

Travail saisonnier dans les HCR

hôtels, cafés, restaurants

Saison été 2015

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

Tous les salariés saisonniers bénéficient d'un suivi médical :

- pour ceux recrutés pour une durée d'au moins 45 jours de travail effectif, 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, l'examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention.

Les travailleurs de nuit (*cf. point page 3*) doivent bénéficier, avant leur affectation, d'une surveillance médicale particulière. Le respect de l'ensemble de ces obligations pèse sur l'employeur.

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'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.
- Requalification* : les contrats conclus pendant 3 années consécutives pourront être considérés comme établissant une relation de travail à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

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.

Le contrat à temps partiel

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

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

- le solde des salaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e du total des salaires bruts) ;
- le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi.

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 entreprise 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 1^{er} 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 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.

- 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

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

Dispositif d'aménagement du temps de travail

Voir convention collective : avenants n° 2 du 5/2/2007 et n° 19 (non étendu) du 29/9/2014.

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 h minimum de travail effectif quotidien ;
- soit sur un trimestre civil, 70 heures de travail de nuit.

Si la durée journalière dépasse 8 h 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 h. 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).

Pauses

Une pause de 20 min est accordée pour toute période de 6 h 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.

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 ; les heures supplémentaires sont interdites.

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).

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 p. 8).

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.

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*).

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 %.

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.

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.

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 1^{er} nov. 2014

Catégorie	Niveau	Échelon	1 ^{er} nov. 2014 (1)
EMPLOYÉS	I	1	9,63 €
		2	9,66 €
		3	9,72 €
	II	1	9,86 €
		2	10,02 €
		3	10,40 €
	III	1	10,43 €
		2	10,49 €
		3	10,79 €
MAÎTRISE	IV	1	10,95 €
		2	11,12 €
CADRES	V	1	12,95 €
		2	15,05 €
		3	20,63 €

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.

(1) Avenant n° 20 du 29 septembre 2014 – étendu par arrêté ministériel du 11 mars 2015 (J.O. du 25 mars 2015) – applicable à compter du 1^{er} novembre 2014.

Travail saisonnier dans les hôtels, cafés, restaurants

SMIC au 1^{er} janvier 2015 = 9,61 €

**Salaire minimum conventionnel
au 1^{er} nov. 2014 = 9,63 € (niveau 1, échelon 1)**

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

Exemples de bulletins de salaire d'un salarié mensualisé

Voir page suivante
un bulletin de salaire
pour employé non mensualisé

**Cas d'un salarié
embauché pour la saison 2015,
sur une base de 39 h par semaine,
nourri 2 fois par jour**

**Cas d'un salarié
embauché pour la saison 2015,
sur une base de 39 h par semaine,
nourri 1 fois par jour
et présent aux 2 services**

EMPLOYEUR	SALARIE
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom
Adresse :	Adresse
N° Siret :	N° S.S.
N° Urssaf :	Emploi — Catégorie
Code NAF :	Échelon 1
Conv. collective :	Niveau 1
Heures normales (1)	
151,67 h × 9,63 € =	1 460,58 €
Heures supplémentaires (2)	
17,33 h à 110 %	... €
... h à 120 %	... €
... h à 150 %	... €
Avantages en nature (3)	
+ 44 repas pris × 3,52 € =	154,88 €
	... €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1) + (2) + (3)	= ... €
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)	
	- ... €
Salaire net	
	... €
À déduire	
- 44 repas pris × 3,52 =	- 154,88 €
	- ... €
Net à payer	
	... €
Date de paiement :	

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

EMPLOYEUR	SALARIE
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom
Adresse :	Adresse
N° Siret :	N° S.S.
N° Urssaf :	Emploi — Catégorie
Code NAF :	Échelon 1
Conv. collective :	Niveau 1
Heures normales (1)	
151,67 h × 9,63 € =	1 460,58 €
Heures supplémentaires (2)	
17,33 h à 110 %	... €
... h à 120 %	... €
... h à 150 %	... €
Avantages en nature et indemnité compensatrice (3)	
+ 22 repas pris × 3,52 € =	77,44 €
+ 22 indemnités repas non pris × 3,52 € =	77,44 €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1) + (2) + (3)	= ... €
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)	
	- ... €
Salaire net	
	... €
À déduire	
- 22 repas pris × 3,52 =	- 77,44 €
	- ... €
Net à payer	
	... €
Date de paiement :	

Avantages en nature

Indemnité compensatrice soumise à cotisations

Si logement conforme fourni, ajouter 78,60 € aux avantages en nature *

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement fourni, déduire 78,60 €

* 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 × 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.

Exemples de bulletins de salaire d'un salarié NON mensualisé, établis à partir du relevé d'heures ci-dessous

DÉCOMPTÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR ÉTABLIR LE BULLETIN DE PAYE DE JUILLET 2015

Semaine	Heures travaillées							Heures normales	heures à 110 %	heures à 120 %	heures à 150 %
	29 juin	30 juin	1 ^{er} juillet	2	3	4	5				
1-5 juillet								35	4	4	2
	Repos	7 h	7	7	8	7	9				
6-12 juillet	46.25 h							35	4	4	3.25
13-19 juillet	47.25 h							35	4	4	4.25
20-26 juillet	41 h							35	4	2	
27-31 juillet	27	28	29	30	31	1 ^{er} août	2 août	34			
	8 h	Repos	9.25	8.75	8	0	0				
Total								174	16	14	9.5

Attention ! Les heures supplémentaires de la semaine du 29 juin au 5 juillet 2015 sont payées avec le salaire du mois de juillet, alors que celles relatives à la semaine du 27 juillet au 2 août seront réglées avec le salaire d'août.

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2015, sur une base de 39 h par semaine, nourri 2 fois par jour 🍴🍴

Cas d'un salarié embauché pour la saison 2015, sur une base de 39 h par semaine, nourri 1 fois par jour et présent aux 2 services 🍴

EMPLOYEUR	SALARIE
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom
Adresse :	Adresse
N° Siret :	N° S.S.
N° Urssaf :	Emploi
Code NAF :	Échelon 1
Conv. collective :	Niveau 1
Heures normales (1)	
174 h × 9,63 € =	1 675,62 €
Heures supplémentaires (2)	
16 h à 110 %	... €
14 h à 120 %	... €
9,5 h à 150 %	... €
Avantages en nature (3)	
+ 44 repas pris × 3,52 € =	154,88 €
	... €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1) + (2) + (3)	= ... €
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)	
	- ... €
Salaire net	
	... €
À déduire	
- 44 repas pris × 3,52 =	- 154,88 €
	- ... €
Net à payer	
	... €
Date de paiement :	

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

EMPLOYEUR	SALARIE
Nom ou Raison sociale	Nom — Prénom
Adresse :	Adresse
N° Siret :	N° S.S.
N° Urssaf :	Emploi
Code NAF :	Échelon 1
Conv. collective :	Niveau 1
Heures normales (1)	
174 h × 9,63 € =	1 675,62 €
Heures supplémentaires (2)	
16 h à 110 %	... €
14 h à 120 %	... €
9,5 h à 150 %	... €
Avantages en nature et indemnité compensatrice (3)	
+ 22 repas pris × 3,52 € =	77,44 €
+ 22 indemnités compens. repas non pris × 3,52 € =	77,44 €
	... €
Salaire brut soumis à cotisations	
(1) + (2) + (3)	= ... €
Déductions des cotisations sociales (SS, ASSEDIC, CSG, RDS, retraite complémentaire, prévoyance...)	
	- ... €
Salaire net	
	... €
À déduire	
- 22 repas pris × 3,52 =	- 77,44 €
	- ... €
Net à payer	
	... €
Date de paiement :	

Avantages en nature

Indemnité compensatrice soumise à cotisation

Si logement conforme fourni, ajouter 78,60 € aux avantages en nature

Seuls les repas consommés sont déduits du salaire net

Si logement fourni, déduire 78,60 €

Travail saisonnier dans les HCR hôtels, cafés, restaurants

Saison été 2015

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

VOS CONTACTS dans l'Aube

*Les partenaires
de la Charte contre le travail dissimulé
dans l'Aube*

Direccte - Unité territoriale de l'Aube

2 rue Fernand-Giroux – CS 70368
10025 Troyes cedex
Tél. 03 25 71 83 00

Unité de contrôle de l'Aube
champ-ut10.uc1@direccte.gouv.fr

Renseignements droit du travail :
03 25 71 83 60
champ-ut10.droit-du-travail@direccte.gouv.fr

Urssaf Champagne-Ardenne

202 rue des Capucins
51100 Reims
Tél. 3957 (0,118cts€/mn)
lcti-fraudes.champagne-ardenne@urssaf.fr

Chambre hôtelière de l'Aube

Union des métiers et industries de l'hôtellerie
Marché de gros des Écrevolles
10150 Pont-Sainte-Marie
Tél. 03 25 80 31 12
chambrehoteliere.aube@wanadoo.fr

Les organisations syndicales de l'Aube

2 A, boulevard du 1^{er} R.A.M.
10000 Troyes

CFDT	03 25 73 49 08
CFE-CGC	03 25 73 01 81
CFTC	03 25 73 54 78
CGT	03 25 73 38 47
FO	03 25 73 23 58

Direccte Champagne-Ardenne
Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi
60 avenue Simonnot – CS 10452
51038 Châlons-en-Champagne cedex
Tél. 03 26 69 57 21 – Fax 03 26 69 57 22

*L'actualité
de la Direccte Champagne-Ardenne
sur internet :*
www.champagne-ardenne.direccte.gouv.fr