

## DIRECCTE

(Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi)

# Adresses utiles

### UT 38

#### Unité territoriale Isère de la DIRECCTE

1 avenue Marie Reynoard - 38029 GRENOBLE Cedex 02  
Tél. 04 56 58 38 38

Service Renseignements : Tél. 04 76 63 35 35

Conventions Collectives : Tél. 04 56 58 38 10

Du lundi au vendredi de 9h00 à 11h45 et de 14h00 à 16h30  
(sauf le mardi après-midi)

### UT 73

#### Unité territoriale Savoie de la DIRECCTE

Carré Curial - 73000 Chambéry  
Tél. 04 79 60 70 00 - Fax 04 79 33 19 75  
rhona-ut73.direction@direccte.gouv.fr

Service législation du travail : Tél. 04 79 60 70 01

Antenne Tarentaise - Beaufortain - Val d'Arly :  
12 rue Claude Genoux - 73200 Albertville  
Tél. 04 79 10 02 31

### UT 74

#### Unité territoriale Haute-Savoie de la DIRECCTE

48, avenue de la République - 74960 CRAN-GEVRIER  
BP 9001 - 74990 ANNECY Cedex 9  
Tél. 04 50 88 28 00 - Fax 04 50 88 28 96

Service législation du travail :

Accueil physique : du lundi au vendredi de 8h30 à 11h45

Accueil téléphonique : du mardi au vendredi de 13h30 à 16h15

Tél. 04 50 88 28 28 - Fax 04 50 88 29 06

dd-74.legislation-du-travail@direccte.gouv.fr

Urssaf : www.urssaf.fr

Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

Espaces saisonniers : www.questionsaison.fr

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE est téléchargeable sur :  
[www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr](http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr)

## 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	ni compensation, ni indemnisation

## 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 1<sup>er</sup> mai

## Le salaire

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

### Dernière grille de salaire minimum par niveau

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,63 €	9,86 €	10,43 €	10,95 €	12,95 €
2	9,66 €	10,02 €	10,49 €	11,12 €	15,05 €
3	9,72 €	10,40 €	10,79 €	-	20,63 €

Les différents niveaux sont définis dans la convention collective (annexe 1). Les niveaux de salaire du tableau sont applicables au 1/11/2014 et dans l'attente d'extension, uniquement applicables aux adhérents des organisations professionnelles signataires.

Valeur du SMIC/heure brut au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 9,53€.

## 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 m<sup>2</sup> et 15 m<sup>3</sup> 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 des repas
- 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 (3,51 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014 multiplié par le nombre de repas pris effectivement).

## Documents à remettre au salarié (L. 1234-20 CT)

### Tous les mois

- Un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération,
- Un document annexé au bulletin de salaire, indiquant le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, le droit acquis en repos compensateur et le repos compensateur effectivement pris sur le mois considéré.

### À la fin du contrat

- Une attestation destinée à Pôle Emploi,
- Un certificat de travail avec la mention du maintien à titre gratuit des garanties en matière de 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.

## 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 ses garanties sous certaines conditions (principe de portabilité des droits)

## Service de santé au travail

**Tout employeur doit adhérer au service de santé au travail.** Chaque salarié saisonnier recruté pour une durée de 45 jours minimum doit passer une visite médicale dans la saison auprès du médecin du travail (sauf aptitude médicale déjà constatée pour un emploi similaire dans les 24 derniers mois).

### En savoir plus :

- Organisations professionnelles
- Maisons des saisonniers
- Organisations syndicales
- Unité territoriale de la DIRECCTE de salariés

# Réglementation du travail dans les hôtels, cafés et restaurants

Isère - Savoie - Haute-Savoie



Saison 2014-2015



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
RHÔNE-ALPES

**DIRECCTE Rhône-Alpes**

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

## Le contrat de travail

(L. 1242-12 du Code du Travail)

### 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. Les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

#### 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.

#### Rupture

Lorsque plusieurs contrats saisonniers ont été réalisés et qu'ils couvrent la période d'ouverture de l'établissement sur plusieurs saisons successives, 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.

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

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

## Le travail dissimulé est interdit

(L. 8221-1 et suivants du Code du Travail)

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.**

## Règles relatives à la durée du travail et aux jours fériés

### Durée du travail

La convention collective prévoit que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 heures.

#### Majoration du taux horaire

De 36 à 39 heures	<b>10%</b>
De 40 à 43 heures	<b>20%</b>
44 heures et plus	<b>50%</b>

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur **(également majoré)**.  
Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison.  
*Exemple: 1 h majorée à 50 % ouvre droit à un repos compensateur de 1 h 30*

#### Durée maximale journalière

Cuisiniers	<b>11h</b>
Autre personnel	<b>11h30</b>
Personnel de réception	<b>12h</b>
Personnel administratif hors site d'exploitation	<b>10h</b>

**Durée maximale hebdomadaire absolue: 48h**  
**Sur une période de 12 semaines consécutives: 46h**

### 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:**

- 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.

**ATTENTION: Ne signer que des décomptes des heures réellement effectuées**

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

### Aménagement du temps de travail

L'avenant n° 19 du 29/09/2014 autorise la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (dite période de référence). La durée du travail hebdomadaire peut ainsi varier entre 0 et 48 heures par semaine. Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures sur la période de référence. Ces heures supplémentaires sont payées au tarif horaire majoré de 10, 20 ou 50% ou peuvent être compensées par du repos payé. Cet aménagement s'applique aux entreprises permanentes ou saisonnières, aux salariés en CDI ou en CDD **à plein temps** à l'exclusion des contrats en alternance (apprentissage, etc.).  
Obligation d'informer le salarié des jours de travail et de l'horaire prévisionnel au moins 15 jours avant (modifications possibles sous conditions de délai).  
Obligation également de décompter individuellement la durée du travail (variabilité des horaires – voir supra « affichage et contrôle »).

**dans l'attente d'extension, applicable aux adhérents des organisations patronales signataire**

### De nouvelles règles pour le temps partiel

**Pour les contrats conclus à compter du 1er juillet 2014:**

- Durée minimale du travail fixée à 24 heures par semaine, ou 104 heures par mois
- Dérogations individuelles possibles:
  - pour les moins de 26 ans poursuivant des études
  - à la demande du salarié pour contraintes personnelles ou pour cumul d'activités

**Pour les contrats en cours avant le 1er juillet 2014:**

Période dérogatoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016: la durée minimale de 24 heures ne s'imposera pas à l'employeur, **sauf si le salarié en fait la demande.**

**Depuis le 1er juillet 2014, les heures complémentaires sont majorées:**

- De 10% pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10<sup>e</sup> de l'horaire contractuel.
- De 25% au-delà du 10<sup>e</sup> 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.

### Évaluation des risques

En matière de santé et sécurité, l'employeur a une obligation de résultat. Un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques professionnels et un plan d'action doivent être élaborés et accessibles aux salariés. L'employeur doit informer et former ces salariés sur l'ensemble des risques identifiés.

### Le repos hebdomadaire

**2 jours consécutifs ou non** pris selon les modalités de la convention collective.

En cas de fractionnement, toute demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Modalités droit au repos hebdomadaire	Possibilités de report
<b>Permanents</b>	
<b>1,5 jours consécutifs ou non.</b> Possibilité de répartir sur 2 semaines (1 jour une semaine, 2 jours la semaine suivante) ou plusieurs semaines (1 jour une semaine, la 1/2 journée étant cumulable dans la limite de 6 jours maxi)	Pas de report possible
<b>+ 1/2 journée supplémentaire</b>	Peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois
<b>Saisonniers</b>	
<b>1 journée minimum</b>	Peut être suspendue <b>au plus</b> 2 fois dans le même mois et 3 fois dans la saison
<b>+ 2 1/2 journées supplémentaires</b>	Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois

La suppression du ou des jours de repos hebdomadaires **entraîne** pour la ou les semaines considérées:

**À LA FOIS** la réalisation d'heures supplémentaires qui doivent être payées ou compensées

**ET** la récupération - **avant la fin de la saison** - pour le ou les jours de repos non pris **OU** à défaut, le paiement en fin de saison.

**La prise des repos hebdomadaires par anticipation est interdite**

### Et pour les stagiaires ?

(Articles L 6343-1 et suivants du Code du Travail)

- 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.