

HÔTELS - CAFÉS RESTAURANTS



Édition 2014

L'essentiel de la réglementation du travail

Informations générales Page 3

Durée et aménagement
du temps de travail Page 6

Repos hebdomadaire Page 13

Salaires Page 15





CREPERIE

Textes conventionnels

Les textes conventionnels doivent être mis à la disposition des salariés dans l'entreprise.

Brochure n° 3292
"C.C.N HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS"

Vous pouvez la consulter sur Internet :

www.legifrance.gouv.fr

ou la commander en librairie.

La totalité des textes des accords collectifs n'a pu faire l'objet de développements dans le cadre nécessairement restreint de ce précis de réglementation du travail.

Plaquette éditée par la Direccte de Bretagne

Immeuble le Newton

3 bis avenue de Belle Fontaine

TSA 71732 – 35517 Cesson-Sévigné Cedex



Informations générales

© Jean-Patrick GRATIEN – Crtb

Formalités relatives à l'emploi

Le contrat de travail

- Le contrat de travail, conclu pour un emploi à caractère saisonnier, est un contrat de travail à durée déterminée qui doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit (articles L. 1242-2 et L. 1242-12 du code du travail).
- Le contrat saisonnier a une durée minimale de 1 mois ; sa durée maximale est de 9 mois (art. 14-2 de la C.C.N – Convention collective nationale – des Hôtels-Cafés-Restaurants).
- Le salarié peut rompre un contrat à durée déterminée s'il a trouvé une embauche à durée indéterminée, en respectant un préavis (art. L. 1243-2 du code du travail).

L'embauche

- Toute embauche, y compris en extra, doit donner lieu à déclaration préalable nominative auprès de l'URSSAF et à inscription immédiate (de façon indélébile) sur le registre unique du personnel.
- L'employeur remet immédiatement au salarié un document justificatif de l'embauche.

La médecine du travail

- Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Les salariés de moins de 18 ans bénéficient obligatoirement de cet examen avant leur embauche (art. R. 4624-10 et R. 4624-18 du code du travail).
- Pour les travailleurs saisonniers l'examen médical d'embauche est obligatoire pour tout contrat d'au moins 45 jours de travail effectif, sauf si le salarié est recruté pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 derniers mois.
- L'examen d'embauche est facultatif pour les travailleurs saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours. Ces travailleurs saisonniers doivent toutefois bénéficier d'actions de formation et de prévention organisées par le service de médecine du travail.

Documents de fin de contrat et solde des salaires

- À la fin de toute période d'emploi, l'employeur doit remettre au salarié l'attestation Pôle Emploi, le certificat de travail et le bulletin individuel d'accès à la formation.
- Le salarié reçoit également le solde de ses salaires et, pour les travailleurs saisonniers en contrat à durée déterminée, l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e du total des salaires bruts).

Emploi des jeunes de moins de 16 ans

■ Il est interdit d'occuper des jeunes de moins de 16 ans (sauf cas particuliers : apprentis ou stagiaires placés sous convention par l'enseignement technique - jeunes de 14 à 16 ans durant les vacances scolaires, après autorisation des parents et déclaration préalable à l'inspecteur du travail n'ayant pas entraîné d'opposition dans un délai de 8 jours).

Convention collective

Dans chaque établissement, l'employeur doit :

■ Tenir à disposition des salariés un exemplaire, à jour, de la convention et des accords collectifs de travail ;

■ Donner au salarié, au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

■ Mettre un exemplaire à jour des textes sur l'intranet de l'entreprise lorsque celle-ci en est dotée.

Un avis est affiché à ce sujet dans l'établissement (art. R. 2262-1 et R. 2262-3 du code du travail.).

Jours fériés

Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours fériés par an.

■ Modalités d'octroi des 6 jours fériés garantis

■ Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.



■ Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.

■ Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, que la présence du salarié est nécessaire et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie en plus de sa rémunération habituelle :

- soit d'une journée de compensation,
- soit d'une indemnisation équivalente.

■ Les 4 autres jours fériés

■ Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de compensation, ni d'une quelconque indemnisation.

■ Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.

■ Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie d'une journée de compensation.

Dans les établissements saisonniers (et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents)

■ Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat saisonnier dans les établissements permanents, justifiant de neuf mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies page 4, au prorata de la durée du contrat de travail.

■ Au terme du contrat saisonnier l'employeur devra rémunérer au salarié les jours garantis lui restant dus.

Les établissements ouverts plus de 9 mois

■ Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat saisonnier qui relèvent des dispositions ci-dessus.

Travail des apprentis mineurs les jours fériés

Le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés.
En contrepartie, le salaire journalier de base est doublé.

Congés payés

Le salarié en contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, quelle que soit la durée de son contrat.

Logement du personnel

Le personnel logé par l'employeur devra l'être dans des conditions d'hygiène et de confort répondant aux conditions minimales fixées par la réglementation : la surface et le volume habitables ne doivent pas être respectivement inférieurs à 6 mètres carrés et à 15 mètres cubes par personne.

Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur, de lavabos, de douches et WC à proximité.



© Jean-Patrick GRATIEN – Crtb

Durée et aménagement du temps de travail

Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Art. 3 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, applicable au 1^{er} avril 2007 (avenant étendu par arrêté du 26/03/2007).

Les heures d'équivalence sont supprimées.

La durée hebdomadaire de travail est de 39 h par semaine civile. Cette durée intègre 4 heures supplémentaires.

Les entreprises peuvent retenir une durée inférieure. Celles qui, à la date du 1^{er} avril 2007, appliquaient une durée collective du travail inférieure à 39 h y restent soumises.

Durées maximales du travail

Art. 6 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007

Salariés par catégorie	Durée maximale journalière	Durée maximale hebdomadaire absolue	Durée maximale hebdomadaire moyenne	Repos quotidien entre 2 journées de travail
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	48 h	46 h	11 h*
Cuisiniers	11 h			
Autres personnels	11 h 30			
Personnel de réception	12 h			

* sauf recours aux dispositions de l'article 21-4 de la CCN



Travail de nuit

Art. 12 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

■ **Est considéré comme travailleur de nuit** celui qui accomplit dans cette plage horaire :

- soit au moins 2 fois par semaine au titre de son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien dans la plage horaire de nuit.
- soit au moins 280 heures de travail effectif sur l'année civile, dans la plage horaire de nuit, pour les établissements permanents.
- soit au moins 70 heures de travail sur un trimestre civil pour les établissements saisonniers et les salariés saisonniers des établissements permanents.

■ **Si la durée journalière de travail dépasse 8h**, le travailleur de nuit bénéficie d'un droit à repos supplémentaire d'une durée au moins équivalente à la durée du dépassement.

Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

■ **Contrepartie spécifique au travail de nuit : repos compensateur**

- Calcul au trimestre à raison de 1 % par heure de travail de nuit.
- Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année sur la période (22 h – 7 h), un forfait de 2 jours par an est attribué.

Durées maximales du travail pour les travailleurs de nuit

Salariés wpar catégorie	Durée maximale journalière	Durée maximale hebdomadaire moyenne
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	44 h
Cuisiniers	11 h	
Autres personnels	11 h 30	
Veilleurs de nuit	12 h	
Personnel de réception	12 h	

Durée du travail des jeunes

■ Pour les jeunes de moins de 16 ans

Le travail des jeunes de moins de 16 ans ne peut être autorisé que sous réserve de l'autorisation des parents et de l'inspection du travail et seulement pendant la moitié des vacances scolaires comptant au moins 14 jours.

Durée maximale de travail		Durée Pause	Repos entre 2 journées de travail	Repos hebdomadaire minimal
hebdomadaire	35 h	30 mn	14 h	2 jours consécutifs
journalière	7 h			
continue	4 h 30			

Heures de travail de nuit interdites de 20 h à 6 h

■ Pour les jeunes de 16 à 18 ans :

Durée maximale de travail		Durée Pause	Repos quotidien entre 2 journées de travail	Repos hebdomadaire minimal
hebdomadaire	35 h	30 mn	12 h	2 jours consécutifs
journalière	8 h			
continue	4 h 30			

Heures de travail de nuit interdites de 22 h à 6 h

en l'absence de dérogation par l'inspecteur du travail

■ Heures supplémentaires

Le cas échéant, dérogation à caractère exceptionnel et à durée déterminée dans la limite de 5h par semaine, sur avis conforme du médecin du travail et autorisation de l'inspecteur du travail.

Les stagiaires

Les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour, ni 35 heures par semaine (art. L. 3162-1 du code du travail).

Les stagiaires de formation professionnelle ne peuvent pas effectuer des heures supplémentaires et ils bénéficient du repos dominical (art. L. 6343-3 et L. 6346-4 du code du travail).

Aménagement de la durée du travail

Modulation

Annexe 1 à l'avenant n° 2
du 5 février 2007 - art. 19

La modulation, sur le fondement d'un accord collectif de travail, permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, dans la limite du plafond annuel de 1 607 heures. La période de modulation a une durée d'au plus 12 mois consécutifs, une période d'une durée inférieure pouvant être définie dans l'entreprise.

■ Amplitude

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire de 0 h en période basse et d'un horaire hebdomadaire maximal de 48 h en période haute.

Une programmation indicative doit être arrêtée et portée à la connaissance des salariés. Le délai de prévenance à respecter en cas de modification de la programmation est de :

- 7 jours.
- 48 h en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières.

Le non respect du délai de 7 jours entraîne au profit du salarié le bénéfice d'une contrepartie dans les conditions de l'article 19-3 de l'annexe visée ci-dessus.

■ Contingent d'heures supplémentaires

Le recours à la modulation réduit le contingent d'heures supplémentaires utilisable sans autorisation administrative à 130 h, dans deux cas de figure :



© Phovoir

■ Si l'amplitude de la variation d'horaire dépasse la fourchette 31 h (limite basse) et 39 h (limite haute) ;

■ Si le volume d'heures qui sont soumises à modulation dépasse 70 heures par an et par salarié.

■ Majoration des heures supplémentaires

Sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année, les majorations sont dues au-delà de 1 607 heures aux taux suivants :

- 10 % jusqu'à 1 790 h,
- 20 % entre 1 791 h et 1 974 h
- 50 % au delà de 1 974 h.

NB : la mise en œuvre de la modulation dans l'entreprise impose une application précise de l'ensemble des dispositions de l'annexe 1 susvisée.

Cycle

Art. 20 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007

■ Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22-2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

■ La durée moyenne de travail hebdomadaire dans le cadre d'une organisation sous forme de cycle est fixée à 35 heures. Son dépassement entraîne l'application des majorations pour heures supplémentaires.

Une autre possibilité

■ L'aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours ou demi-journées de repos est possible, dans un cadre très réglementé.

Se référer aux dispositions de l'article 21 de l'avenant n°2 et aux articles L. 3122-2, L. 3122-4 et L. 3122-5 du code du travail.

Heures supplémentaires

Art. 5 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007

Définition

■ Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectuée chaque semaine au-delà de 35 heures.

Contingent

■ 360 h par an pour les établissements permanents

■ 90h par trimestre pour les établissements saisonniers

Majoration

■ Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration :

- +10 % de la 36^e à la 39^e
- + 20 % de la 40^e à la 43^e
- + 50 % à partir de la 44^e heure



Repos compensateur de remplacement

Le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % les 4 suivantes et de 150 % pour les autres.

L'utilisation du repos compensateur de remplacement est encadrée :

■ Dans le respect des articles L. 3121-24 et D. 3121-7 à 14 du code du travail, les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies, au niveau de chaque entreprise, par l'employeur après concertation avec le ou les salariés concernés,

■ Il est mis en œuvre à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines,

■ L'horaire nominatif est reporté sur un document ou registre, les heures de travail effectuées en dehors dudit horaire doivent y être portées,

■ Ledit document ou registre est signé par le salarié au moins une fois par semaine et tenu à la disposition de l'inspection du travail,

■ Chaque mois, le salarié est tenu informé de ses droits acquis dans le cadre de son bulletin de paie ou d'une fiche annexe.

En cas de rupture du contrat, les heures non compensées doivent obligatoirement être payées.

Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos (art. L. 3121-11 du code du travail et Loi 2008-789 du 20 août 2008, art. 18, IV).

Le taux applicable est de 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et de 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.



© Olivier MARIE - Crtb

Formalités relatives à la durée du travail

Art. 8 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007

Horaires de travail

Les documents permettant de comptabiliser les heures de travail de chaque salarié doivent être constamment tenus à la disposition de l'inspection du travail **et doivent être conservés pendant une durée minimale d'un an** (art. D. 3171-16 du code du travail).

Types d'horaires	Formalités
<p>Horaire collectif <i>Art. D. 3171-1 à 4 du code du travail</i></p>	<ul style="list-style-type: none">■ Affichage de l'horaire sur les lieux de travail.■ Toute modification d'horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée selon les mêmes conditions.■ Un double de l'horaire et les éventuelles rectifications doivent être préalablement adressés à l'inspection du travail.
<p>Autres situations <i>Art. D. 3171-8 du code du travail et Art. 8 de l'avenant n°2 du 5 février 2007 et son annexe 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none">■ L'employeur doit tenir pour chaque salarié, à l'aide de tout registre ou document :● chaque jour, le relevé des horaires de travail,● chaque semaine, la récapitulation des heures supplémentaires effectuées. Cette récapitulation doit être émargée par le salarié et par l'employeur,● chaque mois, le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, les heures de repos compensateurs acquises et prises au cours du mois en distinguant le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement (double annexé au bulletin de salaire).



Repos hebdomadaire (C.C.N. art. 21-3)

Généralités

- Le repos est pris selon les modalités de la convention collective.
- Il est de 2 jours, consécutifs ou non. Lorsqu'il est donné par demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.
- Le repos peut être différé pour les travailleurs saisonniers, au plus 2 fois dans le même mois, et 3 fois dans une saison.

Formalités de contrôle selon les modalités de prise du repos hebdomadaire

- **Repos donné collectivement** : affichage et transmission d'une copie à l'inspection du travail,
- **Repos donné par roulement** : registre précisant les jours et fractions de jour de repos.
- **Report des journées ou 1/2 journées** : registre précisant, pour le mois considéré, les jours reportés ou compensés, et les délais maxima de report.

*Cf art. 8 de l'avenant n° 2 du 5/02/2007
et art. R. 3172-1 et suivants du code du travail.*

Salariés des établissements permanents (autres que saisonniers)

Les modalités d'attribution des deux jours de repos seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur après consultation des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base de :

1 jour 1/2 consécutif, ou non attribué comme suit :

- 1 jour une semaine, 2 jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs,
- 1 jour une semaine, la demi-journée non consécutive,
- 1 jour par semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à 6 jours.

1/2 journée peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois :

- Compensation dans les 6 mois dans les établissements de plus de 10 salariés,
- Compensation dans l'année, dans les établissements occupant 10 salariés au plus.

Salariés saisonniers de tout établissement

Les salariés saisonniers bénéficient de 2 jours de repos par semaine, étant entendu que :

- Le repos hebdomadaire minimum est de 1 jour. (dans les établissements saisonniers, la journée peut être suspendue 2 fois par mois et au plus 3 fois sur la saison),

- Les demi-journées peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois.

- Les demi-journées et jours de repos, tels que précisés ci-dessus, non pris dans le cadre de la saison par un système quelconque de report, donnent lieu à une compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

Tout employeur qui veut suspendre la journée de repos hebdomadaire, dans le cadre des dispositions ci-dessus énoncées, doit en informer préalablement l'inspecteur du travail (art. R. 3172-8 du code du travail).

Jeunes de moins de 18 ans

Deux jours de repos hebdomadaire sont obligatoirement consécutifs pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (art. L. 3164-2 du code du travail).

Cette réglementation s'applique également aux stagiaires d'initiation et d'application.



■ Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois.

■ Les salariés saisonniers ne sont pas mensualisés.

Le salaire est donc calculé en tenant compte, chaque mois, de la totalité des heures de travail effectuées, et non d'une moyenne mensuelle.

La référence de calcul pour les heures supplémentaires est la semaine, sauf organisation sur cycle ou modulation (se référer le cas échéant au texte des accords collectifs).

■ Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie.

Salaires minima conventionnels horaires bruts au 1^{er} juin 2013 :

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 €

Avenant n° 16 du 10 janvier 2013, étendu par arrêté ministériel du 16 mai 2013 (J.O. du 28 mai 2013) et applicable à compter du 1^{er} juin 2013.

SMIC 9,53 € au 1^{er} janvier 2014

Attention

Le relèvement du SMIC entraîne automatiquement la majoration des salaires qui lui sont inférieurs.

Pendant une période limitée aux six premiers mois d'activité professionnelle, les jeunes de moins de 18 ans peuvent être rémunérés sur les bases suivantes :

- 80 % du SMIC s'ils ont moins de 17 ans,
- 90 % du SMIC s'ils ont entre 17 ans et 18 ans.

Toute information concernant la convention collective nationale peut être obtenue auprès des services de renseignements de la Direccte de Bretagne :

22 Unité territoriale des Côtes d'Armor

Place Allende – BP 2248 – 22022 Saint-Brieuc Cedex

Accueil téléphonique : **02 96 62 65 97**

Tous les jours sauf le jeudi : 8h30 à 11h30 – 13h30 à 16h30

29 Unité territoriale du Finistère

I Quimper 18 rue Anatole Le Braz – CS41021 – 29196 Quimper Cedex

I Brest 1 rue des Néréides – CS 32922 – 29229 Brest Cedex

Accueil téléphonique : 0810 29 00 29

Tous les jours sauf le jeudi matin : 8h30 à 11h45 – 13h30 à 16h30

Accueil du public sur rendez-vous :

I Quimper 02 98 55 63 02

I Brest 02 98 41 82 55

I Morlaix 02 98 41 82 55

Centre Multiservices le 3^e mardi du mois : 9h30 à 11h30

I Châteaulin 02 98 53 95 96

Maison de l'emploi le 1^{er} mercredi du mois : 9h30 à 11h30

I Carhaix 02 98 55 83 47

Maison des services publics les 1^{er} et 3^e jeudis du mois : 9h30 à 12h30

35 Unité territoriale d'Ille-et-Vilaine

I Rennes Immeuble le Newton – 3 bis avenue de Belle Fontaine

TSA 71723 – 35517 Cesson-Sévigné Cedex

Accueil téléphonique : 02 99 12 58 58

Tous les jours sauf le vendredi après-midi : 8h30 à 12h – 13h30 à 17h

Accueil du public sur rendez-vous 02 99 12 58 58 ou 02 99 12 22 22

Tous les jours sauf le vendredi après-midi : 9h à 12h – de 14h à 16h30

I Saint Malo 12 rue de la Maison Neuve – 35470 Saint-Malo

56 Unité territoriale du Morbihan

I Vannes Rue de Rohan – CP 3457 56034 Vannes Cedex

I Lorient 3 rue Jean le Coutaller 56100 Lorient

Accueil téléphonique : 0810 814 244 du lundi au jeudi : 13h30 à 16h30

Accueil du public du lundi au vendredi : 8h45 à 11h30

Pour des informations actualisées, rendez-vous sur le site Internet de la Direccte Bretagne :

www.bretagne.direccte.gouv.fr

sous la rubrique "Travail et relations sociales -> publications