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

A la charge de l'employeur : frais de déplacement, d'hébergement et de nourriture

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 concurence de 2 jours / mois
Salariés saisonniers	
1jour 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 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 2018 : 9,88 €**

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 (3,57 € au 1er janvier 2018 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.
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 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.

Réglementation du travail dans les HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS

Auvergne-Rhône-Alpes

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES