

Travail saisonnier dans les HCR (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'U.R.S.S.A.F.

Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.P.A.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, sauf à produire un certificat médical d'aptitude, délivré par un médecin du travail, datant de moins de 24 mois, sur un emploi équivalent. Pour les travailleurs de nuit (*cf. point page 4*) le suivi médical intervient avant la prise de poste.

Pour ceux recrutés sur un contrat d'une durée de 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 D.4625-22 du code du travail](#).

Le contrat de travail

Le contrat saisonnier

Durée	Comprise entre 1 mois minimum et 9 mois. Titre IV articles 12 et 14 de la convention collective nationale.
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 de 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 L.1244-2-1 L.1244-2-2 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 14.2 c) de la convention collective nationale.

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](#).

Le test professionnel (attention aux 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 exécutée en début de contrat, après avoir signé celui-ci.

Cette pratique de la profession, n'est pas prévue au code du travail, n'est pas interdite, mais passible de sanctions pénales en cas d'abus.

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 ; dans le cas contraire, il est considéré comme en « période d'essai », lié à l'employeur par un contrat de travail, déclaré à l'URSSAF, et le temps travaillé doit être payé au tarif normal, à défaut, la pratique relève du délit de travail dissimulé. (cf. ci-après « *Le travail dissimulé* »)

A 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 pour solde de tout compte.

Le conseil des 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 du lieu où l'employeur est établi.

Le travail dissimulé

Le travail illégal revêt différentes formes, dont en particulier celle du travail dissimulé. [articles L.8221-1 et 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 salaire* : 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.8221-5 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 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 sur les horaires réels de travail.

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

DROITS DES SALARIÉS :

- 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 PÉNALES :

- le travail dissimulé est punissable – pour les personnes physiques – de trois ans d'emprisonnement, d'une amende de 45 000 €, de la suppression des aides publiques, de l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle et de la confiscation des matériels.
- En outre, en cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, les peines encourues sont de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Pour les personnes morales reconnues pénalement responsables de cette infraction, les amendes précitées sont multipliées par cinq ([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, a 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 de prévenir toute confusion avec un emploi saisonnier, un stagiaire doit avoir signé une convention de stage avec : l'établissement scolaire (uniquement pendant la période scolaire 1/09/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 durée 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. [article D.3171-1 à 4 du code du travail](#)
- En cas d'horaires non collectifs, un enregistrement quotidien, selon tous moyens, pré. – [article 8 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 de la convention collective nationale](#)
- Un récapitulatif hebdomadaire est émargé par le salarié et l'employeur, et tenu à disposition de l'inspection du travail. Le planning (qui est un document prévisionnel) ne satisfait pas à cette obligation d'enregistrement. [article 5 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#).
- Temps d'habillage et de déshabillage. [article 7 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#)
- 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 R3172-2 du code du travail](#)).

Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle de référence est de **39 heures** par semaine civile. [Titre II de l'article 3 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#)

Heures supplémentaires

DÉFINITION : Toute heure de travail effectuée, à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite, **au-delà de 35 heures**, constitue une heure supplémentaire.

Durées maximales du travail ([article 6 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#))

Durées du travail Salariés (par catégorie)	Durée maximale quotidienne	Durée maximale hebdomadaire absolue
Cuisiniers	11 h	48 h
Veilleurs de nuit et personnel de réception	12 h	
Personnel administratif hors dite d'exploitation	10 h	
Autres salariés	11 h 30	

Dispositif d'aménagement du temps de travail

Voir convention collective :

- [avenant n°2 du 5/02/2007](#) 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 5/2/2007 précité, concernant la modulation (Arrêté d'extension du 29/02/2016, article1).

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

Voir convention collective : [avenant n°12 du 5/02/2007](#)

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

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 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.

Les 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](#)).

Pause

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 » page 6). 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).

SANCTIONS ADMINISTRATIVES (ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016)

En cas de défaut de tenu des documents de décompte de la durée du travail, et/ou de dépassement des durées maximales du travail, et/ou défaut de respect des durées minimales de repos. L'article L8115-3 du code du travail prévoit que le montant maximal de l'amende est de 2 000 euros, est appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement. Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

- Le travail de **nuit** des moins de 18 ans (entre 22 h et 6 h) est **interdit**, sauf dérogation de l'inspection du travail limitée à la période 22 h / 23 h 30 (**pour les moins de 16 ans, interdiction absolue** entre 20 h et 6 h) – ([articles L.3163-1](#) et [R.3163-2 du code du travail](#)).
- la durée quotidienne de travail effectif des moins de 18 ans ne peut excéder **8 h (7 h 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 min est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 h 30 ([article L.3162-3 du code du travail](#)).
- le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de 12 h consécutives (14 h 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 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 (voir coordonnées dernière page).

La prévention des risques - santé - sécurité

- 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 aux nouveaux embauchés. Cette formation doit être renforcée pour les saisonniers.

En cas d'accident du travail – même sans arrêt de travail – une déclaration doit être adressée à la C.P.A.M. dans les 48 heures. [articles L.4121-1 à 3 du code du travail](#) ; [article R.441-3 du code de la sécurité sociale](#)

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. [articles R.4321-4 ; 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](#)

L'hébergement des travailleurs

Il est interdit d'héberger les travailleurs dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial.

- 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. [article R.4228-27 à -35 du code du travail](#)

Les obligations législatives de déclaration d'hébergement collectif

Le cas général

La loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement prévoit que toute personne physique ou morale qui, à quelque titre que ce soit, et même en qualité de simple occupant, affecte un local quelconque à l'hébergement, gratuit ou non, **est tenue d'en faire la déclaration au préfet**, dès lors que cet hébergement est organisé et fourni en vue d'une utilisation collective excédant le cadre familial.

Dès lors que ce local est affecté à l'hébergement de travailleurs, cette déclaration est également faite auprès de l'inspection du travail du lieu où est situé ce local.

Cette déclaration n'a pas lieu d'être faite pour les formes d'hébergement collectif qui sont soumises à une obligation de déclaration ou d'agrément en vertu d'autres dispositions législatives ou réglementaires.

A titre d'exemple il existe pour les hôtels, les campings et les auberges de jeunesse des obligations de déclaration en préfecture.

Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 modifiant la loi précitée, **cette déclaration est également faite auprès de l'inspecteur du travail du lieu où est situé ce local dès lors qu'il est affecté à l'hébergement de travailleurs** (article 280).

La déclaration doit être établie sur le formulaire Cerfa n° 61-2091 et **être déposée au plus tard le 30ème jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif** :

- Elle doit faire l'objet d'un renouvellement annuel.
- Le renouvellement doit être effectué dans les 30 jours précédant l'expiration de la période annuelle.

S'il s'agit d'un hébergement ou local mobile ou transportable, une nouvelle déclaration doit être effectuée dans le délai de trente jours à chaque changement d'implantation.

Télécharger le CERFA 61-2091 de déclaration [ici](#)
[Notice cerfa no61-2091](#)

[Le cas d'une opération de détachement de travailleurs par une entreprise non établie en France](#)

La déclaration de détachement doit comporter des informations quant à l'éventuel hébergement collectif des salariés (R. 1263-4 5° et 6°) et être adressée avant le début du détachement et, il pourra être considéré que l'inspecteur du travail a bénéficié de l'information sur l'hébergement collectif prévu par la loi du 27 juin 1973 s'il a été destinataire d'une déclaration de détachement conforme.

Les entreprises de travail temporaire établies hors de France qui détachent un salarié sur le territoire français sont assujetties aux mêmes formalités de déclaration (R. 1263-6).

L'article L. 1262-4-1 renforce la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre (MO/DO) à l'égard de leurs prestataires et de leurs sous-traitants en leur faisant obligation de vérifier que les déclarations de détachement ont été accomplies par ces derniers. Lorsque la formalité de déclaration de détachement de travailleurs – comportant notamment l'information sur l'éventuel hébergement collectif – n'a pas été satisfaite par l'employeur, obligation est faite aux MO/DO d'effectuer une déclaration subsidiaire dans les 48 h suivant le début du détachement.

Le défaut d'établissement de déclaration préalable de détachement ou son incomplétude, peut être poursuivi d'une sanction administrative telle que prévue par les articles L.1264-1 et L.1264-3 du Code du travail.

Les obligations législatives relatives aux conditions d'hébergement

[Le délit d'hébergement indigne](#)

La loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 modifiée portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes a créé une infraction nouvelle concernant les conditions d'hébergement contraires à la dignité humaine.

Ainsi, l'article L.225-14 du code pénal définit le délit d'hébergement indigne et sanctionne **toute personne, employeur ou non, hébergeant quiconque, travailleur ou non, de manière collective ou non**, dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine.

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. [article L.4228-1 du code du travail](#)

Le régime conventionnel « frais de santé »

Il est désormais obligatoire pour les salariés ayant 1 mois civil entier d'emploi dans l'entreprise (article 5 – accord du 6/10/2010) modifié par avenant n°4 du 31/03/2017 étendu par arrêté du 28/11/2017 – JO du 8/12/2017 – 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 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 suivante le barème des salaires horaires minima).

Paiement des heures supplémentaires

Les quatre premières heures supplémentaires (au-delà de 35 heures) sont majorées de 10 %, les quatre suivantes de 20 % et au-delà des huit premières heures, de 50 %. [article 4 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#)

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. [article 5 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#)

Paiement 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. [article 13.4 de l'avenant n°2 du 5/02/2007 à la convention collective nationale](#)

Les avantages en nature – Nourriture et logement

[arrêté Parodi du 22/02/1946 modifié, circulaire DRT/DSS n° 15-90 du 09/03/1990](#)

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 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 (convention des HCR) au 01/04/2022 [et SMIC au 1^{er} Août 2022](#)

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

Catégorie	Niveau	Echelon	Salaire min horaire au 01/04/2022 (1)	Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance : SMIC au 1/08/2022 : 11,07 € MG au 01/08/2022: 3,94 €
Employés	I	1	11,01 €	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	11,09 €	
		3	11,20 €	
	II	1	11,30 €	
		2	11,60 €	
		3	12,20 €	
	III	1	12,40 €	
		2	12,60 €	
		3	13,00 €	
Maîtrise	IV	1	13,50 €	
		2	14,00 €	
Cadres	V	1	17,50 €	
		2	20,80 €	
		3	27,00 €	

* (1) : L'avenant n° 29 du 16 décembre 2021 revalorise les salaires minima conventionnels horaires. Arrêté d'extension le 10 mars 2022 : nouvelle grille des salaires est applicable à tous les salariés du secteur HCR à compter du 1er avril 2022

Exemple de bulletin de salaire d'un salarié **MENSUALISÉ**

La mensualisation n'est pas prévue pour les salariés saisonniers.
Si l'employeur choisit de l'appliquer [(35 h x 52 semaines) / 12 mois = 151,67 h], elle ne peut pas être préjudiciable au salarié.
Toute heure travaillée doit être payée au terme de la saison.

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2022 sur la base de 39 h par semaine, nourri 2 fois par jour

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 1
(1) Heures normales	
151,67 x 11,07 € =	1 678,98 €
(2) Heures supplémentaires	
17,33 h à 110 % =	€
... h à 120 % =	€
... h à 150 % =	€
(3) Avantages en nature *	
+ 42 repas pris x 3,94 € =	+ 165,48 €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1)+(2)+(3) =	€
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle, ...)	
	€
Salaire net	
	€
A déduire	
- 42 repas pris x 3,94 € =	- 165,48 €
Net à payer	
	€
Date de paiement :	

Exemple : Pour un salarié de la catégorie « Employé », échelon 1, Niveau 1



Avantages en nature ↘

Si logement conforme fourni, ajouter **72,30 € (*)** aux avantages en nature

Indemnité compensatrice soumise à cotisation



Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement conforme fourni, déduire **72,30 € (*)**

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2022 sur la base de 39 h par semaine, nourri 1 fois par jour et présent au 2 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 1
(1) Heures normales	
151,67 x 11,07 € =	1 678,98 €
(2) Heures supplémentaires	
17,33 h à 110 % =	€
... h à 120 % =	€
... h à 150 % =	€
(3) Avantages en nature *	
+ 21 repas pris x 3,94 € =	+ 82,74 €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1)+(2)+(3) =	€
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle, ...)	
	€
Salaire net	
	€
A déduire	
- 21 repas pris x 3,94 € =	- 82,74 €
Net à payer	
	€
Date de paiement :	

(*) L'avantage en nature « logement » est calculé en fonction de la rémunération brute mensuelle et du nombre de pièces (dans cet exemple, 1 pièce, et une rémunération brute inférieure à 1 714 €) au 01/08/2022

Exemple de bulletin de salaire d'un salarié **NON MENSUALISÉ**

calculé à partir des relevés d'heures ci-dessous :

Décompte des horaires de travail pour établir le bulletin de paye d'AOUT 2022						
Semaines	H. travaillées	H. Normales	H. 110 %	H. 120 %	H. 150 %	
L 1er au D 6 août	39 h 00	35	4	0	0	
L 8 au D 14 août	43 h 25	35	4	4	0,25	
L 15 au D 21 août	43 h 25	35	4	4	0,25	
L 22 au D 28 août	43 h 25	35	4	4	0,25	
L 29 au M 31 août	14 h 00	14	0	0	0	
		154	16	12	0,75	183,15 h (183h15 mn)

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2022 sur la base de 39 h par semaine, nourri 2 fois par jour

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 1
(1) Heures normales	
154 x 11,07 € =	1 704,78 €
(2) Heures supplémentaires	
16 h à 110 % =	€
15 h à 120 % =	€
4,5 h à 150 % =	€
(3) Avantages en nature *	
+ 42 repas pris x 3,94 € =	165,48 €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1)+(2)+(3) =	€
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle, ...)	
	€
Salaire net	
	€
A déduire	
- 42 repas pris x 3,94 € =	165,48 €
Net à payer	
	€
Date de paiement :	

**Exemple :
Pour un salarié de la catégorie « Employé », échelon 1, Niveau 1**

Avantages en nature
Si logement conforme fourni, ajouter **72,30 €** aux avantages en nature (*)

Indemnité compensatrice soumise à cotisation

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement conforme fourni, déduire **72,30 €** (*)

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2022 sur la base de 39 h par semaine, nourri 1 fois par jour et présent au 2 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 1
(1) Heures normales	
154 x 11,07 € =	1 704,78 €
(2) Heures supplémentaires	
16 h à 110 % =	€
15 h à 120 % =	€
4,5 h à 150 % =	€
(4) Avantages en nature *	
+ 21 repas pris x 3,94 €	82,74 €
+ 21 indemnités de repas non pris x 3,94 €	82,74 €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1)+(2)+(3) =	€
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance, mutuelle, ...)	
	€
Salaire net	
	€
A déduire	
- 21 repas pris x 3,94 € =	82,74 €
Net à payer	
	€
Date de paiement :	

(*) L'avantage en nature « logement » est calculé en fonction de la rémunération brute mensuelle et du nombre de pièces (dans cet exemple, 1 pièce, et une rémunération brute inférieure à 1 714 €) au 01/08/2022

Travail saisonnier dans les HCR

Saison Été 2022

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

CONVENTION COLLECTIVE

est consultable sur le site Légifrance : www.legifrance.gouv.fr

Un exemplaire de la convention collective
Hôtel, cafés, restaurants
doit être tenu à la disposition du personnel :
BROCHURE n° 3292, IDCC : 1979
Convention collective 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

Pour des questions en droit du travail :



Vous appelez le **0 806 000 126** (prix d'un appel local),
et précisez le n° de département de votre lieu de travail

LES DDETS des PAYS DE LA LOIRE :

Loire-Atlantique	Maine-et-Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée
1 boulevard de Berlin Immeuble Le Cabestan CS 32421 44024 NANTES cedex 1 Standard : 02 40 12 35 00 et 7 rue Charles Brunelière 44600 SAINT NAZAIRE Standard : 02 40 17 07 18	12 rue Papiou de la Verrie CS 23607 49036 ANGERS cedex 1 Standard : 02 41 54 53 52 et Bât. B - 3 place Michel-Ange 49300 CHOLET Standard : 02 41 49 11 10	60 rue Mac Donald CS 43020 53063 LAVAL cedex 9 Standard : 02 43 67 60 60	19 boulevard Paixhans CS 51912 72019 LE MANS cedex 2 Standard : 02 72 16 43 90	Cité administrative Travot BP 789 85020 LA ROCHE SUR YON cedex Standard : 02 51 45 21 00 <u>A compter du 12/09/2022 :</u> 185 boulevard Maréchal Leclerc -85020 LA ROCHE SUR YON cedex

DREETS Pays de la Loire
22 mai Pablo Picasso – BP 23209 – 44042 NANTES cedex 1
Standard : 02.53.46.79.00 / Télécopie : 02.53.46.78.00
www.pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr