Campagne départementale de l'inspection du travail dans les Côtes d'Armor– Cafés et restauration

Webinaire du 03 juin 2025 à destination des chefs d'entreprises, des salariés et futurs salariés permanents ou saisonniers

Question	Réponse
Bonjour, pouvons-nous faire travailler moins de 24H un CDI ou CDD avec accord du collaborateur ? Pour un étudiant par exemple ?	Il peut être dérogé à la durée minimale conventionnelle du temps partiel de 24 heures par semaine (ou durée équivalente sur le mois ou l'année) à la demande écrite et motivée du salarié pour 2 raisons alternatives : soit pour faire face à des contraintes personnelles soit pour permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois. C'est donc au salarié de présenter une demande de dérogation à la durée minimale et de justifier celle-ci. Si l'employeur accède à sa demande, c'est à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
Un salarié à temps partiel peut-il refuser d'effectuer des heures complémentaires ?	Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires : . S'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ; . Ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail. Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.
Quelles sont les conséquences de l'absence de transmission du CDD au salarié ?	Le CDD doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. La méconnaissance de cette obligation ne peut, à elle seule, entraîner la requalification en CDI. Mais, elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité à la charge de l'employeur (indemnité égale à un mois de salaire maximum).
Le CDD saisonnier peut-il prévoir une clause de reconduction ?	Le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre.

	<p>La convention collective « Hôtels, cafés, restaurants » précise que si le contrat comporte une telle clause, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non confirmation, la clause de reconduction devient caduque.</p>
<p>Combien de temps faut-il conserver les relevés d'heures ?</p>	<p>Les documents de décompte de la durée du travail doivent être conservés pendant un an et tenus à la disposition des agents de contrôle de l'Inspection du travail.</p> <p>Toutefois, il est conseillé de les conserver pendant 3 ans en cas de procédure prud'homale.</p>
<p>Les salariés saisonniers doivent-ils bénéficier d'une visite médicale ?</p>	<p>Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont concernés par les dispositions relatives à la médecine du travail.</p> <p>Les saisonniers au même titre que tous les autres salariés, doivent être vus à l'embauche par un service de prévention et de santé au travail interentreprises. Le code du travail prévoit qu'ils assistent à une action collective de formation et de prévention aux risques professionnels. Cette nouvelle procédure se substitue à la visite d'embauche.</p>
<p>Qu'en est-il pour les apprentis ?</p>	<p>En fonction de son poste de travail, des risques professionnels auxquels il est exposé, de son âge, l'apprenti bénéficie soit d'une visite d'information et de prévention (VIP), soit d'un examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR).</p> <p>Si l'apprenti n'est pas exposé à des risques particuliers au cours de son contrat, il bénéficie d'une VIP qui doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois suivant l'embauche, ou avant l'embauche lorsque l'apprenti est mineur ou lorsqu'il est affecté à un travail de nuit.</p> <p>Lorsque l'apprenti est affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers, il doit bénéficier d'un examen médical d'aptitude, réalisé par le médecin du travail, préalablement à l'affectation sur le poste. L'examen donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.</p>
<p>Un mineur de plus de 16 ans employé dans les HCR peut-il travailler le dimanche ?</p>	<p>Les apprentis mineurs de plus de 16 ans, tout comme les salariés non apprentis mineurs de plus de 16 ans, peuvent travailler le dimanche dans le secteur des HCR. Le repos hebdomadaire devra cependant être</p>

	respecté (durée minimum de repos constituée de 2 jours consécutifs ou 36 heures).
--	---

Synthèse durée du travail

HCR	Durée max quotidienne personnel administratif	10H
	Durée max quotidienne cuisinier	11H
	Durée max quotidienne autre personnel	11H30
	Durée max hebdomadaire sur une semaine isolée	48H
	Repos quotidien	11H
	Repos hebdomadaire	2J aménagement sous condition*
Restauration rapide	Durée max quotidienne	10H
	Durée max hebdomadaire sur une semaine isolée	48H
	Repos quotidien	11H
	Repos hebdomadaire	2J aménagement sous condition*
	Travail de nuit	8H
Travail des jeunes de moins de 18 ans	Durée max quotidienne	8H*
	Durée max hebdomadaire	35H*
	Repos quotidien	12H
	Repos hebdomadaire	2j consécutifs
	Travail de nuit	interdit entre 22H et 6H- dérogation sous condition*
Travail des apprentis de moins de 18 ans	Durée max quotidienne	8H*
	Durée max hebdomadaire	35H*
	Repos quotidien	12H
	Repos hebdomadaire	2j consécutifs
	Travail de nuit	interdit entre 22H et 6H- dérogation sous condition*

*Voir webinaire