

Le contrat de travail dans la restauration

Description

Dans le milieu de la restauration, le [contrat de travail](#) présente des caractéristiques particulières instituées par la convention collective des hôtels, cafés et restaurants (HCR), afin d'adapter les exigences légales aux spécificités du milieu de la restauration, comme l'illustre le contrat d'extra qui constitue un [CDD](#) de courte durée valable uniquement pour les événements ponctuels. Le contrat de travail est cependant toujours soumis à un formalisme standard transcendant toutes les catégories de métier.

Les particularités du secteur de la restauration s'expriment sur certains points déterminants du contrat de travail :

- Classification des métiers en échelons ;
- [Période d'essai](#) d'une durée variable en fonction de la catégorie de métier ;
- Salaire déterminé selon une grille prévue par la convention collective ;
- Bénéfice des congés payés et des jours fériés exorbitant du droit commun du travail.

[Modèle de contrat de travail](#)[Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

Les spécificités des métiers de la restauration

La classification

Les conventions collectives du domaine de la restauration rattachent chaque travailleur à un échelon d'un niveau donné. La classification dépend de cinq critères, à savoir :

- L'expérience du salarié ;
- Son autonomie ;
- Sa compétence ;
- Sa responsabilité ;
- Le type d'activité.

La convention collective des HCR (hôtels, cafés, restaurants) distingue cinq niveaux

de classification fractionnés en 14 échelons.

Période d'essai : les points importants

La convention collective de restauration prévoit que tout employeur a la faculté de soumettre un employé à une période d'essai. Celle-ci précise que la durée de la [période d'essai](#) est :

- De trois mois pour les cadres avec une possibilité de renouvellement d'une fois ;
- De deux mois pour les agents de maîtrise, également renouvelables une fois ;
- D'un mois pour les autres salariés, renouvelable une fois aussi ;
- Déterminée de gré à gré avec les cadres supérieurs.

La convention collective des HCR interdit le renouvellement de la période d'essai pour un salarié de niveau 1, échelon 1.

Les particularités de la rémunération

La grille de salaire prévue par la convention des HCR

La grille de salaires varie en fonction de la classification. La convention HCR fixe des salaires minima correspondant à la position de chaque restaurateur.

Pour un salarié de niveau 1, échelon 1, par exemple, la [rémunération horaire brute](#) s'élève à 9,86 €. En revanche, un restaurateur de niveau 5, échelon 3, gagne un salaire minimum brut de 21,55 € par heure.

En cas de défaut de paiement du salaire

Si l'employeur ne paie pas la rémunération à la date prévue (la date étant scellée par la [signature du contrat de travail](#)), le restaurateur a le droit de le poursuivre devant le conseil des prud'hommes.

Attention! Si le [contrat de travail est non signé](#), cela peut avoir des conséquences graves pour l'employeur.

Le défaut de versement du salaire représente en effet une faute grave de l'employeur. Celui-ci sera condamné à payer au restaurateur sa rémunération, mais aussi les intérêts de retard.

En outre, si un préjudice est survenu à cause du retard de versement, l'employeur sera tenu de verser au salarié des dommages-intérêts.

Comment le restaurateur peut-il faire valoir son droit s'il n'a pas eu les moyens de régler une échéance fiscale à cause du retard de versement de sa rémunération ?

En réclamant une indemnisation au moins égale à la pénalité de 10 % appliquée par le percepteur.

Il en est de même si le restaurateur se trouve dans l'impossibilité de régler des dépenses nécessaires et urgentes faute d'avoir perçu sa rémunération à temps.

Des défauts ou retards de versement de rémunération trop fréquents

S'ils obligent le restaurateur à rompre son contrat de travail, ceci est considéré comme un [licenciement](#) sans raison sérieuse et réelle.

Dans ce cas, il est conseillé de saisir le conseil des prudhommes pour demander la condamnation de l'employeur au versement d'une lourde indemnisation.

L'ancienneté du travailleur est prise en compte dans l'évaluation de cette indemnisation sans qu'elle soit inférieure à six mois de salaire.

Une exception est faite à cette règle lorsque le restaurant emploie dix salariés maximum et que le restaurateur a moins de deux ans d'ancienneté.

Il est également essentiel de rappeler que le défaut de paiement des salaires constitue une infraction punie d'une amende de 450 €.

Le congé payé et les jours fériés

La convention des HCR prévoit des périodes de congé ainsi que des conditions à leur prise. Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.

S'il est malade pendant son congé, il ne peut maintenir ses vacances au-delà de la période convenue qu'avec l'accord de l'employeur.

L'indemnité de congé correspond au 1/10 de la rémunération brute perçue pendant la période de référence ou encore au salaire que le restaurateur aurait perçu si le contrat n'était pas rompu.

La même convention prévoit que tout salarié présent travaillant depuis plus d'un an dans une même entreprise a droit aux avantages des jours fériés (en plus du 1er mai).

Des congés exceptionnels pour événements familiaux sont aussi prévus (mariage, naissance, décès). Leur durée varie d'un à quatre jours en fonction de l'évènement.

Contrat de travail d'un restaurateur : les mentions obligatoires

Le contrat de travail d'un restaurateur prévoit les mêmes clauses d'usage qu'en matière de CDI, à savoir :

- L'identité et l'adresse des parties (salarié et employeur) ;
- La fonction et la qualification professionnelle ;
- Le lieu de travail ;
- La durée du travail ;
- La rémunération ;
- Les congés payés ;
- La durée de la période d'essai ;
- Le préavis.

Exemple de contrat de travail pour restaurateur

Voici un modèle de CDI pour restaurateur :

Entre les soussignés :

La Société (dénomination sociale) située (siège social), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de sous le numéro

(numéro SIREN),

D'une part,

Et

Melle/Mr/Mme (nom et prénoms du salarié), de nationalité,

Né(e) le (date et lieu de naissance) – N°SS :,

Demeurant au (adresse du salarié).

D'autre part,

Melle/Mr/Mme (nom et prénoms du salarié)

Nous vous confirmons votre engagement, sous contrat à durée indéterminée, à compter du (date et heure d'embauche) dans notre entreprise.

Vous exercerez vos fonctions au siège de la société, actuellement situé

Cet engagement ne sera néanmoins définitif qu'à l'issue d'une période d'essai ainsi qu'une [visite médicale préalable à l'embauche](#).

Article 1 : Période d'essai

Article 2 : Fonctions

Article 3 : Horaire de travail et jours de repos

Article 4 : Rémunération

- Salaire
- Primes

Article 5 : Rupture du contrat

- Démissions
- Licenciement

Article 6 : Congés payés

Article 7 : Règlement intérieur

Article 8 : Convention collective

Article 9 : Protection sociale

Article 10 : Régime de retraite

Nous vous prions de croire, Melle/Mr/Mme (nom et prénoms du salarié), à l'expression de nos salutations distinguées.

Fait en double exemplaire,

À, le

SIGNATURE DU SALARIÉ

Le point sur les modalités du contrat de travail d'extra

Le contrat dit « d'extra » est un contrat de travail à durée déterminée essentiellement utilisé dans les métiers de la restauration et de l'hôtellerie.

Ce contrat étant un [CDD de courte durée](#), son utilisation est soumise à certaines conditions. Le contrat d'extra répond également à un régime spécifique.

Les conditions à remplir pour recourir au contrat d'extra

Les professionnels HCR (hôtels, cafés, restaurants) ont recours au contrat d'extra dans plusieurs circonstances à l'instar :

- Des mariages ;
- Des inaugurations ;
- Des événements d'entreprise ;
- De l'organisation de cocktails.

Le Code du travail, en son article L. 1242-2, 3°, stipule qu'un [CDD](#) peut être conclu uniquement « pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire ».

Il s'agit d'emplois pour lesquels « il est d'usage constant de ne pas recourir au [CDI](#) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Ces emplois intègrent certains secteurs d'activité déterminés par convention, par décret ou par accord collectif de travail étendu.

Selon l'article [D. 1242-1 du Code du travail](#) (issu d'un décret), « L'hôtellerie et la restauration (...) » comptent parmi les secteurs permettant la conclusion d'un CDD d'usage.

Toutefois, tous les emplois ne peuvent faire l'objet d'un contrat d'extra. Les professionnels HCR n'ont pas la possibilité de faire appel aux extras pour :

- Les postes administratifs (juriste, comptable ou secrétaire) ;
- Les tâches pouvant être accomplies par CDI.

Contrat d'extra : la rémunération

Le restaurateur titulaire d'un contrat d'extra bénéficie d'une rémunération au moins égale au salaire perçu par un travailleur en CDI, après période d'essai dans la même entreprise.

L'identité de la qualification professionnelle et des fonctions occupées est toutefois exigée.

Les mentions obligatoires dans un contrat d'extra

Comme tout CDD, le contrat d'extra mentionne obligatoirement les éléments exigés par l'article L. 1242-12 du Code du travail, dont :

- Le motif du recours à ce type de contrat ;
- La date du terme, ou à défaut, la durée minimale pour laquelle le contrat d'extra est conclu ;
- La désignation du poste de travail ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai, s'il en existe ;

- Le montant de la rémunération et de ses composantes (avec les primes et accessoires de salaire éventuellement prévus) ;
- Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, celles de l'organisme de prévoyance.

Contrat d'extra : les points essentiels

La durée du contrat d'extra peut être limitée à quelques jours, voire quelques heures.

Comme tout CDD, ce document est susceptible d'être requalifié en CDI en cas d'inobservation des dispositions du Code du travail.

Le contrat d'extra est obligatoirement rédigé par écrit et comporte les clauses mentions ci-dessus. Il est remis au salarié dans les deux jours ouvrables à compter de l'embauche.

Un extra exécutant des missions de plus de 60 jours dans le même établissement, et ce, dans un trimestre civil est habilité à réclamer de passer en CDI. Cette règle est prévue par la convention collective HCR.

Le contrat d'extra prend fin à l'arrivée du terme, et ce, sans formalités particulières.

En cas de congé non pris, le restaurateur a droit à une indemnité de congés payés, soit l'équivalent de 10 % des salaires perçus en cours de contrat.

Étant un CDD d'usage, le contrat d'extra n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité ou indemnité de fin de contrat.