



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

heures supplémentaires

Question écrite n° 22196

Texte de la question

M. René-Paul Victoria attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur les heures supplémentaires dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. L'hôtellerie et la restauration, particulièrement dans les zones où l'activité est saisonnière, rencontrent des difficultés pour procéder au recrutement de leurs personnels et personnels qualifiés. Compte tenu du volume de travail, et de ces carences en moyens humains, les responsables se voient contraints d'avoir recours au système des heures supplémentaires. Cependant, alors que par le passé, les heures supplémentaires commençaient au-delà de la 43ème heure, il apparaît qu'elles débutent aujourd'hui dès la 36ème heure. La concentration de l'activité dans les entreprises saisonnières place rapidement les responsables au-delà du dépassement horaire maximum, ce qui constitue une infraction pénale. Aussi, il serait souhaitable, face à ce constat, de revoir la modulation du temps de travail dans les entreprises saisonnières, de décompter les heures supplémentaires au mois plutôt qu'à la semaine ou bénéficier d'un contingent d'heures supplémentaires annuel réparti sur les périodes d'ouverture des établissements. Aussi, il souhaiterait connaître les adaptations qui pourront être engagées en faveur de ces professions qui en moins de dix ans ont vu leur durée de travail passer de 45 heures à 35 heures.

Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a été appelée sur les heures supplémentaires dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Jusqu'à une décision du Conseil d'État du 18 octobre 2006, la branche des HCR (hôtels, cafés, restaurants) appliquait une équivalence, mise en place à l'origine par un décret de 1937, puis réduite, en plusieurs, étapes, pour tenir compte de l'abaissement de la durée légale du travail. Le décret n° 2004-1536 du 30 décembre 2004, reprenant les termes de l'accord collectif du 13 juillet 2004, établissait in fine le niveau de l'équivalence à 39 heures pour 35 heures (37 heures dans certains cas). Dans sa décision précitée, le Conseil d'État a annulé le décret du 30 décembre 2004 ainsi que l'arrêté d'extension de l'accord du 13 juillet 2004 pour les clauses portant sur la durée du travail. Dès lors, la responsabilité de définir pour l'avenir la situation dans la branche incombait aux partenaires sociaux. Les négociations ont abouti à la signature le 5 février 2007 d'un avenant aux termes duquel le secteur des HCR renonce au régime dit « d'équivalence » et conserve une durée du travail de 39 heures conduisant aux compensations suivantes : les heures effectuées entre la trente-cinquième et la quarante-neuvième heure sont majorées de 10 %, celles réalisées de la quarantième à la quarante-troisième sont majorées de 15 % et le droit commun, c'est-à-dire une majoration de 50 %, s'applique pour les heures effectuées au-delà. Cette nouvelle durée du travail, de même que le taux des heures supplémentaires, ayant été librement négociés par les organisations d'employeurs et de salariés, il n'appartient pas au Gouvernement de remettre en cause ces dispositions conventionnelles, dont l'extension à toutes les entreprises du secteur a été demandée par toutes les organisations patronales et syndicales signataires de l'accord. Toutefois, il convient de préciser qu'en vertu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'aménagement du temps de travail peut désormais être défini par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. S'agissant des heures

supplémentaires, cette loi donne également la primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour la fixation du contingent d'heures supplémentaires afin que les partenaires sociaux puissent négocier le contingent le plus adapté aux besoins de l'entreprise. Enfin, elle permet à l'employeur de faire effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent après consultation des institutions représentatives du personnel, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspection du travail. Un accord d'entreprise peut donc intervenir pour fixer le niveau du contingent mais n'est pas nécessaire pour dépasser le niveau du contingent réglementaire.

Données clés

Auteur : [M. René-Paul Victoria](#)

Circonscription : Réunion (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 22196

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 29 avril 2008, page 3633

Réponse publiée le : 26 mai 2009, page 5184