



ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : HOTELS, CAFES, RESTAURANTS



Sources :

- CCN des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 (IDCC 1979 – en vigueur étendue)
- Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance (en vigueur étendu)
- Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n° 2 et n° 5 à la convention (en vigueur étendu)
- Avenant n°19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail (en vigueur étendu)
- Avenant n° 30 du 31 mai 2022 relatif aux classifications (en vigueur étendu)
- Code du travail

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail »	3
1.1. J'accomplis régulièrement des « extras » dans un restaurant. A chaque fois, un contrat est établi. Quelle est la nature de ces contrats et quelles sont les règles à respecter lors de mon engagement ?	3
1.2. Je suis restaurateur dans une station de ski des Vosges. A quelles conditions puis-je engager des saisonniers ? Puis-je prévoir une période d'essai ?	3
1.3. Je dois embaucher un nouveau serveur. Quelle peut être la durée de sa période d'essai ?	4
1.4. Et si je pourvois un poste en interne, puis-je soumettre le salarié à une période d'essai ?	4
2. Thématique « Congés »	5
2.1. Quels sont mes droits à congés payés ?	5
2.2. Quand et comment puis-je prendre mes congés payés ?	5
2.3. Et si je tombe malade pendant mes congés payés ?	6
2.4. Peut-on m'imposer de travailler pendant un jour férié et avec quelles compensations ?	7
3. Thématique « Durée du travail »	8
3.1. Comme pour tous les salariés de mon entreprise, la durée du travail hebdomadaire est fixée à 39 heures par semaine et non à 35 heures. Est-ce normal ?	8
3.2. Comment seront rémunérées les heures accomplies au-delà du seuil de 35 heures ?	8
3.3. J'occupe les fonctions de concierge d'hôtel et je travaille plus de 10 heures certains jours. Est-ce normal ?	9
3.4. Chaque jour, je suis amené à revêtir sur le lieu de travail un uniforme fourni par l'hôtel. Le temps d'habillage doit-il être considéré comme du temps de travail effectif ?	9
3.5. Mon temps de travail varie souvent au cours de l'année sans que je bénéficie d'heures supplémentaires, même lorsque j'effectue plus de 35 heures de travail certaines semaines. Est-ce normal ?	10
4. Thématique « Maladie du salarié »	11
4.1. J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 7 jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?	11
4.2. J'ai 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie non professionnelle depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?	11
4.3. Et si j'ai 6 ans d'ancienneté ?	12
4.4. Et si mon arrêt de travail est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?	12
5. Thématique « Rupture du contrat de travail »	13
5.1. Je suis serveur et je veux démissionner : quelle est la durée de mon préavis ?	13
5.2. Quelle forme doit prendre ma démission ?	13
5.3. Et si je suis licencié, quelle est la durée de mon préavis ?	13
5.4. Ai-je du temps pour rechercher un emploi pendant mon préavis de licenciement ?	14
5.5. Comment sera calculée l'indemnité de licenciement ?	14

1. Thématique « contrat de travail »

1.1. J'accomplis régulièrement des « extras » dans un restaurant. A chaque fois, un contrat est établi. Quelle est la nature de ces contrats et quelles sont les règles à respecter lors de mon engagement ?

Les contrats d'extra sont des contrats à durée déterminée (CDD) qui doivent être établis conformément à la législation en vigueur en la matière (C. trav. art. L 1242-1 et s.). La convention collective rappelle cette exigence tout en apportant des précisions sur le statut conventionnel d'extra.

Aux termes des dispositions conventionnelles, un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, 1 journée entière ou plusieurs journées consécutives dans la limite de 11 heures par jour pour les cuisiniers et de 11 heures 30 par jour pour les autres salariés. Il est également prévu qu'un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée (CCN, Titre IV, art. 14§1).

Comme tous les contrats de travail à durée déterminée, le contrat d'extra est obligatoirement écrit et signé par le salarié (C. trav. art. L. 1242-12). Un contrat de travail et un bulletin de paie doivent être établis pour chaque intervention. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur peut établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations (CCN, Titre IV, art. 14 §1).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

1.2. Je suis restaurateur dans une station de ski des Vosges. A quelles conditions puis-je engager des saisonniers ? Puis-je prévoir une période d'essai ?

Conformément aux prescriptions légales (C. trav. art. L. 1242-2), la convention collective rappelle que l'emploi saisonnier est par nature temporaire et qu'il concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (CCN, Titre IV, art. 14§2).

Elle précise également que l'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison sans que la durée du contrat ne puisse être inférieure à 1 mois, ni supérieure à 9 mois, avant d'identifier trois modalités d'engagement :

- Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;
- Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois ;
- Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

La convention rappelle encore que l'engagement d'un saisonnier est soumis aux dispositions légales en matière de CDD (CCN, Titre IV, art. 12), de sorte que le contrat doit obligatoirement être établi par écrit, signé et communiqué au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (C. trav. art. L. 1242-12 et L. 1242-13). Il pourra comporter une période d'essai (C. trav. art. L 1242-12, 6°) dont la durée maximale dépend de la durée du contrat (C. trav. art. L. 1242-10), à savoir :

- Pour un CDD de 6 mois au plus, une durée calculée à raison d'1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines de période d'essai ;
- Pour un CDD d'une durée de plus de 6 mois, une durée calculée à raison d'1 jour par semaine dans la limite de 1 mois de période d'essai.

1.3. Je dois embaucher un nouveau serveur. Quelle peut être la durée de sa période d'essai ?

La convention collective prévoit des durées maximales plus courtes que les durées maximales légales. Ainsi, pour un ouvrier ou employé, la durée conventionnelle est de 1 mois (CCN, Titre IV, art. 13), alors que la durée légale est de 2 mois (C. trav. art. L. 1221-19). C'est la durée de 2 mois qui doit être appliquées lors de l'embauche d'un serveur car la convention collective a été conclue avant l'entrée en vigueur des dispositions légales. Or en pareille hypothèse, seules les durées conventionnelles plus longues l'emportent sur les durées légales (C. trav. art. L. 1221-22, 1°). Il est toutefois possible de prévoir une durée plus courte par une clause du contrat de travail (C. trav. art. L. 1221-22, 3°).

La convention collective institue par ailleurs une faculté de renouvellement conformément à l'article L. 1221-21 pour toutes les catégories professionnelles, sauf pour les employés de niveau I, échelon 1, ce qui correspond à des emplois « sans qualification requise », « impliquant des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances et technicités particulières » avec un « contrôle permanent de la hiérarchie » et des « instructions définies » (Avenant n° 30 du 31 mai 2022, annexe 1). Un serveur ne relevant pas de cette catégorie d'emploi, il pourra être concerné par un renouvellement à condition de stipuler cette faculté dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement (C. trav. art. L. 1221-23). En conséquence, sa période d'essai pourra être de 2 mois renouvelable, d'un commun accord des parties établi par écrit (CCN, Titre IV, art. 13), pour 2 mois.



Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

1.4. Et si je pourvois un poste en interne, puis-je soumettre le salarié à une période d'essai ?

Seul un salarié nouvellement embauché peut être soumis à une période d'essai. En cas de changement de poste, c'est le dispositif de la période probatoire qui trouve à s'appliquer.

La convention collective fixe les règles en la matière. Celle-ci prévoit que lorsque le salarié a bénéficié d'une promotion sur un poste devenu disponible ou tout juste créé dans l'entreprise, l'employeur peut le soumettre à une période probatoire au cours de laquelle son aptitude professionnelle sur le nouveau poste va être appréciée (CCN, Titre IV, art. 17).

La durée de cette période probatoire est égale à celle de la période d'essai prévue par la convention collective pour la catégorie de poste que le salarié occupe. Elle est de 3 mois pour un cadre, 2 mois pour un agent de maîtrise et 1 mois pour un employé (CCN, Titre IV, art. 13).

Si la période probatoire n'est pas satisfaisante, le salarié réintègre son ancien poste ou tout au moins un poste équivalent si l'ancien poste n'est plus disponible sans que cette issue ne s'analyse en une rétrogradation.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.



2. Thématique « Congés »

2.1 Quels sont mes droits à congés payés ?

La convention collective reprend les dispositions légales applicables en matière de droit à congés payés, à savoir le droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, la durée totale du congé ne pouvant excéder 30 jours ouvrables (CCN, Titre VII, art. 23 ; C. trav., art. L. 3141-3).

L'article 11 de l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 octroie également aux salariés des jours de congés supplémentaires à raison de 0,5 jour de congé par mois de travail effectif, soit 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés par année de référence. Ce droit est ouvert à tout salarié qui justifie avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif.

La convention collective fixe par ailleurs la période de référence pour le calcul des droits à congés payés, qu'ils soient légaux ou



conventionnels, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante (CCN, Titre VII, art. 23 et avenant n° 1 du 13 juillet 2004, art. 11).

Enfin, rappelons que la loi accorde 2 jours de congés supplémentaires aux salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente par enfant à charge (l'enfant à charge est celui vivant au foyer du salarié et de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou sans condition d'âge s'il est handicapé), congé réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les salariés ayant 21 ans et plus ont droit au même avantage sans toutefois que la durée totale des congés, c'est-à-dire les congés supplémentaires et les congés payés annuels, n'excèdent la durée maximale de congés de 30 jours ouvrables (C. trav. art. L. 3141-8). Cela vise le cas de salariés qui ont intégré l'entreprise au cours de la période de référence et n'ont pas pu, de ce fait, capitaliser 2,5 jours de congé par mois sur toute la période.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

2.2. Quand et comment puis-je prendre mes congés payés ?

❖ Les congés légaux

La convention collective reprend les dispositions légales et prévoit que la période pendant laquelle le salarié doit prendre son « congé principal » se situe entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année (CCN, Titre VII, art. 23 ; C. trav. art. L. 3141-13). Par congé principal, il y a lieu d'entendre la période, d'une durée maximale de 24 jours ouvrables, pouvant être

prise en une seule fois. Des dérogations individuelles à cette durée maximale peuvent toutefois être accordées par l'employeur en cas de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (C. trav. art. L. 3141-17).

Dès lors que le congé principal a une durée de 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié et à condition que la part principale de congés soit, au minimum, de 2 semaines consécutives, le reste pouvant être pris en fonction des conditions de travail et des nécessités de l'entreprise ou de la profession. Lorsque l'entreprise ferme pendant les congés, l'employeur peut décider des modalités du fractionnement (C. trav., art. L. 3141-19).

En cas de fractionnement, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsqu'il prend au moins six jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre et 1 seul jour lorsqu'il prend entre 3 et 5 jours de congés (C. trav., art. L. 3141-23).

C'est l'employeur qui élabore le tableau des départs en congés en tenant compte de différents critères : les nécessités du service, la situation de famille, l'ancienneté. Il doit consulter les salariés et, s'il existe, le comité social et économique (CSE). Le tableau est affiché au moins 1 mois avant le premier départ en congé. La modification des dates de départ en congés après l'affichage ne peut intervenir que pour circonstances exceptionnelles et après consultation des salariés (CCN, Titre VII, art. 23).

2.3 Et si je tombe malade pendant mes congés payés ?

Si le salarié tombe malade pendant sa période de congés, il ne peut de lui-même décider de prolonger d'autant ses congés. Il doit reprendre le travail à la date fixée, sauf accord de l'employeur pour prolonger son congé (CCN, Titre VII, art. 23).

Les jours de congés couverts par l'arrêt de travail pour cause de maladie seront reportés à une période ultérieure.

Les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané (C. trav., art. L. 3141-14).

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche (C. trav., art. L. 3141-12).

❖ Les congés conventionnels

Les jours de congés supplémentaires accordés par la branche peuvent être pris soit de manière isolée, soit de manière continue entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante. Ils peuvent aussi être différés ou reportés en fin de la saison ou en fin de période de référence. Les jours non pris à l'issue de la période de référence doivent être rémunérés.

Ces congés de congés supplémentaires ne donnent pas droit aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement (avenant n° 1 du 13 juillet 2004, art. 11).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

2.4. Peut-on m'imposer de travailler pendant un jour férié et avec quelles compensations ?

❖ Le cas du 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé et payé prévu par la loi (C. trav., art. L. 3133-4 et L. 3133-5).

La convention collective identifie 3 cas de figure selon que l'entreprise est ouverte ou fermée à la date du 1^{er} mai (CCN, Titre VII, art. 26.1) :

- Si le 1^{er} mai tombe lors d'un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou lors du jour de repos du salarié, il n'y a aucune incidence sur la rémunération du salarié. Le salarié payé au fixe perçoit son salaire, l'extra payé au service ne perçoit rien.
- Si le 1^{er} mai tombe lors d'un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise mais que l'employeur décide de fermer l'entreprise, il doit verser au salarié sa rémunération normale.
- Si le 1^{er} mai tombe un jour normal de travail pour l'entreprise et que l'employeur décide de maintenir l'activité, il doit, en plus du salaire, verser au salarié payé au fixe une indemnité dont le montant est proportionnel au montant du salaire correspondant à cette journée (non compris les avantages en nature). S'il s'agit d'un extra payé au service, l'employeur verse une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée.



❖ Les autres jours fériés

Ils sont visés par l'article 6 de l'avenant n°6 du 15 décembre 2009 qui a modifié les stipulations de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

Reprenant les dispositions légales, la branche identifie, en plus du 1^{er} mai, 10 jours fériés par an : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et Noël. 6 sont garantis, chômés et payés ou compensés en temps de repos ou en indemnité pour tout salarié qui compte au moins 1 an d'ancienneté (ou 9 mois s'il est saisonnier) et ce, même s'il était déjà en repos lors de ces 6 jours fériés (avenant n° 6 du 15 décembre 2009, art. 6).

Pour les modalités, l'avenant distingue les établissements permanents (c'est-à-dire ouverts plus de 9 mois dans l'année) de ceux ouverts pour la saison :

- **Dans les établissements permanents :** outre les 6 jours fériés garantis, chômés et payés ou compensés, les 4 autres jours fériés sont accordés comme suit :
 - si le jour férié est chômé, le chômage n'entraîne aucune réduction du salaire
 - si l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, celui-ci bénéficie de 1 jour de compensation
 - si le jour férié coïncide avec un jour de repos, il ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

De surcroît, le salarié qui n'a pas bénéficié de l'ensemble des 6 jours fériés garantis par année peut, après accord de l'employeur, soit les prendre de manière isolée, soit en continu dans les 6 mois suivants. A défaut, il doit être indemnisé.

- **Dans les établissements saisonniers et pour les salariés saisonniers des établissements permanents** : le nombre de jours fériés dont ils bénéficient est calculé au prorata de la durée du contrat de travail. Les jours fériés qui n'ont pu être pris en totalité ou en partie sont rémunérés à la fin du contrat de saison.

Enfin, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de jours fériés, mais la compensation en repos ou indemnité lorsque le jour férié coïncide avec 1 jour de repos hebdomadaire, est calculée au *pro rata temporis* lorsque leur temps de travail est réparti sur moins de 5 jours par semaine.

A noter, enfin, qu'aux jours fériés légaux saisi par le régime conventionnel peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, ce qui est le cas dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin avec deux jours fériés supplémentaires (C. trav. art. L. 3143-13) : le Vendredi Saint dans les communes qui ont un temple protestant ou une église mixte et le second jour de Noël (26 décembre).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3. Thématique « Durée du travail »

3.1. Comme pour tous les salariés de mon entreprise, la durée du travail hebdomadaire est fixée à 39 heures par semaine et non à 35 heures. Est-ce normal?

La durée légale de travail à temps plein est de 35 heures par semaine (C. trav. art. L. 3121-27). Pour autant, il n'est pas interdit de fixer par accord collectif une durée collective de travail supérieure. C'est ce qu'a fait la branche HCR qui fixe cette durée à 39 heures (avenant n° 2 du 5 février 2007, art. 3).

La référence au seuil de 35 heures reste toutefois pertinente pour le paiement des heures de travail accomplies puisque chaque heure dépassant ce seuil doit être considérée comme une heure supplémentaire et soumise au régime afférent (C. trav. art. L. 3121-28).

A ce titre, elles s'imputeront sur le contingent annuel fixé par l'accord de branche à 360 heures pour les établissements permanents et à 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers (avenant n° 2 du 5 février 2007, art. 5.3).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3.2. Comment seront rémunérées les heures accomplies au-delà du seuil de 35 heures ?

Chaque heure supplémentaire donne droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (C. trav., art. L. 3121-28).

La branche HCR a prévu le système de majoration suivant (avenant n°2 du 5 février 2007, art. 4) :

- 10% pour chacune des 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires, soit entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure
- 20% pour chacune des 4 heures supplémentaires hebdomadaires suivantes, soit entre la 40^{ème} et la 43^{ème} heure
- 50% à compter de la 44^{ème} heure supplémentaire hebdomadaire.

Lorsque le salarié travaille 39 heures par semaine, il bénéficie donc de 4 heures supplémentaires payées chacune 110% d'une heure normale. Cette majoration s'applique également aux extras rémunérés au service (avenant n°2 du 5 février 2007, art. 5.2).

La branche ouvre également la possibilité pour l'employeur de remplacer totalement ou partiellement la majoration en accordant un repos compensateur équivalent devant être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines. Les heures ayant fait l'objet d'un repos compensateur ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires (avenant n°2 du 5 février 2007, art. 5.1).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3.3. J'occupe les fonctions de concierge d'hôtel et je travaille plus de 10 heures certains jours. Est-ce normal ?

La durée quotidienne de travail ne peut en principe excéder 10 heures (C. trav. art. L. 3121-18). Cette durée maximale légale peut toutefois être portée conventionnellement jusqu'à 12 heures pour des motifs tirés d'un accroissement d'activité ou de besoins liés à l'organisation de l'entreprise. La branche HCR a opté pour une telle augmentation s'agissant de certaines catégories de salariés (avenant n°2 du 5 février 2007, art. 6.1).

- 12 heures pour le veilleur de nuit
- 12 h pour les personnels de réception.

A ce maximum de durée de présence quotidienne s'ajoute un maximum de durée hebdomadaire fixé à 48 heures par semaine et à 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives et (avenant n°2 du 5 février 2007, art. 6.2 ; avenant n°19 du 29 septembre 2014, art. 4).

La durée quotidienne de travail maximale a ainsi été fixée par la branche à :

- 10 heures pour les personnels administratifs hors site
- 11 heures pour les cuisiniers
- 11h30 pour les autres personnels



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3.4. Chaque jour, je suis amené à revêtir sur le lieu de travail un uniforme fourni par l'hôtel. Le temps d'habillage doit-il être considéré comme du temps de travail effectif ?

En principe, le temps d'habillage et de déshabillage réalisé dans l'entreprise n'est du temps de travail effectif que si une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche le prévoit. En revanche, il doit obligatoirement donner lieu à des

contreparties définies par la norme conventionnelle ou, à défaut, le contrat de travail (C. trav. art. L. 3121-3 et 7).

La branche HCR prévoit que ce temps est exclu de la durée du temps de travail effectif et que la contrepartie est d'un jour de repos annuel pour les salariés ayant un an d'ancienneté ou de la rémunération équivalente à ce temps de repos s'il ne peut être pris en raison de l'activité de l'entreprise. En cas d'ancienneté inférieure à un an, la contrepartie doit être calculée au *pro rata temporis* (avenant n°2 du 5 février 2007, art. 7).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3.5. Mon temps de travail varie souvent au cours de l'année sans que je bénéficie d'heures supplémentaires, même lorsque j'effectue plus de 35 heures de travail certaines semaines. Est-ce normal ?

La loi permet d'aménager par accord collectif le temps de travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav. art. L. 3121-41 et s.). Lorsqu'est définie une période de référence de plusieurs semaines, la durée du travail est obtenue en multipliant le nombre de semaines contenues dans la période par 35 heures. Dans cette limite, il est possible de faire varier la durée du travail selon les semaines. Seules les heures effectuées au-delà de la limite sont alors considérées comme des heures supplémentaires.

Suivant la loi, la période de référence a une durée maximale d'un an mais un accord de branche peut augmenter jusqu'à 3 ans (C. trav. art. L. 3121-44). La branche HCR n'a pas opté pour une telle durée, de sorte que la durée maximale d'un an trouve à s'appliquer (avenant n° 19 du 29 septembre 2014, art. 2.1).

Dans cette limite, la branche HCR a retenu les périodes de référence suivantes :

- **Pour les entreprises ayant une activité permanente**, l'année civile ou l'exercice comptable s'il est différent de l'année civile et, pour les saisonniers, la durée du contrat (qui rappelons-le ne peut être supérieure à 9 mois)
- **Pour les entreprises saisonnières**, la période d'ouverture de l'établissement.

Au sein de cette période de référence, la durée du travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 0 heure à 48 heures (avenant n° 19 du 29 septembre 2014, art 5).

Les salariés sont informés au plus tôt de tout changement de durée du travail et au moins 8 jours à l'avance (avenant n° 19 du 29 septembre 2014, art 6). Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles qui sont définies par l'article 6 de l'avenant comme « les situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée ». En cas de délai réduit, les salariés bénéficient d'un repos compensateur égal à 10 % pour les seules heures effectuées en surplus de la durée de travail prévisionnelle. Ce repos doit être pris dans les trois mois de la fin de la période de référence.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4. Thématique « Maladie du salarié »

4.1 J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 7 jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?

Le code du travail ne prévoit pas de maintien de la rémunération pendant un arrêt de travail pour maladie avant un minimum d'un an de présence dans l'entreprise (C. trav. art. L 1226-1). La convention collective n'améliore pas cette protection légale puisqu'elle réserve l'indemnisation conventionnelle aux salariés justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise (CCN, Titre VII, art. 29).

Dans le cas présent, seules des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance compense la perte de salaire pendant l'arrêt de travail, sous condition d'ouverture des droits en fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'arrêt maladie, et avec un délai de carence de 3 jours.

Toutefois, si le salarié travaille dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, il pourra prétendre au maintien de sa rémunération en application de l'article L 1226-23 du Code du travail qui institue un régime de droit local plus favorable que le régime conventionnel. Ce régime prévoit le maintien intégral de la rémunération, déduction faite des indemnités journalières

versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance, dès lors que le contrat de travail du salarié est suspendu « pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » et que l'absence est « d'une durée relativement sans importance ». Une absence d'une semaine pour cause de maladie correspond aux conditions requises.

De même, si le salarié relève de la catégorie des « commis commerciaux » et que son arrêt de travail est dû à un « accident dont il n'est pas fautif », il pourra se prévaloir du régime de l'article L. 1226-24 du Code du travail qui lui garantit le paiement de son salaire pendant 6 semaines. Cette garantie s'applique sans déduction des indemnités de sécurité sociale et à chaque arrêt de travail remplissant la condition requise, même s'il s'agit d'une rechute de l'accident initial.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.2. J'ai 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie non professionnelle depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?

La convention collective met à la charge de l'employeur une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en faveur du salarié qui compte au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise (CCN, Titre VII, art. 29.2). L'indemnisation débute le 11^{ème} jour d'absence calendaire (un jour calendaire est un jour du calendrier de l'année y compris les samedis, dimanches et jours fériés). La loi est

plus favorable puisqu'elle accorde une indemnisation au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, à partir du 8^{ème} jour d'absence calendaire (C. trav. art. L 1226-1 et D. 1226-3). C'est le régime légal qui trouve dès lors à s'appliquer.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit justifier du motif de son absence auprès de l'employeur dans les 48 heures et être pris en

charge par la sécurité sociale (C. trav. art. L. 1226-1).

L'indemnité complémentaire permet au salarié de percevoir 90 % de sa rémunération brute habituelle pendant les 30 premiers jours et deux tiers de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants (C. trav. art. D. 1226-1).

Le régime légal ne fait pas obstacle à l'application du régime plus favorable de droit local applicable dans les départements de la

Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin présenté ci-dessus.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.

4.3. Et si j'ai 6 ans d'ancienneté

Dans cette hypothèse également, le régime conventionnel est moins favorable que le régime légal puisqu'il n'accorde une indemnisation qu'à compter du 11^{ème} jour d'absence et la limite à 90% du salaire brut pendant les 30 premiers jours et aux deux-tiers de ce même salaire brut pendant les 30 jours qui suivent (CCN, Titre VII, art. 29.2).

Il convient donc d'appliquer le régime légal qui augmente la durée d'indemnisation de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours (C. trav. art. D. 1226-2).

Ainsi, le salarié qui compte 6 ans d'ancienneté percevra, dès le 8^{ème} jour d'absence, 90% de sa rémunération brute pendant 40 jours, puis les 2/3 de celle-ci pendant 40 jours.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.

4.4. Et si mon arrêt de travail est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?

Dans cette hypothèse, la convention collective comme la loi supprime tout délai de carence. Pour autant, le régime légal reste plus favorable que le régime conventionnel s'agissant de la condition d'ancienneté requise pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire (1 an au lieu des 3 ans prévus par le texte conventionnel) et de la durée d'indemnisation (10 jours par période de 5 ans à compter d'un an d'ancienneté contre 10 jours par période de 5 ans à compter de 3ans d'ancienneté).

Le salarié qui compte 6 ans d'ancienneté percevra donc, dès le 1^{er} jour d'absence, 90% de sa rémunération brute pendant 40 jours, puis les 2/3 de celle-ci pendant 40 jours.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.



5. Thématique « Rupture du contrat de travail »

5.1. Je suis serveur et je veux démissionner : quelle est la durée de mon préavis ?

Un serveur relève de la catégorie professionnelle des employés pour lesquels la durée du préavis de démission dépend de l'ancienneté (CCN, Titre VIII, art. 30) :

- Lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois, le préavis est de 8 jours.
- Lorsqu'elle est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, le préavis est de 15 jours
- Lorsqu'elle est de plus de 2 ans, le préavis est d'1 mois.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5.2. Quelle forme doit prendre ma démission ?

La convention collective prévoit que le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge (CCN, Titre VIII, art. 30). Il ne s'agit cependant que d'une règle de preuve sans incidence sur la validité de la démission.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5.3. Et si je suis licencié, quelle est la durée de mon préavis ?

Le salarié licencié a droit à un préavis sauf si l'employeur a invoqué une faute grave ou lourde. Sa durée est prévue par la loi, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par une convention ou un accord collectif, un usage ou le contrat de travail (C. trav. art. L 1234-1).

La branche HCR fait dépendre la durée du préavis de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté du salarié (CCN, Titre VIII, art. 30). Pour un serveur qui relève de la catégorie des employés, elle est de :

- 8 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois à 2 ans
- 2 mois pour une ancienneté de plus de 2 ans.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche, étant précisé que pour les salariés comptant 6 mois et plus d'ancienneté, les planchers légaux de 1 mois et de 2 mois repris par la branche doivent être respectés (C. trav. art. L 1234-1).



5.4. Ai-je du temps pour rechercher un emploi pendant mon préavis de licenciement ?

La convention collective prévoit que les salariés à temps complet ont droit au cours de leur préavis à une absence rémunérée pour chercher un emploi d'une durée de 2 heures par jour de travail dans la limite de la durée hebdomadaire de travail (CCN, Titre VIII, art. 30.2).

Les modalités de prise de ces heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ; à défaut d'accord, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié impérativement en dehors des heures de service des repas à la clientèle. Ces heures peuvent également être regroupées par accord de l'employeur et du salarié.

Le droit aux heures pour recherche d'emploi est perdu si le salarié a retrouvé du travail pendant son préavis.

Bien que la convention collective ne le précise pas, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits en application du principe de l'égalité de traitement avec les salariés à temps complet.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche).

5.5. Comment sera calculée l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est versée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui compte au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf si le licenciement a été prononcé pour faute grave ou lourde (C. trav., art. L. 1234-9).

Pour le calcul de l'indemnité, il y a lieu d'appliquer les dispositions réglementaires (C. trav., art. R. 1234-2 et R. 1234-4) et non l'article 32 de la convention collective qui prévoit un calcul moins avantageux pour le salarié. L'indemnité sera donc calculée selon l'ancienneté du salarié, à raison de :

- 1/4 de mois de salaire pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire pour les années suivantes

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est égal au 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois ayant précédé le licenciement ou, si ce montant est plus avantageux pour le salarié, le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, si des primes ou des gratifications annuelles ou exceptionnelles ont été versées au salarié, elles sont prises en compte à due proportion.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. Pour tout renseignement complémentaire, reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.



Pour tout renseignement en droit du travail :

☎ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

👉 Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : smartagenda.fr

Directions Départementales

DDETSPP des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

DDETSPP de la Marne

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009
51724 REIMS Cedex

DDETSPP de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368
10025 TROYES Cedex

DDETSPP de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552
52012 CHAUMONT Cedex

DDETS de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219
54506 VANDŒUVRE-LES-NANCY Cedex

DDETS de Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin
57036 METZ Cedex 1

DDETSPP de Meuse

11, rue Jeanne d'Arc
55013 BAR-LE-DUC Cedex

DDETSPP des Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, avenue du Rose Poirier
88000 EPINAL Cedex

DDETS du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

DDETS du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est
et l'Université de Lorraine,
en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Téléphone : 03.26.66.29.86
dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr

Pour en savoir plus...



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>