



Unité Départementale d'Ille-et-Vilaine
3 bis avenue de Belle Fontaine - CS 71714
35517 CESSON SEVIGNE CEDEX

L'Inspection du Travail vous informe

Le travail saisonnier dans les HCR

« Hôtels – Café – Restaurants » / saison 2018

L'embauche

Déclaration préalable à l'embauche (D.P.A.E)

L'embauche de tout salarié – y compris un extra – ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l'U.R.S.S.A.F.

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

Le contrat de travail

Le contrat saisonnier

Durée	Comprise entre 1 mois minimum et 9 mois.
Contrat	Obligatoirement écrit, précisant l'objet du contrat (saison), la date de fin du contrat ou la durée minimale.
Remise	Par l'employeur, dans les 2 jours après l'embauche.
Période d'essai	1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si le contrat est inférieur ou égal à 6 mois, ou un mois au-delà. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.
Rupture	Par accord des parties, ou suite à faute grave (salarié ou employeur), ou en cas de force majeure ou lorsque le salarié justifie d'une embauche à durée indéterminée ou en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail sans possibilité de reclassement.
Reconduction	Possibilité d'y inclure une clause de reconduction pour la saison suivante. L'une ou l'autre des parties (ou les deux) 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 est réputée caduque.
Requalification	Les contrats conclus pendant 3 années consécutives pourront être considérés comme établissant une relation de travail à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

Le contrat à temps partiel

Durée minimale : 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel).

À la fin du contrat de travail, le salarié reçoit :

- le solde de tout compte et des salaires,
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e du total des salaires bruts),
- le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi.

Conseil de prud'hommes territorialement compétent

Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour un litige individuel lié au contrat de travail est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail ou du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Le travail illégal

Le travail illégal revêt différentes formes, dont en particulier celle du **travail dissimulé**. **L'employeur commet l'infraction de travail dissimulé lorsqu'intentionnellement** il dissimule l'activité de son entreprise ou celle de son personnel (en totalité ou partiellement) :

- *dissimulation de salarié* : par défaut de déclaration préalable à l'embauche ou par non délivrance du bulletin de paie,
- *dissimulation d'heures travaillées* : par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué,

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

- *dissimulation d'activité* : soit par défaut d'immatriculation à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre des métiers, soit par omission des déclarations à faire auprès de l'URSSAF ou de l'administration fiscale.

Le travail dissimulé est un délit passible de lourdes sanctions civiles, administratives et pénales !

Droits des salariés : les salariés dissimulés peuvent demander devant le conseil des prud'hommes une indemnité forfaitaire correspondant à 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.

Sanctions administratives :

- fermeture provisoire de l'établissement jusqu'à trois mois sur décision Préfectorale, même durant la saison,

Sanctions pénales :

- Le travail dissimulé est punissable – pour les personnes physiques – de trois ans d'emprisonnement, d'une amende de 45 000 €, de la suppression des aides publiques, de l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle et de la confiscation des matériels.
- En outre, **en cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, ou en cas d'emploi de plusieurs personnes dissimulées**, les peines encourues sont de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.
- Pour les personnes morales reconnues pénalement responsables de cette infraction les amendes précitées sont multipliées par cinq.

Sanction URSSAF : redressement forfaitaire en l'absence d'élément permettant de connaître la durée réelle d'emploi et le montant exact de la rémunération versée au travailleur non déclaré. Cette rémunération est évaluée pour le calcul des cotisations à 25% du Plafond annuel de la Sécurité Sociale soit 9933€ (article L. 242-1-2 du code de la Sécurité Sociale).

La durée du travail

Les horaires de travail : affichage, décompte, registre

- En cas d'horaires collectifs (même horaire de début et de fin de chaque période de travail au sein d'un service ou d'une équipe), ceux-ci sont datés et signés par l'employeur, affichés sur le lieu de travail et communiqués à l'inspection du travail. La composition nominative de chaque service ou équipe est également précisée.
- En cas d'horaires non collectifs, **un enregistrement quotidien**, selon tous moyens, précise pour chaque salarié les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le relevé du nombre d'heures de travail effectuées. Un récapitulatif hebdomadaire est émargé par le salarié et l'employeur, et tenu à disposition de l'inspection du travail. Le planning (qui est un document prévisionnel) ne satisfait pas à cette obligation d'enregistrement. Un modèle de feuille de décompte journalier est joint à l'avenant n°2 du 5/02/2007 de la convention collective (Annexe 3).

Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle de référence est de **39 heures** par semaine civile.

Heures supplémentaires

DÉFINITION : Toute heure de travail effectuée, à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite, **au-delà de 35 heures**, constitue une heure supplémentaire.

Rappel : les heures supplémentaires sont, en principe, **interdites** pour les jeunes de **moins de 18 ans**.

Durées maximales du travail

<i>Durées du travail</i> Salariés (par catégorie)	<i>Durée maximale</i> <i>quotidienne</i>	<i>Durée maximale</i> <i>hebdomadaire absolue</i>
Cuisiniers	11 h	48 heures
Veilleurs de nuit et personnel de réception	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	
Autres salariés	11 h 30	

Les repos

Repos quotidien

Il est en de 11 heures consécutives.

Il peut être réduit à 10 heures dans certaines conditions.

Pauses

Une pause de 20 min est accordée pour toute période de 6 h de travail consécutives.

Le repos hebdomadaire

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective. Il est de **2 jours, consécutifs ou non**, avec un repos **minimum d'un jour**. Lorsque le 2^e jour 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, selon des modalités prévues par la convention collective des HCR (repos, compensations financières...).

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le travail de nuit des moins de 18 ans (entre 22 h et 6 h) est interdit, sauf dérogation de l'inspection du travail limitée à la période 22 h / 23 h 30 (pour les moins de 16 ans, interdiction absolue entre 20 h et 6 h).

La durée quotidienne de travail effectif des moins de 18 ans ne peut excéder 8 h (7 h pour les moins de 16 ans).

La durée hebdomadaire est limitée à 35 heures ; **les heures supplémentaires sont**, en principe, **interdites**.

Une **pause de 30 min est obligatoire** après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30.

Le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de 12 h consécutives (14 h pour les moins de 16 ans).

Le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs.

Le **travail des jours fériés est interdit** (**seuls les apprentis** peuvent travailler les jours fériés ; en contrepartie le salaire journalier de base est doublé).

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*.

La rémunération

Principes

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les différents salariés lorsque ceux-ci sont placés dans une situation identique de travail (travail à effectuer, ancienneté, qualification...).

La rémunération est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel déterminé en fonction de la qualification, dès lors qu'il est supérieur au SMIC (*cf. la convention collective*).

Païement des heures supplémentaires

Les quatre premières heures supplémentaires (au-delà de 35 heures) sont majorées de 10 %, les quatre suivantes de 20 % et au-delà des huit premières heures, 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.

Païement des heures complémentaires pour les salariés employés à temps partiel

Les heures complémentaires sont majorées de 10 % dans la limite du dixième de la durée du contrat et au-delà de 25 % dans la limite du tiers. Ces heures sont obligatoirement payées, elles ne peuvent pas être compensées en temps.

Les avantages en nature – Nourriture et logement

Les employeurs ont l'obligation de nourrir l'ensemble de leur personnel, ou, à défaut, de leur verser une indemnité compensatrice pour repas non pris. Le bénéfice de cette obligation de nourriture est subordonné au respect d'une double condition :

- l'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas,
- le salarié doit être présent au moment des repas.

Le logement fourni par l'employeur constitue un avantage en nature qui doit apparaître en tant que tel sur le bulletin de salaire.

Le bulletin de salaire et son annexe

La qualification doit être mentionnée sur le bulletin de paie (niveau, échelon).



08 06 00 01 26

le numéro unique pour joindre votre service de renseignements en droit du travail (service gratuit + prix de l'appel)

Consultez aussi les fiches pratiques en droit du travail sur travail-emploi.gouv.fr

