



D I R E C C T E – Unité départementale DORDOGNE



**TRAVAIL SAISONNIER
EN DORDOGNE**

**HOTELS, CAFES, RESTAURANTS (HCR)
HOTELLERIE DE PLEIN AIR (HPA)**



EMBAUCHE

Déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

L'embauche de tout salarié, y compris un extra, ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l'URSSAF. Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.U.E.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant la fin de la période d'essai (sauf dispenses prévues à l'art. R.4624-12 CT). Pour les salariés affectés à la confection de denrées alimentaires, cet examen doit obligatoirement intervenir avant la prise de poste.

2

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat saisonnier

Durée : comprise entre 1 et 9 mois maximum, renouvellement inclus (8mois dans l'HPA, art.6-1 de la CCN)

Contrat : obligatoire écrit, précisant l'objet du contrat (saison).

Remise : par l'employeur, dans les deux jours suivant l'embauche, signé par l'employeur.

Rupture : les seuls cas autorisant une rupture de contrat sont : accord entre les parties, faute grave, force majeure, inaptitude médicale ou lorsque le salarié justifie d'une embauche à durée indéterminée.

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 deux mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause est réputée caduque (pour l'HPA, pas de clause de reconduction mais dispositions spécifiques prévues à l'art.3-2-2 de la CCN).

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

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

⊗ l'attestation POLE EMPLOI, fournie et remplie par l'employeur.

LE TRAVAIL ILLÉGAL EST UN DÉLIT

Le travail illégal revêt différentes formes :

- ✧ dissimulation de salarié : par défaut de déclaration unique d'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 ; par paiement au moyen de prime,
- ✧ dissimulation d'activité : par défaut de déclaration à la chambre de commerce et d'industrie (pour les sociétés) ou à la chambre de métiers et de l'artisanat (entreprises en nom personnel).

3

Droit des salariés

Les salariés concernés par une dissimulation d'activité ou par l'absence de D.U.E. peuvent demander devant le conseil de prud'hommes, une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur en cas de rupture du contrat de travail.

Contrôle

Il est effectué par l'inspection du travail, les agents de l'URSSAF, les services fiscaux, la police ou la gendarmerie.

Sanctions

Le travail dissimulé est punissable de trois ans d'emprisonnement, d'une amende de 45.000 €, ainsi que par une interdiction d'exercer l'activité professionnelle et la confiscation du matériel professionnel.



JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

Le travail des jeunes de moins de 16 ans est interdit, sauf pendant la moitié des vacances scolaires et sous réserve de l'autorisation des parents et de l'inspection du travail :

- ✧ le travail de nuit est interdit entre 20 h et 6 h pour les jeunes de moins de 16 ans
- ✧ le travail de nuit est interdit entre 22 h et 6 h pour les jeunes de 16 à 18 ans ; pour ces derniers, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour les périodes comprises entre 22 h et 23 H 30 (cette dérogation est limitée à une année),
- ✧ le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de 12 h consécutives (14 heures pour les moins de 16 ans),
- ✧ le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs,
- ✧ une pause de 30 minutes est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 heures 30

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour ni plus de 4 heures et demie consécutives. Ils ne peuvent effectuer plus de 35 heures par semaine. Des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures hebdomadaires par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.



LA PRÉVENTION DES RISQUES-SANTÉ-SÉCURITÉ

L'employeur est tenu de veiller à la santé de ses salariés et d'assurer leur sécurité. Outre la conformité des installations et des équipements de travail, il doit assurer une formation pratique à la sécurité aux nouveaux embauchés. Cette formation doit être renforcée pour les saisonniers. En cas d'accident du travail, même sans arrêt de travail, une déclaration doit être adressée à la CPAM dans les 48 heures.

LE LOGEMENT

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne.

Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur et de lavabos et WC à proximité.

AFFICHAGE ET CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

L'horaire collectif de travail doit être affiché et transmis à l'inspection du travail.

Horaire non collectif

Relevés individuels obligatoires en cas d'horaires individualisés.

Chaque jour, enregistrement des heures de début et de fin du travail ou du nombre d'heures travaillées.

Chaque semaine, récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, émargé par le salarié et l'employeur.

Chaque mois, édition d'un récapitulatif mensuel et individuel, annexé au bulletin de paie et mentionnant :

- le cumul d'heures supplémentaires depuis le début de l'année.
- Le nombre d'heures acquises au titre du repos compensateur et du repos compensateur de remplacement.
- Le nombre d'heures de repos compensateur prises.

Notes sur les horaires de mon établissement:

DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail hebdomadaire conventionnelle dans les **HCR** est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises avec possibilité de retenir une durée inférieure.



Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail tels que prévu à l'article 10 de la convention collective (modulation, cycle, etc...). Cette durée se calcule dans le cadre de la semaine (du lundi zéro heure au dimanche à minuit).

Durées maximales journalières

A l'exception des travailleurs de nuit, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises.

- ✎ personnel administratif hors site d'exploitation 10 heures
- ✎ cuisinier 11 heures
- ✎ autre personnel 11 heures 30 minutes
- ✎ personnel de réception..... 12 heures

Durée maximale hebdomadaire (avenant n° 2 du 05 février 2007 étendu)

- ✎ durée maximale absolue par semaine: 48 heures
- ✎ moyenne 12 semaines consécutives: 46 heures

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles R.3121-21 et suivants du code du travail.

Habillage et déshabillage

Contreparties à déterminer par l'entreprise sous forme de repos ou de contrepartie financière et à préciser dans le contrat de travail.

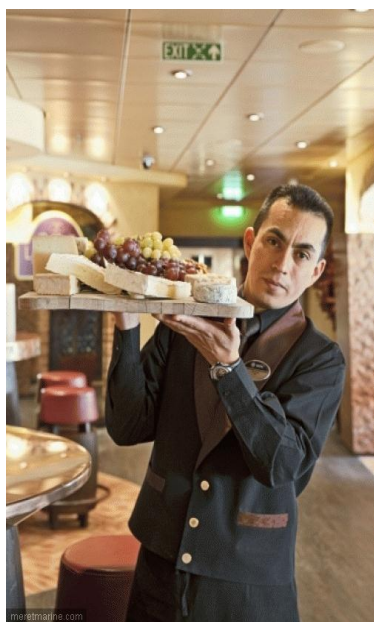
A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, un jour de repos par an (ou rémunération équivalente) pour les salariés ayant un an d'ancienneté (*prorata temporis* pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté).

Repos journalier

Le repos journalier est fixée à 11 heures consécutives au minimum pour toutes les catégories de salariés (12 heures entre 16 et 18 ans, 14 heures pour les moins de 16 ans) pouvant être abaissé à 10 heures pour les catégories suivantes de travailleurs sous réserve qu'ils soient logés par l'employeur ou qu'ils résident dans un périmètre entraînant un trajet aller et retour de moins de ½ heure ; saisonniers de plus de 18 ans des établissements permanents ou saisonniers.

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



Dans l'hôtellerie de plein air, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures pour toutes les entreprises du secteur:

Durée du travail	Travail de journée	Travail de nuit	Modulation	Cadres non dirigeants au forfait annuel en h (1825 h sur 12 mois)
Absolue	48 h	48 h	48 h	52 h
Sur 12 semaines consécutives	46 h	40 h 44 h en haute saison	46 h	48 h

Durée du travail maximale journalière :

- Travail de journée : 10 heures (12 h après autorisation de l'inspection du travail)
- Travail de nuit : 8 heures (10 heures en haute saison avec temps de repos équivalent au dépassement et sans perte de salaire)
12 heures (gardiens, surveillants),
- Modulation : 10 heures (12 heures après autorisation de l'inspection du travail).

Repos quotidien : 11 heures minimum entre deux journées de travail. Il est possible de réduire le repos à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité. En contrepartie, le salarié bénéficie de 2 heures supplémentaires de repos le lendemain ou, au plus tard, dans la semaine qui suit.

JOURS FÉRIÉS

1^{er} mai (HCR et HPA)

Le 1^{er} mai ne comporte pas d'incidence sur la rémunération s'il tombe un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour de repos habituel du salarié. Lorsqu'il tombe un jour de travail habituel, il est rémunéré normalement s'il est chômeur (salaire mensuel inchangé), il est payé double, s'il est travaillé (salaire mensuel + majoration pour travail du 1^{er} mai égale au montant du salaire, non compris les avantages en nature pour les salariés payés au fixe ; montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service).

Jours fériés autres que le premier mai (HCR uniquement)

Tout salarié ayant un an d'ancienneté, bénéficie, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours par an dont 6 garantis, chômeurs et payés ou compensés en temps ou indemnisés (art.26 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants).

Le travail des apprentis mineurs les jours fériés (HCR)

Le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés. En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé.

REPOS HEBDOMADAIRE POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 18 ANS

HCR - art 21-3 de la convention collective nationale

La journée de repos hebdomadaire est de **24 heures** à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien de **11 heures** minimum. De ce fait, tout jour de repos isolé a une durée de **35 heures** minimum.

Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire de **2 jours** consécutifs ou non prévus par la convention collective.

Etablissements permanents: 1,5 jour consécutif ou non, la demi-journée pouvant être reportée et cumulée dans la limite de 6 jours et la demi-journée supplémentaire pouvant être reportée dans la limite de 2 jours par mois.

Salariés des HCR sous contrat saisonnier dans un établissement permanent ou dans un établissement saisonnier: un jour minimum par semaine pouvant être suspendu deux fois par mois dans la limite de 3 jours par saison et 2 demi-journées supplémentaires pouvant être différées à concurrence de 2 jours par mois. La demi-journée de travail ne peut, dans ce cas, excéder 5 heures consécutives.

HPA - art 6-3 de la convention collective nationale

Repos hebdomadaire de 1,5 jour consécutif ou non (la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures). La demi-journée de repos peut être suspendue. La journée de repos peut également l'être 3 fois au plus en juillet-août.

Les demi-journées et jours de repos non pris et travaillés en saison donnent lieu à compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

Le nombre de jours de repos de 24 heures doit être toujours au moins égal à celui des semaines d'emploi du salarié.

Le jour de repos de chaque salarié est indiqué soit affiché, soit porté sur un registre:

- l'affichage doit être accessible et lisible; une copie en est adressée à l'inspecteur du travail;
- le registre est tenu à jour en permanence; toute modification des jours de repos est préalablement portée au registre avant application.

LA RÉMUNÉRATION

Principe : "A travail égal, salaire égal".

HCR - Heures supplémentaires

Paiement majoré ou repos compensateur des heures supplémentaires :

Majoration fixée à 10 % pour les heures supplémentaires effectuées entre la 36^{ème} heure et la 39^{ème} heure, 20 % pour celles effectuées entre la 40^{ème} et la 43^{ème} et 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pouvant être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur fixé à 110 % pour les 4 premières heures supplémentaires, 120 % pour les 4 suivantes et 150 % pour les autres. Le repos doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs (ou 52 semaines).



Contingent annuel d'heures supplémentaires :

- ✎ établissements permanents : 360 heures par an,
- ✎ établissements saisonniers : 90 heures par trimestre civil.

HPA – Heures supplémentaires

Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures dans la saison :

- 36^e à la 39^e heure comprise : 15 % sauf dans les entreprises de plus de 20 salariés appliquant le taux de 25 % avant le 9 août 2003 (avantage individuel acquis),

- 40^e à la 43^e heure comprise : 25 %,

A partir de la 44^e heure : 50 %.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos équivalent à prendre par journées ou demi-journées en dehors de la période 1^{er} juin-30 septembre, au maximum dans les six mois suivant son acquisition. Le droit est ouvert dès que la durée du repos atteint sept heures (majorations comprises).

Contingent annuel d'heures supplémentaires : 180 heures pour tous les salariés (sauf cadres dirigeants et cadres autonomes soumis à forfait annuel), réduit à 160 heures en cas de modulation.

