



## planning restauration rapide

Par **gulie59**, le **07/06/2021** à **15:47**

Bonjour,

Salariée dans une entreprise depuis 7ans qui a pour convention collective celle de la restauration rapide, j'aimerais savoir si notre planning qui comporte qu'une prise de poste sans heures de fin est légale. J'ajoute que nous sommes sur une modulation annuelle de septembre à aout avec aucun écrit de periode forte et basse également.

Dans le contexte où mon entreprise serait en faute, m'est-il possible de quitter mon poste au bout des 7h effectifs sans risqué un abandon de poste?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **07/06/2021** à **16:06**

Bonjour,

L'employeur peut vous demander d'effectuer des heures supplémentaires ou vous laisser en effectuer sciemment mais il doit vous les payer...

Ce n'est pas le planning qui contrôle les heures effectuées mais un moyen fiable qui doit être prévu...

Par **gulie59**, le **07/06/2021** à **16:11**

Bonjour,

Ma question ne consiste pas sûr les heures supplémentaires, mais sur un planning établis que sur une prise de poste seulement sans nous indiquer une heure de fin. Maman de 2 enfants comment m'organiser si je ne connais pas mon heure de fin?

Est ce que sous prétexte d'être sur une modulation, cela donne le droit a l'employeur de ne pas établir d'heures de fin et de bénéficier de ces employés jusqu'à ce que la production soit fini?

Merci.

Par **P.M.**, le **07/06/2021** à **16:20**

Dans la restauration fut-ce-t-elle rapide, il est possible que l'employeur soit incapable de donner une heure de fin au service, c'est malheureusement l'inconvénient de ce genre d'activité...

J'ai omis de répondre sur la modulation du temps de travail mais je vous propose [ce dossier...](#)

Par **gulie59**, le **07/06/2021** à **16:21**

Pour être plus précise en sommes nous sommes contraints de partir quand tout est fini, à la merci de notre employeur, sans aucune heures de fin prévues et écrites. Nous avons juste un planning qui nous stipule juste une prise de poste et ceux pour 1 mois complet.

est-ce légal?

Merci

Par **gulie59**, le **07/06/2021** à **16:26**

Pourtant la convention collective de la restauration rapide stipule bien qu'un planning avec heures de début et heures de fin doit être établis aux employés!? Et non juste une heure de début.

Que faire?

Par **P.M.**, le **07/06/2021** à **16:33**

Il aurait fallu commencer par cela et même citer l'article de la Convention Collective où figure cette disposition car dans ce cas l'employeur devrait s'y soumettre...

Par **gulie59**, le **07/06/2021** à **16:38**

Désolée je ne suis pas trop calée sur ce domaine, voici le lien  
[http://www.snarr.fr/convention.php?id\\_parent=149](http://www.snarr.fr/convention.php?id_parent=149)

Par **P.M.**, le **07/06/2021** à **16:45**

Effectivement, c'est une disposition spécifique qui figure à l'[art. 29.5 de la Convention collective nationale de la restauration rapide](#) que vous pourriez rappeler à l'employeur par lettre recommandée avec AR à moins de faire intervenir les Représentants du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Par **gulie59**, le **07/06/2021** à **16:53**

Malheureusement je fais partis des membres CSE, mais l'employeur ne repond pas. Dialogue rompu.

Si celui-ci ne s'y soumet pas, puis-je avertir mon employeur de partir au bout de 7h effectif, face a ce manquement tant que celui-ci ne sera pas corriger?

J'ai bien compris qu'un recours est possible via un envoi de courrier en AR.

Par **P.M.**, le **07/06/2021** à **17:44**

Il est quand même curieux que vous n'obteniez pas de réponse de l'employeur et/ou qu'il applique la Convention Collective car cela pourrait devenir un délit d'entrave...

Je ne sais pas ce que vous répondriez à un(e) salarié(e) qui vous poserait la même question mais personnellement moi je peux vous conseiller de partir après 7h de travail effectif ce qui pourrait entraîner une sanction...

A la limite, cela pourrait en plus faire considérer que vous déduisez l'heure de fin de service par l'heure de début...