Règles issues du Code du travail et de la convention collective Hôtels, Cafés Restaurants (HCR) (sauf accords d'entreprise dérogatoires)

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 étrangère.

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 : Système d'Information sur les Prestations de Service Internationales)
- 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, de sanctions administratives (amendes, suspension de la prestation).

Le repos hebdomadaire (2 jours consécutifs ou non)

Nombre de jours de repos hebdomadaire	Possibilité de report ou de suspension
Salariés permanents	
1,5 jour 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 demi-journée étant cumulable dans la limite de 6 jours maximum)
+ une demi-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 demi- 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 l'autre 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 dépassement de la durée légale hebdomadaire de 35h.
- 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 ou 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**

Reprise d'ancienneté en cas de contrats saisonniers successifs

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

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 Minimum de Croissance (SMIC)

La qualification, l'expérience, le poste occupé déterminent le salaire minimum prévu par la convention collective, **qui ne peut être inférieur au SMIC.**

Valeur du SMIC horaire

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 est obligatoire pour justifier de la remise des sommes encaissées.

Congés pour évènements 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

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.

Un versement santé peut se substituer à la mutuelle obligatoire pour :
- Les Contrat à Durée Déterminée (CDD) de moins de 3 mois
- Les temps partiels jusqu'à 15h par semaine

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 Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Tout employeur doit adhérer à un service de santé au travail. Tout salarié peut demander une visite avec le Médecin du travail.

Hormis le cas des postes à risques particuliers au sens de l'article R.4624-23 du Code du travail, les travailleurs saisonniers bénéficient d'une action de formation et de prévention organisée par le SPST. En dehors de cette action, 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'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Cette évaluation doit donner lieu à l'élaboration d'un plan d'actions pour chaque unité de travail de l'entreprise. La démarche doit associer les représentants du personnel le cas échéant.

L'hébergement des travailleurs

- 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.
- Interdiction de lits superposés.
- 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.
- Interdiction d'héberger des salariés dans des locaux affectés à un usage industriel ou commercial.
- Le logement devra respecter les règles qui lui sont applicables en matière de lutte contre l'incendie.
- 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.

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.
Dès lors que ce local est affecté à l'hébergement collectif de travailleurs, la déclaration est également adressée auprès de la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DDETS) du lieu où est situé l'hébergement. (cf. formulaire cerfa 61-2091).

L'évaluation du logement s'apprécie le plus souvent forfaitairement sur la base de la grille de l' Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) et doit s'ajouter au salaire de base.

Les repas

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

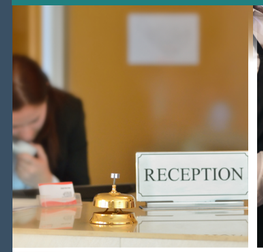
L'avantage en nature nourriture doit figurer au bulletin de salaire. Il convient de se référer au minimum garanti (4,01 euros au 01/01/2023 multiplié par le nombre de repas pris effectivement).

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarité
Auvergne-Rhône-Alpes

Réglementation du travail dans les HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS

Auvergne-Rhône-Alpes



©MINEFI - stock.adobe.com

Droits et obligations des employeurs et des salariés saisonniers

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 Convention Collective Nationale (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 suivant :

- Accord des parties
- Faute grave de l'employeur ou du salarié
- Embauche en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans une autre entreprise
- 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 constituant 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 (CPH) du lieu où l'engagement a été contracté.

Interdiction du travail dissimulé

Il se caractérise notamment 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**

Dans ce cas, les salariés ont droit, devant le Conseil des Prud'hommes, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire.

Durée du travail et Heures Supplémentaires (HS)

	Dans le cadre d'un calcul à la semaine	Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail Avenant n° 19 du 29/09/2014, étendu avec réserves le 29/02/2016 (applicable aux temps plein et non aux contrats en alternance)
Période de référence	Semaine	Supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
Seuil de déclenchement des HS	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 (**Planning indicatif communiqué au salarié 15 jours avant**)
Majoration des HS	De 36 à 39 h **10%** De 40 à 43 h **20%** 44 h et plus **50%** Le paiement des HS s'effectue à chaque fin de mois	De 36 à 39 h **10%** De 40 à 42 h **20%** La 43ème h **25%** 44 h et plus **50%** Le paiement des HS s'effectue à la fin de la période de référence
	Le paiement peut être remplacé par un RCE (également majoré : 1 heure majorée à 50 % ouvre droit à un RCE de 1 heure et 30 minutes) **Obligatoirement donné par journée ou par demi-journée**	
	Le Repos Compensateur Equivalent (RCE) est donné au plus tard à la fin du contrat	Le RCE ne peut être donné qu'au terme de la période de référence
Documents obligatoires	■ **Documents de décompte individuel de la durée du temps de travail** ■ **Document mensuel annexé au bulletin de salaire indiquant :** ■ Le cumul des HS effectuées depuis le début de l'année ■ Les droits acquis et pris au titre du RCE ■ 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	**Hebdomadaire absolue** 48 h Sur 12 semaines consécutives : 46 h **Journalière** Cuisiniers 11h Autre personnel 11h30 Personnel de réception 12h Personnel administratif 10h (hors site d'exploitation)	

Décompte et contrôle de la durée du temps de travail

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

La durée du temps de travail de chaque salarié est :

- Enregistrée quotidiennement en détaillant les horaires de chaque période de travail
- **Et** totalisée chaque semaine

Ce document est cosigné par le salarié et l'employeur **chaque semaine**
Attention : ne faire signer **et** ne signer que des décomptes des heures **réellement** effectuées.

Modèle de décompte de la durée du temps de travail

Identification de l'établissement :
Mois de Année
Semaine du au

Identification du salarié :
Qualification :
Aménagement du temps de travail :

Jours	Heure de prise de fonction	Pause Début	Pause Fin	Heure de fin de service	Heure de reprise de service	Pause Début	Pause Fin	Heure de départ du travail	Durée du travail	Signature du salarié
Lundi										
Mardi										
Mercredi										
Jeudi										
Vendredi										
Samedi										
Dimanche										
total hebdomadaire de la durée du travail										Signature de l'employeur
Solde des heures accomplies										

La bonne tenue de ce document contribue à éviter les litiges 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.

Restaurants d'altitude et 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.

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.

Les contrats d'extra

- 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, requalification en CDI possible devant le Conseil des Prud'hommes
- **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 exceptions.
Obtention d'un agrément préfectoral pour l'accueil des jeunes en formation professionnelle.

- Durée maximale journalière: 8h
- Repos quotidien: 12h
- Pause: 30 minutes après 4h30 de travail effectif
- Pas de travail après 22h (sauf dérogation)
- Pas d'heures supplémentaires (sauf dérogation)
- 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs

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 sur la durée du temps de travail 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

©MINEFI - stock.adobe.com

Contacts

DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Pour tout renseignement en droit du travail :

RENSEIGNEMENTS
EN DROITS DU TRAVAIL
POSEZ VOTRE QUESTION
en CLIQUANT **ICI**

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

Service communication de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes - mars 2023