

## LE LOGEMENT

Au terme de l'année civile, si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il peut, en accord avec l'employeur et dans les 6 mois suivants, soit les prendre isolément ou en continu (pour constituer 1 semaine de congés), soit être indemnisé. A l'issue de ces 6 mois, les jours restant dus sont rémunérés.

Modalités d'application des autres jours fériés :

- . soit le jour férié est chômé et payé ;
  - . soit il est travaillé et ouvre droit à 1 jour de compensation ;
  - . soit il coïncide avec un jour de repos et ne donne lieu ni à compensation, ni à indemnisation.
- Établissements saisonniers et salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents ou ouverts plus de 9 mois par an : sous réserve de justifier de 9 mois d'ancienneté, les salariés bénéficient des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités prévues pour les établissements permanents (v. ci-avant) au prorata de la durée de leur contrat. Au terme du contrat saisonnier, l'employeur doit rémunérer aux salariés les jours fériés garantis leur restant dus.

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m<sup>2</sup> et 15 m<sup>3</sup> par personne et doivent disposer de fenêtres donnant directement sur le dehors, de lavabos, douches et wc à proximité. L'hébergement collectif doit être déclaré auprès des services de la Préfecture.

## LE SALAIRE

### SMIC

9,88 € brut de l'heure depuis le 01/01/2018 (valeur à actualiser si nécessaire). Pour un salarié à 39 heures et nourri, 2 repas pendant 22 jours, salaire mensuel brut : 1 843,92 €.

### MINIMUM GARANTI

3,57€ depuis le 01/01/2018 . Le minimum garanti permet d'évaluer les repas, ces derniers étant dus par l'employeur lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle et que le salarié est présent (y compris pour le personnel à temps partiel). L'avenant N° 25 du 9 juin 2017 applicable au 01/01/2017 fixe les salaires horaires minima selon la classification.

Pour contacter les services de renseignements droit du travail, un numéro unique :

03 7400 4000

## MEDECINE DU TRAVAIL

Tout employeur doit adhérer au service médecine du travail. A l'embauche, le salarié doit passer une visite d'information et de prévention. Une surveillance médicale particulière est prévue au moins tous les 6 mois pour les travailleurs de nuit.

# Droit du travail

## Hôtel

## Café

## Restaurants

## LE CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER (à durée déterminée)

### LA CONCLUSION DU CONTRAT

C'est un contrat écrit comportant des mentions obligatoires notamment : date d'échéance, poste de travail, période d'essai, convention collective, rémunération, caisse de retraite complémentaire.

La période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

Les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Le contrat doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

### L'EXECUTION DU CONTRAT

Lors du paiement du salaire et au moins une fois par mois, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie qui doit notamment mentionner : les heures supplémentaires, les avantages en nature éventuels et les droits en matière de repos compensateur.

Le calcul de l'ancienneté du salarié doit intégrer les durées des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise.

La rémunération des salariés en contrat saisonnier ne doit pas être inférieure, à qualification et emploi équivalents, à celle des salariés en CDI.

### LA FIN DU CONTRAT

Sauf accord des parties et en dehors de la période d'essai, le contrat saisonnier ne peut être rompu avant le terme prévu qu'en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou à l'initiative du salarié qui justifie une embauche en CDI.

A la rupture, le salarié perçoit

- Son dernier bulletin de paie et le solde des salaires
- L'indemnité compensatrice de congés payés (elle ne peut être inférieure au 10ème de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours du contrat).
- L'attestation Pôle Emploi
- Le certificat de travail.

### LE TRAVAIL DISSIMULE EST INTERDIT

Il se caractérise par :

- Défaut de déclaration préalable à l'embauche.
- Défaut de délivrance du bulletin de paie.
- La mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.

Les salariés dissimulés ont droit à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur, en cas de rupture de la relation de travail.

### LA DUREE DU TRAVAIL

Dans le secteur des HCR, la durée du travail est fixée à 39 heures, sauf si une durée inférieure a été retenue par l'entreprise.

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, mais donne lieu à des contreparties (en repos ou en argent).

Possibilité d'aménagement du temps de travail (avenant n°19 du 29 septembre 2014 ou en application de la loi travail)

### LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'accord de branche du 05/02/2007 a supprimé le régime des équivalences dans les HCR. Les heures supplémentaires sont donc décomptées dès la 36ème heure.

Rémunération

- 10% de la 36ème à la 39ème heure
- 20% de la 40ème à la 43ème heure
- 50% à partir de la 44ème heure

Contingents (hors modulation et à l'exclusion des heures supplémentaires compensées en repos)

- Etablissements permanents : 360 heures /an/ salarié
- Etablissements saisonniers : 90 heures/trimestre civil/salarié

Durées maximales journalières

- Personnel administratif hors site d'exploitation : 10H 00
- Cuisinier : 11H 00
- Personnel de réception : 12H 00
- Veilleur de nuit : 12H 00
- Autre personnel : 11H 30

Durées maximales hebdomadaires

- 48 H sur une semaine
  - 46 H sur 12 semaines consécutives (44 H pour les travailleurs de nuit)
- Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, la durée de travail hebdomadaire est limitée à 35 heures.

### LE TRAVAIL DE NUIT

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

Le travailleur de nuit est celui qui travaille pendant cette période de nuit :

- au moins 2 fois par semaine, 3 heures par nuit ou
  - au moins 280 heures par année civile (70 heures par trimestre pour les établissements ou les salariés saisonniers).
- Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur de 1% par heure travaillée entre 22 heures et 7 heures. Pour les salariés à temps plein et présents toute l'année entre 22 heures et 7 heures, ce repos est forfaitisé à 2 jours/an (dates fixées par l'employeur).

### LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

La durée contractuelle ne peut être inférieure à 24 heures (sauf dans les cas prévus expressément à l'article L3123-7 du code du travail). Les heures complémentaires peuvent atteindre le tiers de la durée prévue au contrat. Elles sont majorées à :

- 10 % dans la limite du 10ème de la durée prévue au contrat (loi de sécurisation du 14 juin 2013) ;
- 25 % pour celles effectuées au-delà du 10ème.

La journée de travail ne peut comporter qu'une interruption (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut excéder 5 heures.

En cas d'interruption d'activité entre 2 et 5 heures, le salarié a droit à des contreparties spécifiques.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, la durée minimale pendant les jours travaillés est de 3 heures et le programme indicatif des horaires est communiqué au moins un mois avant.

### L'INFORMATION DES SALARIES

Les horaires de travail collectifs doivent être affichés sur les lieux de travail et communiqués à l'Inspection du Travail.

*En cas d'horaires non collectifs, un relevé individuel doit être établi quotidiennement et un récapitulatif hebdomadaire doit être signé par le salarié. Un récapitulatif mensuel et individuel doit être annexé au bulletin de paie.*

## LES PÉRIODES DE REPOS

### LE REPOS QUOTIDIEN

Le temps de repos entre 2 jours de travail est de 11 heures consécutives minimum (12 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans et 14 heures pour les jeunes de 14 à 16 ans). Il peut être réduit à 10 heures pour les travailleurs saisonniers (sous conditions voir convention collective).

### LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est pris selon les modalités de la convention collective. Il est de 2 jours consécutifs ou non (2 jours consécutifs obligatoires pour les moins de 18 ans).

Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures entre 2 périodes de travail. Si le repos est pris par ½ journée, la ½ journée de travail ne peut excéder 5 heures consécutives, avec une amplitude maximum de 6 heures.

### LES CONGES PAYES

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Les congés non pris doivent être payés à la fin du contrat de travail (cf. la partie « la fin du contrat »).

### LES JOURS FERIES

les salariés ayant 1 an d'ancienneté bénéficient de 10 jours fériés par an (en plus du 1er mai) dont 6 jours fériés garantis.

. Modalités d'application des jours fériés garantis : chômés et payés, ou compensés en temps, ou indemnisés, même si le salarié est en repos (prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur moins de 5 jours/semaine).