



Contrat de 35h/semaine mais semaines de 30h

Par **JBlanc**, le **01/04/2016** à **19:33**

Bonjour à tous,

Je vais essayer d'être la plus claire possible. Je suis en contrat de professionnalisation dans l'hôtellerie. Mon contrat stipule bien 35h/semaine (pas de durée mensuelle indiquée). Je voudrais faire un décompte de mes heures supplémentaires pour pouvoir le donner à ma patronne. Mes semaines varient énormément dans un même mois : quand je dépasse 35h/semaine, je passe en heures supplémentaires (avec les majorations si besoin), mais quand je travaille 30h/semaine par exemple, qu'est-ce qu'il se passe pour les 5 heures manquantes? Est-ce que je les "dois" à mon entreprise? Est-ce que celles-ci peuvent ne pas m'être payées? ou alors est-ce que je dois du coup les déduire de mes heures supplémentaires? Merci d'avance à tous de votre aide, Julie

Par **P.M.**, le **01/04/2016** à **23:40**

Bonjour,

Normalement, l'employeur doit vous fournir du travail pour l'horaire prévu ou au moins vous payer en conséquence...

Par **miyako**, le **02/04/2016** à **09:54**

Bonjour,

lisez bien votre travail pour voir si il n'y a pas une moyenne d'heures calculées sur un laps de temps déterminé et consultez la convention collective qui s'applique. La durée du travail peut très bien être effectivement de 35 heures hebdo de moyenne répartie sur plusieurs semaines. Dans ce cas cela peut donner une semaine de 40 heures et une semaine de 30h = 35h en moyenne .

Amicalement vôtre.

suji KENZO

Par **P.M.**, le **02/04/2016** à **21:24**

Une clause du contrat de professionnalisation qui prévoirait une moyenne d'heures calculées sur un laps de temps serait abusive et illégale puisque nous ne parlons pas de modulation du temps de travail par votre exposé qui me semble clair et je défie le contradicteur habituel mais incompetent de trouver un texte qui l'autorise...

Par ailleurs le contrat de professionnalisation ne peut pas prévoir une durée de travail de 35 h puisque le temps de la formation doit être incluse dans l'horaire...

Par **miyako**, le **04/04/2016** à **11:30**

Bonsoir,

Il faut regarder la convention collective applicable ,ce qu'elle dit au sujet des contrats de professionnalisation et du lissage des horaires prévus à cet effet .

amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **04/04/2016** à **11:36**

Bonjour,

Je n'ai jamais vu une Convention Collective prévoyant un lissage des rémunérations spécifique au contrat de professionnalisation et même autrement

Mais lui qui prétend connaître celle des HCR devrait nous fournir le texte...

Par **miyako**, le **05/04/2016** à **13:38**

Bonjour,

Dans les établissements relevant de la convention HCR ,les contrats de professionnalisation sont exclus de la modulation du temps de travail,mais pas de l'organisation du travail par cycle .L'employeur peut organiser l'horaire de travail par cycle;c'est à dire une semaine à 30 heures et une semaine à 40heures sans majoration d'heures supplémentaires.Le cycle peut être programmé 12 semaines selon l'activité de l'établissement. L'horaire moyen peut se calculer sur une base minimum de 30heures et un maximum de 48 heures par semaine .Il faut que le personnel en soit averti à l'avance et que cela soit affiché.De plus ,quelque soit l'organisation décidé par l'employeur ,les salariés doivent signés quotidiennement une feuille de présence ,c'est la seule preuve pour pouvoir calculer les heures supplémentaires applicables; à défaut,le salarié peut le faire de lui même,généralement les CPH acceptent le seul relevé du salarié .Mais il faut que ce soit fait tous les jours de travail.

Voir les articles 20 à 22 de la convention HCR .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/04/2016** à **22:27**

Bonjour,

Vous êtes un falsificateur puisque l'on peut lire à l'[art. 22 de la Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants \(HCR\)](#) :

[citation]22.2. Cycle (accord du 23 mai 1989)

1. Le cycle de travail. - Définition et mise en place

1.1. Le cycle de travail :

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de telle sorte que le repos hebdomadaire est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la pratique d'horaires différents d'une semaine à l'autre.

La répartition des horaires selon un cycle apparaît donc comme un moyen adapté aux réalités de certaines entreprises de la profession.

1.2. Définition et mise en place :

Le cycle est une période multiple de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'article 22-1 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum douze semaines.

2. Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

2.1. La durée de présence au travail peut varier d'une semaine à l'autre, aux conditions suivantes :

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;

- la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'article 21. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie par référence à la durée légale de travail, soit 39 heures, ou des durées comprises entre 39 heures et les seuils fixés par l'article précité ;

- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires absolues devront, en tout état de cause, être respectées ;

- toute heure de présence au travail accomplie au-delà des durées hebdomadaires fixées dans le cadre du cycle tel que prévu aux alinéas 2 et 3 ci-dessus est considérée comme heure supplémentaire et fait l'objet des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

2.2. Dans les établissements permanents ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 21-3 est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.

Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire accomplir à un salarié un travail pendant plus de six jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de

l'article 21-3.[/citation]

Il me paraît évident d'après la pratique qui nous est décrite qu'il ne s'agit pas de cela puisqu'il nous est dit en plus : " Mes semaines varient énormément dans un même mois"...

De plus, l'[Avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail](#) précise :

[citation]Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés en CDD des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997, **à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de formation en alternance.**[/citation]

Par **miyako**, le **05/04/2016** à **23:18**

Bonsoir,

J'ai bien précisé que la modulation ne s'applique pas aux contrats de professionnalisation. Ensuite lisez bien la convention ,j'ai parlé de cycle et non de modulation ,ce n'est pas la même chose .On peut très bien organiser le travail sur plusieurs semaines (12 maxi,ce sont des cycles et non de la modulation) avec une moyenne générale de 35 heures hebdo si le CT est de 35 ou de 39 si CT de 39.;Il y a simplement une amplitude journalière et hebdo à ne pas dépasser(48 h) et jamais plus de 6 jours de suite.

L'avenant 19 du 29 septembre 2014 concerne uniquement la modulation ,cela n'a rien à voir avec l'organisation par cycles

L'amplitude maxi est fixée selon les catégories de personnels concernés.

De plus ,rien n'empêche des accords d'entreprises plus favorables pour les maisons ayant des représentants syndicaux.

Il faut bien entendu que le planning soit porté à la connaissance du personnel à l'avance (au moins 1 semaine et signé par les personnes concernées .Les feuilles de présence doivent être émargées tous les jours de présence.

Enfin,je vous invite à consulter le dictionnaire français sur le vocabulaire que vous employez à mon égard .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/04/2016** à **23:39**

C'est pourtant un exemple de modulation du temps de travail dont vous avez parlé dans votre message du 02/04/2016 à 09:54...

C'est vous qui devriez lire l'Avenant que j'ai cité depuis son titre car il y est bien question d'aménagement du temps de travail et pas seulement de modulation mais de répartition du temps de travail dont font partie les cycles mais vous n'en conviendrez jamais tant votre mauvaise foi est énorme, de toute façon, nous ne sommes pas visiblement dans une telle situation...

C'est justement parce que vous dénaturez les textes et les situations que j'ai pesé mes mots...

Par **miyako**, le **06/04/2016** à **12:22**

Bonjour,

L'avenant à été conclu afin de mettre en conformité la profession avec l'annualisation du temps de travail. Et il ne remet pas en cause ,l'organisation par cycle qui existait avant . vous ne connaissez rien dans l'organisation du temps de travail dans la restauration et si il y a une différence entre modulation et organisation par cycle ,c'est tout simplement qu'il peut y avoir des variation en charge de travail du à la saisonnalité des professions. C'est pourquoi le cycle maxi de semaines a été choisi à 12 .Au delà il faut appliquer la modulation annuelle Il ne vous a pas échappé qu'il y avait dans les zones touristiques ou lorsqu'il y a des salons divers ,il y a la haute saison et qu'il y a aussi des périodes de basse saison. C'est tout simple à comprendre.

Et dans ce cas ,ce sont tous les personnels qui sont concernés,sauf que pour les contrats en alternance , les horaires des cours théoriques doivent être scrupuleusement respectés,sans dérogation possible.

Voilà l'explication ,mais je suis certain que encore une fois vous ne serez pas convaincu eh bien tant pis pour vous ,mais c'est surtout regrettable pour les gens qui nous lisent.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **06/04/2016** à **13:05**

Bonjour,

Inutile de discuter avec vous et c'est bien parce que l'avenant vient modifier les précédentes dispositions qu'il a lieu d'être...

Ce n'est pas parce que vous allez nous raconter pour noyer le poisson qu'il y a des saisonnalités dans le domaine de l'hôtellerie que cela s'applique aux contrats de professionnalisation alors que l'avenant dit justement le contraire...

Vous ne connaissez pas plus le domaine de la restauration pour avoir affirmé précédemment dans un autre sujet qu'un avantage en nature c'était la même chose qu'une indemnité compensatrice de repas...

En plus vous prenez l'auteur du sujet pour une imbécile en lui disant qu'elle a pu travailler par cycles sans même sans apercevoir...

Vos énormités sont régulières et on peut s'en rendre compte à chaque fois que vous intervenez...