

Adresses utiles

UT 26 - Unité territoriale Drôme de la DIRECCTE

70 avenue de la Marne - BP 2121 - 26021 Valence Cedex
Tél. 04 75 75 21 21

Service renseignements Droit du travail :

- Tél. 04 75 75 21 00 du lundi au vendredi l'après midi de 13h15 à 16h45 (fermé le jeudi après-midi)
- Réception du public le matin du lundi au vendredi de 8h45 à 11h45

Consultez : www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/drome

Service de santé :

- Valence : 04 75 78 28 00 - Romans : 04 75 70 70 20
- Crest : 04 75 25 26 44 - Tain Tournon : 04 75 08 05 03
- Montélimar : 04 75 92 30 10 - Saint-Vallier : 04 75 23 02 06
- Pierrelatte : 04 75 04 30 55

Conseil de Prud'Hommes (ne renseigne pas, reçoit les plaintes)

- Montélimar : Tél. 04 75 01 38 40 - Valence : Tél. 04 75 43 09 85

UT 07 - Unité territoriale Ardèche de la DIRECCTE

Rue André Philip - 07000 Privas

Service renseignements Droit du travail :

Tél. 04 75 65 57 07

Consultez : www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/ardeche

Service de santé :

- Aubenas : Tél. 04 75 35 06 30 - Tournon : Tél. 04 75 08 05 03
- Privas : Tél. 04 75 44 09 08 - Annonay : Tél. 04 07 67 72 90

Conseil de Prud'Hommes (ne renseigne pas, reçoit les plaintes)

- Aubenas : Tél. 04 75 93 51 84 - Annonay : Tél. 04 75 33 41 81

URSSAF :

Chaumette - 07000 PRIVAS - Tél. 04 75 66 44 22

Maison de la saisonnalité :

Place Allende et Neruda - 07150 Vallon Pont d'Arc
maison.saisonnalité@wanadoo.fr - Tél. 04 75 88 17 44

FONGECIF Drôme-Ardèche: Tél. 04 75 55 69 58

URSSAF: www.urssaf.fr

Pôle emploi: www.pole-emploi.fr

Espaces saisonniers: www.questionsaison.fr

Fédération régionale de l'hôtellerie de plein air :

Tél. 04 75 39 73 75 - Fax 04 75 39 77 58

Où se procurer la convention collective ?

Par correspondance : La Documentation française
124 rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex

Sur internet : www.ladocumentationfrancaise.fr
n° 3271 Hôtellerie de plein air

Consultation : www.legifrance.gouv.fr



Le salaire

Le SMIC

9,53€ brut de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2014 auxquels se rajoutent, pour déterminer l'assiette de cotisation, deux repas par jour. Le salaire minimum au coefficient 100 ne peut être inférieur à 1432,76€ depuis le 19/02/2013 (pour 151,67 heures) avenant salaire n°28 du 27/11/2012.

Rappel : aucun taux horaire ne peut être inférieur au SMIC

Minimum garanti

Sert notamment à définir la valeur d'un repas.

3,51€ depuis le 1^{er} janvier 2014.

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

Tous les mois :

- un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération,
- une information sur ses droits acquis en matière de repos compensateur de remplacement,
- un document de décompte mensuel de la durée du travail.

A la fin du contrat doivent être remis :

- une attestation destinée à Pôle Emploi,
- un certificat de travail,
- un bulletin individuel d'accès à la formation,
- un solde de tout compte remis contre reçu, libératoire après 6 mois.

ANNEXE 3 • Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire								
Mois de		Année						
Semaine du au	Heure de prise de fonction	Pause		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								

Renseignez-vous auprès de :

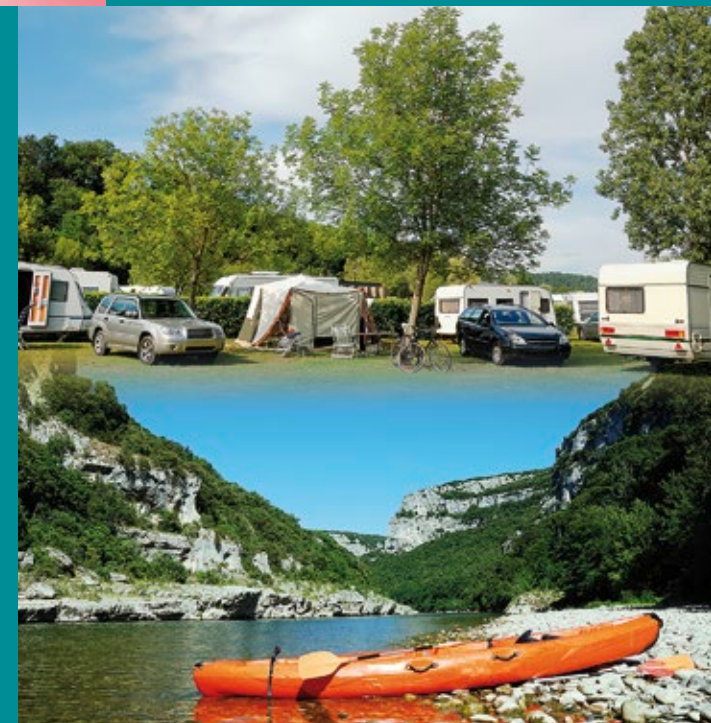
- Organisations professionnelles
- Organisations syndicales de salariés
- Maisons des saisonniers
- Unité territoriale de la DIRECCTE (ex DDTEFP)

Sachez-le

Ce document prend en compte les dispositions de la convention collective du 02/06/93, étendue par arrêté ministériel du 15/10/93 donc obligatoire pour tous les établissements.

Réglementation du travail dans l'hôtellerie de plein-air

Drôme / Ardèche - été 2014



Le contrat de travail

(L. 1242-12 du Code du Travail)

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

C'est un contrat écrit: il est remis par l'employeur **dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.**

À défaut, il est présumé être à durée indéterminée.

Il doit notamment préciser l'objet du contrat (saison).

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.

La rupture du contrat est possible dans les cas suivants:

- Accord des parties.
- Faute grave de l'employeur ou du salarié.
- Conclusion par le salarié d'un contrat à durée indéterminée.
- Inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le Médecin du Travail.

La fin du contrat de travail

Le salarié reçoit:

- Le solde des salaires,
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e des salaires perçus sans pouvoir être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler),
- le certificat de travail,
- l'attestation Pôle Emploi fournie et remplie par l'employeur,
- le bulletin individuel d'accès à la formation.

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.

La durée du travail

Pour tous les salariés	
Durée hebdomadaire depuis le 01/10/2004	35h
Durée maximale journalière	10h
Durée maximale hebdomadaire absolue	48h
Durée maximale hebdomadaire moyenne	46h

Le temps de repos entre 2 jours de travail est de 11 heures consécutives.

Repas pris sur le temps de travail			
Petit déjeuner	15 mn	Repas	30 mn

Les heures supplémentaires

Ce sont toutes les heures de présence effectuées chaque semaine au delà de la durée hebdomadaire de travail telle que mentionnée ci-dessus.

Elles sont payées avec une majoration	
4 premières heures	15%
4 heures suivantes	25%
Au delà	50%

NB: pour les établissements de 20 salariés et plus ayant appliqué la majoration de 25% pour les 4 premières heures supplémentaires, cette majoration constitue un avantage individuel acquis (Avenant n°4 du 15/04/03 étendu par arrêté du 22/07/03).

Les heures complémentaires des salariés à temps partiel, effectuées au delà des 10% du temps de travail prévu au contrat donnent lieu à une majoration de 25%.

Les horaires de travail

Conformément aux dispositions légales, un horaire de travail, daté et signé par l'employeur sera affiché dans l'établissement de manière visible par le personnel. Il indiquera, pour chaque journée, la répartition des heures de travail, c'est-à-dire des heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour chaque catégorie de salariés.

En cas d'horaires individuels différents au sein d'une même catégorie de salariés, les horaires particuliers à chaque salarié devront être indiqués nominativement.

Toute modification des heures de travail devra donner lieu à une rectification préalable des horaires affichés.

NB: voir convention collective nationale pour les compensations des heures de nuit.

Le repos hebdomadaire

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective.

1 jour et demi consécutif ou non.

La demi-journée peut être suspendue contre compensations. La journée peut être suspendue 3 fois au plus dans la période juillet-août.

Le repos hebdomadaire ne peut pas être inférieur à 35 heures (24 heures journée + 11 heures de repos entre 2 journées de travail).

Lorsque le repos hebdomadaire est attribué par roulement il doit être ouvert un registre tenu constamment à jour où seront mentionnés les noms des salariés et les jours de repos pris effectivement.

Jeunes de moins de 18 ans	
Repos entre 2 jours de travail	12h
Repos hebdomadaire (heures consécutives)	48h

Service de santé au travail

Tout employeur doit adhérer au service de santé au travail. Chaque salarié doit passer, dans la saison, un examen médical auprès du médecin qui s'assure de l'aptitude médicale au poste de travail.

Le logement

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

L'hébergement collectif doit être déclaré auprès des services de la Préfecture.

La formation

Toute personne ayant travaillé 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD (hors contrat d'insertion en alternance ou contrat d'apprentissage au cours des 12 derniers mois) peut accéder à un congé individuel de formation

CDD (CIF-CDD). S'adresser au FONGECIF.

Le travail dissimulé est interdit

(L. 8221-1 et suivants)

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

Les agents de contrôle de l'Inspection du Travail et de l'U.R.S.S.A.F. peuvent interroger les salariés en tous lieux sur la réalité de leurs horaires.

Le travail dissimulé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (Art. L 8224-1 du CT).

