



Hôtels Cafés Restaurants

AVRIL 2016

DEPARTEMENT DES VOSGES

DIRECCTE Alsace Champagne Ardenne Lorraine

Unité Départementale des Vosges
1 quartier de la Magdeleine Bâtiment B
88025 EPINAL CEDEX.
☎ 03.29.69.80.80

Ouverture au public du lundi au vendredi
9 h à 12 h et 13h30 à 16h30

DIRECCTE
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

Service renseignements droit du travail par téléphone au 03.29.69.80.99
les Lundi-Mardi-Jeudi de 09h/12h et 13h30/16h30
et le vendredi de 9 h à 12 heures
Accueil physique : UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS

Adresses utiles

Liste de Syndicats de salariés

UD* C.F.D.T. 4 rue Aristide Briand BP 334 88000 EPINAL ☎ 03.29.82.04.32	UD* C.G.T. 4 rue Aristide Briand BP 397 88000 EPINAL ☎ 03.29.82.58.81
UD* F.O. 4 rue Aristide Briand BP 359 88000 EPINAL ☎ 03.29.64.03.45	UNSA des VOSGES 4 quai des Bons Enfants 88000 EPINAL ☎ 03 29 82 12 44
UD* C.F.T.C. 4 rue Aristide Briand 88000 EPINAL ☎ 03.29.82.02.77	UD* C.F.E. C.G.C. 4 rue Aristide Briand 88000 EPINAL ☎ 03.29.82.09.22
F.S.U. 6, maison des associations Quartier de la Magdeleine 88000 EPINAL ☎ 03.29.35.40.54	Union Syndicale Solidaires Vosges BP 454 15 rue François Blaudez 88011 EPINAL CEDEX ☎ 03 29 82 08 88

*UD : Union Départementale

Organisations patronales :

Fédération de l'Industrie Hôtelière des Vosges 32 rue André Vitu 88000 EPINAL ☎ 03.29.64.02.02	C.G.P.M.E. 10bis avenue du Général de Gaulle BP2 88001 Epinal Cedex ☎ 03 29 82 98 88
MEDEF VOSGES 30 rue André Vitu 88000 EPINAL ☎ 0329.69.61.20	

Conseils des prudhommes

Epinal : rue Général Haxo "La Magdeleine" 88025 EPINAL CEDEX ☎ 03 29 82 14 06	Saint-Dié : 16 Rue de la Meurthe, 88100 Saint-Dié ☎ 03 29 55 03 03
--	--

Pôle emploi : www.pole-emploi.fr ☎ 3949

ADRESSES DES SITES VOSGIENS

Agence Dutac : 3 place du général de gaulle 88000 EPINAL

Agence Voivre : Chemin de la Belle au Bois Dormant
BP 1005 88025 EPINAL CEDEX

3 Rue Henriette Vaudemont 88300 NEUFCHATEAU
lieu-dit le Gros Chatelet Gare, 88200 REMIREMONT
10 Rue des 4 Frères Mougeotte 88100 SAINT DIE

URSSAF : www.urssaf.fr ☎ 0 820 39 58 80
Urssaf Vosges 6 Avenue Pierre Blanck, 88000 Épinal

EGALITE PROFESSIONNELLE

Pas d'accord de branche à ce jour, mais soucieux de prendre en compte ces obligations et, de tenir leurs engagements, les partenaires sociaux se sont engagés, d'une part, à intégrer la notion d'égalité professionnelle dans les **négociations salariales à venir** et, d'autre part, à **négoier un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la branche.**

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE (avenant du 11.07.2013)

Ancienneté	Initiative salarié Employé mensualisé	Initiative salarié pour les employés et agents de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage service
10 ans	1/2 mois de salaire	1 mois de salaire
15 ans	1 mois de salaire	2 mois ½ de salaire
20 ans	1mois ½ de salaire	3 mois de salaire
25 ans	1mois ½ de salaire	3 mois ½ de salaire
30 ans	2 mois de salaire	4 mois de salaire

Les cadres bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite définie par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 de la CCN des HCR

A l'initiative de l'employeur, L'indemnité de mise à la retraite sera égale à l'indemnité légale de licenciement. Soit 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté à partir d'une année d'ancienneté ; 2/15^e de mois de salaire par an à partir de la 11^e année d'ancienneté

PREVOYANCE (avenant n°3 du 26.10.2015)

Tous les salariés justifiant d'un mois civil de travail complet dans l'entreprise doivent bénéficier d'une mutuelle complémentaire santé.

AVANTAGES EN NATURE

Le Logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m2 et 15 m3 par personne et disposer de fenêtre donnant directement sur l'extérieur, 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 le plus souvent forfaitairement sur la base de la grille de l'Urssaf et doit s'ajouter au salaire de base.

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

Avantage nourriture : il convient de se référer au minimum garanti (**3,52 € au 1^{er} janvier 2016** multiplié par le nombre de repas pris effectivement).

DOCUMENT A REMETTRE AU SALARIE (L. 1234-20 CT)

Mensuellement : Un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération et un document annexé au bulletin de salaire, indiquant le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, le droit acquis en repos compensateur et le repos compensateur effectivement pris sur le mois considéré.

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, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois.

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE est téléchargeable sur :
<http://alsace-champagne-ardenne-lorraine.direccte.gouv.fr>



Le repos hebdomadaire

2 jours consécutifs ou non pris selon les modalités de la convention collective.

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	report
<i>Permanents</i>	
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 cumulable dans la limite de 6 jours maxi) + ½ journée supplémentaire	Pas de report possible
<i>Saisonniers</i>	
1 journée minimum	suspension au plus 2 fois dans le mois et 3 fois dans la saison
+ 2 ½ journées supplémentaires	Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois

Jours fériés **10 jours fériés dont 6 garantis en + du 1^{er} mai**

Le nombre de jours fériés est déterminé au prorata de la durée du contrat de travail		Ancienneté requise • Permanents : 1 an • Saisonniers : 9 mois
Jours fériés	garantis	non garantis
Si le jour férié est un jour travaillé	droit à jour de compensation ou indemnisation équivalente	1jour 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 jour de compensation ou indemnisation équivalente	ni compensation, ni indemnisation

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 **SOIT les prendre dans les 6 mois suivants isolément ou en continu) SOIT être indemnisé**

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

• pour les saisonniers, l'employeur doit rémunérer les jours fériés garantis non pris au terme du contrat saisonnier

Jours fériés et Jeunes travailleurs

Le travail des jeunes et apprentis mineurs est autorisé tous les jours fériés conformément aux dispositions de l'article L.3164-8 du code du travail.
En contrepartie, le salaire journalier de base sera doublé.

Le salaire

Le niveau de qualification, l'expérience, le poste occupé déterminent le salaire minimum prévu par la convention collective.

Dernière grille de salaire minimum par niveau (avenant 20 du 29.09.2014)

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,63	9,86	10,43	10,95	12,95
2	9,66	10,02	10,49	11,12	15,05
3	9,72	10,40	10,79		20,63

Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2016 : 9.67 €

Pas de négociation aboutie pour 2016, les niveaux 1 des deux 2 premiers échelons devront être alignés sur le SMIC.

Réglementation du travail dans

Le contrat de travail (Article L. 1242-12 du Code du Travail)

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

C’est un contrat écrit : il est remis par l’employeur **dans les deux jours après 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
- Inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le Médecin du travail.

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

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

Le travail dissimulé **est interdit**. 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.

Au niveau National : un Accord du 18.09.2012 pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration a été signé par les partenaires sociaux.

Au niveau départemental : Une Convention départementale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans les Hôtels Cafés Restaurants a été signée le 11.07.2011 entre le préfet des Vosges, l'URSSAF, et la F.I.H 88

<p>En cas de rupture de la relation de travail, Les salariés victimes de travail dissimulé ont droit sur décision du conseil des prud’hommes, à une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire, à la charge de l’employeur.</p> <p>Application de l’article L 8223-1 DU CODE DU TRAVAIL</p>

Service de santé au travail

Tout employeur se doit d'adhérer à un service de santé au travail. (Obligation rappelée à l’article 6 de l’avenant n° 3du 11.07.2013)

Conformément aux dispositions du code du travail, les salariés doivent subir un examen médical auprès du médecin du travail dans les situations suivantes :

* visite d'embauche : avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ; (article R 4624-10 à 15)

* visite d'aptitude : au moins tous les 24 mois (12 mois si surveillance médicale renforcée), le premier de ces examens devant avoir lieu dans les 24 (12) mois qui suivent l'examen d'embauche visé ci-dessus ; (article R4624-16 à 18)

* visite de reprise après : un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour un accident du travail ou à la suite d'une maladie ou à un accident non professionnel (article R4624-22)

<p>Convention collective à jour et consultable sur le lieu de travail</p>

les Hôtels, cafés, restaurants

Durée du travail

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 heures par la CCN de l’Hôtellerie Restauration

Majoration du taux horaire	
De 36 à 39 heures	10%
De 40 à 43 heures	20%
44 heures et plus	50%
Durée maximale journalière	
Cuisiniers	11h
Autre personnel	11h30
Personnel de réception	12h
Personnel administratif hors site d’exploitation	10h

<p>Pour les saisonniers</p> <p>Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré) Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison</p>
<p>Durée maximale hebdomadaire absolue : 48h et 46 heures sur 12 semaines consécutives</p>

CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (avenant du 5 février 2007)

360 heures par an pour les établissements permanents ;

90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers

AFFICHAGE ET CONTROLE DE LA DUREE 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 (travail effectif et pause) et récapitulés de façon hebdomadaire.
- ce décompte doit être cosigné par le salarié et l’employeur chaque semaine.
- Ce document contribue à éviter les confits notamment avec les saisonniers en fin de saison.

Modèle de décompte de la durée du travail										
Identification de l'établissement :					Identification du salarié :					
Mois de		Année			Qualification :					
					Aménagement du temps de travail :					
Semaine Du au	Heure de prise de fonction	pause		Heure de fin de service	Heure de reprise de service	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										

ATTENTION : Ne signer que des décomptes indiquant les heures réellement effectuées

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

TEMPS PARTIEL

Dispositions communes

Durée hebdomadaire du contrat

Ne peut être inférieur à 24 heures sauf accord écrit et exprès du salarié

Heures complémentaires

Limitées au **1/3** de la durée fixée au contrat.

Majoration de 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10^{ième} de la durée prévue au contrat et de **25 %** pour celles effectuées au-delà du 10^{ième} de la durée prévue au contrat.

Coupure

La journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

FORFAIT JOUR POUR LES CADRES (avenant n° 22 du 16.12.2014)

Les salariés disposant d’une autonomie dans l’organisation des taches qui leurs sont confiées peuvent être soumis à un forfait jours. (Cadre relevant du niveau V de la grille de classification)

Limite de 218 jours annuels de travail (**journée de solidarité comprise**)

Possibilité de renoncer à 10 jours de repos par an, par accord écrit et signé entre les deux parties

Le travail au-delà de 218 jours donnera lieu à majoration de 15 % pour les 5 premiers jour et 25 % pour les jours suivants.

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Salarié à temps complet (Avenant du 29.09.2014)

Suite au droit d’opposition de deux syndicats, conclusion d’un nouvel accord le 29.09.2014, pour permettre la modulation également dans les plus petites entreprises qu’elles soient **permanentes ou saisonnières**

1607 heures de travail effectives sur l’année pour un temps plein

Majoration de **10 %** pour les heures effectuées entre **1 607 heures et 1 790 heures**, de **20 %** pour les heures effectuées entre **1 791 heures et 1 974 heures** et de **50 %** pour les heures effectuées au-delà de **1 974 heures**

Contingent d'heures supplémentaires : **130** Heures mais peut être porté à **360** heures si amplitude peu élevée (**limite inférieure à 31 H et supérieure égale à 39 H ou maximum de 70 heures modulées**)

Salariés à temps partiel (avenant n° 2 du 5 février 2007)

Possibilité de modulation (annualisation) du temps de travail pour les salariés à temps partiel (article 22 de l’avenant du 5.02.2007)

- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat,

- la durée minimale de travail effective ne peut être inférieure à 3 heures

- les horaires de travail ne pourront pas être inférieurs à 2/3 de la durée fixée au contrat et ne pourront pas dépasser 1/3 de cette même durée. (Exemple : contrat hebdomadaire de **24** heures, l’horaire hebdomadaire du salarié ne pourra être inférieur à **16** heures, ni supérieur à **32** heures)

- rémunération lissée sur 12 mois

TRAVAIL DE NUIT (article 12 de l’avenant du 5.02.2007)

Horaire de travail de nuit : tout travail entre 22 heures et 7 heures

Etablissements	Définition du travailleur de nuit	contreparties
Permanents	<ul style="list-style-type: none">salarié travaillant au minimum 3 heures de son travail quotidien pendant la période 22 Heures / 7 heures et ce au moins deux fois par semaine. ou salarié travaillant au moins 280 heures sur l’année civile pendant horaire de nuit.	<u>Repos compensateur</u> calculé au trimestre civil comme suit : <ul style="list-style-type: none">1 % de repos/heure de travail effectuée en horaire de nuit dans la limite de 2 jours/an pour les salariés à temps plein et présents toute l’année. Les modalités d’attribution de ces 2 jours seront définies par l’employeur dans chaque Ets après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés en tenant compte des besoins des clients
Ets Saisonniers ou salariés saisonniers d’Ets permanents	70H de travail pendant les horaire de nuit sur un trimestre civil	

JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS DE MOINS DE 16 ANS

Durées maximales de 35 h/semaine et 7 heures journalières (art. D 4153-3) ;

Pause obligatoire de 30 ‘ après 4h30 maxi de travail en continu (art. L 3162-3)

Repos quotidien de 14 heures entre 2 jours de travail (art. L 3164-1) ;

Interdiction de travailler la nuit entre 20 heures et 6 heures (art. L 3163-1, 2°).

Repos hebdomadaire obligatoire de 2 jours consécutifs (art. L 3164-2).

JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS DE + de 16 ans mais de moins de 18 ANS

Durées maximales : 35 heures hebdomadaires et 8 heures journalières (art. L 3162-1 du code du travail)

Pause obligatoire de 30’ après 4h30 maxi de travail en continu (art. L 3162-3)

12 heures de repos entre 2 jours de travail (art. L 3164-1) ;

Interdiction de travailler la nuit entre 22 heures et 6 heures (sauf dérogation) (art. L 3163-1).

Repos hebdomadaire obligatoire de 2 jours consécutifs (art. L 3164-2).

APPRENTIS : Repos obligatoire le week-end après une semaine de cours en C.F.A.

LES STAGIAIRES DE MOINS DE 18 ANS (Article L6343-1 du code du travail)

- Convention de stage **obligatoire** entre le stagiaire, l’entreprise et l’établissement d’enseignement.

Durée du travail :

- 35 heures par semaine (la durée maximale hebdomadaire s’entend également par les heures de présence sur les lieux de travail)

- Interdiction d’heures supplémentaires.

- repos hebdomadaire : doit comprendre obligatoirement le dimanche

Gratification obligatoire lorsque le stagiaire est présent en 'entreprise d'accueil plus de **2 mois**, soit l'équivalent de 44 jours (base de 7 heures par jour), au cours de l'année d'enseignement (scolaire ou universitaire).

Pour le calcul de la présence du stagiaire, 1 mois correspond à une présence effective de 22 jours, **consécutifs ou non**, et **7 heures de présence, consécutives ou non**, comptent pour 1 jour.

Cela signifie que **la gratification est obligatoire** dès lors que le stagiaire est présent **à partir de la 309^e heure incluse, même de façon non continue.**

LES EXTRAS (Article 14-1 TITRE IV de la CCN)

- Emplois par nature temporaires : CDD.

- 1 contrat par vacation, mais si plusieurs vacations dans le même mois : possibilité de regrouper les vacations sur un même bulletin de paie.

- durée : quelques heures, 1 jour ou plusieurs jours.

- 10% CP à la fin de chaque contrat.

N.B. : si le salarié a effectué 60 jours de mission sur un trimestre civil sur un même établissement, il pourra demander la requalification en CDI.

Reconnaissance des qualifications

Le CQP/IH (certificat de qualification professionnel 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.

SANTE SECURITE

TRAVAUX REGLEMENTES POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

L'article L 4153-8 du code du travail interdit l’emploi des jeunes travailleurs mineurs à certains travaux.

L'article L 4153-9 du code du travail prévoit pour les activités ou travaux dits réglementés, une dérogation **par déclaration** de l’employeur **valable pour 3 ans**. Dans l’hôtellerie-restauration, les travaux concernés sont ceux nécessitant l'utilisation d'une machine (D 4153-28) et ceux, exposant à des produits chimiques dangereux (D 4153-17).

Informations et imprimés disponibles sur le site <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/protection-des-jeunes-travailleurs>.

ACCORD DU 11.07.2013 RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL ET A L’EMPLOI DES SENIORS

Cet accord a été conclu dans le but de préserver la santé au travail des salariés du secteur. Il a pour objet de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général qui permettra, **d’éviter, de prévenir, de détecter et de traiter les risques physiques et psychosociaux au travail**, donnant ainsi aux entreprises du secteur d’activité, de respecter leurs obligations légales en matière de pénibilité et d’emploi des séniors.