

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 ou une entreprise de travail temporaire.

Dans le cadre de son obligation de vigilance, l'entreprise d'accueil devra s'assurer, préalablement à l'arrivée des salariés, de la légalité des conditions de détachement en se faisant remettre une copie :

- De(s) déclaration(s) de détachement effectuée(s) sur le site du ministère du travail (SIPSI)
- Du document désignant le représentant en France de l'entreprise étrangère

Les frais de déplacement, d'hébergement et de nourriture ne peuvent être mis à la charge du salarié détaché.

Les infractions relevées pourront faire l'objet d'un procès-verbal ou de sanctions administratives.

Le repos hebdomadaire - 2 jours consécutifs ou non

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

Repos par roulement : tenue obligatoire d'un registre

+
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	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 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

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	10,15	10,18	10,77	11,30	13,36
2	10,15	10,31	10,83	11,47	15,59
3	10,15	10,66	11,13		21,83

Les différents niveaux sont définis dans la convention collective (annexe 1). Valeur du SMIC / heure au **1er janvier 2020 : 10,15 €**

Le mode de rémunération (fixe et/ou pourboires) doit être mentionné dans le contrat de travail

Pourboires

Les pourboires sont entièrement reversés au personnel en contact avec la clientèle. Lorsqu'ils sont centralisés, ils doivent figurer sur le bulletin de salaire. La tenue par l'employeur d'un registre de répartition mentionnant les montants journaliers lui permet de justifier de la remise des sommes encaissées.

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)*

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.

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. Tout salarié peut demander une visite avec le Médecin du travail.

Evaluation des risques professionnels

L'employeur 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

La crise sanitaire liée au covid-19 a rendu obligatoire la mise à jour du document unique pour tenir compte du risque biologique présent sur chaque poste de travail. L'employeur doit ainsi préciser les mesures prises en matière de protection des salariés, d'information, d'organisation du travail, de formation ainsi que les règles de distanciation et d'hygiène à respecter pour éviter la transmission potentielle de tout agent pathogène.

Les mesures de prévention établies par le protocole national de déconfinement associées aux bonnes pratiques définies par le protocole sanitaire spécifique élaboré par le gouvernement et les organisations professionnelles du secteur HCR sont disponibles sur le site de la DIRECCTE : <https://cutt.ly/TfCq4G4>

Avantages en nature

Le logement

- Le logement devra respecter les règles qui lui sont applicables en matière de lutte contre l'incendie.
- L'employeur ne peut pas retenir le montant des réparations en cas de dégradations sur les salaires, mais ne peut agir que dans le cadre du Code Civil.
- Interdiction d'héberger des salariés dans des locaux affectés à un usage industriel ou commercial.
- 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. Ils doivent être chauffés à 18° minimum et éviter les condensations et températures excessives
- Interdiction de mixité dans les chambres. Chaque couple dispose d'une chambre.

Les infractions à la réglementation en matière d'hébergement sont passibles d'une sanction administrative dont le montant maximum est de 4000 euros par travailleur concerné.

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.

Caution : Dans l'hypothèse d'une caution prévue dans le contrat de travail, celle-ci ne peut être prélevée directement sur le salaire. L'établissement d'un état des lieux est indispensable en cas de caution.

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 (3,65 euros au 01/01/2020 multiplié par le nombre de repas pris effectivement).

Autres avantages en nature

Ils doivent correspondre à des charges effectivement supportées par l'employeur et justifiées par des factures.

Droits et obligations des employeurs et des salariés saisonniers

Règles issues du Code du travail et de la convention collective HCR (sauf accords d'entreprise dérogatoires)
Plaquette régulièrement mise à jour sur : www.auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr

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

les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives et couvrant la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail, ouvrant droit au versement d'indemnités de rupture.

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.

Durée du travail : les heures supplémentaires

Période de référence	semaine	supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
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%
	44 heures et plus 50%	la 43ème 25%
		44 heures et plus 50%
	Le paiement des HS s'effectue à chaque fin de mois	Le paiement des HS s'effectue à la fin de la période de référence
	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
Planning		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 	<ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'heures effectuées au cours du mois - le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence - Bilan individuel à la fin de la période de référence
	Durée maximale	48 h Sur 12 semaines consécutives : 46 h
	Hebdomadaire absolue	
	Journalière	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuisiniers 11h ■ Autre personnel 11h30 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnel de réception 12h ■ Personnel administratif 10h (hors site d'exploitation)

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 et stagiaires (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 4000 € 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 : Mois de Année				Identification du salarié : Qualification : Aménagement du temps de travail :						
Semaine du ou	Heure de prise de fonction	Pause		Heure de fin de service	Heure de re- prise de service	Pause		Heure de départ du travail	Durée du travail	Signature du salarié
		Début	Fin			Début	Fin			
Lundi										
Mardi										
Mercredi										
Judi										
Vendredi										
Samedi										
Dimanche										
Total hebdomadaire de la durée du travail									Signature de l'employeur	
Solde des heures accomplies										

Restaurants d'altitude - intempéries

Il est interdit de placer d'office les salariés en congés payés ou en repos compensateur les jours de fermeture de l'établissement en raison d'intempéries.

il est possible de solliciter l'autorisation de placer les salariés en activité partielle ou de récupérer les heures perdues en informant l'inspecteur du travail



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 :

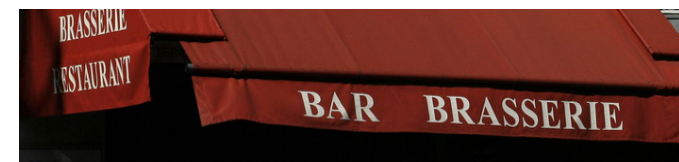
- de 10% pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de l'horaire contractuel
- de 25% au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée initialement prévue au contrat

Les heures complémentaires doivent obligatoirement être indemnisées, la compensation en temps n'est pas admise

Possibilité de conclure un temps partiel sur l'année

Les contrats d'extra

- c'est un CDD avec toutes les obligations liées à ce type de contrat
- le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé, doit être démontré par des éléments concrets et précis, à défaut risque de requalification
- déclaration préalable à l'embauche avant chaque vacation
- Pas de contrat d'extra sur des postes administratifs ou sur des postes pouvant être occupés par des CDI
- Possibilité d'établir un seul bulletin de salaire si plusieurs vacations ont été réalisées dans le mois



Principales dispositions pour les mineurs de 16 à 18 ans

interdiction d'emploi des mineurs de -18 ans au service au bar dans les débits de boisson à consommer sur place SAUF :

- pour conjoint, parents et alliés au 4ème degré
- obtention d'un agrément préfectoral pour l'accueil des jeunes en formation professionnelle

- 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

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.

Contacts

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 :



Espace saisonniers : www.questionsaison.fr

Pour plus d'informations, consultez le site www.auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr et retrouvez notre foire aux questions