

avenant à la convention en hotellerie restauratio

Par OLIV316, le 11/05/2007 à 17:11

Bonjour

un avenant du 29 mars 2007 vient enfin régler la gestion des jour fériés dans l'hôtellerie restauration. en revanche son interprétation par les employeurs et salariés est plus que flou.

C'est la raison pour laquelle je poste ici un extrait du texte contenant le paragraphe afférent aux fameux jours fériés, et soulève la question suivante :

- si pour les 5 jours garantis le système est simple à comprendre : que l'on travaille ou que l'on soit en repos (si le férié est un dimanche pour le personnel administratif avec jours fixes) férié c'est pareil le salarié pourra de poser un jour 'chômé' quand bon lui semblera, ou si le jour férié

- pour les 3 autres jours fériés complémentaires c'est différent et à priori simple à comprendre mais c'est là qu'il y a divergence :

prenons l'exemple de Noël j'interprète le texte de la manière suivante :

1 le jour férié (Noël) tombe un samedi ou un dimanche :

- si ce jour correspond à un jour de repos d'un salarié le jour férié est perdu , si le salarié travaille il aura droit à une journée de récupération

- pour les salariés ayant un emploi du temps suivant la semaine civile : le jour férié est perdu

2 le jour férié (noël) tombe un jour ouvrable (un jeudi par exemple) :

- si le salarié qui a un planning tournant travaille : il récupérera ce jour , si cela tombe sur un jour de repos le jour férié est perdu

Pour les salarié ayant un planning suivant la semaine civile (repos le samedi et le dimanche) c'est là qu'il y a divergence :

- POUR MOI : le jour pourra être « chômé » comme dans le droit commun , et les années ou ce jour supplémentaire tombera un samedi ou un dimanche et bien ce sera « tant pis !!! » comme dans le droit commun

L'interprétation de l'entreprise concernée est différente

Elle considère que pour avoir le droit de ne pas venir travailler ce jour de Noël (un jeudi dans notre exemple) le salarié sera obligé de poser une récup, ou une RTT, une récup de jour férié garanti travaillé précédemment un jour ce Congé payé.

Ce qui me porte à dire que dans le cas des salarié ayant un planning suivant la semaine civile

cela relève de bêtise humaine , je m'explique :

- si je viens travailler le 25/12 je peux rester chez moi le 26/12 (un prêté pour un rendu)
- si je ne viens pas travailler le 25/12 cela me coûte un CP ou une RTT et en plus je viens travailler le 26 (cadeau pour l'employeur)

je joint à mon message les extrait de cet avenant version entreprise

[url=http://img405.imageshack.us/my.php?image=conventionom7.jpg:19x9xvvg][img:19x9xvvg]http://img
si quelqu'un d'éclairé sur la chose peu donner son avis

merci d'avance

ci dessous extrait officiel de l'avenant

[code:19x9xvvg]TITRE III : JOURS FERIES

Le présent titre annule et remplace l'article 26-2 de la Convention Collective Nationale des Hôtels,

Cafés, Restaurants de 1997. L'article 26-1 de la dite Convention demeure applicable.

Les avantages reconnus par cet article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à

ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 11 : Jours fériés autres que le 1er mai

11-1 : Modalités d'application

1) Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1er mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :

- 5 jours fériés garantis à compter de la date d'application du présent avenant,
- 2 jours fériés à compter du 1er juillet 2007,
- 1 jour férié à compter du 1er janvier 2008.

En tout état de cause, il est accordé au salarié 5 jours fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 5

jours fériés ou chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés même si le salarié est en

repos ces jours fériés considérés.

Les trois autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

- seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé

bénéficie d'un jour de compensation.

- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation[/code:19x9xvvg]

exemples cités

[code:19x9xvvg]2- Les 3 autres jours fériés

- Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de compensation, ni d'une quelconque indemnisation.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de rester

ouverte, le
salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation
équivalente. [/code:19x9xvvg]

NB si quelq'un veut récupérer l'avenant complet me le demander par MP
je l'ai en PDF [url]