

L'essentiel de la règlementation du travail

Hôtels, Cafés Restaurants (HCR) Restauration rapide



Conventions collectives nationales (CCN) applicables :
Hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 - IDCC 1979
Restauration rapide du 18 mars 1988 IDCC 1501

Contrat de travail

Zoom sur :

>> Le contrat saisonnier

Contrat à durée déterminée obligatoirement 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 contrat dans la limite de 2 semaines si le contrat est inférieur à 6 mois, ou 1 mois au-delà.

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.

Reconduction : Le contrat saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Tout salarié qui a été sous contrat saisonnier dans la même entreprise dispose d'un droit à la reconduction de son contrat sous réserve de 2 conditions : réalisation d'au moins 2 saisons dans la même entreprise sur 2 années consécutives, poste d'emploi saisonnier disponible et compatible avec la qualification du salarié.

Rupture du contrat possible dans les cas suivants :

- >> accord des parties ;
- >> faute grave de l'employeur ou du salarié ;
- >> embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) dans une autre entreprise ;
- >> force majeure
- >> inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le médecin du travail sans possibilité de reclassement;

Requalification : le contrat saisonnier conclu pendant 3 années consécutives et couvrant la période d'ouverture de l'établissement peut être considéré comme constituant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail, ouvrant droit au versement d'indemnités de rupture.

>> Le contrat d'extra en HCR

C'est un contrat à durée déterminée (CDD) avec toutes les obligations liées à ce type de contrat.

Le caractère, par nature temporaire, de l'emploi occupé doit être démontré par des éléments concrets et précis. À défaut, la requalification en CDI est possible devant le Conseil des Prud'hommes.

Il ne peut y avoir de contrat d'extra sur des postes administratifs ou sur des postes pouvant être occupés par des salariés en CDI.

Il est possible d'établir un seul bulletin de salaire si plusieurs vacations ont été réalisées dans le mois.

>> La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'embauche de tout salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l'URSSAF. Pour les contrats d'extra, la déclaration doit être effectuée avant chaque vacation.

La convention collective à jour est consultable sur le lieu de travail.

Tout litige né de l'application du contrat de travail est du ressort du Conseil des Prud'hommes (CPH) du lieu où l'engagement a été contracté.

>> Les documents à remettre au salarié

Tous les mois

- >> un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération
 - >> un document mensuel sur la durée du temps de travail annexé au bulletin de salaire
- A la fin du contrat**
- >> une attestation destinée à France Travail
 - >> 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

Rémunération

>> Le salaire

La qualification, l'expérience, le poste occupé déterminent le salaire minimum prévu par la convention collective, qui ne peut être inférieur au SMIC.

HCR : grille de salaire minimum par niveau (en euros / heure)
(Avenant CCN du 19 juin 2024)

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	12,00 €	12,28 €	13,32 €	14,40 €	18,43 €
Échelon 2	12,08 €	12,55 €	13,54 €	14,77 €	21,78 €
Échelon 3	12,18 €	13,17 €	14,00 €	15,40 €	28,12 €

Le salarié classé à l'échelon 1 du niveau 1 justifiant d'un an d'ancienneté ininterrompue au sein d'une même entreprise passe automatiquement à un échelon supplémentaire. (Avenant CCN HCR du 1^{er} juin 2023)

Restauration rapide

Salaires minima garantis par niveau (en euros / heure)

(Avenant CCN du 30 avril 2024)

Niveau	Echelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Echelon A	11,65 €
	Echelon B	11,67 €
Niveau II	Echelon A	12,02 €
	Echelon B	12,25 €
Niveau III	Echelon A	12,61 €
	Echelon B	12,72 €
	Echelon c	13,75 €
Niveau IV	Echelon A	14,76 €
	Echelon B	15,18 €
	Echelon C	15,79 €
	Echelon D	17,05 €
Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus		
Niveau V	Échelon A	43 899,49 €
	Échelon B	45 263,24 €
	Échelon C	71 197,75 €

Les taux horaires minimum brut du Niveau I étant inférieurs au montant actuel du SMIC, ces minimums conventionnels ne peuvent s'appliquer aux salariés concernés. Il convient d'appliquer le SMIC.

Les primes :

Prime annuelle conventionnelle (PAC) : les salariés, qui ont au moins 1 an d'ancienneté et sont inscrits à l'effectif de l'entreprise le jour de versement de la prime, ont droit à une prime annuelle conventionnelle. La prime est versée en une seule fois. Le montant brut de la prime annuelle conventionnelle est égal à :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	215 €
De 3 ans à moins de 5 ans	285 €
De 5 ans à moins de 10 ans	365 €
De 10 ans à moins de 15 ans	475 €
À partir de 15 ans d'ancienneté	525 €

>> Les pourboires

Les pourboires sont entièrement reversés au personnel en contact avec la clientèle. Lorsqu'ils sont centralisés, ils doivent figurer sur le bulletin de salaire. La tenue par l'employeur d'un registre de répartition mentionnant les montants journaliers est obligatoire pour justifier de la remise des sommes encaissées.

Le mode de rémunération (fixe et/ou pourboires) doit être mentionné dans le contrat de travail.

>> Les avantages en nature

Les repas

L'employeur a l'obligation de nourrir gratuitement son personnel ou lui allouer à défaut une indemnité compensatrice pour repas non pris, à la double condition de :

- >> ouverture de l'établissement à la clientèle au moment des repas ;
- >> présence du salarié au moment du service des repas à la clientèle.

Il convient de se référer au minimum garanti (4,22€ au 01/01/2025) multiplié par le nombre de repas pris effectivement.

Restauration rapide - les repas

L'employeur a une obligation de nourriture selon l'une des modalités suivantes : attribution de titres restaurant, de primes de panier, repas sur place dans des conditions préférentielles, ou toute autre formule y compris en mixant plusieurs d'entre elles.

L'hébergement des travailleurs

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. Ils doivent être chauffés à 18° minimum et éviter les condensations et températures excessives.

Les chambres sont non mixtes et ne peuvent comporter de lits superposés. Chaque couple dispose d'une chambre. Il est interdit d'héberger des salariés dans des locaux affectés à un usage industriel ou commercial.

Le logement devra respecter les règles en matière de lutte contre l'incendie.

Dans l'hypothèse d'une caution prévue dans le contrat de travail, celle-ci ne peut être prélevée directement sur le salaire. L'établissement d'un état des lieux est indispensable en cas de caution.

La suspension du contrat de travail (maladie par ex) n'entraîne pas la restitution du logement. Le logement doit être, par contre, restitué en cas de rupture du contrat de travail.

L'hébergement collectif doit être déclaré auprès de la Préfecture (Cerfa 61-2091) avec copie à la DDETS du lieu où est situé l'hébergement.

Pour l'évaluation de l'avantage logement, il convient de se référer à la grille de l'URSSAF.

Ces 2 avantages en nature doivent figurer au bulletin de salaire.

Valeur du SMIC horaire au 1er janvier 2025 : 11,88 €

Le temps de travail et les repos

>> Le contrat de travail à temps partiel

Obligatoirement écrit, sa durée minimale du travail est fixée à 24 H/semaine ou 104H/ mois (dérogations individuelles possibles)

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'1/3 de la durée du travail prévue au contrat sans atteindre 35H hebdomadaires. Elles sont majorées de :

>> 10% pour les heures effectuées dans la limite du dixième de la durée du travail prévue au contrat

>> 25% au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires doivent obligatoirement être indemnisées, la compensation en temps n'est pas admise.

>> La durée du travail et les heures supplémentaires (HS) dans les HCR

	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 (applicable aux temps pleins et non aux contrats en alternance)
Période de référence	Semaine	Supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
Seuil de déclenchement des HS	35 h	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
Majoration des HS	De 36 à 39h 10% De 40 à 43h 20% 44h et plus 50% Le paiement des HS s'effectue à chaque fin de mois	De 36 à 39h 10% De 40 à 42h 20% La 43ème h 25% 44 h et plus 50% Le paiement des HS s'effectue à la fin de la période de référence
	Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur équivalent (RCE) également majoré : 1 heure majorée à 50 % ouvre droit à un RCE de 1 heure et 30 minutes Obligatoirement donné par journée ou par demi-journée	
	Le Repos Compensateur Equivalent (RCE) est donné au plus tard à la fin du contrat	Le RCE ne peut être donné qu'au terme de la période de référence
Durée maximale	Hebdomadaire absolue 48h Sur 12 semaines consécutives : 46h Journalière Cuisinier 11h Personnel de réception et veilleur de nuit 12h Personnel administratif hors site d'exploitation 10h Autre personnel 11h30 Le manquement aux durées maximales de travail peut notamment donner lieu à une amende administrative (4000€/salarié)	

Le versement d'une prime en remplacement du paiement des heures supplémentaires est interdit.

Restauration rapide - Majoration des heures supplémentaires

25% de majoration de la 36^e à la 43^e heure incluse et 50 % de majoration à partir de la 44^e heure.

Il est possible de remplacer la majoration de salaire par un repos compensateur de manière totale ou partielle.

>> Le décompte du temps de travail

En cas d'horaires collectifs (mêmes horaires pour le service), ceux-ci mentionnant la composition nominative du service sont datés et signés par l'employeur, affichés sur le lieu de travail et communiqués à l'inspection du travail.

En cas d'horaires non collectifs, l'employeur doit tenir un décompte de la durée réelle du temps de travail de chacun de ses salariés et stagiaires (contrats en alternance compris).

La durée du temps de travail de chaque salarié est :

>> enregistrée quotidiennement en détaillant les horaires de chaque période de travail

>> totalisée chaque semaine

Ce document est cosigné par le salarié et l'employeur chaque semaine.

Attention à ne faire signer et ne signer que des décomptes des heures réellement effectuées

Modèle de décompte du temps de travail (joint en annexe avenant CCN HCR du 5 février 2007)									
Identification de l'établissement				Identification du salarié					
Mois de : _____ Année _____				Qualification : _____					
Semaine du _____ au _____				Aménagement du temps de travail :					
Jours	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									

La bonne tenue de ce document contribue à éviter les litiges en fin de saison.

Restauration rapide - planification des horaires

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Le temps de travail et les repos

Un document mensuel annexé au bulletin de salaire indique :

- >> dans le cas d'un calcul de la durée du travail à la semaine : le cumul des HS effectuées depuis le début de l'année, et les droits acquis et pris au titre du RCE ;
- >> dans le cas d'un aménagement du temps de travail : le nombre d'heures effectuées au cours du mois, le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence, le bilan individuel à la fin de la période de référence.

Le travail de nuit

Est considéré comme « travailleur de nuit » celui qui accomplit, pendant la période de nuit (22 h - 7 h) soit :

- >> 3 heures minimum de travail effectif quotidien au moins 2 fois par semaine ;
- >> 280 h sur 12 mois consécutifs ;
- >> 70 heures de travail de nuit sur un trimestre civil.

Les heures de nuit ouvrent droit à un repos compensateur de 2 jours de congés supplémentaires par an pour les salariés qui travaillent de nuit à temps plein et un repos compensateur de 1% par heure de travail réalisée pendant la plage de nuit pour ceux qui travaillent partiellement de nuit.

Il est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans, sauf dérogation accordée par l'inspection du travail jusqu'à 23h30.

Restauration rapide - Le travail de nuit

Est considéré comme « travailleur de nuit » celui qui accomplit pendant la période de nuit 3 heures minimum de travail effectif quotidien au moins 2 fois par semaine ou au moins 360 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Les heures de nuit ouvrent droit à un repos compensateur de 2% par heure de travail.

Toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 h du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 h du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 30 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Prime de transport : les salariés quittant leur travail après 22 heures et ne disposant pas de transport en commun bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de taxi sur justificatifs dans la limite de 22€.

Le 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 soit sous forme de contreparties financières.

Cette contrepartie doit être précisée dans le contrat de travail.

Restauration rapide - Prime de blanchissage

Si un modèle particulier de vêtements de travail est imposé et que le nettoyage est à la charge du salarié, ce dernier reçoit en remboursement de ses frais, une indemnité de blanchissage égale à 3,82 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration, soit 0,15 € par heure effectivement travaillée (barème avenant CCN du 30 septembre 2022) dans la limite de 151,67 heures.

Le repos quotidien

Il est de 11 heures consécutives. Il peut être réduit à 10 heures pour les travailleurs saisonniers majeurs logés par l'employeur ou résident à moins d'une demie-heure aller/retour.

Le repos hebdomadaire

HCR : Il est de 2 jours, consécutifs ou non

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

La demi-journée non travaillée ne pourra être considérée comme du repos hebdomadaire que si l'autre 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 dépassement de la durée légale hebdomadaire de 35h.

>> dans le cas d'un 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 récupérés au plus tard avant la fin du contrat de travail ou à défaut être payés.

Lorsque que le repos est donné par roulement, il donne lieu à la tenue obligatoire d'un registre.

La prise des repos hebdomadaires par anticipation est interdite.

Restauration rapide - Repos hebdomadaire

>> 2 jours consécutifs pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 ;

>> pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, les 2 jours sont répartis de la manière suivante : soit 2 journées entières non consécutives, soit 1 journée entière et 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.

Chaque salarié employé à temps complet doit avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends par an, hors congés payés

Le temps de travail et les repos

Les jours fériés

Le salarié permanent d'un établissement HCR bénéficie sous condition d'un an d'ancienneté de 10 jours fériés dont 6 garantis en plus du 1^{er} mai.

En cas de contrat saisonnier, les jours fériés garantis sont également calculés au prorata de la durée du contrat. Le salarié saisonnier justifiant de neuf mois d'ancienneté bénéficie des mêmes droits, mais adaptés à la durée de leur contrat.

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

Au terme de l'année civile, l'employeur devra vérifier si le salarié permanent a bénéficié des jours fériés garantis. 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.

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

Les congés pour événements spéciaux

- 12 jours : décès d'un enfant, 14 jours si moins de 25 ans
- 4 jours : mariage ou PACS
- 3 jours : naissance, adoption, décès d'un parent, beaux-parents, frère, sœur, conjoint
- 3 jours : hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans
- 2 jours : enfant malade de moins de 10 ans
- 1 jour : décès d'un grand parent, préparation à la défense, mariage d'un enfant

Restauration rapide - Les congés pour événements spéciaux

- 12 jours : décès d'un enfant, 14 jours si moins de 25 ans
- 4 jours : mariage ou PACS
- 3 jours : naissance, adoption,
- 3 jours : décès d'un parent, beaux-parents, frère, sœur, conjoint
- 3 jours : hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans
- 3 jours : enfant malade, 5 jours si moins d'un an
- 1 jour : décès d'un grand parent, préparation à la défense, mariage d'un enfant

Restauration rapide - les jours fériés

Les salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins 8 mois bénéficient des jours fériés légaux. Ces jours sont au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.

Santé au travail

>> L'évaluation des risques professionnels

L'employeur 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 (DUERP).

Cette évaluation doit donner lieu à l'élaboration d'un plan d'actions pour chaque unité de travail de l'entreprise.

La démarche doit associer les représentants du personnel le cas échéant.

>> Le suivi médical

Tout employeur doit adhérer à un service de prévention et de santé au travail (SPST). Tout salarié peut demander une visite avec le médecin du travail. Hormis le cas des postes à risques particuliers au sens de l'article R.4624-23 du Code du travail, les travailleurs saisonniers bénéficient d'une action de formation et de prévention organisée par le SPST. En dehors de cette action, tout salarié peut demander une visite avec le médecin du travail.

>> La prévoyance

Tout salarié 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.

Un versement santé peut se substituer à la mutuelle obligatoire pour :

- >> les salariés en CDD de moins de 3 mois ;
- >> les salariés à temps partiel jusqu'à 15h par semaine.

Le salarié peut bénéficier après son contrat de travail du maintien temporaire de ces garanties sous certaines conditions (principe de portabilité des droits).

Emploi des jeunes travailleurs

Mineurs de 16 à 18 ans

- >> Débit de boisson : l'emploi ou l'affectation au service du bar de jeunes de moins de 18 ans est interdit dans les débits de boisson à consommer sur place. Par dérogation, les jeunes âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans peuvent y être affectés s'il s'agit d'élèves de lycées professionnels, d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation et sous réserve de l'obtention d'un agrément préfectoral préalable.
- >> Durée maximale journalière: 8h
- >> Repos quotidien: 12h
- >> Pause obligatoire de 30 minutes après 4h30 de travail effectif
- >> Pas de travail après 22h (sauf dérogation)
- >> Pas d'heures supplémentaires (sauf dérogation)
- >> 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs

Stagiaires

Une Convention de stage doit obligatoirement être établie entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement

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.

Tous les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou tous les stages dont les durées cumulées au sein d'une même entreprise sont supérieures à 2 mois au cours d'une année scolaire donnent lieu à gratification obligatoire dont le montant minimal horaire est fixé à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (au 1^{er} janvier 2025, montant de la gratification fixé à 4,35 €/ heure de présence).

Recours à des 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 ou une entreprise de travail temporaire étrangère.

Dans le cadre de son obligation de vigilance, l'entreprise d'accueil devra s'assurer, préalablement à l'arrivée des salariés, de la légalité des conditions de détachement en se faisant remettre une copie:

- >> de la déclaration de détachement effectuée sur le site du ministère du travail ;
- >> du document désignant le représentant en France de l'entreprise étrangère

Les frais de déplacement, d'hébergement et de nourriture ne peuvent être mis à la charge du salarié détaché. Les infractions relevées pourront faire l'objet d'un procès-verbal, de sanctions administratives (amendes, suspension de la prestation).

Interdiction du travail dissimulé

Il se caractérise notamment par :

- >> le défaut de déclaration préalable à l'embauche
- >> le défaut de délivrance du bulletin de paie
- >> la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué

Dans ce cas, les salariés ont droit, devant le Conseil des Prud'hommes, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à laquelle s'ajoutent les différentes indemnités légales ou conventionnelles dues lors de la rupture du contrat de travail et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

Vous avez des questions ?

N'hésitez pas à contacter les services de renseignements en droit du travail



0806 000 126
(coût d'un appel local)



Par messagerie

ddets-renseignements@cotes-darmor.gouv.fr
ddets-renseignements@finistere.gouv.fr
ddets-renseignements@ille-et-vilaine.gouv.fr
ddets-renseignement@morbihan.gouv.fr
ddets-renseignement-lorient@morbihan.gouv.fr



Rendez-vous

Plus d'informations
sur le site [DREETS Bretagne](https://drets.bretagne.fr)



DREETS Bretagne

Protéger
Accompagner
Développer