



TRAVAIL SAISONNIER DANS LES HCR

Hôtels, cafés, restaurants

Saison été 2018

☐ L'EMBAUCHE

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

L'embauche de tous salariés – 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.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

L'employeur doit veiller à ce que tous les salariés saisonniers bénéficient d'un suivi médical :

- pour ceux recrutés pour une durée d'au moins 45 jours de travail effectif et affectés à des emplois présentant des risques particuliers, 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 ceux recrutés pour moins de 45 jours de travail effectif ou affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention qui peuvent être communes à plusieurs entreprises ([article D4625-22 du code du travail](#)).

☐ LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat saisonnier

- Durée :** comprise entre 1 mois minimum et 9 mois ([Titre IV articles 12 & 14 de la convention collective](#)).
- Contrat :** obligatoirement écrit, précisant l'objet du contrat (saison), la date de fin du contrat ou la durée minimale.
- 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 un mois au – delà. Lorsque le contrat ne comporte pas le terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ([article L.1242-10 du code du travail](#)).
- 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 ([article L.1243-2 du code du travail](#)) 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 ([article L.1244-2.2-1.2-2 du code du travail](#)).
- Requalification :** les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives, à partir de la date d'application de la convention collective, et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement, pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail à durée indéterminée, sur la base des périodes effectives de travail ([article 14.2C de la CCN](#))

Le test professionnel :

Attention au risque d'abus

Avant de proposer un contrat de travail, certains établissements ont parfois recours au test professionnel, ou « 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, est susceptible d'abus (sanction pénale possible). 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 sont pas celles de la période d'essai en situation réelle d'emploi. Ainsi, 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 de quoi le délit de travail dissimulé sera constitué (cf ci – après « le travail dissimulé »).

Le contrat à temps partiel

Durée minimale : 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel), sauf dérogations légales ([article L.3123-27 du code du travail](#)).

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

- Le solde des salaires,
- L'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^{ème} du total des salaires bruts) – ([article L.3141-24 du code du travail](#)) ;
- Le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le reçu de solde de tout compte.

Conseil de prud'hommes territorialement compétent

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 de l'employeur est établi.

❑ LE TRAVAIL DISSIMULE

Le travail illégal revêt différentes formes, dont en particulier celle du travail dissimulé ([articles L.8221 – 1 & suivants du code du travail](#)). 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 ([article L.8221-5 du code du travail](#)).

• *dissimulation d'heures travaillées* : par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué ([article L.8221-3 du code du travail](#)).

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 la Chambre de 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 sur les horaires de travail.

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

DROITS DES SALAIRES : les salariés dissimulés peuvent demander devant le conseil des prud'hommes 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 PENALES : 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 de 75 000€ d'amende. Pour les personnes morales reconnues pénalement responsables de cette infraction, les amendes précitées sont multipliées par cinq ([articles L.8224-1 et suivants du code du travail](#)).

| | |
|---|---|
| Stage et travail saisonnier La loi du 10 juillet 2014 encadre et limite le recours aux stagiaires, à fortiori en périodes d'activités saisonnières. L'accueil des stagiaires en entreprises doit avoir pour finalité leur formation et ne saurait se substituer à l'emploi de salariés. | Afin d'éliminer le risque de confusion avec le travail saisonnier, un stagiaire doit avoir signé une convention de stage avec l'établissement scolaire (uniquement pendant la période scolaire 01/09/N au 30/06/N+1) ou l'organisme de formation dans lequel il est inscrit, l'entreprise d'accueil , ainsi que l'enseignant référent et le tuteur dans l'entreprise. |
|---|---|

❑ LA DUREE DU TRAVAIL

Les horaires de travail : affichage, décompte, registre

▪ 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 ([articles D 3171-1 à 4 du code du travail](#)).

▪ 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 ([articles D.3171-8 du code du travail – article 8 avenant n°2 du 05/02/2007 et son annexe 3 de la CCN](#)).

- Un récapitulatif hebdomadaire est élargé 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 ([article 5 avenant n°2 du 05/02/2007](#)).
- Temps d'habillage et de déshabillage ([article 7 avenant n°2 du 05/02/2007](#)) est rémunéré comme temps de travail effectif.

- 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 – mentionnant pour chaque salarié les jours de repos effectivement pris – doit être tenu ([article R.3172-2 du code du travail](#)).

Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle de référence est de 39 heures par semaine civile (Titre II article 3 avenant n°2 du 05/02/2007)

Heures supplémentaires

DEFINITION : 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 ([article 6 avenant n°2 du 05/02/2007](#))

| Durées du travail Salariés (par catégorie) | Durée maximale quotidienne | Durée maximale hebdomadaire absolue |
|--|-------------------------------|--|
| Cuisiniers | 11h | 48h |
| Veilleurs de nuit et personnel de réception | 12h | |
| Personnel administratif hors site d'exploitation | 10h | |
| Autres salariés | 11h30 | |

Dispositif d'aménagement du temps de travail

Voir convention collective : [avenant n°2 du 5 février 2007](#) autorisant diverses formes d'aménagement du temps de travail (cycle, JRTT, temps partiel modulé) et avenant n°19 du 29 septembre 2014 relatif au dispositif de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, qui se substitue à l'article 19 de l'avenant du 05/02/2007 précité, concernant la modulation (arrêté d'extension du 29/02/2016 article 1). Ce nouveau dispositif ne vise que les salariés à temps complet, mais peut s'appliquer dans toutes les entreprises, qu'elles soient permanentes ou saisonnières.

Dispositions spécifiques au travail de nuit

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

- 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.

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.

Contrepartie : 1% de repos compensateur par heure de travail de nuit (article 12 avenant n°2 du 05/02/2007).

☐ LE REPOS

Repos quotidien

Il est de 11 heures.

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) ([Titre VI article 21-4 de la convention collective nationale HCR](#)).

Pauses

Une pause de 20 minutes est accordée pour toute période de 6 heures de travail consécutives ([article L.3121-16 du code du travail](#)).

Repos compensateur de remplacement

Il peut se substituer au paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations (cf. point « paiement des heures supplémentaires ». Il est pris par journée entière ou demi – journées.

Le 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'un jour**. Lorsque le 2^{ème} 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...) – ([article 21-3 de la convention collective nationale](#)).

❑ LES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

Le travail de nuit des moins de 18 ans (entre 6h et 22h) est interdit, sauf dérogation de l'inspection du travail limitée à la période 22h / 23h30 (pour les moins de 16 ans, interdiction absolue entre 20h et 6h) – ([article L.3163-1](#) et [article R.3163-2 du code du travail](#)).

- la durée quotidienne de travail effectif des moins de 18 ans ne peut excéder 8h (7h pour les moins de 16 ans*).
- la durée hebdomadaire est limitée à 35 heures* ([article L.3162-1 du code du travail](#)).
- une pause de 30 minutes est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4h30 ([article L.3162-3 du code du travail](#)).
- le repos entre 2 journées de travail doit être au minimum de 12h consécutives (14h pour les moins de 16 ans) – ([article L.3164-1 du code du travail](#)).
- le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs ([article L.3164-2 du code du travail](#)).

*article L.3162-1 du code du travail – dérogation possible de l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail dans la limite de 5 heures par semaine.

L'emploi des jeunes de moins de 16 ans est autorisé uniquement pendant les vacances scolaires d'une durée 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 (cf coordonnées en dernière page).

❑ LA PREVENTION DES RISQUES – SANTE – SECURITE

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

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 des 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 ([articles L4121-1 à 3 du code du travail](#) ; article R441-3 du code de la sécurité sociale).

❑ LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL & EQUIPEMENTS 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 ([articles R.4321-4 et R.4323-95 du code du travail](#)).

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 ([article L.4122-2 du code du travail](#)).

❑ LE LOGEMENT

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent 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 ([articles R4228 -27 à 35 du code du travail](#)).

❑ LES INSTALLATIONS SANITAIRES

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabines d'aisance et, le cas échéant, des douches ([article R4228-1 du code du travail](#)).

❑ LE REGIME CONVENTIONNEL DES FRAIS DE SANTE

Il est désormais obligatoire pour les salariés de l'entreprise sans condition d'ancienneté (article 5 – accord du 06/10/2010 modifié par avenant 4 du 31/03/2017 étendu par arrêté du 28/11/2017 – JO du 08/12/2017 – applicable à compter de sa signature). Un salarié peut, à sa demande, être dispensé d'adhésion à la complémentaire santé collective obligatoire, mise en œuvre dans l'entreprise ou la branche, sous réserve qu'il remplisse les conditions de dispense (article 34 de la loi n° 2015 - 1702 du 21/12/2015 et décret 2015 - 1883 du 30/12/2015).

□ LA REMUNERATION

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 salaires horaires minima).

Païement des heures supplémentaires

Les quatre premières heures supplémentaires (au – delà de 35 heures) sont majorées à 10%, les quatre suivantes de 20% et au – delà des huit premières heures, de 50% (article 4 avenant n°2 du 05/02/2007).

Dans le cas où le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent, celui – ci sera égal à 1h06 pour chacune des quatre premières heures supplémentaires, puis 1h12 pour les quatre suivantes et au – delà, il sera de 1h30 (article 5 avenant n°2 du 05/02/2007).

Païement des heures complémentaires pour les salariés employés à temps partiel

Les heures complémentaires sont majorés 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 (article 13.4 avenant n°2 du 05/02/2007).

Les avantages en nature – Nourriture et logement (arrêté Parodi du 22/02/1946 modifié, circulaire DRT/DSS n°15-90 du 09/03/90)

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.

| Catégorie | Niveau | Echelon | 01/09/2017 (1) | SMIC = 9,88€ Depuis le 01/01/2018 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 CC HCR (brochure JO n°3292. IDCC 1979) |
|-----------|--------|---------|----------------|---|
| Employés | I | 1 | 9,86 € | |
| | | 2 | 9,90 € | |
| | | 3 | 9,96 € | |
| | II | 1 | 10,02 € | |
| | | 2 | 10,18 € | |
| | | 3 | 10,56 € | |
| | II | 1 | 10,61 € | |
| | | 2 | 10,67 € | |
| | | 3 | 10,97 € | |
| Maîtrise | IV | 1 | 11,13 € | |
| | | 2 | 11,30 € | |
| | | 1 3 | 13,16 € | |
| Cadres | V | 2 | 15,29 € | |
| | | 3 | 21,55 € | |

(1) avenant n°25 du 09/06/2017 étendu par arrêté ministériel du 28/11/2017 (JO du 08/12/2017) applicable au 01/09/2017 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Jo de l'arrêté d'extension et au plus tard au 01/09/2017).

TRAVAIL SAISONNIER DANS LES HCR
SMIC au 1^{er} Janvier 2018 : 9,88€
Minimum garanti au 1^{er} Janvier 2018 : 3,57€

Attention ! La convention collective nationale fixe des salaires minima en fonction de la qualification (catégorie, niveau, échelon)

Exemples de bulletins de salaires
d'un salarié MENSUALISÉ

Voir page suivante
un bulletin de salaire
pour employé non mensualisé

**Cas d'un salarié embauché
pour la saison 2018
sur la base de 39H / semaine,
nourri deux fois /jour**

**Cas d'un salarié embauché
pour la saison 2018
sur la base de 39H / semaine,
nourri une fois /jour et présent
aux deux services**

| Employeur | Salarié |
|--|------------------|
| Nom ou raison sociale | Nom Prénom |
| Adresse | Adresse |
| N° SIRET | N° SS |
| N° URSSAF | Emploi catégorie |
| Code NAF | Echelon 1 |
| Conv. Collective | Niveau I |
| Heures normales (1) | |
| 151.67 h x 9,88€ = 1 498,50€ | |
| Heures supplémentaires (2) | |
| 17.33h | à 110% ...€ |
| ...h | à 120% ...€ |
| ...h | à 150% ...€ |
| Avantages en nature (3) | |
| + 44 repas pris x 3,57€ = 157,08€ | |
| Salaire brut soumis à cotisations | |
| (1)+(2)+(3) =€ | |
| Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle...) | |
| | -.....€ |
| Salaire net | |
| |€ |
| A déduire | |
| - 44 repas pris x 3,57€ = 157,08€ | |
| | -.....€ |
| Net à payer | |
| |€ |
| Date de paiement : | |

Exemple pour un
salarié de la catégorie
« employé »,
échelon 1, niveau 1

| Employeur | Salarié |
|--|------------------|
| Nom ou raison sociale | Nom Prénom |
| Adresse | Adresse |
| N° SIRET | N° SS |
| N° URSSAF | Emploi catégorie |
| Code NAF | Echelon 1 |
| Conv. Collective | Niveau I |
| Heures normales (1) | |
| 151.67 h x 9,88€ = 1 498,50€ | |
| Heures supplémentaires (2) | |
| 17.33h | à 110% ...€ |
| ...h | à 120% ...€ |
| ...h | à 150% ...€ |
| Avantages en nature (3) | |
| +22 repas pris x 3,57€ = 78,54 | |
| + 22 indemnités repas non pris x 3,57€ = 78,54€ | |
| Salaire brut soumis à cotisations | |
| (1)+(2)+(3) =€ | |
| Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle...) | |
| | -.....€ |
| Salaire net | |
| |€ |
| A déduire | |
| -22 repas pris x 3,57€ = 78,54€ | |
| | -.....€ |
| Net à payer | |
| |€ |
| Date de paiement : | |

Avantages en nature

Si logement conforme fourni, ajouter 80,80€ aux avantages en nature*

Indemnité compensatrice soumise à cotisation

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement conforme fourni, déduire 80,80€*

*L'avantage en nature « logement » est calculé en fonction de la rémunération brute mensuelle et du nombre de pièces (dans cet exemple, 1 pièce). [avantage en nature logement au 01/01/2018 - URSSAF](#)

La mensualisation n'est pas prévue pour les salariés saisonniers. Si l'employeur choisit de l'appliquer [(35h x 52 semaines) 12 mois = 151.67h], elle ne peut pas être préjudiciable au salarié.
 Toute heure travaillée doit être payée au terme de la saison.

Exemples de bulletins de salaires
d'un salarié **NON MENSUALISE**
établis à partir des relevés d'heures ci – dessous

| Décompte des horaires de travail pour établir le bulletin de paye de Juillet 2018 | | | | | | |
|---|--------------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| Semaine | Heures travaillées | H Norm | H 110% | H 120% | H 150% | |
| 2 – 8 juillet | 43h25 | 35 | 4 | 4 | 0.25 | |
| 9 – 15 juillet | 47h25 | 35 | 4 | 4 | 4.25 | |
| 16 – 22 juillet | 43h25 | 25 | 4 | 4 | 0.25 | |
| 23 – 29 juillet | 43h25 | 35 | 4 | 4 | 0.25 | |
| 30 – 31 juillet | | 14 | | | | |
| <i>Si H. sup. payées avec mois suivant</i> | | | | | | |
| | Sous - total | 154 | 16 | 16 | 5 | total 191H |

Attention les heures supplémentaires du mois N sont payées avec le mois N+1.

Cet exemple n'exonère pas de l'application des dispositions relatives aux repos (quotidien & hebdomadaire) énoncées p. 3 & 4 de la plaquette.

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2018 sur la base de 39H / semaine, nourri deux fois /jour

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2018 sur la base de 39H / semaine, nourri une fois /jour et présent aux deux services

| Employeur | Salarié |
|---|------------------|
| Nom ou raison sociale | Nom Prénom |
| Adresse | Adresse |
| N° SIRET | N° SS |
| N° URSSAF | Emploi catégorie |
| Code NAF | Echelon 1 |
| Conv. Collective | Niveau I |
| Heures normales (1) | |
| 154 h x 9,88€ = 1 521.52€ | |
| Heures supplémentaires (2) | |
| 16h à 110% | ...€ |
| 16h à 120% | ...€ |
| 5h à 150% | ...€ |
| Avantages en nature (3) | |
| + 44 repas pris x 3,57€ = | 157,08€ |
| Salaire brut soumis à cotisations | |
| (1)+(2)+(3) | =€ |
| Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle...) | |
| | -.....€ |
| Salaire net | |
| |€ |
| A déduire | |
| - 44 repas pris x 3,57€ = | 157,08€ |
| | -.....€ |
| Net à payer | |
| |€ |
| Date de paiement : | |

Exemple pour un salarié de la catégorie « employé », échelon 1, niveau 1

| Employeur | Salarié |
|---|------------------|
| Nom ou raison sociale | Nom Prénom |
| Adresse | Adresse |
| N° SIRET | N° SS |
| N° URSSAF | Emploi catégorie |
| Code NAF | Echelon 1 |
| Conv. Collective | Niveau I |
| Heures normales (1) | |
| 154 h x 9,88€ = 1 521.52€ | |
| Heures supplémentaires (2) | |
| 16h à 110% | ...€ |
| 16h à 120% | ...€ |
| 5h à 150% | ...€ |
| Avantages en nature (3) | |
| +22 repas pris | x 3,57€ = 78,54 |
| + 22 indemnités repas non pris | x 3,57€ = 78,54€ |
| Salaire brut soumis à cotisations | |
| (1)+(2)+(3) | =€ |
| Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle...) | |
| | -.....€ |
| Salaire net | |
| |€ |
| A déduire | |
| -22 repas pris x 3,57€ = | 78,54€ |
| | -.....€ |
| Net à payer | |
| |€ |
| Date de paiement : | |

Avantages en nature

Si logement conforme fourni, ajouter 80,80€ aux avantages en nature au 08/01/18*

Indemnité compensatrice soumise à cotisation

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement conforme fourni, déduire 80,80€ au 08/01/18*

*L'avantage en nature « logement » est calculé en fonction de la rémunération brute mensuelle et du nombre de pièces (dans cet exemple, 1 pièce). [avantage en nature logement au 01/01/2018 - URSSAF](#)

Document accessible sur le site
www.normandie.direccte.gouv.fr

CONVENTION COLLECTIVE

Un exemplaire de la convention collective
Hôtels, Cafés Restaurants (HCR)
doit être tenu à la disposition du personnel
BROCHURE n° 3292, IDCC : 1979

La convention collective est consultable gratuitement sur le site internet Légifrance :
www.legifrance.gouv.fr (rubrique convention collective)

elle est également en vente à la Documentation française (www.ladocumentationfrancaise.fr)
et à la DILA (Direction de l'Information Légale et Administrative)
23 rue d'Estrées – CS 10733 – 75345 PARIS CEDEX 7

ADRESSES & COORDONNEES UTILES

DIRECCTE NORMANDIE Unité Départementale de la Manche

Site de Cherbourg

Centre d'Affaires Atlantique
Boulevard Félix Amiot
50100 CHERBOURG EN COTENTIN

 02.33.88.32.00

Renseignements sur le droit du travail

Courriel : [bnorm-
ut50.renseignements@direccte.gouv.fr](mailto:bnorm-ut50.renseignements@direccte.gouv.fr)

 02.33.88.32.64

Site de Saint Lô

Cité administrative – Bâtiment B
Rue des Prés
50000 SAINT LÔ

 02.33.77.32.89

Renseignements sur le droit du travail

Courriel : [bnorm-
ut50.renseignements@direccte.gouv.fr](mailto:bnorm-ut50.renseignements@direccte.gouv.fr)

 02.33.77.32.83