

Généralités

Quels sont les textes applicables aux cafés-hôtels-restaurants ?

Dans le secteur des cafés-hôtels-restaurants, il existe des spécificités en droit du travail et notamment en matière de contrats de travail, de durée du travail, de modes de rémunérations et de régime de prévoyance. Ces règles figurent dans le Code du travail ainsi que dans les conventions collectives applicables

- la convention collective nationale étendue des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 est applicable à tout le secteur professionnel (excepté les entreprises de restauration rapide ou collective, les cafétérias) et à tous les salariés de l'entreprise notamment au personnel d'exploitation, d'entretien, de maintenance, ainsi qu'au personnel administratif ;
- des conventions collectives départementales ont été signées dans certains départements. La direction départementale du travail et de l'emploi, son avocat ou son expert-comptable peut informer l'employeur désirant savoir si celle de son département est applicable à tout le secteur d'activité ou aux seuls membres des organisations syndicales signataires ;
- il existe également des conventions collectives non étendues qui ne sont donc applicables qu'aux seuls membres des organisations syndicales signataires, par exemple celle des hôtels du 1^{er} juillet 1975 et celle des hôtels de tourisme, 3,4 et 4 étoiles luxes, région parisienne du 1^{er} mai 1985.

Comment se calcule la durée de la période d'essai ?

Dans un arrêt du 29 juin 2005, la Cour de Cassation a décidé que la période d'essai exprimée en jours se décomptait en jours calendaires (c'est-à-dire tous les jours du calendrier y compris les dimanches et jours fériés) et non en jours travaillés. En pratique, si la période d'essai est exprimée :

- **en mois** : le délai se décompte en mois calendaire, période de 1 mois calculée de date à date (du 15 février au 14 mars inclus par exemple) ;
- **en semaine** : le délai se décompte par période de sept jours consécutifs (du jeudi au mercredi par exemple) ;
- **en jours** : le décompte se fait en jours calendaires.

Tout essai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour férié n'est pas reporté au lundi ou au premier jour travaillé suivant.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la période d'essai ne peut être plus longue que celle des salariés à temps complet. Elle se calcule de manière identique, c'est-à-dire calendaire, et non par référence au nombre de jours travaillés effectivement dans l'entreprise. Cette règle est valable que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée.



Peut-on exiger des serveurs qu'ils participent à d'autres tâches comme le ménage ?

Si un serveur refuse d'exécuter ce type de tâche, l'employeur peut se référer à l'article 34 de la convention collective nationale : «L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la pluri valence et la pluriaptitude des salariés. Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, l'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client

De ce fait, l'employeur peut tout à fait demander à ses serveurs de participer au nettoyage après le service, Il s'agit de la participation à un travail commun qui reste annexe à l'activité principale.

Afin d'éviter les contentieux, l'employeur peut inscrire dans le contrat de travail que le salarié devra effectuer des tâches annexes à son travail (ménage, plonge...).

Lorsqu'un salarié perd son bulletin de paie, l'employeur est-il dans l'obligation de lui fournir un duplicata ?

Légalement, rien n'oblige un employeur à fournir ce duplicata au salarié. Mais, il peut tout à fait satisfaire la demande du salarié.

Quelles sont les limites de l'entraide familiale ?

Les critères de l'entraide familiale sont :

- aide ou assistance occasionnelle et spontanée apportée à une personne proche,
- absence de rémunération.

Ainsi, lorsqu'une aide est apportée par un membre de la famille, il s'agit d'entraide familiale si ces critères sont réunis.

Attention : si une personne de la famille aide régulièrement et participe de ce fait à l'activité habituelle de l'entreprise, elle doit être titulaire d'un contrat de travail et être rémunérée. A défaut, l'inspection du travail peut considérer qu'il s'agit de travail dissimulé. Afin de savoir si cette personne doit être salariée, il convient de se demander si l'absence de celle-ci perturberait le fonctionnement de l'entreprise. Dans l'affirmative, il ne s'agit plus d'entraide familiale mais d'un véritable travail qui nécessite un contrat.

Sanction

Pour tout travail dissimulé, l'exploitant encourt une peine de trois ans d'emprisonnement maximum et de 45 000€ d'amende assortie éventuellement de peines complémentaires.