

Travail saisonnier dans les HCR

hôtels, cafés, restaurants

Saison été 2012

L'embauche

Déclaration préalable à l'embauche (D.P.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.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.

Surveillance médicale

Tout salarié saisonnier bénéficie d'un suivi médical :

- pour les saisonniers recrutés pour une durée d'au moins 45 jours de travail effectif, l'examen médical d'embauche est obligatoire sauf à produire un certificat médical d'aptitude, délivré par un médecin du travail, datant de moins de 24 mois, sur un emploi équivalent ;
- pour les saisonniers sous contrats d'une durée inférieure à 45 jours, l'examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention.

Les travailleurs de nuit (*cf. point page 4*) doivent bénéficier, avant leur affectation, d'une surveillance médicale particulière.

Le respect de l'ensemble de ces obligations pèse sur l'employeur.

le contrat de travail

Le contrat saisonnier

- Durée* : comprise entre 1 et 9 mois.
- Contrat* : obligatoirement écrit, précisant l'objet du contrat (saison).
- 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 d'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.

L'essai professionnel : attention au risque d'abus

Avant de proposer un contrat, certains établissements ont parfois recours à « l'essai professionnel », à distinguer de la *période d'essai* qui se situe en début de contrat de travail. Ni prévue par le Code du travail, ni interdite, cette pratique n'est pourtant pas sans risque, les abus étant passibles de lourdes sanctions pénales.

L'essai professionnel consiste, sur une très courte période (quelques heures tout au plus), à tester l'aptitude d'un candidat à occuper un poste de travail, à vérifier ses capacités d'adaptation. Les conditions de déroulement de l'essai professionnel ne peuvent pas être celles d'une situation réelle d'emploi. Le candidat ne peut pas participer au service normal, ni remplacer un salarié le temps de l'essai ; **à défaut, il est considéré comme en « période d'essai », lié à l'employeur par un véritable contrat de travail, doit être déclaré à l'URSSAF et le temps d'essai payé au tarif normal, sans quoi l'infraction pour travail dissimulé sera constituée** (*Cf. ci-après « Le travail illégal est un délit »*).

Travail saisonnier dans les HCR

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

- le solde des salaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e du total des salaires bruts) ;
- le certificat de travail ; le bulletin individuel d'accès à la formation et l'attestation Pôle emploi, fournie et remplie par l'employeur.

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 est un délit

Le travail illégal revêt différentes formes :

- *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 ; par paiement par prime.
- *dissimulation d'activité* : par défaut de déclaration à la chambre de commerce et d'industrie (pour les sociétés) ou à la chambre des métiers (entreprises en nom personnel).

DROITS DES SALARIÉS : les salariés dissimulés 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 et par les agents de l'URSSAF, qui peuvent interroger les salariés sur les horaires réels de travail.

SANCTIONS : 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, 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.

Stage et travail saisonnier

Pendant la saison estivale, les restaurateurs et hôteliers confrontés à des difficultés de recrutement en juillet et août sont tentés d'employer, en qualité de stagiaires, les jeunes qui fréquentent pendant l'année scolaire les écoles et lycées hôteliers, français ou étrangers.

L'accueil des stagiaires en entreprise doit avoir pour finalité leur formation et ne saurait se substituer à l'emploi de salariés.

Afin d'éliminer tout risque de confusion avec le travail saisonnier, les conventions de stage sont à conclure pendant la période scolaire habituelle (*entre le 1^{er} septembre et le 30 juin*).

les 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 (v. coordonnées p. 6).

- le travail de **nuît** 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 ne peut excéder **8 h** (**7 h** pour les moins de 16 ans).
- le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de **12 heures consécutives** (**14 h** pour les moins de 16 ans).
- le repos hebdomadaire doit être de **2 jours consécutifs**.
- une pause de **30 min** est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30.
- La durée hebdomadaire est limitée à **35 heures** ; les heures supplémentaires sont **interdites**.
- le travail des jours fériés est **interdit** (seuls les **apprentis** peuvent travailler les jours fériés, en contrepartie le salaire journalier de base est doublé).

la prévention des risques – santé – sécurité

L'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité des salariés qu'il emploie. Il procède à l'évaluation des risques dans l'établissement, ces résultats sont consignés dans le document unique. Outre la conformité des installations et des équipements de travail, l'employeur 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 C.P.A.M. dans les 48 heures.

les vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Lorsque l'environnement de travail comporte un risque pour les salariés (brûlures, glissades, chutes d'objet, coupures, souillures...), l'employeur a l'obligation de prévoir des moyens de protection contre ces risques pour que les employés puissent travailler en toute sécurité.

Ces équipements et vêtements de travail individuels (gants, chaussures, blouse...) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation et les remplacements. L'ensemble de ces mesures ne doit en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs qui peuvent participer au choix de ces équipements.

Si le port d'une tenue de travail est obligatoire (uniforme ou tenue commerciale), les frais d'achat et d'entretien doivent aussi être supportés par l'employeur.

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, de lavabos, de douches et W.-C. à proximité.

les horaires de travail

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.

Si le repos hebdomadaire est institué par roulement, un registre – mentionnant pour chaque salarié les jours de repos effectivement pris – doit être tenu.

la durée du travail

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 **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
Autres salariés	11 h 30	
Veilleurs de nuit et personnel de réception	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	

Dispositions spécifiques au travail de nuit

Est considéré comme « travailleur de nuit » celui qui accomplit, pendant la période de nuit (22 h -7 h) :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 h minimum de travail effectif quotidien ;
- soit sur un trimestre civil, 70 heures de travail de nuit.

Si la durée journalière dépasse 8 h par jour, le « travailleur de nuit » doit bénéficier d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 h. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

Contrepartie : 1 % de repos compensateur par heure de travail de nuit.

Repos quotidien

Il est de 11 heures, sauf pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (*Cf. p. 2*).

Il peut être réduit à 10 heures pour les travailleurs saisonniers de plus de 18 ans logés par l'employeur ou résidant à moins d'une demi-heure aller-retour (octroi de 20 minutes de repos compensateur chaque fois que le repos est réduit).

Pauses

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

Repos compensateur de remplacement

Il peut se substituer au paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations (*cf. point « Paiement des heures supplémentaires » page 5*). Il est pris par journée entière ou demi-journées.

le repos hebdomadaire pour les salariés de plus de 18 ans

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...).

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.

Paiement 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.

Prime liée à la réduction du taux de TVA

Cette prime est versée à l'ensemble des salariés des HCR sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime,
- être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés saisonniers bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein du même établissement.

En tout état de cause, ces salariés saisonniers en bénéficient dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement, sans condition d'ancienneté.

Le bulletin de salaire et son annexe

La *qualification* doit être mentionnée sur le bulletin de paie.

Un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de salaire, est établi pour chaque salarié. Il mentionne le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, les repos compensateurs acquis et les repos compensateurs pris au cours du mois.

Les avantages en nature – Nourriture et logement

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

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 subordonnée 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.



Travail saisonnier dans les HCR *hôtels, cafés, restaurants*

Saison été 2012

Document accessible sur le site
www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/

CONVENTION COLLECTIVE

Un exemplaire de la convention collective
Hôtels, cafés, restaurants
doit être tenu à la disposition du personnel :

BROCHURE n° IDCC : 1979

Convention collective en vente à La Documentation française (www.ladocumentationfrancaise.fr)
et à la Direction des Journaux officiels, 26 rue Desaix
75727 PARIS CEDEX 15 (télécopie 01 45 79 17 84)
www.journal-officiel.gouv.fr

Adresses utiles

Unités territoriales de la Direccte

Renseignements sur le *droit du travail* :

U.T. de la Loire-Atlantique

Tour Bretagne, place Bretagne
44047 NANTES cedex 1
Tél. 0 825 032 282

7 rue Charles-Brunellière
44600 ST NAZAIRE
Tél. 02 40 17 07 19

U.T. du Maine-et-Loire

7 rue Bouché-Thomas
49036 ANGERS cedex 1
Tél. 02 41 44 54 80

Bât. B 3, pl. Michel-Ange
49300 CHOLET
Tél. 02 41 49 11 11

U.T. de la Mayenne

60 rue Mac-Donald
CS 43020
53063 LAVAL CEDEX 9
Tél. 02 43 67 60 60

U.T. de la Sarthe

11 av. René-Laënnec
72018 LE MANS cedex
Tél. 02 43 39 41 41

U.T. de la Vendée

Cité administrative Travot – BP 789
85020 LA ROCHE-SUR-YON cedex
Tél. 02 51 45 21 00

**Direccte**

Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi

 **Pays de la Loire**

22 mail Pablo-Picasso
B.P. 24209
44042 NANTES CEDEX 1

« TRAVAIL SAISONNIER DANS LES HCR » – Supplément à *Études et dossiers* – ISSN 1249-5379 – Juin 2012 – Directeur de la publication : Didier Brassart



Travail saisonnier dans les hôtels, cafés, restaurants

SMIC
au 1^{er} janvier 2012 = 9,22 €

Attention ! La convention collective nationale fixe des salaires minima en fonction de la qualification, à retenir dès qu'ils sont supérieurs au SMIC.

Exemples de bulletins de salaire d'un salarié mensualisé

Voir au verso
un bulletin de salaire
pour employé non mensualisé

**Cas d'un salarié
embauché pour la saison 2012,
sur une base de 39 h par semaine,
nourri 2 fois par jour**

**Cas d'un salarié
embauché pour la saison 2012,
sur une base de 39 h par semaine,
nourri 1 fois par jour
et présent aux 2 services**

EMPLOYEUR	SALARIÉ	
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom	
Adresse :	Adresse	
N° Siret :	N° S.S.	
N° Urssaf :	Emploi	
Code NAF :	Échelon	
Conv. collective :	Niveau	
Heures normales		
151,67 h × 9,22 € =	1 398,40 €	
Heures supplémentaires		
17,33 h	à 110 %	175,76 €
... h	à 120 %	... €
... h	à 150 %	... €
Avantages en nature		
+ 44 repas pris	× 3,44 € =	151,36 €
... €
Salaires brut soumis à cotisations		
1 725,52 €		
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)		
- ... €		
Salaires net		
... €		
À déduire		
- 44 repas pris × 3,44 =	- 151,36 €	
...	- ... €	
Net à payer		
... €		
Date de paiement :		

EMPLOYEUR	SALARIÉ	
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom	
Adresse :	Adresse	
N° Siret :	N° S.S.	
N° Urssaf :	Emploi	
Code NAF :	Échelon	
Conv. collective :	Niveau	
Heures normales		
151,67 h × 9,22 € =	1 398,40 €	
Heures supplémentaires		
17,33 h	à 110 %	175,76 €
... h	à 120 %	... €
... h	à 150 %	... €
Avantages en nature		
+ 22 repas pris	× 3,44 € =	75,68 €
+ 22 indemnités repas non pris	× 3,44 € =	75,68 €
Salaires brut soumis à cotisations		
1 725,52 €		
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)		
- ... €		
Salaires net		
... €		
À déduire		
- 22 repas pris × 3,44 =	- 75,68 €	
...	- ... €	
Net à payer		
... €		
Date de paiement :		

Chaque repas est soumis à cotisation

indemnité compensatrice

Si logement conforme fourni, ajouter 75,50 € aux avantages en nature

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement fourni, déduire 75,50 €

« La mensualisation n'est pas applicable aux salariés saisonniers. Toutefois, si l'employeur choisit de l'appliquer [(35 h × 52 semaines) ÷ 12 mois = 151,67 h], elle ne doit pas être préjudiciable au salarié. Toute heure travaillée doit être payée au terme de la saison. »

Saison été 2012

Attention ! La convention collective nationale fixe des salaires minima en fonction de la qualification, à retenir dès qu'ils sont supérieurs au SMIC.

Exemples de bulletins de salaire d'un salarié NON mensualisé, établis à partir du relevé d'heures ci-dessous

DÉCOMPTÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR ÉTABLIR LE BULLETIN DE PAYE DE JUILLET 2012

Semaine	Heures travaillées							Heures normales	heures à 110 %	heures à 120 %	heures à 150 %
25 juin-1 ^{er} juillet	25	26	27	28	29	30	1 ^{er}	9.25			
							9.25 h				
2-8 juillet	43 h							35	4	4	
9-15 juillet	46.25 h							35	4	4	3.25
16-22 juillet	47.25 h							35	4	4	4.25
23-29 juillet	41 h							35	4	2	
30-31 juillet	30	31						8			
	8 h	Repos									
Total								157.25	16	14	7.5

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2012, sur une base de 39 h par semaine, nourri 2 fois par jour 

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2012, sur une base de 39 h par semaine, nourri 1 fois par jour et présent aux 2 services 

EMPLOYEUR	SALARIÉ	
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom	
Adresse :	Adresse	
N° Siret :	N° S.S.	
N° Urssaf :	Emploi	
Code NAF :	Échelon	
Conv. collective :	Niveau	
Heures normales		
157,25 h × 9,22 € =	1 449,85 €	
Heures supplémentaires		
16 h à 110 %	162,27 €	
14 h à 120 %	154,90 €	
7,5 h à 150 %	103,73 €	
Avantages en nature		
+ 44 repas pris × 3,44 € =	151,36 €	
... €		
Salaire brut soumis à cotisations		
2 022,11 €		
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)		
- ... €		
Salaire net		
... €		
À déduire		
- 44 repas pris × 3,44 =	- 151,36 €	
- ... €		
Net à payer		
... €		
Date de paiement :		

EMPLOYEUR	SALARIÉ	
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom	
Adresse :	Adresse	
N° Siret :	N° S.S.	
N° Urssaf :	Emploi	
Code NAF :	Échelon	
Conv. collective :	Niveau	
Heures normales		
158,75 h × 9,22 € =	1 449,85 €	
Heures supplémentaires		
16 h à 110 %	162,27 €	
14 h à 120 %	154,90 €	
7,5 h à 150 %	103,73 €	
Avantages en nature		
+ 22 repas pris × 3,44 € =	75,68 €	
+ 22 indemnités repas non pris × 3,44 € =	75,68 €	
Salaire brut soumis à cotisations		
2 022,11 €		
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)		
- ... €		
Salaire net		
... €		
À déduire		
- 22 repas pris × 3,44 =	- 75,68 €	
- ... €		
Net à payer		
... €		
Date de paiement :		

Chaque repas est soumis à cotisation

indemnité compensatrice

Si logement conforme fourni, ajouter 86,20 € aux avantages en nature

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement fourni, déduire 86,20 €