



Jour férié, récupération et comment les comptabiliser.

Par Rosoy

Bonjour,

Je suis salarié dans un hôtel depuis 6 ans. Mon contrat de travail n'indique rien sur mes horaires de travail autre que temps plein. Cependant, mes horaires restent les mêmes toutes les semaines: 22:00 à 8:00, de mercredi à samedi sur une semaine et de mercredi à dimanche sur la semaine d'après.

L'employeur permet de récupérer les jours fériés travaillés comme jours de repos, ainsi, certains ont pu bénéficier de 3 jours de repos (2 jours de repos et un troisième comptabilisé en tant que férié)

Donc, les questions sont les suivantes:

1- Si je commence mon service un jour non férié (donc, 22:00-00:00) et je finis un jour férié (00:00-8:00 a.m)? comment devrait être comptabilisé le jour férié ?

2- Depuis le début de mon contrat je n'ai récupéré aucun jour férié de ceux que j'ai travaillé, je vais donc les réclamer à mon employeur, mais? existe-t-il une durée de prescription pour les réclamer ?

Merci pour vos réponses.

Par chance

vous êtes veilleur de nuit ?

Par Rosoy

Oui, je suis veilleur de nuit

Par chance

""Durée du travail dans la convention collective des hôtels, cafés, restaurants

(...)

Travail de nuit dans la restauration

Le travail de nuit est inhérent et indissociable de l'activité du secteur de la restauration et de l'hôtellerie, il est nécessaire pour assurer la continuité du service et également pour répondre aux exigences réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.

Définition de la période de travail de nuit

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est du travail de nuit.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié des HCR qui accomplit pendant la période de nuit définie ci-dessus :

**soit au moins 3 heures 2 fois / semaine

**soit au moins 280 h sur l'année civile pour les établissements permanents

**soit au moins 70 h sur le trimestre civil pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents

**Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

Pour les seuls travailleurs de nuit des compensations en repos compensateur sont calculées au trimestre civil de la façon suivante :

**1 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 h et 7 h forfaitisé à 2 jours par an pour les travailleurs de nuit à temps plein et présents toute l'année au cours de la période de nuit

Durées maximales de travail des travailleurs de nuit de la restauration

La durée journalière maximale de travail de nuit dépend de l'emploi :

Cuisinier : 11h

Personnel administratif : 10h

Personnel réception : 12h

Veilleur de nuit : 12h

Autre salarié : 11h30

La durée hebdomadaire maximale est de 44 h sur 12 semaines consécutives.

Temps de pause

**Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit doit bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

**Ce temps sera payé s'il ne peut vaquer à ses occupations personnelles durant la pause.

**Un salarié travaillant de nuit peut faire une demande à son employeur pour travailler sur un poste de jour, en effet le code du travail prévoit que les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Forfaits annuels en jours HCR

Salariés concernés

Seuls les cadres autonomes relevant du niveau V de la classification et ayant un salaire moyen mensuelle au moins égale au plafond mensuel de la SS peuvent conclure un contrat en forfait jours.

Durée annuelle du travail

**La durée maximum de travail annuel est de 218 jours pour des droits à congés payés complets.

**Les jours de travail effectués sont décomptés par journées entières ou par ½ journées.

Prise des jours de repos

Les jours de repos sont à prendre en concertation avec l'employeur.

Renonciation aux jours de repos

**En accord avec l'employeur, la renonciation à des jours de repos est possible dans la limite de 10 jours par an.

**Un accord individuel écrit signé des 2 parties au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence est nécessaire.

**Les jours de travail supplémentaires ouvrent droit à 15 % de majoration pour les 5 premiers jours supplémentaires et à 25 % pour les suivants.

** Pour les salariés rémunérés au pourcentage service, l'entreprise peut décider de respecter une grille de salaires minimaux conventionnels annuels bruts, hors avantages en nature, nourriture et logement. Dans ce cas, les minimums horaires conventionnels ne sont pas applicables. Cette grille de rémunération, applicable sur le territoire métropolitain et

les DOM, est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants.

**Les rémunérations minimales ci-dessus s'entendent pour une durée de travail de 39 heures en moyenne par semaine hors majoration. Elles sont calculées prorata temporis pour ceux des salariés qui sont employés pour une durée de travail inférieure à 39 heures en moyenne par semaine.

**Pour apprécier le respect de ces minimums conventionnels annuels, une comparaison sera opérée avec le salaire brut annuel (hors avantages en nature, nourriture et logement) perçu au prorata du temps de travail accompli sur tout ou partie de l'année : année civile, année de l'exercice comptable ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

**En tout état de cause, les salariés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle en deçà du SMIC, majorée des heures supplémentaires, lorsqu'elles existent."

cf conventions collectives à demander à votre employeur

Par Rosoy

Je vous remercie pour votre message mais il ne répond pas aux question initiales demandées.

Serait-il possible d'avoir une réponse plus claire aux questions svp?

Merci

Par chance

je vous invite à relire les conventions collectives de l'hôtel

ou contactez l'Inspection du Travail

et/ou un syndicat de votre branche professionnelle

par exemple

"CFDT Hôtellerie Tourisme Restauration | Ile de Francecfdt-htr.org (siège social) ou l'antenne départementale ou régionale de la CFDT Hôtellerie Tourisme Restauration

CFDT-HTR, La CFDT, le site de la Confédération française démocratique du travail des salariés de l'hôtellerie du tourisme et de la restauration."

Par Rosoy

merci encore pour les réponses