouvé aucune de ses réponses dans mon contrat de travail, ni dans les Convention collective nationale de tourisme social et familial auxquelles mon contrat fait référence... alors où est ce que tout cela est marqué ?
Merci du fond du c?ur a celles et ceux qui m'aideront.

Par Isadore

Bonjour,

1. Oui, au sens où votre employeur pourrait se voir reprocher de vous faire travailler au noir ou en violation du Code du travail (non respect des temps de repos)

2. Oui si votre employeur l'y autorise, non dans le cas contraire

3. Potentiellement, oui

4. Oui si votre présence est faite en violation des ordres de votre employeur ou si vous vous livrez à une activité pouvant être assimilée à travail (par exemple encadrer les activités sportives des enfants)

5. Vous par défaut ; tout va dépendre de si votre présence sur le lieu de restauration est ou non autorisée ; si vous avez un avantage en nature qui vous donne droit à trois repas par jour, votre présence est légitime, votre employeur ne peut pas vous priver d'un repas.

6. Ces questions relèvent du droit des contrats et du Code du travail. Le salarié a par exemple une obligation de prendre soin de sa santé, ce qui implique de respecter ses temps de repos :
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178067/]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178067/[/url]

Le salarié et l'employeur ont de manière générale une obligation mutuelle de bonne foi dans l'exécution du contrat :
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032040772]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032040772[/url]

Cela oblige le salarié à ne pas nuire à son employeur en le plaçant dans une situation illégale.

Et enfin les locaux de l'entreprise sont un lieu privé dont le propriétaire ou le locataire est libre de réguler l'accès. Le contrat de travail oblige l'employeur à laisser le salarié y accéder pendant les heures de travail, afin que le salarié puisse travailler. En revanche il est libre d'en interdire l'accès à un salarié qui est en repos ou en congé, à moins que le salarié n'ait un motif légitime pour être présent (convocation à un entretien de licenciement, venir récupérer son salaire).

Si vous voulez faire du bénévolat hors de vos heures de travail, faites cela dans une association.

Par Dies Irae

Merci pour votre réponse cependant j'aurai besoin de quelques précisions.

1/ Que signifie "si votre employeur vous l'autorise", s'agit-il d'une autorisation orale ? Auquel cas, rien en me garanti cette autorisation. Suis-je en droit de demander à mon employeur une autorisation écrite dans ce cas ?

2/ Vous dites "5. Vous par défaut ; tout va dépendre de si votre présence sur le lieu de restauration est ou non autorisée ; si vous avez un avantage en nature qui vous donne droit à trois repas par jour, votre présence est légitime, votre employeur ne peut pas vous priver d'un repas"
Comment savoir si cette présence est autorisée ? Encore une fois, ou est ce que cela est inscrit ? Suis-je en droit de demander à mon employeur une autorisation écrite ?
Et enfin, jusqu'à quelle heure cette autorisation hypothétique a t-elle lieu ?

Par Isadore

Toute forme d'autorisation est possible, mais bien évidemment il vaut mieux une autorisation écrite.

Comment savoir si cette présence est autorisée ?
Il faut vous référer à votre contrat de travail, au règlement intérieur de l'entreprise et à un éventuel accord d'entreprise. A défaut, il faut vous référer aux instructions écrites ou orales de votre hiérarchie.

Par défaut un salarié n'a rien à faire sur son lieu de travail pendant ses temps de repos. C'est donc à l'employeur de savoir s'il tolèrera ou non sa présence.

Ensuite c'est du cas par cas, il n'y a pas un texte de loi précis pour chaque situation.
- Si votre contrat de travail vous donne droit à un avantage en nature de trois repas par jour, vous avez le droit d'être présent sur le lieu de restauration des salariés aux heures des repas pour manger votre salaire. En revanche vous n'avez pas à vous trouver au bord de la piscine en train d'organiser l'atelier waterpolo.
- Si votre employeur vous invite à une soirée pour les 50 ans de l'entreprise, vous pouvez venir.
- Si le CSE organise dans les locaux de l'entreprise un repas pour tous les salariés, pareil.
- Si vous avez inscrit vos enfants à une animation, vous avez le droit de les amener et de les rembarquer.
- Si vous êtes aussi client vous avez le droit de venir profiter des activités que vous avez payées.

En revanche venir travailler bénévolement, c'est hors de question dans tous les cas. En cas d'accident ou de contrôle votre employeur encourt la fermeture de l'établissement et la prison s'il est accusé de recourir au travail illicite.

Par kang74

Bonjour

Le principe même d'un contrat de travail, c'est que votre employeur vous paie contre le fait que vous appliquiez ses consignes .
Vous DEVEZ travailler tel votre planning sauf autorisation de sa part vous demandant de faire des heures supplémentaires : vous n'avez donc pas à déroger à cette règle de votre propre chef .

Pour vos repas, vous devez donc lui demander ce qu'il convient de faire, mais même si vous pouvez prendre vos repas sur place, même vos jours de repos,vous n'êtes en aucun cas en situation de travail pour autant.
En aucun cas vous n'avez pas à exiger quoi que ce soit.

Concrètement vous êtes sous la subordination de votre employeur, qui décide de vos heures de travail, et vous autorise, ou pas, à pouvoir être présent dans sa structure pour les repas.

Ne pas respecter ses consignes, mêmes orales, c'est de l'insubordination et est une faute pouvant être sanctionnée par un licenciement .

NB : Le lieu de restauration étant ouvert au public, je ne vois pas en quoi il pourrait être responsable de ce qui vous arrive pendant ce temps , mis à part si ce temps est du temps de pause .
Article L411-1
Version en vigueur depuis le 01 septembre 2023

Modifié par LOI n°2023-270 du 14 avril 2023 - art. 1 (V)

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2.

Conformément au IX de l'article 1er de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, ces dispositions entrent en vigueur le 1er septembre 2023

Par Dies Irae

Vous avez parfaitement clarifier la situation. Merci beaucoup pour votre aide.
Je vous souhaite une bonne continuation !