

Réglementation du travail dans les HÔTELS CAFÉS RESTAURANTS

Edition 2013



ADRESSES UTILES

UNITE TERRITORIALE DES HAUTES-ALPES DE LA DIRECCTE PACA
 (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)
 Cité Desmichels – BP 129 – 05004 GAP Cedex - Tél. 04.92.52.17.03

SERVICE RENSEIGNEMENTS :
 Tél. 04.92.52.53.85

Réception Public : les lundi, mercredi, vendredi de 13h30 à 16h30
Réception téléphonique : les lundi, mercredi, vendredi de 9h00 à 12h00

U.R.S.S.A.F. : 10, bd Georges Pompidou – 05000 GAP

POLE EMPLOI : Un conseiller Pôle emploi vous répond sur le 39 49

Consultez : <http://www.pole-emploi.fr>

Mission Jeunes 05 : 8 rue Juvenis - 05000 GAP - Tél 04.92.53.00.00

ESPACES SAISONNIERS

Maison des Saisonniers du Briançonnais

ZA les Iscles - 05240 LA SALLE LES ALPES saisonniers@ccbrianconnais.fr

Relais Services Publics

- **du Guillestrois**
 Passage des Ecoles - BP 12 - 05600 GUILLESTRE Tél. 04.92.45.42.42
 - **du Pays des Ecrins**
 12, avenue de Vallouise - 05120 L'ARGENTIERE LA BESSE Tél. 04.92.23.06.21
 - **du Queyras**
 Bâtiment La Chalp - 05470 AIGUILLES Tél. 04.92.46.85.23
 - **du Laragnais**
 8A, place de l'Eglise - 05300 LARAGNE Tél. 04.92.65.26.97
 - **du Serrois**
 18, rue Varanfrain - 05700 SERRES Tél. 04.92.67.08.25
 - **des Pays du Haut Buéçh**
 42, rue Jean Jaurès - 05400 VEYNES Tél. 04.92.43.84.05
 - **du Dévoluy**
 Communauté de Communes du Dévoluy - Le Pré 05250 ST ETIENNE EN DEVOLUY Tél. 04.92.58.89.38
- CONSEIL DE PRUD'HOMMES**
 Palais de Justice – Place Saint Arnoux - 05000 GAP Tél. 04.92.52.06.37

LES SYNDICATS DE SALARIES

- 3, rue David Martin - 05000 GAP - (CFDT, CFTC, CGT, FO, CFE-CGC)
- 5, place d'Armes - 05100 BRIANCON - (CFDT, CGT, FO)
- Place de l'Evêché - 05200 EMBRUN - (Union locale CGT)

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE est téléchargeable sur : <http://www.mde05.fr> et sur <http://www.paca.direccte.gouv.fr>

INFORMATIONS UTILES

SERVICE RENSEIGNEMENTS

Vous pouvez accéder également au service d'information du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé : du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30
 Tél. 0821 347 347 – Travail info service (0.12 € laminute).

ALLO SERVICE PUBLIC 39 39

(Coût d'un appel local depuis un poste fixe)
 Première réponse à vos questions administratives du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 8h30 à 18h

CONSULTEZ www.pluriactivite.org

NOUVEAU

Consultez **question.Saison** - Tél. 08 10 69 00 50

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.

Pendant, un accord professionnel du 29 novembre 2006 concernant les travailleurs saisonniers des entreprises de tourisme des Hautes-Alpes prévoit les dispositions suivantes pour les salariés saisonniers occasionnels.

Période d'emploi supérieure ou égale à 40 jours	Période d'emploi inférieure à 40 jours
Visite d'embauche obligatoire sauf s'il occupe un emploi identique à ceux précédemment occupés et si aucune inaptitude médicale n'a été reconnue au cours des 18 mois précédents.	Visite d'embauche non obligatoire, mais il appartient au médecin du travail d'organiser des actions collectives de formation et de prévention à leur intention pendant le temps de travail
Toutefois, l'employeur doit informer par écrit les salariés saisonniers lors de la conclusion de leur contrat de travail qu'ils peuvent demander à bénéficier d'un examen médical effectué en dehors des périodes effectives de travail, le temps passé à la visite étant considéré comme du temps effectif de travail.	

Le salaire

Le salaire minimum dépend en partie du niveau de qualification, de l'expérience, du poste occupé. Le SMIC : 9.43 € depuis le 1er janvier 2013 (soit 1430.25€ pour 151.67 heures).

Grille de salaire

Elle sera actualisée à chaque augmentation du SMIC afin que le salaire horaire du 1^{er} échelon niveau I soit au moins égal au SMIC + 1 %.

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9.52	9.73	10.21	10.80	12.74
2	9.55	9.87	10.30	10.98	14.85
3	9.60	10.18	10.55		18.16

Extension en cours

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 6m² et 15m³/personne et doivent disposer de fenêtre donnant directement sur le dehors, 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 généralement forfaitairement sur la base de la grille de l'URSSAF.

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 (3.49 € au 1^{er} juillet 2012).

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

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

- 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, non contestable après 6 mois.

En savoir plus :

- organisations professionnelles - organisations syndicales de salariés
- Relais Services publics - Maisons des saisonniers
- Unité territoriale de la DIRECCTE.

Le contrat de travail (art. L.1242-12 et L.1242-12 du CT)

Convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants
N° 3292 consultable sur le site Legifrance www.legifrance.gouv.fr

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**. 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.

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.

La durée du travail

(avenants 2 et 6 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants)

L'accord détermine une durée du travail à 39 heures. Toutefois, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 h.

Majoration du taux horaire

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison

de 36 à 39 heures	10 %
de 40 à 43 heures	20 %
44 heures et plus	50 %

Durée maximale journalière

Cuisiniers	11 h
Autre personnel	11 h 30
Personnel de réception	12 h
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h

Durée maximale hebdomadaire absolue : 48h

Sur une période de 12 semaines consécutives
46h

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

10 jours fériés dont 6 garantis en plus du 1^{er} Mai

	Jours fériés garantis	Jours fériés non garantis
Si le jour férié est un jour travaillé ou indemnisation équivalente	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

Pour les 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 les prendre dans les 6 mois suivants :
 - soit isolément ou en continu
 - soit indemnisés.

Au terme des 6 mois, les jours restant dus sont obligatoirement rémunérés.

- S'agissant de **saisonniers**, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis non pris au terme du contrat saisonnier

Une convention collective à jour doit être disponible sur le lieu de travail

Le repos hebdomadaire

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective, **2 jours consécutifs ou non**.

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

Modalités droits au repos hebdomadaire	Possibilités de report
Permanents	
1,5 jours consécutifs ou non. 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 max).	Pas de report possible
+ 1/2 journée supplémentaire	Peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois
Saisonniers	
1 journée minimum	Peut être suspendue au plus 2 fois dans le même mois et 3 fois dans la saison
+ 2 1/4 journées supplémentaires	Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois

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.
- un modèle de décompte figure ci-dessous.
- 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.

Les salariés doivent veiller à ne signer que les décomptes des heures qu'ils ont réellement effectuées.

Ce document contribue à éviter les conflits de fin de saison.

Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire

Identification de l'établissement		Identification du salarié						
Mois de		Année				Aménagement du temps de travail		
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								
Solde des heures accomplies								Signature de l'employeur

Prime TVA

En contrepartie de la baisse du taux de TVA dans l'hôtellerie restauration, l'employeur doit verser aux salariés une prime selon les modalités suivantes :

	Permanents	Saisonniers
Conditions d'attribution	1 an d'ancienneté ET être présent le jour du versement	4 mois d'ancienneté OU dès l'expiration de la deuxième saison consécutive dans le même établissement ET être présent le jour du versement et pas de rupture anticipée à l'initiative du salarié
Montant	2 % du salaire de base annuel, plafonné à 500€ pour un salarié à temps complet	2 % de la totalité des salaires de base de la saison
Versement	échéance de la paie de juillet 2010 et chaque année à la même date	Fin du contrat saisonnier

Salaire de base : durée contractuelle de travail multipliée par le taux horaire.

Sont donc a priori exclus :

- Les taux de majoration pour heures supplémentaires
- Les heures supplémentaires effectuées ponctuellement mais non prévues au contrat
- Les avantages en nature nourriture ou logement.

La prime est modulée suivant l'activité de l'entreprise :

Code NAF	Coeff.	Plafond
Restaurants 5610A et 5610B	100%	500€
Hôtels avec restaurant 5510Z	50%	250€
Autres (débits de boissons, traiteurs, bowlings) 5510Zp - 5630Zp - 5621Z - 9311Z - 9329Zp	25%	125€