

DIRECCTE

(Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi)

Adresses utiles

UT 38

Unité territoriale Isère de la DIRECCTE

1 avenue Marie Reynoard - 38029 GRENOBLE Cedex 02
Tél. 04 56 58 38 38

Service Renseignements : Tél. 04 76 63 35 35

Conventions Collectives : Tél. 04 56 58 38 10

Du lundi au vendredi de 9h00 à 11h45 et de 14h00 à 16h30
(sauf le mardi après-midi)

UT 73

Unité territoriale Savoie de la DIRECCTE

Carré Curial - 73000 Chambéry
Tél. 04 79 60 70 00 - Fax 04 79 33 19 75
rhona-ut73.direction@direccte.gouv.fr

Service législation du travail : Tél. 04 79 60 70 01

Antenne Tarentaise - Beaufortain - Val d'Arly :
12 rue Claude Genoux - 73200 Albertville
Tél. 04 79 10 02 31

UT 74

Unité territoriale Haute-Savoie de la DIRECCTE

48, avenue de la République - 74960 CRAN-GEVRIER
BP 9001 - 74990 ANNECY Cedex 9
Tél. 04 50 88 28 00 - Fax 04 50 88 28 96

Service législation du travail :

Accueil physique : lundi, mardi, mercredi

et vendredi de 8h30 à 11h45

jeudi de 8h30 à 11h45 et de 13h30 à 16h15

Accueil téléphonique : du mardi au vendredi de 13h30 à 16h15

Tél. 04 50 88 28 28 - Fax 04 50 88 29 06

dd-74.legislation-du-travail@direccte.gouv.fr

Urssaf : www.urssaf.fr

Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

Espaces saisonniers : www.questionsaison.fr

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE est téléchargeable sur :
www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

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 1^{er} mai

Le salaire

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

Dernière grille de salaire minimum par niveau

| Échelon | 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 |

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

Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2013 : 9,43 €

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 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 multiplié par le nombre de repas pris effectivement).

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

Tous les mois

- Un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération,
- un document annexé au bulletin de salaire, indiquant le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, le droit acquis en repos compensateur et le repos compensateur effectivement pris sur le mois considéré.

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, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois.

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

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 du travail qui s'assure de l'aptitude médicale au poste de travail.

En savoir plus :

- Organisations professionnelles
- Organisations syndicales de salariés
- Maisons des saisonniers
- Unité territoriale de la DIRECCTE

Réglementation du travail dans les hôtels, cafés et restaurants

Isère - Savoie - Haute-Savoie



Saison 2013-2014



PRÉFET DE LA RÉGION RHÔNE-ALPES

DIRECCTE Rhône-Alpes

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Le contrat de travail

(L. 1242-12 du Code du 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
- Contrat justifiant d'une embauche 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

(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.

Règles relatives à la durée du travail, aux jours fériés et prime TVA

Durée du travail

La convention collective prévoit que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 heures.

Majoration du taux horaire

| | |
|-------------------|------------|
| De 36 à 39 heures | 10% |
| De 40 à 43 heures | 20% |
| 44 heures et plus | 50% |

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur **(également majoré).** Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison.
Exemple : 1 h majorée à 50 % ouvre droit à un repos compensateur de 1 h 30

Durée maximale journalière

| | |
|--|--------------|
| Cuisiniers | 11h |
| Autre personnel | 11h30 |
| Personnel de réception | 12h |
| Personnel administratif hors site d'exploitation | 10h |

Durée maximale hebdomadaire absolue : 48h
Sur une période de 12 semaines consécutives : 46h

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. 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.

ATTENTION : Ne signer que des décomptes des heures réellement effectuées

| Modèle de décompte de la durée du travail | | | | | Identification du salarié : Qualification : Aménagement du temps de travail : | | | | | |
|---|----------------------------|-------|-----|-------------------------|---|-------|-----|----------------------------|------------------|--------------------------|
| Semaine du au | Heure de prise de fonction | Pause | | Heure de fin de service | Heure de reprise de service | 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 | | | | | | | | | | Signature de l'employeur |
| Solde des heures accomplies | | | | | | | | | | |

Modulation du temps de travail

En l'état actuel de la convention collective, la modulation du temps de travail ne peut être mise en place, sauf à signer un accord d'entreprise.

Conséquence

Les heures non travaillées en début de saison ne peuvent être "récupérées" sur la suite ou la fin de la saison. Les heures supplémentaires s'apprécient obligatoirement dans un cadre hebdomadaire.

pas de modulation sans accord d'entreprise

Le repos hebdomadaire

2 jours consécutifs ou non pris selon les modalités de la convention collective.

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

| Modalités droit 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 maxi) | 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 1/2 journées supplémentaires | Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois |

La suppression du ou des jours de repos hebdomadaires **entraîne** pour la ou les semaines considérées :

À LA FOIS la réalisation d'heures supplémentaires qui doivent être payées ou compensées

ET la récupération - **avant la fin de la saison** - pour le ou les jours de repos non pris **OU** à défaut, le paiement en fin de saison.

La prise des repos hebdomadaires par anticipation est interdite

Prime TVA - conditions d'attribution

Permanents : 1 an d'ancienneté **ET** être présent le jour du versement (en principe en juillet)

Montant : 2 % du salaire de base annuel, plafonné à 500 € pour un salarié à temps complet

Saisonniers : 4 mois d'ancienneté **OU** dès l'expiration de la 2^e saison consécutive dans le même établissement **ET** versée en fin de contrat saisonnier (prime non versée si rupture anticipée à l'initiative du salarié)

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

Sont exclus : les heures supplémentaires non prévues au contrat, les avantages en nature et les taux de majoration de toutes les heures supplémentaires réalisées.

Montant : 2 % de la totalité des salaires de base de la saison versé en fin de contrat saisonnier

La prime est modulée suivant l'activité de l'entreprise :
Restaurant 500 €
Hôtels avec restaurant 250 €
Autres (débits de boissons, traiteurs, bowlings) 125 €

Et pour les stagiaires ?

(Articles L 6343-1 et suivants du Code du Travail)

• Convention de stage **obligatoire** entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

• **Les stages en entreprise doivent respecter les règles suivantes :**

- 35 heures par semaine (la durée maximale hebdomadaire s'entend de toute heure de travail effectif mais aussi de présence sur les lieux de travail).
- pas d'heures supplémentaires.
- repos hebdomadaire : obligatoirement le dimanche

• **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.