

Adresses utiles

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
devenue depuis le 1^{er} janvier 2010

Unité territoriale Savoie de la DIRECCTE

(Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)
Carré Curial - 73000 CHAMBÉRY
Tél. 04 79 60 70 00 - Fax 04 79 33 19 75
ddtefp.savoie@travail.gouv.fr

Service législation du travail :
Tél. 04 79 60 70 01

Antenne Tarentaise - Beaufortain - Val d'Arly :
45 avenue Jean Jaurès - 73200 ALBERTVILLE
Tél. 04 79 10 02 31

U.R.S.S.A.F.

10 rue des Champagnes - 73290 LA MOTTE-SERVOLEX

PÔLE EMPLOI

Un conseiller Pôle emploi vous répond sur le 39 49
Consultez : <http://www.pole-emploi.fr>

ESPACES SAISONNIERS

- LES MÉNUIRES : Tél. 04 79 00 23 20
- VAL THORENS : Tél. 04 79 00 22 11
- TIGNES : Tél. 04 79 40 09 89
- VAL D'ISÈRE : Tél. 04 79 06 84 78
- LES ARCS : Tél. 04 79 07 01 35
- LA PLAGNE : Tél. 04 79 09 20 85
- COURCHEVEL : Tél. 04 79 00 01 01
- MAURIENNE (Relais Saisons) : Tél. 04 79 64 41 02

FONGECIF

725 faubourg Montmélian - 73000 CHAMBÉRY
Tél. 04 79 70 14 83 - Fax 04 79 85 73 18

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE
(Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi :
unité territoriale de SAVOIE) est téléchargeable sur :
www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd73
www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/publications

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

- (NE RENSEIGNE PAS, REÇOIT LES PLAINTES)
- CHAMBÉRY : Palais de Justice - Tél. 04 79 33 60 09
 - AIX-LES-BAINS : Boulevard de la Roche du roi
Tél. 04 79 61 37 24
 - ALBERTVILLE : 5 avenue des Chasseurs alpins
Tél. 04 79 32 59 30

LES SYNDICATS DE SALARIÉS

(CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, CFE-CGC)
77 rue Ambroise Croizat - 73000 CHAMBÉRY

Informations utiles

OÙ SE PROCURER LA CONVENTION COLLECTIVE

Par correspondance :

La Documentation française - 124 rue Henri Barbusse
93308 AUBERVILLIERS Cedex (Fax 01 40 15 68 00)

Sur internet :

www.ladocumentationfrancaise.fr - rubrique "acheter en ligne" - rechercher dans le catalogue la convention collective (n°3292/IDCC : 1979)
Prix 11,20€ TTC + 4,95€ frais de port
Elle peut être consultée sur le site internet :
www.legifrance.gouv.fr

SERVICE RENSEIGNEMENTS

Vous pouvez accéder également au service d'information
du Ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité
et de la ville: du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30
Tél. 0821 347 347 - TRAVAIL INFO SERVICE (0,12€ la minute)

ALLO SERVICE PUBLIC ☎ 39 39

(coût d'un appel local depuis un poste fixe)
Première réponse à vos questions administratives
du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 8h30 à 18h

CONSULTEZ www.pluriactivite.org

NOUVEAU

Consultez **www.questionSaison.fr**
Tél. **08 10 69 00 50**
ouvert du lundi au samedi de 8h à 20h
(prix d'un appel local)

Le salaire

Le salaire minimum dépend en partie du niveau de qualification,
de l'expérience, du poste occupé.

Grille de salaire

Elle sera actualisée à chaque augmentation du SMIC afin que le salaire
horaire du 1^{er} échelon niveau 1 soit au moins égal au SMIC + 1 %

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
3	9,10	9,63	9,97	-	17,14

Reconnaissance des qualifications

Les CQP/IH (certificats de qualification professionnels de l'industrie
hôtelière) et les diplômes de l'Education nationale (CAP, BEP, BTH...) sont
reconnus pour définir le niveau de classification, sous condition d'occuper
le poste en adéquation avec le diplôme ou le CQP obtenu. (voir
convention collective article 34-3 et avenants 2 et 6)

Avantages en nature

Le logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être
inférieurs à 6m² et 15 m³ par personne et doivent disposer de fenêtre
donnant directement sur le dehors, de lavabos, douches et wc à proximité.
**La suspension du contrat de travail (par exemple en cas de maladie)
n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, le logement
est restitué en cas de rupture du contrat de travail.**
L'hébergement collectif doit être déclaré auprès de la Préfecture.
L'évaluation du logement s'apprécie généralement forfaitairement sur la
base de la grille de l'URSSAF.

La nourriture

L'employeur a l'obligation de nourrir gratuitement son personnel ou lui
allouer à défaut une indemnité compensatrice à la double condition :

- présence du salarié au moment des repas
- ouverture de l'établissement à la clientèle au moment des repas

Pour l'évaluation de l'avantage nourriture, il convient de se référer au
minimum garanti (3,31 € au 1er janvier 2010)

Documents à remettre au salarié (L. 1234-20 CT)

Tous les mois

- Un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération,
- une information sur ses droits acquis en matière de repos
compensateur de remplacement,
- un document de décompte mensuel de la durée du travail.

A la fin du contrat

- une attestation destinée à Pôle Emploi,
- un certificat de travail,
- un bulletin individuel d'accès à la formation,
- un solde de tout compte remis contre reçu, non contestable après 6 mois

Service de santé au travail

Tout employeur doit adhérer au service de santé au travail.
Chaque salarié doit passer, dans la saison, un examen médical auprès du
médecin du travail qui s'assure de l'aptitude médicale au poste de travail.

En savoir plus :

- Organisations professionnelles
- Maisons des saisonniers
- Organisations syndicales de salariés
- Unité territoriale de la DIRECCTE

Réglementation du travail dans les hôtels, cafés et restaurants

Saisons hiver/été 2011



Réglementation du travail

Le contrat de travail

(L. 1242-12 du Code du Travail)

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

Embauche

C’est un contrat écrit : il est remis par l’employeur dans les **deux jours ouvrables** suivant l’embauche.
La période d’essai ne peut excéder un jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines au maximum si le contrat est inférieur à 6 mois.
Les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Ancienneté

Il doit être fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise pour le calcul de l’ancienneté.

Rupture

Lorsque plusieurs contrats saisonniers ont été réalisés et qu’ils couvrent la période d’ouverture de l’établissement sur plusieurs saisons successives, le fait, pour l’employeur, de ne pas proposer un nouveau contrat la saison suivante, doit être motivé avec éventuellement, versement des indemnités liées à la rupture.

La rupture d’un CDD est possible dans les cas suivants :

- accord des parties
- faute grave de l’employeur ou du salarié
- contrat justifiant d’une embauche dans une autre entreprise en CDI

Tout litige né de l’application du contrat de travail est du ressort du Conseil de Prud’hommes du lieu où l’engagement a été contracté.

Le travail dissimulé est interdit

(L. 8221-1 et suivants du Code du Travail)

Il se caractérise par :

- Défaut de déclaration préalable à l’embauche.
- Défaut de délivrance du bulletin de paie.
- Mention sur le bulletin de paie d’un nombre d’heures inférieur à celui réellement effectué.**

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

Droits principaux des employeurs et des salariés saisonniers.
Règles issues du Code du Travail et de la convention collective HCR

Règles relatives à la durée du travail, aux jours fériés et prime TVA

(avenants n°2 et n°6 à la convention collective des HCR)

Durée du travail

L’accord détermine une durée du travail à 39 heures. Toutefois, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 heures.

Majoration du taux horaire		Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison.
De 35 à 39 heures	10%	
De 40 à 43 heures	20%	
44 heures et plus	50%	
Durée maximale journalière		Durée maximale hebdomadaire absolue : 48h Sur une période de 12 semaines consécutives : 46h
Cuisiniers	11h	
Autre personnel	11h30	
Personnel de réception	12h	
Personnel administratif hors site d’exploitation	10h	

Jours fériés

Le nombre de jours fériés est déterminé au prorata de la durée du contrat de travail	Ancienneté requise <ul style="list-style-type: none">Permanents : 1 anSaisonniers : 9 mois
---	--

10 jours fériés dont 6 garantis en plus du 1 ^{er} Mai	Jours fériés garantis	Jours fériés non garantis
Si le jour férié est un jour travaillé	droit à 1 journée de compensation ou indemnisation équivalente	1 journée de compensation
Si le jour férié est un jour chômé	aucune réduction de salaire	aucune réduction de salaire
Si le jour férié est un jour de repos	droit à 1 journée de compensation ou indemnisation équivalente	ni compensation, ni indemnisation

Pour les jours fériés garantis :

- Dans les établissements **permanents**, au terme de l’année civile, l’employeur devra vérifier si le salarié en a bénéficié.
Si le salarié n’a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il pourra les prendre dans les 6 mois suivants :
 - soit isolément ou en continu
 - soit être indemnisés

Au terme des 6 mois, les jours restant dus sont obligatoirement rémunérés.

- S’agissant des **saisonniers**, l’employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis non pris au terme du contrat saisonnier

Une convention collective à jour doit être disponible sur le lieu de travail

Hôtels, cafés et restaurants

Le repos hebdomadaire

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective, **2 jours consécutifs ou non**.
En cas de fractionnement, toute demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Modalités droit au repos hebdomadaire	Possibilités de report
Permanents	
1,5 jours consécutifs ou non. Possibilité de répartir sur 2 semaines (1 jour une semaine, 2 jours la semaine suivante) ou plusieurs semaines (1 jour une semaine, la ½ journée étant cumu- lable dans la limite de 6 jours maxi)	Pas de report possible
+ ½ journée supplémentaire	Peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois
Saisonniers	
1 journée minimum	Peut être suspendue au plus 2 fois dans le même mois et 3 fois dans la saison
+ 2 ½ journées supplémentaires	Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois

Affichage et contrôle de la durée du travail

L’employeur doit tenir un décompte de la durée réelle du travail de chacun de ses salariés :

- Les horaires de travail individuels doivent être décomptés quotidiennement en précisant l’horaire journalier effectif et récapitulés de façon hebdomadaire.

Ce document est cosigné par le salarié et l’employeur chaque semaine.

- Un modèle de décompte figure ci-dessous.
- L’absence ou la tenue incomplète de décompte peut caractériser devant le Tribunal Correctionnel le délit d’obstacle à fonction lors d’un contrôle de l’Inspection du Travail.

Les salariés doivent veiller à ne signer que les décomptes des heures qu’ils ont réellement effectuées.

Ce document contribue à éviter les conflits de fin de saison.

Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire

Identification de l'établissement : Mois de				Année							Identification du salarié : Qualification :		Aménagement du temps de travail :		
Semaine du au	Heure de prise de fonction	Pause		Pause		Heure de départ du travail	Durée du travail	Signature du salarié							
		Début	Fin	Début	Fin										
Lundi															
Mardi															
Mercredi															
Jeudi															
Vendredi															
Samedi															
Dimanche															
Total hebdomadaire de la durée du travail												Signature de l'employeur			
Solde des heures accomplies															

Saisons hiver/été 2011

Prime TVA

En contrepartie de la baisse du taux de TVA, dans l’hôtellerie restauration, l’employeur doit verser aux salariés une prime selon les modalités suivantes :

	Permanents	Saisonniers
Conditions d’attribution	1 an d’ancienneté ET être présent le jour du versement	4 mois d’ancienneté OU dès l’expiration de la deuxième saison consécutive dans le même établissement ET être présent le jour du versement et pas de rupture anticipée à l’initiative du salarié
Montant	2 % du salaire de base annuel, plafonné à 500 € pour un salarié à temps complet	2 % de la totalité des salaires de base de la saison
Versement	Echéance de la paie de juillet 2010 Et chaque année à la même date	Fin de contrat saisonnier

Salaire de base : durée contractuelle de travail multipliée par le taux horaire.

Sont donc a priori exclus :

- les taux de majoration pour heures supplémentaires
- les heures supplémentaires effectuées ponctuellement mais non prévues au contrat
- les avantages en nature nourriture ou logement.

La prime est modulée suivant l’activité de l’entreprise :

	Code NAF	Coef.	Plafond
Restaurants	5610A 5610B	100%	500 €
Hôtels avec restaurant	5510Z	50%	250 €
Autres (débits de boissons, traiteurs, bowlings)	5510Zp 5630Zp 5621Z 9311Z 9329Zp	25%	125 €