

ERO (Ordonnance de Régulation du Travail) L'Hôtellerie (à l'exception des villes de Cork, Dublin et Dun Laoghaire)

Les personnes concernées

Cette ordonnance concerne tous les travailleurs employés par l'industrie hôtelière dans tout l'état irlandais (à l'exception des villes de Cork, Dublin et Dun Laoghaire) et engagés pour préparer ou servir de la nourriture ou des boissons, pour fournir un hébergement, pour vendre des biens au détail, ou tout autre activité qui en découle.

Cette ordonnance ne concerne ni les chefs-gérants, ni les assistants des chefs-gérants, ni les assistants en formation, ni les réceptionnistes, ni les magasiniers, ni les gouvernantes, ni les employés étant couverts par des Accords de négociation collectifs spécifiques ou par d'autres ERO. [Veuillez consulter ERO](#) pour les définitions détaillées de toutes les catégories concernées

La rémunération

Le salaire minimum

Les taux minimums de salaire varient suivant le type d'emploi et la durée de service de l'employé. Les pourboires et les frais de service ne sont pas compris en compte dans le taux de rémunération. Les détails complets concernant les taux minimums légaux sont établis par l'Ordonnance des droits des employés (ERO).

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront payées le double du taux de base. Les heures supplémentaires seront calculées par rapport au taux de base par heure, qui lui-même sera le taux à la semaine (sans logement ni couvert) divisé par le nombre normal déclaré d'heures travaillées de la semaine.

Travail dominical

Le travail dominical sera rémunéré à un taux égal à une fois et un tiers le taux normal. Le montant en plus de la rémunération normale sera calculé à partir du taux approprié, sans déductions faites pour le logement ni le couvert.

Si un employé est amené à travailler un dimanche, en plus de l'emploi du temps de la quinzaine à 78 heures, l'employé devra être rémunéré à une fois et demie le taux de base, sans déductions faites pour le logement ni le couvert. Si un employé perçoit un taux plus avantageux pour le travail dominical que celui mentionné ci-dessus lors de la mise en application de cette Ordonnance, alors l'employé continuera à percevoir le taux original à moins qu'il n'en ait été convenu autrement entre l'Employeur et l'Employé et/ou ses représentants (les preuves écrites de tels accords devront être conservées par l'Employeur, qui devra en fournir des copies à l'employé et/ou ses représentants).

Les conditions de travail

Les horaires de travail

Le nombre d'heures normal pour toutes les personnes majeures est de 78 heures par quinzaine.

La quinzaine de travail normale sera de 10 jours en saison.

En saison creuse, la quinzaine de travail normale sera de 10 jours, et sera calculée sur la base du deuxième dimanche de chaque quinzaine vaqué. « **En saison** » désigne la période commençant le dimanche avant le dimanche de Pâques et se terminant le dernier dimanche de septembre.

Les travailleurs auront le droit de finir un soir par semaine à 19h ou de finir deux soirs à 20h30. Pour les mineurs, des règles différentes sont établies en ce qui concerne les horaires de fin de travail et le nombre maximum d'heures de travail.

Les périodes de repos

Tous les employés ont droit à des pauses et des périodes de repos en accord avec la Loi de l'Organisation du Travail de 1997, [Working Time Act](#) ou si applicable, en accord avec la Loi de Protection des mineurs (Travail) de 1996 [Protection of Young Persons](#).

Les vacances et jours fériés

Les employés ont droit aux vacances annuelles et aux jours fériés définis par la Loi de l'Organisation du temps de travail de 1997, [Working Time Act](#). L'employeur doit donner un préavis de six semaines quant à la date à laquelle les vacances de l'employé doivent être posées.

Le droit aux jours fériés est régi par les dispositions de la Loi de l'Organisation du Temps de Travail de 1997.

Quand un employé aura travaillé pendant un ou plusieurs jours fériés de l'année, il pourra bénéficier de RTT et les jours seront ajoutés à ses congés annuels.

Arrangement/plan pour les congés maladie

Cette ERO n'offre aucun plan pour les congés maladie.

Divers

Les conditions détaillées concernant le logement et le couvert, les frais de service et la durée quotidienne de travail sont également disponibles dans cette ERO. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer à l'[ERO](#).