

Travail saisonnier dans les HCR

hôtels, cafés, restaurants

Saison été 2017

L'embauche

Déclaration préalable à l'embauche (D.P.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.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 les travailleurs de nuit (cf. point page 4) le suivi médical intervient avant la prise de poste.

- 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.

Le contrat de travail

Le contrat saisonnier

- Durée:** comprise entre 1 mois minimum et 9 mois.
- 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.
- 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 ou en cas d'incapacité 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-confirimation, la clause est réputée caduque.
- 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 CCN).

Le test professionnel : attention au risque 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, sans quoi le délit de travail dissimulé sera constitué** (cf. ci-après « Le travail dissimulé »).

Travail saisonnier dans les HCR

Saison été 2017

Le contrat à temps partiel

Durée minimale : 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel), sauf dérogations légales.

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

- le solde des salaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10e du total des salaires bruts) ;
- le certificat de travail, l'attestation Pôle emploi et le reçu pour 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 du lieu où l'employeur est établi.

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 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 pré-citées sont multipliées par cinq.

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 salariés.

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

- 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.
- 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.
- 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.

Travail saisonnier dans les HCR

Saison été 2017

- 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.

Durée hebdomadaire

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

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.

Rappel : les heures supplémentaires sont interdites pour les jeunes de **moins de 18 ans**.

Durées maximales du travail

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 site d'exploitation	10 h	
Autres salariés	11 h30	

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'art. 19 de l'avenant du 5/2/2007 précité, concernant la modulation (Arrêté d'extension du 29/02/2016, art.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 (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.

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).

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. point « Paiement des heures supplémentaires » page 5). Il est pris par journée entière ou demi-journées.

Le repos hebdomadaire

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

Travail saisonnier dans les HCR

Saison été 2017

Il est de **2 jours, consécutifs ou non**, avec un repos **minimum d'un jour**. Lorsque le 2^e 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...).

■ 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).

- 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*.
- une pause de 30 min 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 h consécutives (14 h pour les moins de 16 ans)
- le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs.
- le travail des jours fériés est interdit (seuls les apprentis peuvent travailler les jours fériés, en contrepartie le salaire journalier de base est doublé).

*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 semaines

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 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.

■ 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.

■ 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.

Travail saisonnier dans les HCR

Saison été 2017

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). 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. en pied de page 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.

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 août 2016

Catégorie	Niveau	Echelon	01/08/2016 (1)	SMIC = 9.76 € depuis le 01/01/2017 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).
Employés	I	1	9.77 €	
		2	9.80 €	
		3	9.86 €	
	II	1	9.92 €	
		2	10.08 €	
		3	10.46 €	
Maîtrise	III	1	10.50 €	
		2	10.56 €	
Cadres	IV		10.86 €	
		1	11.02 €	
		2	11.19 €	
	V	1 3	13.03 €	
		2	15.14 €	
		3	21.21 €	

(1) Avenant n°23 du 8/02/2016-étendu par arrêté ministériel du 30/07/2016- applicable à compter du 1/01/2016

Travail saisonnier dans les HCR

SMIC au 1^{er} janvier 2017: 9.76 €

Minimum garanti au 1^{er} janvier 2017: 3.54 €

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 2017 sur la base
de 39h par semaine, nourri
deux fois par jour

Cas d'un salarié embauché
pour la saison 2017 sur la base
de 39h par semaine, nourri
une fois par 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 1	
Heures normales (1)			
151.67 x 9.76 € =		1480.30 €	
Heures supplémentaires (2)			
17.33 h	à 110%	... €	
... h	à 120%	... €	
... h	à 150%	... €	
Avantages en nature (3)			
+ 44 repas pris	x 3.54€ =	155.76 €	
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 3.54€ =	-155.76 €	
		-...€	
Net à payer			
		... €	
Date de paiement :			

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

Si logement
conforme fourni,
ajouter 79.40€
aux avantages
en nature

Avantages
en nature

Indemnité
compensatrice
soumise à
cotisation

Seuls les repas
consommés sont
déduits du salaire net

Si logement
conforme fourni,
déduire 79.40€

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	
Heures normales (1)			
151.67 x 9.76 € =		1480.30 €	
Heures supplémentaires (2)			
17.33 h	à 110%	... €	
... h	à 120%	... €	
... h	à 150%	... €	
Avantages en nature (3)			
+ 22 repas pris	x 3.54€=	78.88 €	
+ 22 indemnités repas non pris	x 3.54€=	78.88 €	
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 3.54 € =	-78.88 €	
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).

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.

Travail saisonnier dans les HCR

Saison été 2017

Exemples de bulletins de salaires d'un salarié NON mensualisé établis à partir des relevés d'heures ci-dessous

Décompte des horaires de travail pour établir le bulletin de paye de juillet 2017											
Semaine	Heures travaillées										
1-3 juillet	27 juin Repos	28 juin Repos	29 juin 6h	30 juin 6h	1 juil 8h	2 juil 9h	3 juil 10h	27	4	0	0
4-10 juillet	43h25							35	4	4	0.25
11-17 juillet	47h25							35	4	4	4.25
18-24 juillet	41h							35	4	2	
25-31 juillet	25 8h	26 Repos	27 8h	28 8h	29 8h	30 8h	31 8h	35	4	4	5
								167	20	14	9.5

Attention ! Les heures supplémentaires des semaines du mois N sont payées avec le salaire du mois N+1

Cas d'un salarié embauché
pour la saison 2017 sur la base
de 39h par semaine, nourri
deux fois par jour

Cas d'un salarié embauché
pour la saison 2017 sur la base
de 39h par semaine, nourri
une fois par 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 1	
Heures normales (1)			
167 x 9.76€ =		1629.92€	
Heures supplémentaires (2)			
20 h	à 110%	... €	
14 h	à 120%	... €	
9.5 h	à 150%	... €	
Avantages en nature (3)			
+ 44 repas pris		x 3.54 € =	155.76 €
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 3.54 € =	-155.76 €
			-...€
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 79.40€
aux avantages
en nature

Indemnité
compensatrice
soumise à
cotisation

Seuls les repas
consommés sont
déduits du salaire net

Si logement
conforme fourni,
déduire 79.40€

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	
Heures normales (1)			
167 x 9.76 € =		1629.92€	
Heures supplémentaires (2)			
17.33 h	à 110%	... €	
... h	à 120%	... €	
... h	à 150%	... €	
Avantages en nature (3)			
+ 22 repas pris		x 3.52 €=	78.88 €
+ 22 indemnités repas non pris		x 3.52 €=	78.88 €
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 3.54€ =	-78.88 €
Net à payer			
		... €	
Date de paiement :			

Travail saisonnier dans les HCR

Saison été 2017

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

CONVENTION COLLECTIVE

Un exemplaire de la convention collective
Hôtels, 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

La convention collective est aussi consultable sur le site Légifrance : www.legifrance.gouv.fr

ADRESSES UTILES

Unités départementales de la Direccte Renseignements sur le droit du travail :

- **U.D. de la Loire-Atlantique**

Tour Bretagne, place Bretagne
4047 **NANTES** CEDEX 1
Tél. 0 825 032 282

7 rue Charles-Brunellière
44600 **ST NAZAIRE**
Tél. 02 40 17 07 19

- **U.D. du Maine-et-Loire**

12 rue Papiou-de-La-Verrie
CS 23607 – 49036 **ANGERS** CEDEX 1
Tél. 02 41 44 54 80

Bât. B, 3 pl. Michel-Ange
49300 **CHOLET**
Tél. 02 41 49 11 11

- **U.D. de la Mayenne**

60 rue Mac-Donald
CS 43020
53063 **LAVAL** CEDEX 9
Tél. 02 40 67 60 60

- **U.D. de la Sarthe**

19 bd. Paixhans
CS 41822 – 72018 **LE MANS** CEDEX 2
Tél. 02 72 16 44 00

- **U.D. de la Vendée**

Cité administrative Travot – BP 789
85020 **LA ROCHE SUR YON** CEDEX
Tél. 02 51 45 21 37



22 mail Pablo-Picasso – B. P. 24209 – 44042
NANTES CEDEX 1

Standard: 02 53 46 79 00- Télécopie: 02 53 46 78 00
www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr