

Réglementation du travail dans les HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS

Auvergne-Rhône-Alpes



Salariés détachés

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au salaire, à la santé et à la sécurité au travail et à l'hébergement sont applicables aux salariés détachés en France par une entreprise étrangère

Dans le cadre de son obligation de vigilance, l'entreprise d'accueil devra s'assurer de la légalité des conditions de détachement. Les infractions relevées pourront faire l'objet d'un procès-verbal ou de sanctions administratives.

Le repos hebdomadaire - 2 jours consécutifs ou non Tenue obligatoire d'un registre

Nombre de jours de repos hebdomadaire	Possibilité de report ou de répartition
Salariés permanents	
1,5 jours consécutif ou non	Possibilité de répartir sur 2 semaines (1 jour 1 semaine, 2 jours la semaine suivante) ou sur plusieurs semaines (1 jour 1 semaine, la 1/2 journée étant cumulable dans la limite de 6 jours maximum)
+ 1/2 journée par mois	Peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours / mois
Salariés saisonniers	
1 jour minimum	Peut être suspendu au plus 2 fois dans le même mois et 3 fois dans la saison
+ 2 1/2 journées supplémentaires	Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours/ mois

+ La prise des repos hebdomadaires par anticipation est interdite

Attention : la demi-journée non travaillée ne pourra être considérée comme du repos hebdomadaire que si la demi-journée travaillée n'excède pas 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

La suspension du repos hebdomadaire entraîne :

- Hors aménagement du temps de travail, la réalisation d'heures supplémentaires sur la semaine où le repos n'est pas attribué (si 35 h minimum sont réalisées).

- Avec aménagement du temps de travail, l'abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires (sauf si récupérations sur la période de référence). Ces repos devront être récupérés au plus tard avant la fin du contrat de travail, à défaut être payés.

Jours fériés

Le nombre de jours fériés est déterminé au prorata de la durée du contrat de travail

Ancienneté requise
■ Permanents : 1 an
■ Saisonniers : 9 mois

Jours fériés	garantis	non garantis
Si le jour férié est un jour travaillé	droit à 1 journée de compensation ou indemnisation équivalente	1 journée de compensation
Si le jour férié est un jour chômé	aucune réduction de salaire	aucune réduction de salaire
Si le jour férié est un jour de repos	droit à 1 journée de compensation ou indemnisation équivalente	

Jours fériés garantis

Dans les établissements permanents, au terme de l'année civile, l'employeur devra vérifier si le salarié en a bénéficié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il pourra **SOIT** les prendre dans les 6 mois suivants (isolément ou en continu) **SOIT** être indemnisé. Au terme des 6 mois, les jours restant dus sont rémunérés.

- S'agissant des saisonniers, l'employeur doit rémunérer aux salariés les jours fériés garantis non pris au terme du contrat saisonnier

+ 10 jours fériés dont 6 garantis en plus du 1er mai

Salaire

La qualification, l'expérience, le poste occupé déterminent le salaire minimum prévu par la convention collective.

Grille de salaire minimum par niveau au **1er septembre 2017 (en attente arrêté extension)**

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,16
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97		21,55

Les différents niveaux sont définis dans la convention collective (annexe 1).

Valeur du SMIC / heure au **1er janvier 2017 : 9,76 €**



Congés pour événements spéciaux

- 5 jours : décès d'un enfant ;
- 4 jours : mariage ou PACS ;
- 3 jours : naissance, adoption ; décès d'un parent, beaux-parents, frère, sœur, conjoint ;
- 1 jour : décès d'un grand parent ; préparation à la défense ; mariage d'un enfant

Reconnaissance des qualifications

Les CQP/IH (certificats de qualification professionnels de l'industrie hôtelière) et les diplômes de l'Education nationale (CAP, BEP, BTH...) sont reconnus pour définir le niveau de classification, sous condition d'occuper le poste en adéquation avec le diplôme ou le CQP obtenu.

(voir convention collective article 34-3 et avenants 2 et 6)

Avantages en nature

Le logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m2 et 15 m3 par personne et doivent disposer de fenêtre donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, douches et wc à proximité.

La suspension du contrat de travail (par exemple en cas de maladie) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, le logement est restitué en cas de rupture du contrat de travail.

L'hébergement collectif doit être déclaré auprès de la Préfecture. L'évaluation du logement s'apprécie le plus souvent forfaitairement sur la base de la grille de l'URSSAF et doit s'ajouter au salaire de base.

La nourriture

L'employeur a l'obligation de nourrir gratuitement son personnel ou lui allouer à défaut une indemnité compensatrice à la double condition :

- Présence du salarié au moment du service des repas à la clientèle,
 - Ouverture de l'établissement à la clientèle au moment des repas
- Pour l'évaluation de l'avantage nourriture, il convient de se référer au minimum garanti (3,52 € au 1er janvier 2016 multiplié par le nombre de repas pris effectivement).

Documents à remettre au salarié

Tous les mois

- un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération
- un document mensuel annexé au bulletin de salaire.

A la fin du contrat

- Une attestation destinée à Pôle Emploi
- Un certificat de travail avec mention du maintien à titre gratuit de la prévoyance santé
- Un bulletin individuel d'accès à la formation
- Un solde de tout compte remis contre reçu, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois.

Compte Personnel de Formation (CPF)

Pour toute information sur vos droits à la formation : www.moncompteformation.gouv.fr

Prévoyance

Tous les salariés justifiant d'un mois civil de travail complet dans l'entreprise doivent bénéficier d'une mutuelle complémentaire santé. L'employeur doit leur remettre une notice d'information sur cette mutuelle.

Le salarié peut bénéficier après son contrat de travail du maintien temporaire de ces garanties sous certaines conditions (principe de portabilité des droits)

Service de santé au travail

Tout employeur doit adhérer à un service de santé au travail. Ce service est amené à traiter la santé au travail du personnel en plusieurs circonstances.

Evaluation des risques professionnels

L'employeur a une obligation de résultat. Il doit informer et former ses salariés sur l'ensemble des risques professionnels qu'il doit identifier dans le document unique d'évaluation des risques professionnels accessible aux salariés.

Le temps partiel

- Durée minimale du travail fixée à 24 heures par semaine ou 104 heures par mois (dérogations individuelles possibles)
 - **Les heures complémentaires sont majorées :**
 - de 10% pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de l'horaire contractuel
 - de 25% au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée initialement prévue au contrat
- Les heures complémentaires doivent obligatoirement être indemnisées, la compensation en temps n'est pas admise
- Possibilité de conclure un temps partiel sur l'année



Principales dispositions pour les mineurs de 16 à 18 ans

- pas de travail après 22 h (sauf dérogation)
- pas d'heures supplémentaires (sauf dérogation)
- 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
- durée maximale journalière : 8 h
- repos quotidien : 12 h
- pause : 30 min après 4h30 de travail effectif

Les stagiaires

- Convention de stage obligatoire entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement
- Gratification obligatoire pour tous les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs OU pour les stages dont les durées cumulées (au sein d'une même entreprise) sont supérieures à 2 mois au cours d'une année scolaire
- Le nombre de stagiaires ne peut excéder 15% de l'effectif (pour les établissements de plus de 20 salariés) et 3 stagiaires (pour les établissements de moins de 20 salariés), sauf dérogation de l'autorité académique
- Le tuteur désigné ne peut encadrer plus de 3 stagiaires

Affichage et contrôle de la durée du travail

L'employeur doit tenir un décompte de la durée réelle du travail de chacun de ses salariés (contrats en alternance compris)

- Les horaires de travail individuels doivent être décomptés quotidiennement en précisant l'horaire journalier effectif et récapitulés de façon hebdomadaire
- Ce document est cosigné par le salarié et l'employeur chaque semaine

Ce document contribue à éviter les conflits en fin de saison

L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut caractériser devant le Tribunal Correctionnel le délit d'obstacle à fonction lors d'un contrôle de l'Inspection du Travail ou être passible d'une sanction administrative dont le montant maximum est de 2000 € par travailleur concerné

Attention : Ne faire signer **et** ne signer que des décomptes des heures réellement effectuées

Modèle de décompte de la durée de travail										
Identification de l'établissement :					Identification du salarié :					
Mois de l'Année					Qualification : Aménagement du temps de travail :					
Semaine du ou	Heure de prise de fonction	Pause		Heure de fin de service	Heure de reprise de service	Pause		Heure de départ du travail	Durée du travail	Signature du salarié
		Début	Fin			Début	Fin			
Lundi										
Mardi										
Mercredi										
Jeudi										
Vendredi										
Samedi										
Dimanche										
Total hebdomadaire de la durée du travail										Signature de l'employeur
Solde des heures accomplies										



Durée du travail : les heures supplémentaires

Période de référence	Dans le cadre d'un calcul à la semaine		Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail.	
	semaine	35 heures	supérieure à la semaine et au plus égale à l'année	35 heures en moyenne sur la période de référence en respectant les droits liés aux congés payés et aux jours fériés pris sur la période
Seuil de déclenchement des heures supplémentaires	35 heures		35 heures en moyenne sur la période de référence en respectant les droits liés aux congés payés et aux jours fériés pris sur la période	
Durée du travail	35 heures par semaine		peut varier entre 0 et 48 heures par semaine	
Majoration des heures supplémentaires	de 36 à 39 h	10%	de 36 à 39 h	10%
	de 40 à 43 h	20%	de 40 à 42 h	20%
Le paiement des HS s'effectue à chaque fin de mois	44 heures et plus	50%	la 43ème	25%
	Le paiement des HS s'effectue à chaque fin de mois		44 heures et plus	50%
Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement – RCR - (également majoré ainsi 1 heure majorée à 50 % ouvre droit à un RCR de 1 heure et 30 minutes) obligatoirement donné par journée ou par demi-journée	Le RCR est donné au plus tard à la fin du contrat		Le RCR ne peut être donné qu'au terme de la fin de la période de référence	
	Information des salariés par tous moyens (affichage...) des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours avant (modifications possibles sous conditions de délai)		Information des salariés par tous moyens (affichage...) des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours avant (modifications possibles sous conditions de délai)	
Documents obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Document de décompte individuel de la durée du travail (voir infra) ■ Document mensuel annexé au bulletin de salaire indiquant : <ul style="list-style-type: none"> - le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année - les droits acquis et pris au titre du repos compensateur 			
	Le nombre d'heures effectuées au cours du mois		Le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence	
Durée maximale	Hebdomadaire absolue		Journalière	
	48 h	48 h	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuisiniers 11h ■ Autre personnel 11h30 ■ Personnel de réception 12h ■ Personnel administratif (hors site d'exploitation) 10h 	

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

+ Convention collective à jour consultable sur le lieu de travail

Embauche

C'est un contrat écrit : il est remis par l'employeur dans les deux jours après l'embauche.
 La période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines au maximum si le contrat est inférieur à 6 mois.

Ancienneté

Il doit être fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

Reconduction

La CCN prévoit que les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Cette reconduction devra être confirmée par lettre recommandée au moins 2 mois à l'avance.

Rupture

La rupture d'un CDD est possible dans les cas suivants :

- Accord des parties
- Faute grave de l'employeur ou du salarié
- Contrat justifiant d'une embauche dans une autre entreprise en CDI
- Inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le Médecin du travail

Lorsque des contrats saisonniers ont été réalisés pendant 3 années consécutives et qu'ils couvrent la période d'ouverture de l'établissement, le fait, pour l'employeur, de ne pas proposer un nouveau contrat la saison suivante, doit être motivé avec éventuellement, versement des indemnités liées à la rupture (relation de travail à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail).

Tout litige né de l'application du contrat de travail est du ressort du Conseil des Prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté.

Le travail dissimulé est interdit

Il se caractérise par :

- Défaut de déclaration préalable à l'embauche
- Défaut de délivrance du bulletin de paie
- Mention sur le bulletin de paie d'un **nombre d'heures inférieur** à celui réellement effectué

Les salariés dissimulés ont droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur.

Service communication de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes - décembre 2017 / crédits photo istockphoto.com

DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes
 Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Pour tout renseignement en droit du travail :

- Unité départementale de l' **Ain**
Tél : 04.74.45.91.19
- Unité départementale de l' **Allier**
Tél : 04.70 48 18 32
- Unité départementale de l' **Ardèche**
Tél : 04.75.65.57.07
- Unité départementale du **Cantal**
Tél : 04 71 46 83 72
- Unité départementale de la **Drôme**
Tél : 04.75.75.21.00
- Unité départementale de l' **Isère**
Tél : 04 56 58 38 38 (choix 1)
- Unité départementale de la **Loire**
Tél : 04 77 43 12 50
- Unité départementale de la **Haute-Loire**
Tél : 04 71 07 08 10
- Unité départementale du **Puy-de-Dôme**
Tél : 04 73 41 22 20
- Unité départementale du **Rhône**
Tél : 04 72 65 59 59
- Unité départementale de **Savoie**
Tél : 04 79 60 70 00
- Unité départementale de la **Haute-Savoie**
Tél : 04 50 88 28 28

Espace saisonniers : www.questionsaison.fr

Pour plus d'informations, consultez le site www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr