

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

Dans le cadre de son obligation de vigilance, l'entreprise d'accueil devra s'assurer de la légalité des conditions de détachement.

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

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

Le repos hebdomadaire - 2 jours consécutifs ou non Tenue obligatoire d'un registre (lorsque repos non attribué au personnel le même jour)

Nombre de jours de repos hebdomadaire	Possibilité de report ou de répartition
Salariés permanents	
1,5 jours consécutifs ou non	Possibilité de répartir sur 2 semaines (1 jour 1 semaine, 2 jours la semaine suivante) ou sur plusieurs semaines (1 jour une semaine, la ½ journée étant cumulable dans la limite de 6 jours maximum)
+ ½ journée supplémentaire	Peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois
Salariés saisonniers	
1 jour minimum	Peut être suspendu au plus 2 fois dans le même mois et 3 fois dans la saison
+ 2 ½ journées supplémentaires	Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois

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 pris 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

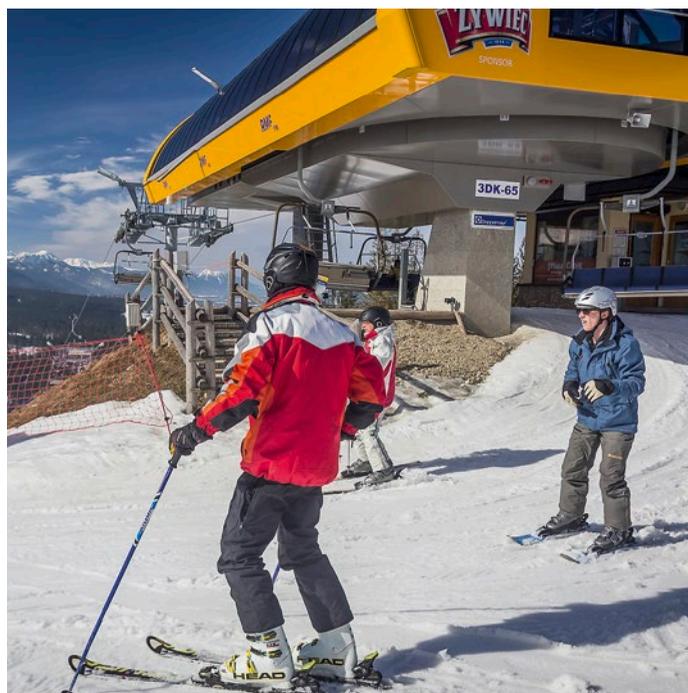
Jours fériés garantis

- 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.

10 jours fériés dont 6 garantis en plus du 1er mai

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



Salaire

La qualification, l'expérience, le poste occupé déterminent le salaire minimum prévu par la convention collective.

Grille de salaire minimum par niveau au 08/02/2016					
Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,77	9,92	10,50	11,02	13,03
2	9,80	10,08	10,56	11,19	15,14
3	9,86	10,46	10,86	-	21,21

Les différents niveaux sont définis dans la convention collective (annexe 1).

Valeur du SMIC / heure au 1^{er} janvier 2016 : 9,67 €

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 de 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 (3,52 € au 1^{er} janvier 2016 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 sur cette mutuelle.

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. Ce service est amené à traiter la santé au travail du personnel en plusieurs circonstances.

Évaluation 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 et restaurants

Auvergne - Rhône - Alpes



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



Droits principaux des employeurs et des salariés saisonniers.

Règles issues du Code du travail et de la convention collective HCR

Adresses utiles

Le contrat de travail

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. 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
- Embauche justifiée dans une autre entreprise en CDI
- Inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le Médecin du travail

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

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.

Règles relatives à la durée du travail, aux jours fériés et au repos hebdomadaire

Durée du travail : les 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) (Non applicable aux temps partiels et aux contrats en alternance)
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 40 à 43 h 20% 44 heures et plus 50%	de 36 à 39 h 10% de 40 à 42 h 20% la 43 ^e heure 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
Documents obligatoires	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) RCR 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	Document de décompte individuel de la durée du travail (voir infra)	
	Document mensuel annexé au bulletin de salaire indiquant : ↓ - le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année - les droits acquis et pris au titre du repos compensateur	↓ - 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	48 h
Durée maximale	Journalière	
	Cuisiniers 11 h 00 Autre personnel 11 h 30 Personnel de réception 12 h 00 Personnel administratif 10 h 00 (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 (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 maximale est de 2000 € par travailleur concerné

Attention : ne signer que des décomptes des heures réellement effectuées

Modèle de décompte de la durée du travail										
Identification de l'établissement : Mois de		Année		Identification du salarié : Qualification : Aménagement du temps de travail :						
Semaine du au	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										
Judi										
Vendredi										
Samedi										
Dimanche										
Total hebdomadaire de la durée du travail										Signature de l'employeur
Solde des heures accomplies										

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.

Principales dispositions pour les mineurs de 16 à 18 ans

- pas de travail après 22 h 00 (sauf dérogation)
- durée maximale journalière : 8 h 00
- pas d'heures supplémentaires (sauf dérogation)
- repos quotidien : 12 h 00
- 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
- pause : 30 min après 4 h 30 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**



Unité départementale de l'Ardèche

Standard : 04 75 66 74 74

ara-ud07.direction@direccte.gouv.fr

Unité départementale du Cantal

Renseignements : 04 71 46 83 72

ara-ud15.renseignements@direccte.gouv.fr

Unité départementale de la Drôme

Standard : 04 75 75 21 21

rhona-ut26.renseignements@direccte.gouv.fr

Unité départementale de l'Isère

Standard : 04 56 58 38 38

Service législation droit du travail : 04 56 58 38 38 choix 1

Unité départementale de la Haute-Loire

Standard : 04 71 07 08 10

auver-ut43.uc1@direccte.gouv.fr

Unité départementale du Puy-de-Dôme

Service renseignements : 04 73 41 22 20

auver-ut63.renseignements-travail@direccte.gouv.fr

Unité départementale de la Savoie

ara-ud73.direction@direccte.gouv.fr

Service législation du travail : 04 79 60 70 01

Antenne Tarentaise - Beaufortain - Val d'Arly : 04 79 10 02 31

Unité départementale de la Haute-Savoie

Service législation du travail : 04 50 88 28 28

rhona-ut74.legislation-du-travail@direccte.gouv.fr

Réception physique sans rendez-vous : 8h45 à 11h45

Permanences téléphoniques : 13h45 à 16h00 les lundi, mardi, jeudi et vendredi

Urssaf : www.urssaf.fr

Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

Espaces saisonniers : www.questionsaison.fr

La rédaction de cette plaquette est assurée par les membres du groupe de travail Saisonnalité : Claire Arribert, Frédéric Balmont, Stephan Bonhomme, Stéphanie Cavier, David Chauvin, Florence Chauvin, Chris Fabre, Stéphane Mercier-Dubocage, Dominique Piron, Pauline Tesseyre. Elle est téléchargeable sur : www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr