
Le coût du temps de travail dans les Hôtels-Cafés-Restaurants (CHR) : les heures supplémentaires

I- Le régime de base n'est pas favorable aux CHR

La loi fixe la durée légale de travail à 35h. Au-delà, les majorations s'appliquent à savoir :

- 25% pour les 8 premières heures (soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure) ;
- 50% pour les suivantes (à partir de la 44^{ème} heure).

Cependant, si une **majoration de 10%** est prévue par accord collectif, alors c'est ce taux qui s'applique, même si cela est **moins favorable** que le principe prévu dans le code.

Ainsi, la convention collective des CHR permet une durée du travail à 35h, mais aussi à 39 h par semaine.

Le CHR peut payer les heures supplémentaires en majoration de salaire ou accorder au salarié un repos compensateur.

Dans les CHR, les taux de majoration de salaire pour heures supplémentaires sont les suivants :

- + 10 % pour les heures effectuées entre la 36^e et la 39^e heure ;
- + 20 % pour les heures effectuées entre la 40^e et la 43^e heure ;
- + 50 % pour les heures effectuées à partir de la 44^e heure.

Exemple : salaire horaire à 10€ brut donnera la 36^{ème} heure à 11€.

Si vous optez pour un paiement sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris dans l'année, et la proportion est la même : ex : les heures effectuées de la 36^e jusqu'à la 39^e donnent lieu à une récupération de 10% soit 1 h 06.

Les heures supplémentaires se décomptent en principe par semaine.

Cela veut dire que toute heure dépassant 35h par semaine doit être majorée ou récupérée.

Inversement, si le salarié réalise 33h par semaine alors que son contrat prévoit 35h, le CHR ne peut compenser les 2h non effectuées de la première semaine sur la semaine suivante.

Le contingent d'heures supplémentaires utilisable est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents
- et
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Les heures compensées par un repos compensateur sont exclues du quota.

Si le CHR souhaite dépasser le quota d'heures supplémentaires, il n'a plus à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail. Il doit, s'il y en a, consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. De plus, les majorations supplémentaires aux majorations habituelles donneront lieu à un repos compensateur obligatoire qui s'ajoutera, égal à :

- pour les CHR de moins de 20 salariés, 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires,
- pour les entreprises de plus de 20 salariés : le repos compensateur obligatoire est de 50% l'intérieur du contingent et de 100% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du contingent.

Il n'est pas possible d'instaurer un forfait annuel d'heures supplémentaires payées et de ne pas payer celles en dehors du forfait indiqué par le CHR. Sinon, le CHR risque une revendication du salarié.

Il convient aussi de porter la mention d'heures supplémentaires sur le bulletin de salaire sinon le risque est que le salarié demande le paiement des heures supplémentaires, alors que le CHR lui aurait en réalité payé sous une autre forme non admise (primes, indemnités kilométriques, ...)

Le CHR ne doit pas dépasser les durées maximales par jour: elle dépend de la catégorie de personnel (ex : Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 h 00, Cuisinier : 11h, Autre personnel : 11 h 30, Personnel de réception : 12 h) ni par semaine (46h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ; la durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures)

Ce système n'est pas adapté aux CHR car il ne tient pas compte des fluctuations d'activités ni des saisons qui sont également inhérentes à la profession.

C'est la raison pour laquelle des systèmes plus souples ont été prévus et permettent d'alléger le coût des heures supplémentaires pour le CHR.

II- L'économie réalisée par le CHR en cas de convention de forfait :

Certains salariés sont autonomes dans l'organisation de leur temps de travail compte tenu des responsabilités qu'ils ont (ex : Directeur de restaurant ou d'hôtel, chef de cuisine, ...).

Dans ce cas, le temps de travail est décompté en jours par année, et non plus en heures par semaine.

La durée annuelle de travail du salarié est fixée à 218 jours (dont la journée de solidarité) sur une période de 12 mois.

Ainsi les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ce forfait, ne sont pas payées car le temps de travail est décompté en jour : 218 jours par an.

Le salarié n'est pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et

hebdomadaires.

Le CHR doit juste respecter les règles sur les congés payés, jours fériés et de temps de repos.

Il est largement recommandé pour que ces conventions soient valables :

- d'établir un document de suivi mensuel des jours travaillés et de le faire émarger à chaque fin de mois par le salarié : il est conseillé pour éviter tout contentieux sur le dépassement des 218 jours par mois, d'imposer au salarié une déconnexion des outils de communication à distance en dehors des 218 jours (messageries, internet, réseaux sociaux de l'entreprise...)
- d'organiser un entretien annuel et d'établir un compte-rendu signé par les deux parties.

Il est donc nécessaire de bien encadrer et rédiger cette convention de forfait car :

- elle ne s'applique qu'à certains salariés : ceux autonomes dans l'organisation de leur temps travail,
- elle doit être rédigée scrupuleusement avec les clauses obligatoires.

A défaut, le risque est que le salarié demande :

- l'annulation de la convention de forfait et,
- le paiement majoré de l'intégralité des heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ce forfait annulé.

Ce risque peut coûter cher aux CHR si les conventions de forfait ne sont pas bien ciblées et bien rédigées.

Ex : si annulation de la convention de forfait annuelle : 5h supplémentaires par jour pendant 218 jours par an= 1090h supplémentaires à régler qui devront être majorées comme indiqué ci-dessus (!).

Il est donc déconseillé de prendre des modèles sur Internet de conventions de forfait car la plupart du temps, elles seront inadaptées au cas précis et présentent un grand risque d'être annulées.

Les négociations des Organisations professionnelles, notamment l'UMIH, avec les pouvoirs publics a permis de dégager un autre mode d'organisation du temps de travail : l'annualisation du temps de travail.

III- Le régime de l'annualisation permet une souplesse et une réduction des coûts pour les CHR :

Une clause d'annualisation du temps de travail permet de programmer sur 1 an le temps de travail de l'ensemble des salariés concernés.

Le temps de travail est donc décompté en heures sur l'année (durée du travail de référence : 1607h), et non par semaine (35 ou 39h).

Ainsi :

-si le salarié travaille 33h sur une semaine ou 143h sur un mois, ce manque à gagner pour le CHR pourra être compensé par les heures supplémentaires réalisées par le salarié la semaine (ex : 40h de travail soit 5h supplémentaires) ou le mois suivant (173h).

Dans notre exemple, les 2 heures en moins seront compensées par 2h supplémentaires la semaine suivante, et les 3 heures restantes seront compensées par les 32h par semaine effectuées la troisième semaine.

Cette compensation peut se faire sur une période d'un an, si bien qu'il n'y aura pas de paiement d'heures supplémentaires jusqu'à 1607 heures par an.

S'il travaille plus que la durée annuelle de 1607 heures, l'entreprise devra lui régler ses heures supplémentaires majorées.

Ce système est intéressant pour les CHR permanents, c'est-à-dire qui travaillent à l'année.

Il est également très intéressant pour les établissements saisonniers : ils sont autorisés à avoir recours à l'annualisation du temps de travail au prorata de la période choisie par le CHR, qui peut correspondre à celle d'ouverture de l'établissement pendant la saison, mais peut-être plus courte.

À titre de comparaison entre régime légal et régime annualisé :

1-1 dans le régime légal (cas n°1) :

Si la saison est sur 4 mois et 10 jours : le salarié (Niveau III échelon 2) travaille 1607h x 4, 3 mois / 12 mois (47 semaines) = 1900 heures sur la période. Il faudra légalement payer des heures supplémentaires majorées au-delà des 35 heures par semaine.

Salaire de base : 1 600 € pour les 35 premières heures (non majorées) : 10,56 (taux horaire minimum légal) x 35 (heures/semaine) x 4,33 (semaines dans le mois) = 1 600, 37 € bruts pour 35 heures/semaine soit 10,56 €/h.

Taux de majoration :

- Majoration à 10% : $10,56 \times 110\% = 11,62\text{€}$
- Majoration à 20% : $10,56 \times 120\% = 12,67\text{€}$

- Majoration à 50% : $10,56 \times 150\% = 15,84\text{€}$

Nombres d'heures par semaine x 19 semaines (du 22 mai au 30 septembre 2017) :

Pour les 36^{ème} à 39^{ème} heure : $11,62 \times 4 \text{ heures} = 46,48 \text{ €}$

Pour les 40^{ème} à 43^{ème} heure : $12,67 \times 4 \text{ heures} = 50,68\text{€}$

Pour les 44^{ème} à 47^{ème} heure : $15,84 \times 4 \text{ heures} = 63,36 \text{ €}$

Si le salarié effectue 47 h par semaine, il effectue donc 875 heures sur la période de 4 mois et 10 jours : les 12 heures supplémentaires par semaine coûteront à l'entreprise : 160,52€ / semaine soit sur 4 mois et 10 jours (19 semaines) : 3049,88€ + 10% de CP (305€) = 3354,88€ bruts à régler en plus du salaire de base (minimum 1600€ brut) soit un coût pour l'entreprise de 4954,88 € brut, soit avec les charges patronales, un coût de 6661,11 €


1-2 : le régime annualisé sur l'année ou sur la période de référence :

Avec le régime annualisé, il n'y aura aucun coût d'heures supplémentaires majorées si le salarié compense les 12 heures supplémentaires effectuées sur une autre semaine sur la période.

Si le salarié travaille plus que 1607h dans l'année, ou au prorata de la période de référence (dans notre exemple : 575 h), le CHR devra alors payer les heures supplémentaires.

Le régime annualisé est donc plus souple pour le CHR mais doit être bien encadré dès la rédaction des contrats de travail. Il est également possible de passer l'annualisation du temps de travail par voie d'avenant en respectant un certain nombre de conditions légales.

Le CHR a donc intérêt à opter pour la solution la meilleure en termes de temps de travail et en termes de coûts et à avoir recours à un Avocat spécialiste des CHR pour réaliser des économies importantes et éviter le risque de condamnation devant le Conseil des Prud'hommes.

<p>SELARL Cabinet d'avocats Sophie PETROUSSENKO Avocat à la Cour 72 avenue de WAGRAM 75017 PARIS Tel : 0156810580</p>	
---	---

Fax : 0142966492

Email :

cabpetroussenko@wanadoo.fr

contact@cabinet-petroussenko.com

Site : <http://cabinet-petroussenko.com/>