



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



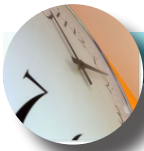
HÔTELS



CAFÉS



RESTAURANTS




La durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures.

La durée du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Sauf modulation ou cycle, les heures effectuées au-delà de 35 heures/hebdomadaires, sont des heures supplémentaires.

 *Le manquement aux durées maximales de travail peut notamment donner lieu à une amende administrative prononcée par la Dreets de 4 000 € par travailleur concerné.*

Les majorations

Elles s'appliquent au-delà de 35 heures, à raison de :

- 10 % pour les 4 premières (de la 36ème à la 39ème heure)
- 20 % pour les 4 suivantes (de la 40ème à la 43ème heure)
- 50 % pour les autres (à partir de la 44ème heure)

Possibilité de remplacer le paiement par un repos compensateur en tenant compte des majorations précitées. Les règles d'attribution sont définies par l'employeur au niveau de chaque entreprise, après concertation des salariés. Un document annexé au bulletin de paie, tenu à la disposition de l'inspection du travail, indique le nombre d'heures acquises au titre du repos compensateur. Dès que ce nombre atteint 7 heures, il doit être fait mention de l'ouverture du droit à repos et de l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois

Contingent d'heures supplémentaires

360 h par salarié et par an pour les établissements permanents (attention, en cas de modulation le contingent peut être différent - voir CCN des hôtels cafés restaurants).


90 h par salarié par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent.

Horaires non collectifs (en cas d'horaires individuels ou en cas de variabilité des horaires)

- Enregistrement quotidien par tous moyens des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées
- Chaque semaine par récapitulation sur un document émargé par le salarié et par l'employeur, et tenu à la disposition des services de contrôle
- Par un document mensuel précisant le cumul annuel d'heures supplémentaires, les nombres de repos compensateur acquis et pris au cours du mois. Un double est annexé au bulletin de paie.

Ces documents sont tenus à la disposition des services de contrôle pendant une durée d'un an.

 *L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut donner lieu à une amende administrative prononcée par la Dreets de 4 000 € par travailleur ou caractériser, devant le tribunal correctionnel, le délit d'obstacle à fonctions lors d'un contrôle. L'obstacle est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 €.*



LA DUREE DU TRAVAIL

En cas de report des jours de repos, un registre des repos est ouvert et tenu à jour par ½ journée ou journée reportée ou compensée et indique les délais maximums de report.

Repos hebdomadaire

Deux jours de repos consécutifs ou non. Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre deux journées de travail. La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Dans les établissements permanents : (les salariés saisonniers exclus) :

- 1,5 jours pris, consécutifs ou non
- ½ journée supplémentaire pouvant être différée et reportée à concurrence de deux jours par mois

Dans les établissements saisonniers (et les saisonniers des établissements permanents) :

- 1 jour pris et possibilité de suspension du repos 2 fois au plus par mois dans la limite de 3 suspensions par saison
- Les deux ½ journées supplémentaires peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois

La suspension du repos, hors aménagement du temps de travail, entraîne la réalisation d'heures supplémentaires.

Temps de pause de 20 mn

Par période de travail supérieure ou égale à 6 h. (30 minutes pour les moins de 18 ans après 4 h 30 de travail). Ce temps de pause ne peut pas être fractionné.

Temps de repos entre deux jours de travail

11 heures consécutives, dérogation possible de 11 à 10 h pour les travailleurs saisonniers de plus de 18 ans logés par l'employeur ou résidant à moins d'une demi-heure aller - retour (ces salariés bénéficient d'un repos compensateur de 20 mn à chaque dérogation soit chaque fois que le repos quotidien est réduit). 12 h pour les jeunes de 16 à 18 ans et 14 heures pour ceux de moins de 16 ans.



Le manquement aux règles relatives aux repos peut notamment donner lieu à une amende administrative prononcée par la Drets de 4 000€ par travailleur concerné.

Temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et réalisé sur le lieu de travail, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, qu'il appartient de définir au sein de l'entreprise, soit sous forme de repos ou de contreparties financières.

Cette contrepartie doit être précisée dans le contrat de travail.



LA DUREE DU TRAVAIL

Travail de nuit

Tout travail effectué entre 22 h et 7 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail jusqu'à 23 h 30 (Art. R 3163-2 code du travail).

Durées maximales du travail

Travail de jour et de nuit	Durée maxi jour	Durée maxi hebdo moyenne sur 12 semaines	Travailleurs de nuit (*)	Durée maxi hebdo absolue
			Durée maxi hebdo moyenne sur 12 semaines	
Cuisiniers	11h	46h	44h (1)	48h
Autres salariés	11h30	46h	44h (1)	48h
Veilleurs de nuit	12h	46h	44h (1)	48h
Personnel de réception	12h	46h	44h (1)	48h
16 à 18 ans	8h			35h

(*)Travailleur de nuit : celui qui accomplit pendant la période de nuit :

- soit au moins deux fois par semaine au moins 3 heures de travail effectif quotidien selon son horaire de travail habituel
- soit au moins 280 heures de travail effectif en « plage de nuit » pour les établissements permanents pendant l'année civile
- soit au moins 70 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers ou salariés saisonniers dans les établissements permanents.

(1) si la durée journalière est supérieure à 8 heures le salarié bénéficie d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectué au-delà de 8 heures. Ce repos peut être cumulé et doit être pris dans les plus brefs délais.
Contreparties spécifiques au travailleur de nuit : repos compensateur.



Le manquement aux durées maximales de travail peut notamment donner lieu à une amende administrative prononcée par la Dreets de 4 000€ par travailleur concerné.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Temps partiel

L'embauche de salarié à temps partiel se fait par contrat écrit. La durée de travail doit être inférieure à la durée légale, c'est à dire 35 heures.

En application de l'article L.3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail du contrat à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent horaire calculé sur une autre période [sauf cas de dérogations prévus par la loi : convention ou accord de branche étendu prévoyant des garanties, d'horaires réguliers ou d'horaires permettant le cumul d'activités, demande expresse du salarié (contraintes personnelles ou cumul d'activités), dérogations de droit (étudiants de moins de 26 ans et salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion ou d'associations intermédiaires)].

Le contrat doit stipuler la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il définit les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au salarié 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles, le salarié bénéficie alors de contreparties fixées par accord d'entreprise.

A défaut d'accord, il bénéficie d'un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 du temps du contrat sans atteindre 35 heures hebdo.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10ème de la durée fixée au contrat sont payées avec une majoration de 10%, et au-delà du 1/10ème, la majoration est de 25%.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité (en plus de la pause de repas) d'une durée maximum de 5 heures.


En contrepartie de toute coupure journalière supérieure à deux heures, les deux séquences de travail seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives.

Rémunération

Elle ne peut être inférieure au SMIC et doit être déterminée dans le respect des minimas conventionnels, en fonction de la classification du salarié. Le salarié prenant son repas sur place ne peut se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'avantage en nature fixée par la réglementation.

Valeur au 01/01/2022 :

- avantage en nature nourriture (un minimum garanti par repas) : 3,76 €
- SMIC brut à partir du 1er mai 2022 : 10,85 € de l'heure/1 645.58 € pour un temps plein)

 *Le non respect du SMIC peut notamment donner lieu à une amende administrative prononcée par la Dreets de 4 000€ par salarié.*



Extra

Un contrat devra être établi pour chaque vacation (il s'agit d'un C.D.D. d'usage). La rémunération brute doit être majorée de l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'issue de la période quelle que soit la durée d'emploi. Chaque nouvelle embauche d'un même salarié doit être précédée d'une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) et faire l'objet d'une mention sur le registre unique du personnel.

Saisonniers

Le contrat doit avoir une durée minimale d'un mois et maximale de 9 mois. Le contrat étant par nature à durée déterminée, il doit être écrit. Il doit être remis au salarié dans les 2 jours suivant l'embauche.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, il faut cumuler les durées des contrats saisonniers successifs. L'ordonnance du 27/04/2017 précise que sont considérés comme successifs, les contrats conclus sur une ou plusieurs saisons, effectués dans une même entreprise, y compris lorsqu'ils auront été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

Tout salarié qui a été sous contrat saisonnier dans la même entreprise dispose d'un droit à la reconduction de son contrat s'il remplit les conditions suivantes :

- il a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification du salarié

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 fenêtres donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, douches et WC à proximité. Les équipements des locaux doivent permettre le maintien d'une température minimale de 18°C, et d'éviter les condensations et les températures excessives.

L'hébergement collectif doit être déclaré auprès de la préfecture et de l'inspection du travail.



Le non respect des règles relatives au logement peut faire l'objet d'une amende administrative prononcée par la Drets de 4 000€ par travailleur concerné.

Stagiaires

Obligation d'une convention de stage établie entre l'entreprise d'accueil et les écoles hôtelières ou organismes habilités à proposer des stagiaires.

Durée du travail : 35 h hebdomadaires. Le stagiaire ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires. Il bénéficie du repos dominical. Pour les stages supérieurs à 2 mois ou pour les stages dont les durées cumulées (au sein d'une même entreprise) sont supérieures à deux mois, le stagiaire perçoit une gratification qui devra être de 3,90 € par heure.

L'employeur doit respecter un quota de 3 stagiaires au plus dans les entreprises de moins de 20 salariés. Sauf dérogation. Il faut au moins un tuteur pour 3 stagiaires.



Le non respect des règles relatives aux stagiaires peut faire l'objet d'une amende administrative prononcée par la Drets de 2 000 € par stagiaire concerné.



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.

Le travail dissimulé peut donner lieu à d'autres sanctions civiles (redressement des cotisations sociales par l'URSSAF, redressement fiscal des impôts et taxes éludés, ...) mais aussi à des sanctions administratives (fermeture temporaire de l'entreprise) et à de lourdes sanctions pénales (3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour les personnes physiques, 225 000 € d'amende pour les personnes morales, notamment).

Congés payés

2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail, ou période assimilée, entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante. L'indemnité de congés payés est égale :

- soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler ;
- soit au 1/10^è de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1er juin - 31 mai). La rémunération brute de référence inclut le salaire

de base et les accessoires du salaire (majorations pour heures supplémentaires, avantages en nature, indemnité de fin de contrat à durée déterminée...).

Entre ces deux modes de calcul, l'employeur doit retenir la solution la plus avantageuse pour le salarié.

Jours fériés

1er Mai

- s'il n'est pas travaillé dans l'entreprise, la rémunération est maintenue normalement pour les mensuels,
- s'il est travaillé : paiement double de la journée travaillée

Autres Jours fériés

* Etablissements permanents :

Les salariés comptant un an d'ancienneté chez un même employeur bénéficient de six jours fériés garantis en plus du 1er mai.

* Etablissements saisonniers et contrats saisonniers dans les établissements permanents : En plus du 1er mai, les salariés ayant 1 an d'ancienneté (cumul des emplois saisonniers successifs dans la même entreprise) bénéficient selon le calendrier et au prorata de la durée de leur contrat de travail des mêmes jours et modalités que les salariés permanents.

* Dans les établissements ouverts plus de 9 mois, les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les saisonniers pour lesquels le nombre de jours fériés est fonction du calendrier et de la durée de leur contrat.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis

En cas de démission par LR/AR ou en main propre contre décharge.

Ancienneté			
	- de 6 mois	6 mois à 2 ans	+ de 2 ans
cadres	1 mois	3 mois	3 mois
maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
employés	8 jours	15 jours	1 mois

En cas de licenciement par LR/AR

Ancienneté			
	- de 6 mois	6 mois à 2 ans	+ de 2 ans
cadres	1 mois	3 mois	3 mois
maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
employés	8 jours	1 mois	2 mois

Prévoyance

Tous les salariés dans l'entreprise doivent bénéficier d'une mutuelle complémentaire santé.

Service de prévention et de santé au travail

Tout employeur doit adhérer à un service de santé au travail qui assure le suivi médical des salariés.

Les saisonniers embauchés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés sur des emplois ne présentant pas de risques particuliers bénéficient d'actions de formation et de prévention en lieu et place de l'examen médical d'embauche (à contrario des autres saisonniers qui cumulent durée du travail supérieure à 45 jours et poste à risque).

Documents à remettre à la fin du contrat

- attestation Pôle Emploi
- certificat de travail
- solde de tout compte