



### Directe GRAND-EST

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

6, rue Gustave Adolphe Hirn  
67085 Strasbourg cedex  
Téléphone : 03 88 75 86 15  
Télécopie : 03 88 75 86 80

Courriel : [acal.polet@direccte.gouv.fr](mailto:acal.polet@direccte.gouv.fr)

Site web : <http://grand-est.direccte.gouv.fr/>

Pour connaître le dispositif d'appui-conseil RH à destination des TPE-PME en région Grand Est vous pouvez consulter le site web : <http://grand-est.direccte.gouv.fr/Appui-conseil-en-ressources-humaines-pour-les-TPE-PME>

Pour toutes questions, vous pouvez vous adresser à : [acal.tpe-pme@direccte.gouv.fr](mailto:acal.tpe-pme@direccte.gouv.fr)

et pour préserver l'emploi en cas de difficultés économiques : [www.emploi.gouv.fr/activite-partielle](http://www.emploi.gouv.fr/activite-partielle)

**Le non respect des dispositions figurant dans la présente brochure, constaté par l'Inspection du travail, peut faire l'objet de sanctions pénales ou administratives.**

## Vous devez déclarer votre activité

♦ Toute entreprise doit être immatriculée au **Registre du Commerce et des Sociétés et/ou au répertoire des métiers**, lorsque cette formalité est obligatoire, et avoir procédé **aux déclarations auprès de l'administration fiscale et des organismes de protection sociale**.

## Si vous employez des salariés

### Vous devez :

- ♦ Effectuer une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) pour chaque nouveau salarié sur le site :
  - ♦ [www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr) si vous relevez du régime général ;
  - ♦ [www.msa.fr](http://www.msa.fr) si vous relevez du secteur agricole.
- ♦ Remettre un bulletin de salaire à tout salarié, mentionnant le nombre exact d'heures travaillées.

### Attention :

**Toutes les personnes en situation de travail sur un stand doivent avoir fait l'objet d'une DPAE. En effet, s'agissant d'activités commerciales, l'entraide familiale ou le bénévolat ne sont pas admis.**

## En cas de travail du conjoint

♦ Le conjoint du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, qui y exerce d'une manière régulière une activité professionnelle, a l'obligation d'opter pour l'un des statuts suivants :

- ♦ conjoint collaborateur ;
- ♦ conjoint salarié ;
- ♦ conjoint associé.

## Si vous êtes auto-entrepreneur

♦ Un auto-entrepreneur est une personne qui exerce une activité artisanale, commerciale ou libérale pour son propre compte et en toute autonomie.

Les entreprises ne peuvent recourir à un auto-entrepreneur pour assurer la vente ou le service sur les stands. Cette prestation pourrait être requalifiée en contrat de travail.

## Si vous accueillez des stagiaires

- ♦ Le stagiaire n'est pas un salarié titulaire d'un contrat de travail. Il ne peut pas pourvoir un poste lié à l'activité normale de l'entreprise.
- ♦ Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir 3 stagiaires au maximum simultanément.

## Détachement de salariés par une entreprise étrangère

♦ Les entreprises étrangères et les bénéficiaires de prestations accomplies par une entreprise étrangère, ont des obligations à respecter, consultables à partir du lien suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/le-detachement-temporaire-en-france-d-un-salarie-d-une-entreprise-etrangere>

♦ Toute entreprise étrangère doit préalablement déclarer le détachement de son personnel salarié sur le sol français par le biais d'une déclaration de détachement transmise obligatoirement par voie dématérialisée qu'elle choisira en fonction du type de détachement ; transmission des déclarations de détachement via le site du télé-service SIPSI du ministère chargé du travail, accessible à partir du lien suivant : <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

♦ Un représentant en France doit être désigné pour la durée prévisible de la prestation.

## En cas de recours au CDD ou au travail temporaire

♦ Ces contrats ne doivent pas pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

♦ Contrats écrits et comportant obligatoirement un motif :

**remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier ou CDD d'usage.**

♦ Ils sont conclus en principe avec un terme précis et ne peuvent excéder une durée de 18 mois.

♦ Les salariés disposent des mêmes droits (convention collective, accords, usages) que les salariés en CDI. Leur rémunération ne peut être inférieure à celle perçue par un salarié en CDI de qualification équivalente et à poste de travail égal.

## En cas de recours au temps partiel

♦ Le contrat à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

♦ Au maximum une interruption par jour ne devant pas être supérieure à deux heures, sauf accord collectif.

♦ Les heures complémentaires sont majorées :

- de 10% pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10ème de l'horaire contractuel
- de 25% au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée initialement prévue au contrat

♦ Les heures complémentaires doivent obligatoirement être indemnisées, la compensation en temps n'est pas admise.

# Règlementation du travail dans les

## Salons

## Foires et

## Expositions

## Directe Grand Est



## Le point sur vos obligations

# Principales dispositions et obligations des employeurs

## Durée légale du travail

- ♦ La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.
- ♦ Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

**Tout jeune travailleur (moins de 18 ans) est soumis à des durées de travail réduites.**

## Durée maximale de travail

- ♦ **Durée maximale quotidienne**  
La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de 10 heures par jour, sauf dérogations.
- ♦ **Durée maximale hebdomadaire**  
La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :
  - 48 heures sur une même semaine, sauf dérogations,
  - et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations.

## Temps de pause

- ♦ Un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives est accordé au salarié dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures.

## Repos

- ♦ **Repos quotidien : au moins 11 heures consécutives.**  
Une des dérogations possibles : la durée minimale de repos est alors fixée par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Toutefois, la durée fixée ne doit pas être inférieure à 9 heures consécutives.
- ♦ **Repos hebdomadaire : au moins 35 heures consécutives** (24h de repos hebdomadaire + 11h de repos quotidien).
- ♦ Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine, sauf dérogation.

## Repos

- ♦ **Jour férié chômé :**  
Le jour férié chômé ne peut entraîner aucune perte de salaire dès lors que le salarié a 3 mois d'ancienneté.
- ♦ **Jour férié travaillé :**  
Le repos des jours fériés autres que le 1er mai n'est pas obligatoire. Pour une éventuelle majoration il convient de se référer aux dispositions conventionnelles prévoyant une majoration.

## Affichage et contrôle de la durée du travail

- ♦ En cas d'horaires de travail individuels, l'employeur doit tenir un décompte de la durée réelle du travail de chacun de ses salariés.
- ♦ Les horaires doivent être décomptés quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, en précisant l'horaire journalier effectif et récapitulés de façon hebdomadaire.
- ♦ En cas d'horaires collectifs, les horaires sont affichés sur le lieu de travail.

## Rémunération

- ♦ Le salaire est fixé par le contrat de travail, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en respectant un certain nombre de dispositions, telles que :
  - le SMIC et les avantages des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur ;
  - les salaires minima conventionnels ;
  - le principe de non-discrimination.

**Valeur du SMIC horaire brut au 1er janvier 2017 : 9,76 euros**

## Aménagement du temps de travail

- Le temps de travail peut être aménagé sur plus d'une semaine, jusqu'à 4 ou 9 semaines selon la taille de l'entreprise si l'entreprise est dépourvue d'accord collectif, et jusqu'à trois ans en cas d'accord.
- En cas d'aménagement sur plus d'une semaine, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est 35 heures en moyenne sur la période de référence (exemple : 1607 heures par an), en respectant les droits liés aux congés payés et aux jours fériés pris sur la période. Les heures supplémentaires sont décomptées et payées à l'issue de la période de référence.

## Régime des heures supplémentaires

- ♦ Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par accord collectif et ne peut être dans ce cas inférieur à 10%.
  - ♦ À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :
    - 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure) ;
    - 50 % pour les heures suivantes.
- Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.
- Exemple : une heure supplémentaire majorée à 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent d'1h30.*

## Santé - Sécurité

### Cadre réglementaire (Décret du 20/02/1992)

- ♦ Les dispositions du décret du 20 février 1992 s'appliquent aux salons, foires et expositions. Les mesures de prévention à prendre lors des travaux ou prestations de services réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif lors de ces manifestations doivent faire l'objet d'une coordination générale qui incombe à l'organisateur du salon.
- ♦ **L'organisateur du salon est le chef de l'entreprise utilisatrice.**
- ♦ **Les entreprises intervenant sur le salon sont les entreprises extérieures.**

### Inspection commune préalable

- ♦ Avant toute intervention sur le salon toutes les entreprises doivent procéder à une visite des lieux, en compagnie de l'organisateur du salon.
- Lors de cette visite l'organisateur indique aux entreprises leur secteur d'intervention, les risques éventuels, les voies de circulation pour les piétons et pour les véhicules et engins, les installations sanitaires et locaux sociaux, les consignes de sécurité.

### Plan de prévention

- ♦ L'analyse des risques découlant de la co-activité est transcrite, par chaque entreprise intervenante, dans un plan de prévention qui doit définir les mesures prises pour prévenir les risques, notamment :
  - Les phases d'activité dangereuses et les moyens de prévention spécifiques correspondant ;
  - Les instructions à donner aux travailleurs ;
  - L'adaptation des matériels et installation à la nature des opérations ;
  - La procédure prévue pour assurer les premiers secours.

**Avant le début des opérations les travailleurs sont informés des dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et des mesures de prévention mises en œuvre ainsi que de toutes les informations figurant dans le plan de prévention**

### Protocole de sécurité

- ♦ Le protocole de sécurité remplace le plan de prévention pour les opérations de chargement et déchargement (livraisons, dépôt de matériels, etc...). Il comprend les informations utiles à l'évaluation des risques et les mesures de prévention à observer en particulier :
  - Les consignes de sécurité ;
  - Le lieu de livraison ou de prise en charge et les modalités d'accès ;
  - Les moyens de secours ;
  - La nature et le conditionnement de la marchandise ;
  - Les caractéristiques du véhicule.

### Principaux risques

- ♦ **La circulation :** les voies de circulation des véhicules et des piétons doivent être aménagées afin que la circulation se fasse de manière sûre. Si nécessaire un marquage au sol des voies de circulation doit être apparent. Les piétons ne doivent pas pouvoir circuler dans la zone d'évolution des équipements de travail mobiles.
- ♦ **Le levage de charges ou de personnes :** la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu la formation adéquate et à qui l'employeur a délivré une autorisation de conduite.
- ♦ **Les chutes de hauteur :** le travail en hauteur doit être accompli dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs par la mise en place en priorité de protections collectives et des moyens d'accès sûrs.
- ♦ **Le risque électrique :** les installations électriques permanentes et temporaires doivent être conformes et doivent faire l'objet d'une vérification initiale avant la mise en service, par un organisme agréé (arrêté du 26 décembre 2011)
- ♦ **Le risque incendie :** les extincteurs doivent être en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

### Installations sanitaires et locaux sociaux

- ♦ L'organisateur du salon met à la disposition des entreprises intervenantes des installations sanitaires (lavabos avec eau chaude/eau froide et toilettes), des vestiaires et des locaux de restauration en nombre suffisant.