



Guide des bonnes pratiques pour les hôteliers

Sécurité incendie, législation du travail

Hôteliers

**Quelles sont
vos obligations ?**



CCI VIENNE

Sommaire

p. 3	Sécurité Incendie
p. 3	Exploitation
p. 4	Les escaliers
p. 4	Entretien et vérification
p. 5	Le système de sécurité incendie (SSI)
p. 5	Quelques Rappels
p. 6	Le contrôle des établissements
p. 6	Procédure recommandée
p. 7	Réglementation du travail
p. 7	L'embauche
p. 8	La durée du travail
p. 8	Le salaire
p. 8	Les heures supplémentaires
p. 9	Le repos hebdomadaire
p. 9	La rupture anticipée du CDD

Sécurité Incendie

L'arrêté du 24 juillet 2006 a renforcé les règles de l'arrêté du 22 juin 1990 (PO8 à PO12) contre les risques d'incendie et de panique dans les petits hôtels (5^e catégorie = capacité d'accueil du public inférieure à 100 personnes). Les établissements à créer, à modifier et existants ont jusqu'au 4 août 2011 pour se mettre aux normes.

Travaux de sécurité obligatoire depuis 2011

ÉLECTRICITÉ

- o Audit de conformité de l'installation par un organisme de contrôle agréé,
- o L'installation électrique doit être reliée au système de sécurité incendie,
- o Mise en place d'un éclairage de sécurité, dans les couloirs et les escaliers, comprenant des blocs autonomes 1h complétés par des blocs autonomes 6h.

LOCAUX

- o Doter toutes les portes des chambres de « fermes portes »,
- o Les blocs porte doivent être pare flamme 30 min.,
- o Isoler les locaux à risque donnant dans les parties accessibles au public par des cloisons coupe-feu 1 h et blocs porte coupe feu 30 min. munis de ferme-porte (« grooms »).

MATÉRIAUX

- o Mise en conformité de la réaction au feu des matériaux d'aménagement des parties communes (couloirs, halls d'escalier...),
- o Les matériaux tels que « frissette », polystyrène, tentures et voilages non certifiés sont à proscrire.

Exploitation

Tout établissement doit être surveillé par l'exploitant ou par une personne compétente le représentant pendant les périodes d'ouverture au public (présence d'occupants dans les chambres), qui doit être capable :

1. D'exploiter rapidement l'alarme incendie
2. D'alerter les sapeurs-pompiers (18)
3. De guider lors de l'évacuation
4. De mettre en œuvre un moyen d'extinction sans s'exposer au danger
5. De sécuriser l'établissement (fermeture des portes, désenfumage de la cage d'escalier, coupure générale du gaz)
6. D'accueillir et de guider les sapeurs-pompiers.

Des formations doivent avoir lieu tous les 2 ans dans les petits hôtels.

Les escaliers

Établissements à 2 étages et plus

Un enclouement des cages d'escalier est obligatoire. Ce qui implique :

- Que les locaux (y compris les chambres) donnent sur les cages d'escalier par l'intermédiaire de couloirs, passerelles ou sas.
- Que les accès aux cages d'escalier soient réalisés par des blocs portes pare-flamme 30 min., munis de grooms.
- Que les volumes des escaliers soient délimités par des parois coupe feu 1h.
- Que les escaliers soient dotés d'un système d'évacuation des fumées.

Si la capacité d'accueil au dessus du 1^{er} étage dépasse les 50 personnes, un 2^e escalier est obligatoire, sauf si :

Toutes les chambres sont à moins de 10 m de l'unique escalier,
ou

Tous les couloirs sont dotés d'un système de désenfumage incendie,
ou

Toutes les chambres (à partir du 2^e étage) possèdent une baie accessible aux sapeurs-pompiers.

Cas particulier des très petits hôtels existants (TPO)

Constitue un TPO un établissement qui accueille **20 personnes au plus** au titre du public dans les chambres et dont le plancher bas de l'étage le plus élevé accessible au public est situé à moins de 8 m du niveau d'accès des secours.

Ces établissements sont dispensés de l'enclouement des escaliers, mais les caractéristiques des blocs-ports doivent répondre aux dispositions prévues par la loi.

L'établissement doit être équipé d'un **système de sécurité incendie de catégorie A**.

Établissements avec un étage sur RDC

L'unique escalier pourra ne pas être protégé sous condition que les chambres soient accessibles aux échelles des sapeurs-pompiers.

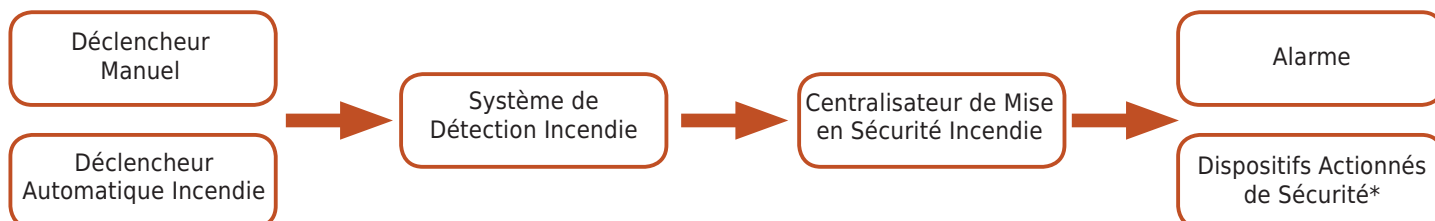


Entretien et vérification

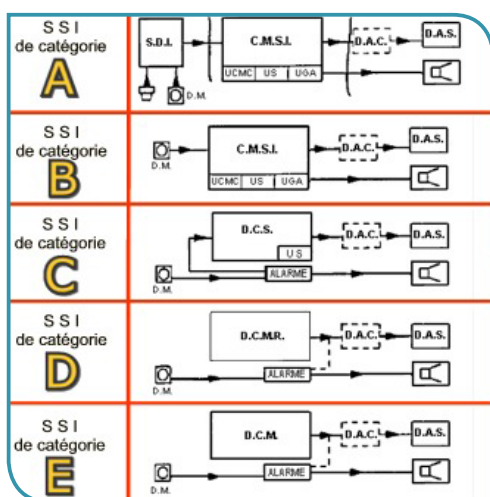
- Maintenir les installations techniques et de sécurité en parfait état.
- Faire contrôler l'installation électrique et le système de détection incendie tous les ans.
- Faire contrôler les autres installations techniques tous les 2 ans.
- Les ascenseurs seront vérifiés tous les 5 ans par un organisme agréé (bien conserver le contrat de maintenance).
- Penser aux contrats d'entretien pour le système de sécurité incendie (contrôlé au départ par un organisme agréé), les extracteurs de cuisine, les chaudières, le ramonage des conduits de fumée, les portes automatiques...

Le système de sécurité incendie (SSI)

Le Système de Sécurité Incendie de catégorie A (SSI) d'un établissement est constitué de différents éléments servant à collecter toutes les informations ou ordres liés à la sécurité incendie. Il traite et effectue les fonctions nécessaires à la mise en sécurité de l'établissement.



* Portes coupe-feu, désenfumage, diffuseurs sonores...



Les hôtels de 5^e catégorie doivent mettre en place un Système de Sécurité Incendie (SSI) de catégorie A avec :

- Détection automatique incendie dans les parties communes et les locaux à risque (couloirs, grandes salles, paliers escalier non encloués, chaufferie, cuisine, local cuve fioul, local poubelles, lingerie, réserves...)
- Alarme incendie sans temporisation

Ce système doit commander la mise en route des blocs autonomes de l'éclairage de sécurité.

Les établissements à simple rez-de-chaussée (RDC) dont les chambres donnent directement à l'extérieur sont dispensés d'une telle installation.

Quelques Rappels

Extincteurs

Installer des appareils portatifs avec au minimum un appareil par niveau.

Registre de sécurité

Posséder un registre de sécurité à jour et y reporter les informations suivantes :

- Le personnel chargé du service incendie
- Les diverses consignes établies en cas d'incendie
- Les dates des divers contrôles et vérifications
- Les dates des travaux d'aménagement et de transformation

Veiller à transmettre le registre à l'éventuel successeur.

Plans et consignes

Dans chaque chambre

- Consignes rédigées en français et en langues étrangères, complétées par une « bande dessinée »,
- Plan sommaire de repérage du ou des plans d'évacuation.

Dans les parties communes

- Plan schématique de l'établissement apposé dans le hall d'entrée,
- Plan d'orientation simplifié apposé à chaque étage près de l'accès aux escaliers.

Ces plans ne doivent pas être scellés, afin de permettre une utilisation optimale.

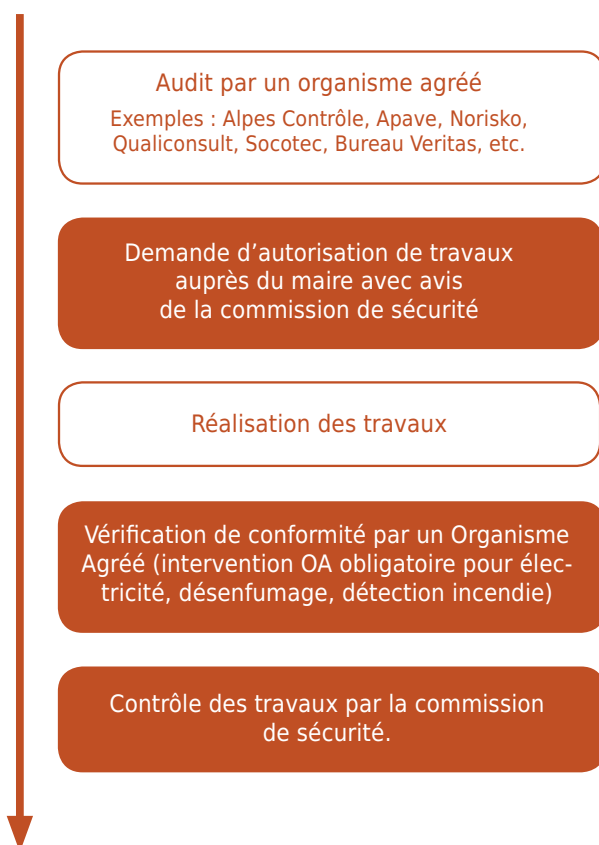
Le contrôle des établissements

Tous les hôtels sont soumis à **l'autorisation administrative d'ouverture au public par le maire**. Tous les travaux de transformation, de rénovation, d'extension ou de restructuration sont soumis à l'accord préalable du maire, après avis de la commission de sécurité et d'accessibilité (accessibilité des ERP 2015).

Tous les hôtels sont inspectés par la commission de sécurité à l'occasion :

- De la visite avant ouverture ou réouverture après fermeture prolongée,
- De visites périodiques : 2 à 5 ans (5 ans pour les hôtels de 5^e catégorie).

Procédure recommandée



Réglementation du travail

L'embauche

L'âge légal

Pour travailler, il faut avoir 16 ans. Entre 14 et 16 ans, il faut une autorisation préalable à l'embauche de l'inspecteur du travail accompagnée de :

- L'accord écrit des responsables du mineur,
- La durée du contrat, les horaires et la rémunération,
- Le descriptif du poste occupé par le jeune.

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler entre 20h et 6h. Leur repos quotidien ne peut être inférieur à 14h.

L'emploi des jeunes de 16 à 18 ans n'est autorisé que pendant les périodes de vacances comportant au moins 14 jours. Une période de repos continu d'une durée égale à la moitié de chaque période de vacances doit être accordée au jeune. Autres obligations :

- Durée du travail hebdomadaire de 35h au maximum et 7h/jour au maximum,
- Pause obligatoire de 30 min. consécutives après 4h30 de travail en continu,
- Aucun travail entre 21h et 6h,
- Un repos quotidien de 12h à suivre,
- Un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

À l'exception des jeunes de plus de 16 ans en formation, il faut avoir plus de 18 ans pour travailler dans les débits de boissons.

Les formalités

Toute embauche doit être précédée de la déclaration unique d'embauche (DUE). Celle-ci est effectuée auprès de l'URSSAF qui délivre un récépissé dont un double est remis au salarié si la mention de cet organisme destinataire n'accompagne pas le contrat de travail.

Un exemplaire de la DUE est tenu à la disposition du personnel (un avis affiché dans l'établissement doit préciser le lieu et les modalités de consultation).

Le contrat de travail doit être signé par les parties et remis par l'employeur au plus tard 2 jours après l'embauche. Le salarié doit conserver son contrat, qui lui servira en cas de désaccord avec son employeur.

La médecine du travail

Le salarié doit bénéficier d'un examen médical d'aptitude par le médecin du travail avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Le contrat saisonnier

C'est un CDD de date à date (durée de la saison) qui doit être écrit et comporter des précisions notamment sur :

- Le motif et la durée du contrat,
- Les conditions de renouvellement,
- La période d'essai (qui doit toujours être rémunérée),
- La désignation du poste de travail,
- Le montant de la rémunération,
- L'intitulé de la Convention Collective applicable.

La durée du travail

Travail de nuit

Tout travail accompli entre 22h et 7h est considéré comme travail de nuit.

En l'absence d'un horaire collectif, l'employeur est tenu d'effectuer un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée effective du travail pour chaque salarié qu'il doit tenir à la disposition de l'inspection du travail.

Le temps de repos entre 2 journées de travail est de 11h (12h pour les salariés âgés de moins de 18 ans).



Durée maximale journalière

Cuisiniers	11h
Veilleurs de nuit et personnels de réception	12h
Autres salariés	11h30

Tout travail consécutif de 6h au moins donne droit à une pause de 20 min.

Durée maximale hebdomadaire absolue

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48h, sans pouvoir sur une période de 12 semaines consécutives dépasser 46 heures. En ce qui concerne les travailleurs de nuit, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44h.

Le salaire

Quel que soit le métier exercé, le salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le SMIC horaire brut actualisé peut être consulté sur www.urssaf.fr

Un abattement de 10 % du salaire brut peut être pratiqué si le jeune est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % s'il est âgé de moins de 17 ans.

La mensualisation ne s'applique pas au contrat de travail saisonnier.

Les heures supplémentaires

De la 36 ^e à la 39 ^e heure	10 %
De la 40 ^e à la 43 ^e heure	20 %
À partir de la 44 ^e heure	50 %

Toutes les heures effectuées doivent apparaître sur le bulletin de paie. Celui-ci doit être remis au salarié, chaque mois au moment de la paie et accompagné du décompte de la durée du travail, en cas d'heures individualisés.

Il doit notamment indiquer le poste occupé, la convention collective éventuellement applicable dans l'établissement. Pour les salariés à temps partiel, la rémunération est obtenue en multipliant le SMIC horaire par le nombre d'heures effectuées.

Le repos hebdomadaire

Chaque salarié doit bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non (obligatoirement consécutifs pour les jeunes de moins de 18 ans).

Pendant la durée de la saison, le repos minimum peut être limité à un jour, par semaine soit 35h en continu (24h+11h). Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison, soit en temps, soit en rémunération. Pour les contrats saisonniers, ce repos peut être suspendu au maximum 3 fois par saison et 2 fois dans le même mois.

Lorsque le repos hebdomadaire est donné par roulement, un registre mentionnant le jour de repos de chaque salarié doit être tenu par l'employeur.

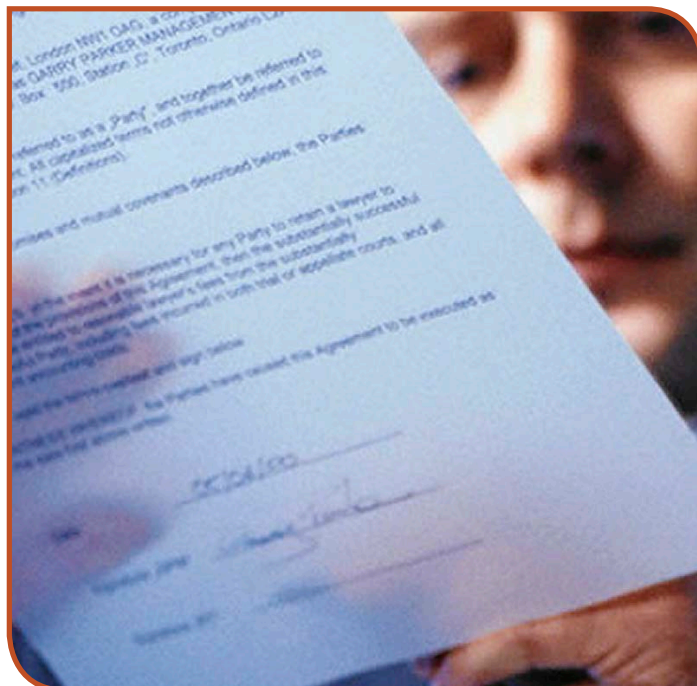
La rupture anticipée du CDD

En dehors de la période d'essai, la rupture d'un contrat à durée déterminée ne peut intervenir à l'amiable (c'est-à-dire accord entre les deux parties) ou en cas de faute grave ou de force majeure.

Cependant, le salarié peut désormais rompre également le contrat à durée déterminée avant son terme s'il trouve un contrat à durée indéterminée. Il doit toutefois respecter un préavis.

En fin de contrat, l'employeur doit remettre au salarié :

- Son bulletin de salaire,
- L'indemnité compensatrice de congés payés (1/10^e des salaires bruts perçus),
- Un certificat de travail,
- L'attestation pour Pôle Emploi.



En savoir plus

Votre correspondant à la CCI de la Vienne : Thierry Andrieux

Téléport 1 - 7, avenue du Tour de France
CS 50146 CHASSENEUIL
86961 FUTUROSCOPE CEDEX
05 49 60 98 18 - 06 87 71 29 14 - tandrieux@poitiers.cci.fr

Sécurité incendie

Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de la Vienne

Avenue Galilée
BP 60120 Chasseneuil-du-Poitou
86961 FUTUROSCOPE CHASSENEUIL CEDEX
05 49 49 18 00 - info@sdis86.fr

Réglementation du travail

Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) / Unité territoriale de la Vienne

6, allée des Anciennes Serres
86280 SAINT-BENOÎT
Service Renseignements/Droit du Travail /Unité Territoriale de la Vienne : 05 49 56 10 20

À visiter

- www.sitesecurite.com
- www.legifrance.gouv.fr
(Rubrique Les textes législatifs et réglementaires)

