



Temps de travail annualisé restauration

Par **PAMICO**, le 17/06/2015 à 10:37

Bonjour,

Mon mari travaille dans la restauration il est cuisinier, il est en CDI depuis février 2013. En 2013, il était en contrat classique de 39h/semaine puis en 2014 il est passé à un contrat de 35h/semaine en temps de travail annualisé. Le restaurant est ouvert du mois d'avril au mois de décembre et ferme le mois de janvier, février, mars.

Puisque que son temps de travail est annualisé il doit réaliser 1607h en 9 mois.

Cependant en 2014 il a travaillé 1715h soit 108h supplémentaires et celle-ci n'ont pas été payé.

D'après ces employeurs la première année de temps de travail annualisé les employés commençaient la saison avec un compte horaire négatif. L'important n'est pas de réaliser le nombre d'heure annuel, peu importe la période ???

Finalement ses heures supp de l'année 2014 ont été soit disant récupérer au mois de février de cette année ainsi que certains jours fériés travaillés en 2014. C'est à dire que peut-importe le nombre d'heure supp effectué dans l'année, celle-ci sont récupérer en heures modulations pendant la fermeture du restaurant ??? C'est ça que je ne comprend pas du tout. Que le restaurant ferme pendant 3 mois c'est une décision des employeurs mais l'employé doit faire son quota d'heure soit 1607h par an, qu'en est-il des heures supp, elles sont finalement perdu et peu importe le nombre ???

Pouvez-vous m'éclairer sur ce point ?

Merci,
Pauline

Par **miyako**, le 17/06/2015 à 11:00

Bonjour,

Voyez ce que la convention collective HCR ou celle applicable dans votre restaurant dit à ce sujet.

L'employeur, sur votre demande, doit vous laisser consulter la convention collective actualisée.

Vous pouvez consulter également une permanence syndicale HCR.

amicalement vôtre
suji KENZO

Par **carole57**, le 17/06/2015 à 11:58

Bonjour,

Je suis dans la restauration et annualisé à 35h, je pourrais peut être vous éclairer mais je ne comprends pas comment vous calculer 1607h annuel sachant qu'en 35h un annuel est de 1820h (35h x 52 semaines). As t-il quand même ses 5 semaines de CP annuel? est-il payé sur les 12 mois?

Par **P.M.**, le **17/06/2015** à **17:56**

Bonjour,

Il faudrait que vous précisiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

L'annualisation du temps de travail ne peut en principe pas se substituer à un contrat saisonnier mais de toute façon, je ne vois pas comment le salarié pourrait commencer la période avec un nombre d'heures négatif...

Je lui conseillerais de se rapprocher de l'Inspection du Travail...

Par **miyako**, le **17/06/2015** à **18:06**

bonsoir,

dans la convention HCR ,c'est 1607 heures et le supplément doit être payé en heures sup.

Donc pour Pamico,si c'est la HCR qui s'applique ,il y a des heures sup. à récupérer.

Le problème c'est également la fermeture durant 3 mois,car son contrat n'est pas un contrat CDD,ni saisonnier.

Il faut donc voir avec un syndicat professionnel pour éclaircir ce problème et celui des heures sup.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/06/2015** à **19:10**

Nous ignorons complètement si c'est la [Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants \(HCR\)](#) donc toute affirmation basée sur celle-ci n'est que spéculation irresponsable...

L'Inspection du Travail pourrait tout autant être consultée de plus il me paraîtait complètement ridicule de voir avec un syndicat professionnel employeur...

Par **miyako**, le **17/06/2015** à **21:40**

Bonsoir,

j'ai bien précisé "SI C'EST LA HCR "car Pamico nous parle bien de 1607 heures annuel.

Par syndicat professionnels ,il faut entendre tous les syndicats de la branche

concernées,patrons et salariés.Dans le cas présent,c'est évidemment un syndicat de salariés

.A chaque bourse du travail ,il y a des syndicats salariés uniquement qui ont des permanences (sur rendez vous),par branche professionnelle ,assurées par des syndiqués spécialisés .

On peut également se renseigner à l'inspection du travail ,mais ils sont parfois difficile à joindre,et une surcharge de travail due à un manque d'effectif.

Bonne soirée P.M.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/06/2015** à **22:31**

Bien sûr, un salarié qui va s'adresser à une organisation patronale ne se verra pas utilement conseiller contre son employeur et en utilisant à tort un terme comme syndicat professionnel, on le trompe...

Il n'y a pas besoin d'être de la branche professionnelle pour savoir lire une Convention Collective et connaître la législation sur l'annualisation du temps de travail afin de conseiller mais l'Inspection du Travail pourrait opérer des contrôles...

Par **PAMICO**, le **18/06/2015** à **10:23**

Merci pour toutes ces réponses. J'ai bien tenté de me renseigner auprès de l'inspection du travail mais ils sont injoignable, c'est pourquoi j'essaie de trouver des réponses ailleurs. C'est bien la convention collective HCR. En ce qui concerne le contrat et le passage de 39h à 35h annualisé a été fait en accord entre l'employeur et le salarié qui reste en contrat CDI et non CDD ou saisonnier même si le restaurant ferme ses portes pendant 3 mois. Le problème ce sont les heures supp. qui ne sont pas payé et d'après l'employeur récupérés durant la fermeture, ce qui lui laisse le champ libre pour n'importe quel dépassement.

Cordialement
Pamico

Par **P.M.**, le **18/06/2015** à **13:09**

Bonjour,

Pour avoir un contact fructueux, le mieux est de se déplacer à l'Inspection du Travail...

Dernier en date, on pourrait se référer à [l'Avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail à la Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants \(HCR\)](#) mais comme il est en vigueur non étendu, il est seulement applicable pour les employeurs qui adhèrent à une organisation patronale signataire, autrement il conviendrait de se référer à [l'Annexe I : L'aménagement du temps de travail à l'Avenant n° 2 du 5 février 2007...](#)

Il en résulte que ce que prétend l'employeur n'est pas fondé...

Par **PAMICO**, le **18/06/2015** à **22:09**

J'ai regardé la convention HCR mais c'est très complexe. Je crois qu'en effet le mieux serait de se déplacer à l'inspection du travail. Je vous remercie pour vos conseils.

Cordialement.

pamico