



LES ESSENTIELS

Travail dans les hôtels, cafés, restaurants



L'embauche

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

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche entraîne une pénalité dont le montant est égal à trois cents fois le taux horaire minimum.

Surveillance médicale

Statut	Suivi médical/ visite de prévention par le service de santé au travail
CDI/CDD	Visite d'information et de prévention, réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail
Travailleur de nuit	Suivi médical avant la prise de poste
CDD saisonnier moins de 45 jours de travail effectif	Visite à la demande possible de l'employeur, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises

Les contrats de travail

Tous les contrats sont obligatoirement écrits.

Le recours à un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

- › Remplacement d'un salarié.
- › Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- › Emplois à caractère saisonnier (durée comprise entre 1 et 9 mois).
- › CDD d'usage (extra).
- › Remplacement d'un chef d'entreprise, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint.

Le test professionnel : attention aux risques d'abus

Avant de proposer un contrat de travail, certains établissements ont parfois recours au test professionnel, également appelé « essai professionnel », à bien distinguer de la période d'essai qui se situe en début de contrat.

Cette pratique ni prévue par le code du travail, ni interdite, n'est 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 du test 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 du test.

À défaut, il est considéré comme en « période d'essai ». Lié à l'employeur par un véritable contrat de travail, il doit être déclaré à l'URSSAF et le temps travaillé doit être payé au tarif normal. **À défaut** le délit de travail dissimulé sera constitué en vertu de l'article L. 8221-5 du code du travail (cf. ci-après « Le travail dissimulé »).

Conseil des prud'hommes (CPH) territorialement compétent

Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour un litige individuel lié au contrat de travail est celui soit :

- › du lieu où est situé l'établissement où est accompli le travail,
- › du lieu où l'engagement a été contracté (au choix du salarié).

Le travail dissimulé

Le travail illégal revêt différentes formes, dont en particulier celle du travail dissimulé.

L'employeur commet l'infraction de travail dissimulé lorsqu'intentionnellement il dissimule l'activité de son entreprise ou celle de son personnel (en totalité ou partiellement) :

- › 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.

Le versement d'une prime en remplacement du paiement des heures supplémentaires est interdit!

- › Dissimulation d'activité : soit par défaut d'immatriculation à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre des métiers, soit par omission des déclarations à faire auprès de l'URSSAF ou de l'administration fiscale.

CONTRÔLE : il est effectué notamment par les agents de l'inspection du travail et de l'URSSAF, qui peuvent interroger les salariés pendant leurs horaires de travail.

Le travail dissimulé est un délit passible de lourdes sanctions civiles et pénales.

DROITS DES SALAIRES : les salariés dissimulés peuvent demander devant le C.P.H. une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire, à laquelle s'ajoutent les différentes indemnités légales ou conventionnelles dues lors de la rupture du contrat de travail et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

SANCTIONS PÉNALES : le travail dissimulé est punissable – pour les personnes physiques – de 3 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 5.

Stage et travail saisonnier

La loi du 10 juillet 2014 interdit le recours à un stagiaire pour occuper un emploi 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 entreprises doit avoir pour finalité leur formation et ne saurait se substituer à l'emploi de salarié. 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 1er septembre et le 30 juin).

La durée du travail

Les horaires de travail : affichage, décompte, registre

- Les horaires collectifs (début et fin de chaque période de travail communs à tous les salariés d'un même service ou une même équipe), datés et signés par l'employeur, doivent être affichés sur le lieu de travail et communiqués à l'inspection du travail. La composition nominative de chaque service ou équipe est également précisée.
- Lorsque les salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif, la durée du travail de chaque salarié est décomptée :
 - › chaque jour par enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail ou, par relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
 - › chaque semaine par relevé du nombre d'heures effectuées par chaque salarié (le document est émargé par l'intéressé et tenu à la disposition de l'inspection du travail).

Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire en application de la convention collective nationale (CCN) des Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR).

Identification de l'établissement :

Identification du salarié. Qualification : ...

Année /mois

Semaine du au	Heure de prise de fonction	Pause		Pause		Heure de départ du travail	Durée de 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								

- L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut donner lieu soit à une amende administrative prononcée par le Direccte d'un montant de 2 000 € multiplié par le nombre de salariés concernés soit à une contravention de quatrième classe.
- Lorsque le temps de travail est aménagé sur plusieurs semaines, la saison ou l'année, la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation est affichée.
- Si le repos hebdomadaire est institué par roulement, un registre doit être tenu. Il mentionne pour chaque salarié les jours de repos effectivement pris.

Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle de référence est de **39 heures** par semaine civile.

Heures supplémentaires

DÉFINITION : Sauf aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, 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** sauf dérogation de l'inspecteur du travail cf. page 7.

Durées maximales du travail

Durées du travail Salariés (par catégorie)	Durée maximale quotidienne	Durée maximale hebdomadaire
Cuisiniers	11 h	absolue : 48 h en moyenne sur 12 semaines consécutives : 46 h
Veilleurs de nuit et personnel de réception	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	
Autres salariés	11 h 30	

Le manquement aux durées maximales de travail peut donner lieu soit à une amende administrative prononcée par le Direccte d'un montant de 2 000 € multiplié par le nombre de salariés concernés soit à une contravention de quatrième classe appliquée autant de fois qu'il y a d'infraction.

Dispositif d'aménagement du temps de travail

En application de l'avenant n°19 du 29 février 2014 étendu par arrêté le 29 février 2016 **la durée du travail peut être répartie sur une période** (période de référence), **supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**.

Ce nouveau dispositif ne vise que les salariés à temps complet.

Définition de la période de référence :

- › Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1 607 heures.
- › Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.
Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à $4 \text{ mois} \times 4,333 \text{ (nombre moyen de semaines dans 1 mois)} \times 35 \text{ heures hebdomadaires}$, arrondie au chiffre inférieur (606 heures pour 606,62).

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier de 0 à 48 heures.

Information et modification de l'horaire prévisionnel :

L'employeur informe les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail **au moins 15 jours à l'avance**.

Les salariés doivent être avisés de la modification de la répartition **au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance**. Ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles.

Lorsque la modification se traduit par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle intervient moins de 8 jours à l'avance, les salariés devront bénéficier de contreparties, au moins égales, à défaut d'accord d'entreprise, à un repos compensateur correspondant à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle.

Ce repos compensateur devra être pris au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son contrat de travail recevra la rémunération équivalente.

Dispositions spécifiques au travail de nuit

• **Est considéré comme « travailleur de nuit »** celui qui accomplit, pendant la période de nuit comprise entre 22 et 7 heures :

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

• **Contrepartie spécifique au travail de nuit : repos compensateur :**

- › Calcul au trimestre à raison de 1 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 heures et 7 heures.
- › Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année sur la période 22 heures-7 heures, un forfait de 2 jours par an est attribué.

• **Si la durée journalière dépasse 8 heures 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 heures. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

Dispositions spécifiques au temps partiel

- **Le contrat à temps partiel doit contenir les dispositions écrites suivantes :**

- › **La durée du travail** est de 24 heures minimales par semaine, soit 104 heures mensuelles, ou équivalent annuel, sauf demande écrite et motivée du salarié pour une durée inférieure. La durée journalière de travail d'un salarié à temps partiel est au minimum de deux heures continues. Une seule coupure est possible, en plus des temps de pause et de repas, de 5 heures maximum. Dans ce cas, et dès que la coupure dépasse 2 heures, les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives (sauf accord d'entreprise).
 - › **La répartition** de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
 - › Les conditions d'une éventuelle **modification** de cette répartition (délais de prévenance, motifs). Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant (3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles, moyennant pour le salarié un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours). Le salarié peut refuser toute modification de la répartition de son temps de travail ou de ses horaires de travail si le contrat de travail ne prévoit rien à ce sujet, si cette modification est incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une période professionnelle non salariée.
 - › Le nombre d'**heures complémentaires** peut être porté au 1/3 de la durée prévue au contrat. Ces heures sont ainsi majorées de 10 % jusqu'au 10^e de la durée contractuelle et de 25 % au-delà du 10^e de cette durée. La durée du travail d'un salarié à temps partiel, heures complémentaires comprises, ne doit jamais atteindre 35 heures.
- **Temps partiel modulé** : Il est possible de faire varier la durée du travail prévue au contrat sur tout ou partie de l'année, dans les conditions suivantes :
 - › La durée hebdomadaire minimale est de 24 heures, sauf accord écrit du salarié.
 - › La durée quotidienne de travail est au minimum de 3 heures.
 - › La variation de la durée du travail est limitée à plus ou moins 1/3 de la base horaire contractuelle (exemple pour un contrat de 24 heures : variation entre 16 et 32 heures).
 - › Un décompte individuel de la durée du travail doit être assuré par enregistrement quotidien.
 - › La programmation indicative annuelle doit être communiquée au salarié au moins 1 mois avant le début de l'année. Les horaires et leur répartition doivent être déterminés tous les mois.

Le repos

Repos quotidien

Il est de **11 heures minimum**.

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).

Le manquement au repos quotidien peut donner lieu soit à une amende administrative prononcée par le Direccte d'un montant de 2 000 € multiplié par le nombre de salariés concernés soit à une contravention de quatrième classe appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions.

Pauses

Une pause de 20 minutes est accordée pour toute période de 6 heures de travail consécutives.

Repos compensateur de remplacement

Il peut se substituer au paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations (cf. « Paiement des heures supplémentaires » page 8). Il est pris par journée entière ou demi-journée.

Repos hebdomadaire

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective.

Il est de **2 jours, consécutifs ou non**, avec un repos minimum d'une journée complète (soit une interruption minimale de 35 heures consécutives entre deux journées de travail).

Lorsque le second jour est fractionné en deux demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures avec une amplitude maximale de 6 heures.

Plusieurs combinaisons du repos hebdomadaire sont envisageables :

- › 2 jours de repos par semaine pas obligatoirement consécutifs ;
- › 1 jour et demi par semaine, consécutif ou non, la demi-journée restante pouvant être différée et reportée à concurrence de deux jours par mois ;
- › 1 jour une semaine et 2 jours la semaine suivante ou inversement.

Les jours fériés

- Le nombre de jours fériés est déterminé au prorata de la durée du contrat de travail.
- **Ancienneté requise** : permanents : 1 an / saisonniers : 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 soit les prendre dans les 6 mois suivants isolément ou en continu, soit être indemnisés. Au terme des 6 mois, les jours restant dûs sont obligatoirement rémunérés.
 - › S'agissant de **saisonniers**, l'employeur devra rémunérer les salariés des jours fériés garantis non pris au terme du contrat saisonnier.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le travail de nuit des salariés ou stagiaires de moins de 18 ans (entre 22 et 6 heures) 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 des moins de 18 ans ne peut excéder 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans),
- la **durée hebdomadaire** est limitée à 35 heures. Dérogation possible de l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail dans la limite de 5 heures par semaine,
- une **pause de 30 minutes** est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30,
- le **repos entre deux journées** de travail doit être au minimum de 12 heures consécutives (14 heures pour les moins de 16 ans),
- le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs.

La réforme de l'apprentissage à venir suite aux travaux de concertation est susceptible de modifier certaines de ces règles.

L'emploi des jeunes de moins de 16 ans est autorisé uniquement pendant les vacances scolaires d'une durée au moins égale à 14 jours et à la condition que les intéressés jouissent

d'un repos continu qui ne peut être inférieur à la moitié des vacances en question et sous réserve de l'autorisation des parents et de l'inspection du travail (v. coordonnées dernière page).

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 (cf. page 8 « les salaires horaires minima »).

Païement 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.

En cas d'aménagement du temps de travail (cf page 5), les heures effectuées au-delà de la durée de travail de la période de référence constituent des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues ci-après :

- les heures supplémentaires correspondant en moyenne aux 36^e, 37^e, 38^e et 39^e heures sont majorées de 10 % ;
- les heures supplémentaires correspondant en moyenne aux 40^e, 41^e et 42^e heures) sont majorées de 20 %,
- les heures supplémentaires correspondant en moyenne à la 43^e heure sont majorées de 25 %,
- les heures supplémentaires correspondant en moyenne à la 44^e heure et au-delà sont majorées de 50 %.

Païement des heures complémentaires pour les salariés employés à temps partiel

Les heures complémentaires sont majorées de 10 % dans la limite du dixième de la durée du contrat et au-delà de 25 % dans la limite du tiers. Ces heures sont obligatoirement payées, elles ne peuvent pas être compensées en temps.

Les avantages en nature – Nourriture et logement

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 subordonné 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.

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

Le bulletin de salaire et son annexe

La qualification doit être mentionnée sur le bulletin de paie (niveau, échelon).

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.

Salaires horaires minima prévus par la convention collective des HCR au 1er janvier 2019

Catégorie	Niveau	Echelon	01/09/2017 (1)	SMIC = 10.03 € depuis le 01/01/2019
Employés	I	1	10.03 €	L'attribution du niveau et de l'échelon doit correspondre à l'emploi exercé en tenant compte des compétences (diplôme notamment), de l'activité, de l'autonomie et des responsabilités, telles que définies par l'article 34 de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants (brochure J.O.n° 3292, IDCC 1979).
		2	10.03 €	
		3	10.10 €	
	II	1	10.18 €	
		2	10.31 €	
		3	10.66 €	
	III	1	10.77 €	
		2	10.83 €	
		3	11.13 €	
Maîtrise	IV	1	11.30 €	
		2	11.47 €	
Cadres	V	1	13.36 €	
		2	15.59 €	
		3	21.83 €	

(1) Avenant n°28 du 13/04/2018-étendu par arrêté ministériel du 27/12/2018 applicable à compter du 01/01/2019

La prévention des risques – santé – sécurité

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. 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 travailleurs. 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 Caisse Primaire d'Assurance Maladie 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 WC à proximité.
- En cas d'hébergement collectif, celui-ci doit être déclaré auprès de la Préfecture et de l'Inspection du travail.
- Le manquement à ces obligations peut donner lieu soit à une amende administrative prononcée par le Direccte d'un montant de 2 000 euros multiplié par le nombre de travailleurs concernés soit à une amende de 3 750 euros appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Les installations sanitaires

- L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.
- Le manquement à ces obligations peut donner lieu soit à une amende administrative prononcée par le Direccte d'un montant de 2 000 euros multiplié par le nombre de travailleurs concernés soit à une amende de 3 750 euros appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Le régime conventionnel «frais de santé»

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés ayant un mois civil entier d'emploi dans l'entreprise bénéficient d'une couverture santé obligatoire. Un salarié peut, à sa demande, être dispensé d'adhésion à la complémentaire santé collective obligatoire, sous réserve qu'il remplisse les conditions de dispense.

DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE

Contrat de travail écrit.

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 bordereau individuel d'accès à la formation,
- un solde de tout compte remis contre reçu.

Le Conseil Social et Economique dans les entreprises

L'ordonnance du 2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé le Conseil Economique et Social (CSE) qui regroupe les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT.

Le comité social et économique (CSE) devient donc l'unique institution représentative du personnel.

I / Sa mise en place, obligatoire, qui a débuté le 1er janvier 2018, se fera progressivement pour être généralisée au 1^{er} janvier 2020 dans l'ensemble des entreprises d'au moins onze salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant douze mois consécutifs.

- › **1^{er} cas : Mandats expirant entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018** : Le CSE est mis en place au terme des mandats en cours. Toutefois, les mandats peuvent être réduits ou prorogés pour une durée maximale d'un an par accord collectif ou décision de l'employeur après avis des délégués du personnel.
- › **2^e cas : Mandats expirant entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019** : Le CSE est mis en place au terme des mandats en cours. Toutefois, les mandats peuvent être réduits par accord collectif ou décision de l'employeur après avis des délégués du personnel.
- › **3^e cas : Mandats expirant après le 31 décembre 2019** : Les mandats en cours sont écourtés de droit et le CSE est mis en place avant le 31 décembre 2019. Aucune prorogation des mandats n'est possible.

II / Les attributions du comité social et économique diffèrent selon que l'entreprise emploie plus ou moins de cinquante salariés, afin de tenir compte des enjeux propres à chaque taille d'entreprise.

- **Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés**, le CSE a pour mission :

- › De présenter les réclamations individuelles ou collectives (salaires, application du code du travail et autres dispositions légales telles que protection sociale, conventions et accords d'entreprise),
- › De veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise,
- › De promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et de réaliser des enquêtes suite à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou à une maladie à caractère professionnel.

Il dispose pour ce faire du droit d'alerter l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas d'atteinte à leur santé physique ou mentale. Les membres de la délégation peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, en sus des missions citées ci-dessus, le CSE a pour mission :

- › D'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production,
- › D'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminents, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale.



La négociation collective dans les entreprises

Domaine de la négociation

I / Domaines exclus de la négociation en entreprise :

- › salaires minima hiérarchiques
- › classifications
- › mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- › mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- › garanties collectives complémentaires
- › équivalence/ annualisation/qualification travailleur de nuit/durée minimale du temps partiel, majoration heures complémentaires/augmentation temporaire de la durée du travail prévue au contrat
- › durée, renouvellement, délai de carence des CDD, CTT (Contrat Travail Temporaire)
- › contrat de chantier ou d'opération
- › égalité professionnelle
- › conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- › modalités conventionnelles de poursuite des contrats de travail entre deux entreprises
- › cas de recours au CTT (personnes en difficulté/ complément formation)
- › rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

II / En l'absence de clause de verrouillage dans l'accord de branche imposant la primauté de l'accord de branche pour les accords d'entreprises conclus postérieurement à l'accord de branche :

- › prévention des effets de l'exposition aux (ex)facteurs de « pénibilité »
- › insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- › seuil d'effectif de désignation des élus syndicaux, nombre, valorisation du parcours syndical
- › primes pour travaux dangereux ou insalubres

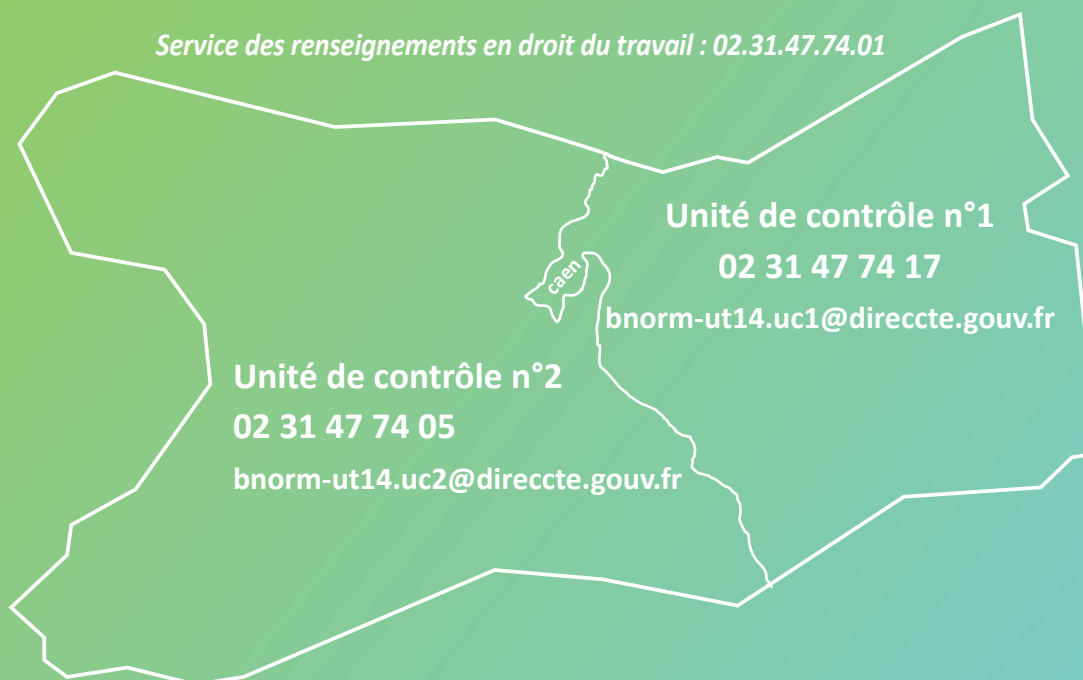
Tous les autres domaines non cités aux points 1 et 2 sont de la compétence de la négociation dans l'entreprise quelle que soit la date de conclusion d'un accord de branche portant dispositions sur des champs identiques.



UNITÉ DÉPARTEMENTALE DU CALVADOS

3, place Saint-Clair - BP 70034
14200 HÉROUVILLE SAINT-CLAIR
Tél. 02 31 47 74 00
norm-ud14.direction@direccte.gouv.fr

Service des renseignements en droit du travail : 02.31.47.74.01



Unité de contrôle n°1

02 31 47 74 17

bnorm-ut14.uc1@direccte.gouv.fr

Unité de contrôle n°2

02 31 47 74 05

bnorm-ut14.uc2@direccte.gouv.fr



Direccte

NORMANDIE

DIRECTION RÉGIONALE
DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI DE NORMANDIE

www.normandie.direccte.gouv.fr

