Campagne départementale de contrôle de l'inspection du travail

Secteurs des cafés et restaurants et de la restauration rapide

DDETS des Côtes d'Armor

Webinaire du 3 juin 2025

Plaquette d'information disponible sur le site de la Dreets Bretagne :

https://bretagne.dreets.gouv.fr

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

L'essentiel de la règlementation du travail

Hôtels, Cafés Restaurants (HCR)
Restauration rapide

Conventions collectives nationales (CCT) 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 salsonnier

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. A 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

Le périmètre de l'action

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

- ✓Restaurants de type traditionnel ;
- ✓Traiteurs organisateurs de réceptions ;
- ✓Débits de boissons;
- ✓Cafés tabacs ;
- ✓Hôtels avec restaurants ;
- ✓Hôtels de tourisme sans restaurant ;
- ✓Hôtels de préfecture ;
- ✓Discothèques.

IDCC1501 Restauration rapide

La règlementation applicable

Présentation de la réglementation applicable

- ✓ Les formalités avant et après embauche
- ✓ La durée du travail
- ✓ La rémunération
- ✓ Le travail des jeunes

Les formalités lors de l'embauche

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.

- ✓ Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.P.A.E. Cette obligation est satisfaite si le salarié est déjà en possession de son contrat de travail mentionnant les coordonnées de l'organisme auprès duquel la déclaration a été effectuée.

- ✓ A défaut : matérialisation de l'infraction de travail illégal par dissimulation de salarié : par défaut de déclaration préalable à l'embauche ou par non-délivrance du bulletin de paie.

Les formalités à l'embauche et en fin de contrat

✓ **La remise d'un contrat écrit à l'embauche selon sa typologie :**

Le contrat saisonnier : CDD dont la durée est comprise entre 1 mois minimum et 9 mois contrat à durée déterminée obligatoirement écrit, remis dans les deux jours ouvrables après l'embauche.

Le contrat d'extra : CDD dont la nature temporaire de l'emploi occupé doit être démontrée par des éléments concrets et précis.

Le contrat de travail à temps partiel : contrat dont la durée minimale du travail est fixée à 24 H/semaine ou 104H/ mois

Tous les mois : un document mensuel sur la durée du temps de travail de travail annexé au bulletin de salaire

✓ **Les documents à remettre au salarié à 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 solde de tout compte remis contre reçu, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois

La durée du travail

✓ **La notion de temps de travail effectif**

Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

✓ **Le décompte du temps de 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 (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

La durée du travail

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

Modèle de décompte de la durée du temps de travail (joint en annexe avenant CCN du 5 février 2007)										
Identification de l'établissement Mois de : Année Semaine du au					Identification du salarié Qualification : Aménagement du temps de travail :					
Jours	Heure de prise de fonction	Pause		Heure de fin de service	Heure de reprise de service	Pause		Heure du 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 durée du travail maximale

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

✓ Durée maximale hebdomadaire sur une période de douze semaines consécutives: **46 heures**
Durée maximale absolue : **48 heures**

✓ Durée maximale quotidienne (de jour ou de nuit): :
Personnel administratif : **10 heures**
Cuisinier : **11 heures**
Autre personnel : **11 heures 30**

IDCC 1501 Restauration rapide

✓ Durée maximale hebdomadaire sur une période de douze semaines consécutives: **44 heures**
✓ Durée maximale absolue : **48 heures**
✓ Durée maximale quotidienne : **10 heures (Durée quotidienne maximale du travail de nuit:** 8 heures)

Les repos quotidiens

IDCC 1979 : Restauration traditionnelle

- ✓ 11 heures consécutives
- ✓ 10 heures pour les travailleurs logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre entraînant un trajet aller et retour de moins de 1/2 heure

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'un repos compensateur de 20 minutes à chaque dérogation, cumulable et à prendre en temps dans le mois suivant ou en rémunération.

Lorsque, dans une même semaine, l'employeur a dérogé 3 fois à la durée du repos journalier, il ne peut user de la possibilité de suspendre en totalité le repos hebdomadaire.

IDCC 3501 : Restauration rapide

- ✓ 11 heures

Les repos hebdomadaires

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

✓ **Pour les travailleurs non saisonniers et saisonniers:**

-Il est de 2 jours, consécutifs ou non, avec un repos minimum d'un jour.

-Lorsque le 2ème jour est donné par demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.

✓ **Remarque pour les salariés saisonniers,** le repos peut être suspendu au plus 2 fois dans le même mois et 3 fois dans une saison

IDCC 1501 restauration rapide

✓ Etablissements ouverts 7 jours sur 7: 2 jours consécutifs

Possibilité de déroger à la règle des 2 jours consécutifs par accord des parties ou, en cas de travaux urgents, par décision de l'employeur.

✓ Dans les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, ces 2 jours peuvent être répartis comme suit :

soit 2 journées entières non consécutives,

soit 1 journée entière et 2 demi-journées non consécutives (1/2 journée devant être consécutive à la journée entière).

✓ **Remarque pour** les **salariés travaillant à temps complet**, attribution d'au moins 8 week-end de repos (vendredi/samedi, samedi/dimanche ou dimanche/lundi), hors congés payés.

Temps partiel

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

✓ **Durée minimale :**

-temps partiel hebdomadaire : 24 h ;

-temps partiel mensuel : 103 h 55.

✓ **Modification de la répartition de la durée du travail :**

Délai de prévenance de 7 jours pouvant être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles. Contreparties en cas de réduction du délai fixées par accord d'entreprise (à défaut, repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de 7 jours).

✓ **Heures complémentaires :**

Le nombre d'heures complémentaires peut être porté au tiers de la durée de travail prévue au contrat.

✓ **Coupures :**

La journée de travail ne peut comporter qu'une interruption d'activité d'une durée maximale de 5 heures. (temps de pause et temps de repas non compris)

Si la coupure est supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié doit bénéficier de contreparties (par accord d'entreprise).

Temps partiel

IDCC 1501 Restauration rapide

✓ **Durée minimale :**

-temps partiel hebdomadaire : 24 h ;

-temps partiel mensuel : 103 h 55.

✓ **Modification de la répartition de la durée du travail :**

Délai de prévenance de 10 jours pouvant être réduit à 3 jours avec l'accord du salarié.

✓ **Heures complémentaires :**

nombre maximal d'heures complémentaires : 33 % de la durée contractuelle

✓ **Durée quotidienne et coupure**

-pour les contrats < 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles, les horaires de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure (sauf demande expresse du salarié).

-interdiction des coupures pour les contrats < 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles.

-Durée des séquences de travail : 2 h consécutives au minimum pour chacune des 2 séquences de travail. En cas d'horaire ≤ 4 h au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives

-Prime de coupure versée pour chaque interruption > 2 h : 80 % du MG, avec un minimum de 3,50 €.

Rémunération – temps plein

Paiement des heures supplémentaires

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

- ✓ Les quatre premières heures supplémentaires (entre la 36ieme et la 39ieme heure) sont majorées de 10 %,
- ✓ Les quatre suivantes (la 40e et la 43e heure) de 20 %
- ✓ Au-delà des huit premières heures (soit 50 % à partir de la 44e heure) de 50 %.

- ✓ Dans les cas où le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent, celui-ci sera égal à 1 h 06 pour chacune des quatre premières heures supplémentaires, puis 1 h 12 pour les quatre suivantes et au-delà, il sera de 1 h 30.

IDCC 1501 Restauration rapide

- ✓ 25% de majoration de la 36e à la 43e heure incluse
- ✓ 50 % de majoration à partir de la 44e heure.
- ✓ Il est possible de remplacer la majoration de salaire par un repos compensateur de manière totale ou partielle: 1H15 pour les heures majorées à 25% et 1H30 pour les heures majorées à 50%

Rémunération – temps partiel

Paiement des heures complémentaires pour les salariés employés à temps partiel

IDCC 1979 Restauration traditionnelle

- ✓ Majoration de 5 % dans la limite du dixième de la durée du contrat
- ✓ Majoration de 25% dans la limite du tiers

IDCC 1501 Restauration rapide

- ✓ Majoration de 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du plafond de 1/10 de la durée contractuelle
- ✓ Majoration de 25 % pour celles effectuées au-delà du plafond de 1/10 de la durée contractuelle dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle

Pour les 2 conventions collectives: ces heures sont obligatoirement payées, elles ne peuvent pas être compensées en temps

Travail des jeunes de 16 à 18 ans (hors apprentissage)

- ✓ **La durée quotidienne** de travail effectif : 8 h
- ✓ **La durée hebdomadaire** : 35 heures
- ✓ **Les dérogations aux durées quotidiennes et hebdomadaires** : dans la limite de **5 heures par semaine** par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.
- ✓ **Le repos quotidien** de travail effectif : 12 h
- ✓ **Le repos hebdomadaire** : 2 jours consécutifs
- ✓ **Travail les jours fériés**: dérogation possible dans le secteur de la restauration
- ✓ **Le travail de nuit** (entre 22 h et 6 h) est interdit, sauf dérogation de l'inspection du travail limitée à la période 22 h / 23 h 30

Travail des apprentis de 16 à 18 ans

- ✓ **La durée quotidienne** de travail effectif : 8 h

- ✓ **La durée hebdomadaire** : 35 heures

- ✓ **Les dérogations aux durées quotidiennes et hebdomadaires** : dans la limite de **5 heures par semaine** par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

- ✓ **Le repos quotidien** de travail effectif : 12 h

- ✓ **Le repos hebdomadaire** : 2 jours consécutifs

Formation théorique en CFA = temps de travail effectif, à prendre en compte pour le respect des 2 jours consécutifs

- ✓ **Le travail le dimanche**

Apprentis de moins de 18 ans: travail possible dans le secteur de la restauration

- ✓ **Le travail de nuit** (entre 22 h et 6 h) est interdit, sauf dérogation de l'inspection du travail limitée à la période 22 h / 23 h 30

Travail des jeunes de moins de 16 ans

- ✓ L'emploi des jeunes de moins de 16 ans est autorisé uniquement pendant les vacances scolaires d'une durée au moins égale à 14 jours et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu qui ne peut être inférieur à la moitié des vacances en question – et sous réserve de l'autorisation des parents et de l'inspection du travail

- ✓ **Durée maximale quotidienne** : 7 heures

- ✓ **Durée maximale hebdomadaire** : 35 heures

- ✓ **Dérogations aux durées quotidiennes et hebdomadaires** : dans la limite de **5 heures par semaine** par l'inspecteur du travail (L. 3162-1 du code du travail) après avis conforme du médecin du travail

- ✓ **Repos quotidien** : 14 heures consécutives minimum

- ✓ **Repos hebdomadaire** : 2 jours consécutifs

Pas de dérogation possible pour les jeunes non libérés de l'obligation scolaire.

- ✓ **Travail de nuit**: interdit entre 20h et 6h

Travail des jeunes –Débit de boissons

Interdiction d'emploi des mineurs dans les débits de boissons

✓ **L'interdiction** vise l'ensemble des jeunes travailleurs soit:
- les apprentis et les autres salariés mineurs ;
- les stagiaires élèves de l'enseignement général (périodes d'observation en milieu professionnel) ;
-les stagiaires élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel.

✓ **Dérogation** pour les jeunes âgés de plus de seize et de moins de dix-huit ans, uniquement, dans le cadre :
- d'une formation en alternance (contrat d'apprentissage),
- d'un stage obligatoire en entreprise inscrit dans une formation, le conduisant à préparer un diplôme, ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Autres thématiques

Documents devant être tenus à disposition de l'IT

- ✓ Le Registre unique du personnel
- ✓ Le Document unique d'évaluation des risques
- ✓ Les différentes vérifications périodiques (ex : installations électriques….)

Pour aller plus loin : https://www.inrs.fr/metiers/commerce-service/restaurants.html

Pour accéder à votre convention collective:
IDCC 1979 Legifrance IDCC1979

IDCC 1501Legifrance IDCC1501