
CCNT

Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés

entre

l'organisation professionnelle et les syndicats

Hotel & Gastro Union

Unia

Syna

et

les associations patronales

SCA Swiss Catering Association

GastroSuisse

HotellerieSuisse

Etat au 1^{er} janvier 2017, 3^e édition 2024
(version électronique sous www.l-gav.ch)

Office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés
Dufourstrasse 23 / case postale 357
4010 Bâle

+41 61 227 95 55
info@l-gav.ch
www.l-gav.ch

L'organisation professionnelle et les syndicats

Hotel & Gastro Union
Avenue des Acacias 16
1006 Lausanne

+41 21 616 27 07
info.vd@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

Unia – Le Syndicat
Secrétariat central
Weltpoststrasse 20 / case postale
3000 Berne 16

+41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

Syna – syndicat
interprofessionnel
Römerstrasse 7
4601 Olten

+41 44 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

Les associations patronales

SCA Swiss Catering Association¹⁾
Flüelastrasse 51 / case postale
8047 Zurich

+41 44 388 35 35
info@swisscatering.ch
www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20 / case postale
8046 Zurich

+41 848 377 111
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

HotellerieSuisse
Monbijoustrasse 130 / case postale
3001 Berne

+41 31 370 41 11
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch

¹⁾ comprenant:

- CafetierSuisse
- Compass Group (Schweiz) AG
- SV Group
- ZFV-Unternehmungen

Indice

I	Applicabilité et durée du contrat	5
Art. 1	Champ d'application	5
Art. 2	Non-applicabilité	7
Art. 3	Entrée en vigueur et durée	9
II	Début et fin des rapports de travail	11
Art. 4	Engagement	11
Art. 5	Temps d'essai	13
Art. 6	Délai de congé	14
Art. 7	Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles	16
III	Salaire	17
Art. 8	Salaire brut	17
Art. 9	Système de rémunération	22
Art. 10	Salaires minimums	23
Art. 11	Salaire minimum pour les stagiaires	29
Art. 12	13 ^e salaire	30
Art. 13	Déductions du salaire	33
Art. 14	Paie du salaire	34
IV	Durée du travail et repos	37
Art. 15	Durée du travail/heures supplémentaires	37
Art. 16	Jours de repos	44
Art. 17	Vacances	46
Art. 18	Jours fériés	50
Art. 19	Congé de formation	51
Art. 20	Jours de congé payés	52
Art. 21	Horaire de travail/enregistrement de la durée du temps de travail/ contrôle de la durée du travail	54
V	Compensation du salaire et assurances sociales	57
Art. 22	Salaire en cas d'empêchement du collaborateur	57
Art. 23	Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse	60
Art. 24	Grossesse/maternité	62
Art. 25	Assurance-accidents	63
Art. 26	Certificat médical	65
Art. 27	Prévoyance professionnelle	66
Art. 28	Service militaire, service civil et protection civile	68
VI	Dispositions générales	69
Art. 29	Logement et nourriture	69
Art. 30	Linge, habits et instruments de travail	70
Art. 31	Comportement et responsabilité du collaborateur	71
Art. 32	Périodes de travail à considérer	72
Art. 33	Dérogations	74

VII	Dispositions formelles	75
Art. 34	Adaptation de la Convention	75
Art. 35	Exécution de la Convention	76
Art. 36	Déclaration d'extension du champ d'application	83
Art. 37	Dispositions finales	83
Art. 38	Protection des données	84
	Annexe	85
	relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT	
	Durée du travail/heures supplémentaires	
	Arrêté et modifications de la déclaration d'extension du champ d'application	86
	Articles qui ont été déclarés d'application générale (Etat au 1^{er} janvier 2017)	87

Là où il est fait mention de l'employeur ou du collaborateur dans la présente Convention, il va de soi que la forme féminine est sous-entendue.

S'il y a interprétation divergente des termes de la Convention entre les versions allemande, française, italienne, anglais et portugais c'est la version allemande qui fait foi.

I Applicabilité et durée du contrat

Art. 1 Champ d'application

- 1 Ce contrat s'applique aux établissements proposant des prestations dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration (appelés ci-après «établissements d'hôtellerie et de restauration») ainsi qu'à leurs travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires). Sont réputés établissements d'hôtellerie et de restauration tous les établissements qui, à titre onéreux, hébergent des personnes ou servent des repas ou des boissons en vue de la consommation sur place. Les établissements qui livrent des repas prêts à la consommation sont assimilés aux établissements d'hôtellerie et de restauration. Une activité axée sur un but lucratif ne constitue pas une condition préalable.
- 2 Cette Convention est valable pour toute la Suisse.

Commentaire

Cette disposition définit les établissements qui sont soumis à la CCNT. L'art. 2 dresse la liste exhaustive des exceptions au champ d'application quant aux entreprises et quant au personnel.

Notion d'établissement de l'hôtellerie ou de la restauration

La notion d'établissement de l'hôtellerie ou de la restauration est comprise dans un sens large. Elle englobe notamment aussi les établissements qui ne sont pas soumis à une loi cantonale sur l'hôtellerie et la restauration ainsi que les établissements qui ne sont pas ouverts au public.

En matière d'hébergement, la notion s'étend en particulier aux hôtels, auberges, bed & breakfast, pensions, auberges de jeunesse, hôtels à petit budget, logements de vacances, places de camping, établissements d'hébergement dans le domaine de l'agrotourisme, refuges de montagne.

En matière de gastronomie, la notion comprend en particulier les restaurants, les cafés, les tea-rooms, les bars, les clubs, les cantines et restaurants d'entreprise, les take-away, les food trucks et autres stands mobiles offrant des plats cuisinés, les services de livraison à domicile de plats cuisinés (p.ex. courriers-pizzas), les services de catering, les stands de boissons et de nourriture ainsi que les entreprises de restauration pour des manifestations sportives, comptoirs et autres événements, les bars de théâtre.

Entreprises mixtes

On entend par entreprises mixtes les entreprises qui regroupent des exploitations issues de branches différentes ainsi que les entreprises qui accueillent des éléments d'exploitation indépendants dans d'autres branches. La CCNT est valable pour la part de l'entreprise mixte qui offre des prestations relevant de l'hôtellerie et de la restauration (p.ex. le restaurant ou la cafétéria d'un home ou d'une résidence pour personnes âgées, d'un hôpital, d'une école ou d'un magasin de meubles). Il en va de même lorsque les autres exploitations ou éléments d'exploitation sont également soumis à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire.

Les entreprises mixtes ne sont exclues du champ d'application de la CCNT que si elles répondent aux conditions prévues à l'art. 2 al. 1.

Cas limites

Il incombe à la Commission de surveillance d'apprécier les cas limites.

Collaborateurs à temps partiel

Les collaborateurs à temps partiel au sens de la CCNT sont les collaborateurs employés de manière régulière mais avec un taux d'occupation inférieur au temps de travail hebdomadaire moyen selon l'art. 15 CCNT. Par régulier, on entend un rapport de travail sur la durée, c.-à-d. continu.

En principe, les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les collaborateurs à plein temps, toutefois basés sur leur taux d'occupation. Par exemple, un collaborateur qui travaille à 50% aura également droit à 5 semaines de vacances annuelles, mais il touchera pendant ses vacances un salaire correspondant à son taux de 50%.

Art. 2 Non-applicabilité

- 1 Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux entreprises:
 - les cantines et les restaurants du personnel servant pour l'essentiel au personnel propre à l'entreprise et qui sont servis pour l'essentiel par le personnel propre à l'entreprise.
 - les établissements de restauration d'hôpitaux et de homes qui servent exclusivement aux patients ou aux pensionnaires et à leurs visiteurs, et ne sont pas accessibles au public ou, s'ils sont accessibles au public, pour les collaborateurs auxquels s'appliquent impérativement des conditions de travail fixées dans des règlements ou dans des conventions collectives de travail et au moins équivalentes à la présente convention collective de travail.
 - les établissements de restauration comptant jusqu'à 50 places assises et dont les locaux sont reliés à des magasins de vente du commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.
 - les établissements de restauration comptant plus de 50 places assises et dont les locaux sont reliés à des magasins de vente du commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent, à la condition qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la présente convention collective de travail s'applique impérativement à tous les collaborateurs de cette entreprise. S'il n'existe pas de convention collective de travail équivalente, la présente extension s'applique aux collaborateurs qui fournissent principalement une prestation dans la restauration
 - les prestations d'hôtellerie et de restauration fournies dans le trafic ferroviaire.

Le comité de la Commission de surveillance statue sur l'équivalence des conditions de travail prévues dans des règlements et des conventions collectives de travail en vertu des critères de l'art. 20 al. 1 1^{re} phrase de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, RS 823.11) et de l'art. 48a de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE, RS 823.111). Les parties à la convention collectives de travail concernées peuvent demander conjointement au SECO une expertise dont il est tenu compte dans le cadre de la conclusion du comité de la Commission de surveillance.

- 2 Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux personnes:
 - les chefs d'établissement, les directeurs
 - les membres de la famille du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs)
 - les musiciens, les artistes, les disc-jockeys
 - les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle
 - les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle

Pour autant que la présente convention ou d'autres règles impératives de la loi n'en disposent pas autrement, les collaborateurs employés à temps partiel ont, en proportion des heures de travail effectuées, les mêmes droits et obligations que les collaborateurs employés à plein temps.

Commentaire

Chefs d'établissement, directeurs

Les collaborateurs qui exercent la fonction de chef d'établissement, de directeur, de gérant ou d'administrateur ne sont pas soumis à la CCNT. Le titre de la fonction ne suffit pas en soi pour échapper au régime de la CCNT. Ne sont exclues de la CCNT que les personnes qui, de par leur position et leur responsabilité et eu égard à la taille de l'établissement, disposent d'un pouvoir de décision important ou participent de manière déterminante à des décisions de portée majeure et peuvent ainsi influencer de manière durable la structure, la marche des affaires et le développement de l'établissement (art. 9 OLT 1). Tel est le cas par exemple d'une personne qui est habilitée à engager ou à licencier des collaborateurs sous sa propre responsabilité et qui peut déterminer la politique des salaires de l'établissement.

Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou administrateurs, ainsi que leurs suppléants, les assistants et autres auxiliaires du patron, etc., qui ne disposent d'aucun pouvoir de décision important au sens de l'art. 9 OLT 1 sont soumis à la CCNT.

Elèves des écoles professionnelles

Les élèves des écoles hôtelières ne sont pas soumis à la CCNT pendant la durée des cours. En revanche, pendant les stages qu'ils effectuent en dehors de l'école, ces élèves sont considérés comme des collaborateurs au sens de la CCNT et y sont donc soumis.

Les apprenants

Les apprenants ne sont pas soumis à la CCNT. Un accord spécial régit les conditions de travail et la rémunération des apprenants dans l'hôtellerie et la restauration.

Exceptions au champ d'application quant aux entreprises

Cantines et restaurants du personnel

Pour être exclu du champ d'application quant aux entreprises de la CCNT, les deux conditions citées à l'art. 2 ch. 1, 1^{er} tiret, doivent être remplies. Les cantines qui ne servent qu'au personnel propre de l'entreprise mais qui sont gérées par des exploitants externes sont soumises à la CCNT.

Etablissements de restauration d'hôpitaux et de homes

Les restaurants et cafés dans les hôpitaux et les homes qui sont ouverts au public ne sont exclus du champ d'application de la CCNT que si les employés bénéficient de conditions de travail au moins équivalentes, que ce soit en vertu d'un règlement ou d'une convention collective.

Magasins de vente du commerce de détail avec établissements de restauration

Un magasin de vente du commerce de détail avec un établissement de restauration comptant plus de 50 places assises n'est exclu du champ d'application de la CCNT que s'il existe une convention collective de travail au moins équivalente à la CCNT. A défaut d'une telle CCT équivalente, la CCNT est applicable à tous les collaborateurs qui fournissent une prestation liée principalement à la restauration.

Indépendamment du nombre de places assises, le magasin de vente du commerce de détail et l'établissement de restauration doivent en tout cas constituer une unité d'exploitation; dans le cas contraire, la CCNT s'applique.

Art. 3 Entrée en vigueur et durée

- 1 La présente Convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.
- 2 La présente Convention peut être résiliée pour le milieu ou pour la fin d'une année civile par lettre recommandée moyennant un délai de dénonciation de six mois, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2020.

II Début et fin des rapports de travail

Art. 4 Engagement

- 1 L'engagement est effectif lorsqu'un contrat de travail individuel est conclu. Il est recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction. Le collaborateur peut exiger, en tout temps, la forme écrite du contrat de travail.
- 2 La forme écrite est impérative pour la validité des dispositions suivantes de la présente Convention:
 - art. 5 ch. 1 et 2 Temps d'essai
 - art. 6 ch. 3 Résiliation du contrat de durée déterminée
 - art. 14 ch. 1 Paiement du salaire
 - art. 15 ch. 7 Indemnisation des heures supplémentaires
 - art. 29 ch. 1 Logement et nourriture
- 3 Dans la mesure du possible, pour les contrats de travail saisonniers, la date du début de la saison (début des rapports de travail) doit être indiquée dans le contrat individuel ou doit être communiquée par écrit au collaborateur au moins un mois à l'avance.

Commentaire

Forme du contrat de travail

En principe, le contrat de travail n'est soumis à aucune forme spéciale. Autrement dit, un contrat de travail conclu verbalement est aussi valable. Pour que la situation soit claire et afin d'établir la preuve le cas échéant, il est néanmoins vivement conseillé de toujours conclure un contrat de travail par écrit. Si tel n'est pas le cas, les points suivants doivent être portés à la connaissance du collaborateur selon art. 330b CO:

En cas de contrats de travail établis pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer par écrit le collaborateur au plus tard un mois après l'entrée en vigueur du contrat sur les points suivants: le nom des parties contractantes, la date du début du contrat de travail, la fonction du collaborateur, le salaire et ses suppléments éventuels ainsi que sur la durée du travail hebdomadaire. Cette disposition est en rigueur depuis le 1^{er} avril 2006 et porte également sur les modifications concernant ces éléments du contrat devant être obligatoirement communiqués (art. 330b CO). Lorsqu'un contrat de travail est établi par écrit, cette obligation d'informer est remplie.

Quiconque veut faire usage des possibilités offertes par l'art. 4 al. 2 CCNT (prolongation du temps d'essai, possibilité de résilier un contrat à durée déterminée, report du paiement du salaire, convention pour l'indemnisation des heures supplémentaires, déduction pour le logement et la nourriture) est obligatoirement tributaire d'un contrat de travail établi en la forme écrite. La validité du contrat dépend de l'observation de la forme écrite (cf. art. 11 al. 2 CO).

Quels types de contrats utiliser?

Pour la sécurité juridique de l'employeur et du travailleur, les partenaires sociaux de la CCNT recommandent d'utiliser l'un des types de contrats suivants selon la situation décrite. Des modèles de contrat correspondants*) peuvent être téléchargés sur le site www.l-gav.ch ou sur les sites web des différents partenaires sociaux.

Engagements réguliers

- | | |
|--|---|
| Contrat à durée indéterminée, pour un emploi à plein temps ou à temps partiel | <ul style="list-style-type: none">– Taux d'occupation fixé dans le contrat– Salaire mensuel– Se termine par une résiliation |
| Contrat à durée déterminée / contrat saisonnier, pour un emploi à plein temps ou à temps partiel | <ul style="list-style-type: none">– Taux d'occupation fixé dans le contrat– Salaire mensuel– Se termine à l'expiration de la durée convenue; possibilité de prévoir également une forme de résiliation anticipée du contrat.– Attention: la succession de plusieurs contrats à durée déterminée peut s'avérer illicite (ne vaut pas pour les contrats saisonniers). |

Engagement irréguliers

- | | |
|---|--|
| Contrat de travail pour des engagements irréguliers rémunérés à l'heure | <ul style="list-style-type: none">– Taux d'occupation pas fixé dans le contrat– Salaire horaire– Les interventions sont définies par accord mutuel |
|---|--|

Ne sont pas recommandés les contrats de travail qui laissent à l'employeur la possibilité d'engager le collaborateur à discrétion, sans garantir une durée d'engagement minimale (véritable travail sur appel). Si l'engagement est relativement régulier et présente un certain volume, l'employeur n'est pas autorisé à y renoncer soudainement ou à le réduire de manière drastique. Dans ces cas, le Tribunal fédéral se base sur le salaire moyen perçu auparavant.

*) La désignation du modèle de contrat peut varier.

Exemple concernant l'exigence de la forme écrite comme critère de validité

L'employeur et le collaborateur conviennent oralement d'un temps d'essai d'un mois. D'après l'art. 4, ch. 2, de la CCNT, un tel arrangement n'est possible que par écrit. Le temps d'essai est dans ce cas de 14 jours, malgré l'arrangement oral contraire, car la forme écrite n'a pas été respectée.

Art. 5 Temps d'essai

- 1 Les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être portée à 3 mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit.
- 2 Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 3 jours. A condition d'observer ce délai, le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour. Un accord écrit peut prévoir un délai de congé plus long.
- 3 La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

Commentaire

Le temps d'essai peut – par convention écrite (idéalement directement dans le contrat de travail) – être porté à 3 mois au maximum, une mesure qui devrait notamment être prise en considération pour les cadres. Les délais de congé pendant le temps d'essai peuvent être convenus librement et devraient comporter plus de 3 jours (p.ex. 7 ou 14 jours) en cas de temps d'essai prolongé notamment. A défaut d'une disposition écrite contraire, le temps d'essai est de 14 jours avec un délai de congé de 3 jours.

Le temps d'essai est prolongé de la durée de l'absence lorsque le collaborateur se trouve empêché d'exécuter son travail par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale sans qu'il ait demandé de l'assumer.

Les délais de protection légaux (résiliation en temps inopportun, art. 336c, 336d CO) ne s'appliquent qu'après expiration du temps d'essai. Mais la résiliation peut aussi être abusive pendant le temps d'essai (art. 336, 336a, 336b CO).

Le congé peut encore être valablement signifié à l'autre partie le dernier jour du temps d'essai. La résiliation est sujette à réception, autrement dit ce n'est pas le timbre postal qui est déterminant. Le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour de la semaine (sous réserve d'un autre arrangement écrit).

Un temps d'essai peut également être fixé pour des contrats de travail de durée déterminée. Cependant, en l'absence d'un accord écrit contraire, il n'y a pas de temps d'essai dans un contrat de travail de durée déterminée.

La fixation d'un nouveau temps d'essai n'est pas admise dans les cas suivants: transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO, contrat de travail qui fait suite à un contrat d'apprentissage, nouveaux contrats qui se succèdent à brefs intervalles pour la même activité (en particulier contrats saisonniers).

Le temps d'essai commence le premier jour de travail et non pas à la date d'entrée en fonction convenue dans le contrat de travail.

Il convient de discerner du temps d'essai les dites journées d'essai ou les dites journées de découverte servant à faire connaissance mutuellement. Si ces journées d'essai ou de découverte sont exigées par l'employeur et si le collaborateur fournit à cette occasion du travail qualifié, un salaire en conséquence doit être versé.

Art. 6 Délai de congé

- 1 Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de travail, de deux mois à partir de la sixième année de travail.
- 2 La notification du congé doit être portée à la connaissance de la partie contractante au plus tard la veille du jour où le délai de congé commence à courir.
- 3 Pour tout contrat de durée déterminée, le délai de congé doit être fixé par écrit. Dans le cas contraire, le contrat n'est pas résiliable.
- 4 Dans la mesure du possible, la date de la fin de saison doit être indiquée dans le contrat individuel. Cependant, le contrat peut aussi être limité dans le temps à savoir la fin de la saison, sans indication de date. Lorsque la date de la fin de saison n'a pas été fixée par écrit, le collaborateur doit être avisé de la date de la fin de saison de l'établissement au moins 14 jours avant le dernier jour de travail.

Commentaire

Remarques générales

Les délais de congé doivent être identiques pour le collaborateur et l'employeur. Si les délais de congé convenus sont malgré tout différents, c'est le délai le plus long qui est applicable (cf. art. 335a, al. 1, CO).

C'est le jour de réception de la résiliation qui est décisif et non pas la date du timbre postal. La charge de la preuve incombe à la partie qui donne le congé. Une résiliation n'est soumise à aucune forme spéciale (une résiliation donnée de vive voix est aussi valable). La forme écrite est en revanche instamment recommandée afin de pouvoir établir la preuve de la résiliation.

Lorsque la résiliation est notifiée par lettre recommandée, la poste place un avis de retrait dans la boîte aux lettres ou dans la case postale, si la résiliation ne peut pas être remise en mains du destinataire. La résiliation est réputée valable dès le moment où la lettre est à l'office de la poste, prête à être retirée.

Le contrat de travail peut à tout moment être résilié pour une date quelconque moyennant le commun accord de l'employeur et du travailleur (contrat d'abrogation).

Résiliation des contrats de durée déterminée

En principe les contrats de durée déterminée (p.ex. contrats saisonniers) ne sont pas résiliables, sauf si une possibilité de résiliation a été expressément convenue par écrit.

L'expiration d'un contrat de travail saisonnier peut être fixée à une date précise ou lors de la fermeture de l'établissement à la fin de la saison. La fermeture repose essentiellement sur des critères objectifs (météo) et elle est reconnue au titre d'expiration de la durée du contrat saisonnier par les tribunaux. Le dernier jour du rapport de travail doit être identique pour tous les travailleurs et indiqué à tous les collaborateurs au moins 14 jours à l'avance. Si certains collaborateurs sont licenciés avant cette date, des contrats de travail saisonniers résiliables doivent être conclus et un délai de congé d'un mois doit être respecté ou un contrat d'abrogation doit être conclu entre les parties.

L'indication, faite à temps, de la fin de saison, ne correspond pas à une résiliation et peut donc aussi être transmise pendant une période de protection (maladie etc). Il est à noter à ce propos que la durée des contrats saisonniers n'est pas, dans chaque cas, identique avec la durée du permis de travail correspondant.

Délais de congé

Le délai de congé doit être adapté aux rapports de travail, ou plus précisément à la fonction. Il est dans l'intérêt des deux parties de fixer des délais de congé ni trop longs ni trop courts. Il convient d'observer les délais de congé minimums stipulés à l'art. 6, ch. 1, CCNT.

Exemple

Le collaborateur est dans sa 5^e année de travail et il reçoit son congé. Au commencement du délai de congé, il entre dans sa 6^e année de travail. Délai de congé déterminant: 1 mois, car au moment où il a pris connaissance de la résiliation des rapports de travail, il se trouvait encore dans sa 5^e année de travail.

Art. 7 Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles

- 1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat durant les vacances contractuelles du collaborateur.
- 2 Si le congé est donné avant le début des vacances, le délai de résiliation n'est pas prolongé.

Commentaire

La protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles est une disposition additionnelle de la CCNT à l'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun.

Le congé donné par l'employeur pendant les vacances du collaborateur est nul après l'expiration du temps d'essai (pendant le temps d'essai, il n'y a pas de protection contre la résiliation du contrat de travail). Il n'a aucun effet juridique et doit être à nouveau signifié une fois les vacances prises. Une résiliation avant le début des vacances est en revanche valable.

Contrairement aux prescriptions du Code des obligations relatives à la résiliation en temps inopportun (art. 336, alinéa 2, CO), la prise des jours de vacances ne donne pas lieu à une prolongation du délai de congé en cas de résiliation avant les vacances. La disposition exclut seulement une résiliation pendant les vacances prévues dans le contrat de travail. L'art. 7 protège le collaborateur, après le temps d'essai, contre un congé donné par l'employeur pendant ses vacances contractuelles. Le collaborateur doit pouvoir se reposer le plus sereinement possible pendant ses vacances contractuelles et non pas utiliser ce temps libre pour chercher un nouvel emploi.

Des «vacances contractuelles» sont des plages de congé que le collaborateur prend en plus des jours de repos hebdomadaires afin de se reposer et pendant lesquelles il est rémunéré. Les vacances contractuelles peuvent être accordées individuellement ou dans le cadre de la fermeture annuelle de l'établissement. Des précisions relatives aux vacances sont données à l'art. 17 CCNT.

Exemples

- Le sommelier travaille depuis 6 mois dans un restaurant et prend ses vacances contractuelles du 20 février au 4 mars. L'employeur n'est pas satisfait du collaborateur et il lui signifie son congé le 22 février. Ce congé est nul parce qu'il a été donné après le temps d'essai et pendant les vacances contractuelles. L'employeur doit signifier une nouvelle fois le congé à son collaborateur après le 4 mars.
- La cuisinière – une collaboratrice en fonction depuis de longues années et avec un délai de congé de 2 mois – a convenu depuis longtemps avec l'employeur la date de ses vacances, soit du 15 avril au 7 mai. L'employeur congédie la collaboratrice le 20 mars pour le 31 mai en raison de difficultés financières. La protection contre la résiliation du contrat ne peut pas être invoquée, car le congé a été signifié avant le début des vacances.
- Le collaborateur est en vacances et donne son congé depuis le lieu de ses vacances. La protection contre la résiliation ne peut pas être invoquée, car le congé est donné par le collaborateur et non par l'employeur.
- La réceptionniste rénove avec son conjoint une ancienne maison à son lieu de domicile et prend dans ce but ses vacances contractuelles du 1^{er} au 28 avril. En outre, d'entente avec son employeur, elle prend un congé non payé du 29 avril au 31 mai pour achever les travaux de rénovation. Sur le conseil de sa fiduciaire, l'employeur doit supprimer un poste de travail en raison de charges de personnel trop élevées. Il résilie par lettre recommandée du 20 mai le contrat de travail de la collaboratrice pour le 30 juin. La collaboratrice n'est pas protégée contre cette résiliation, car elle ne tombe pas pendant les vacances contractuelles, mais pendant la durée du congé non payé.

III Salaire

Art. 8 Salaire brut

- 1 La base de la rémunération est le salaire brut AVS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS). Cette définition du salaire brut sert aussi de base de calcul pour les prestations des assurances sociales.
- 2 Pour calculer le salaire brut dans les articles suivants, il y a lieu de se fonder, pour toute rémunération fixe, sur le salaire brut du mois précédent ou, pour les rémunérations variables (notamment les rémunérations basées sur le chiffre d'affaires ainsi que les salaires horaires), sur le salaire brut moyen de la durée d'engagement précédente (mais au maximum de 12 mois):
 - art. 14 Paiement du salaire
 - art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires
 - art. 16 Jours de repos
 - art. 17 Vacances
 - art. 18 Jours fériés
 - art. 19 Congé de formation
 - art. 20 Jours de congé payés
 - art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur
 - art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse
 - art. 25 Assurance-accidents
 - art. 28 Service militaire, service civil et protection civile
- 3 Pour calculer le salaire brut par jour civil, il y a lieu de diviser le salaire brut mensuel par 30.

Commentaire

Le système de rémunération de la CCNT se base principalement sur le salaire brut tel qu'il est défini dans la législation sur l'AVS. Il comprend notamment toutes les participations au chiffre d'affaires, les primes de rendement, le 13^e salaire, les indemnités de vacances, les primes de fidélité, etc. Il convient de tenir compte des exceptions qui touchent les jeunes et les retraités. A côté du salaire brut AVS, il existe des composantes du salaire global qui ne sont pas assujetties à l'AVS, telles que les allocations pour enfants, les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie ou d'accident, les indemnités pour vêtements de travail de même que partiellement certains frais. Il est vivement recommandé de fixer des salaires bruts exclusivement. Lorsque les parties conviennent de salaires nets, des problèmes avec les autorités fiscales au regard du décompte des cotisations sociales surgiront inévitablement. Les associations contractantes mettent à la disposition de leurs membres des modèles de contrats tenant compte de ce fait.

Conformément à l'art. 8 CCNT, ch. 2, le salaire brut du mois précédent est déterminant pour le calcul du salaire brut dans le cas d'une rémunération fixe. Dans le cas d'une rémunération variable ou d'une rémunération pour un taux d'occupation irrégulier, c'est le salaire moyen de la durée d'engagement précédente, mais 12 mois tout au plus, qui est déterminant.

Calcul du salaire pour un mois incomplet

Si le collaborateur entre en fonction dans le courant du mois, il faut compter les jours civils effectifs du mois en question pour calculer le salaire brut. Le salaire brut mensuel par jour est calculé en divisant par 30 le salaire mensuel, et ce quel que soit le mois, c'est-à-dire indépendamment du fait que le mois compte 28 ou 31 jours civils. Les jours de repos et les jours fériés non pris (art. 16 et art. 18) doivent être indemnisés à raison de $\frac{1}{22}$ du salaire mensuel.

Exemple

L'entrée en fonction tombe sur un 23 décembre. Les rapports de travail pendant le mois de décembre comportent donc 9 jours (jusqu'au 31 décembre compris). Le salaire du mois de décembre s'élève à :
salaire mensuel : 30 jours \times 9 jours.

Conversion du salaire mensuel en un salaire horaire

Pour calculer le salaire horaire, il convient de diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures données selon le barème ci-dessous:

52 semaines (dans l'année): 12 mois = 4,33 semaines en moyenne par mois

Durée du travail convenue par semaine	Calcul du nombre d'heures par mois	Diviseur pour le calcul du salaire horaire (arrondi)
20 heures	$\times 4,33$ semaines = 86,70 heures,	87 heures
30 heures	$\times 4,33$ semaines = 130,00 heures,	130 heures
40 heures	$\times 4,33$ semaines = 173,33 heures,	173 heures
41 heures	$\times 4,33$ semaines = 177,66 heures,	178 heures
42 heures	$\times 4,33$ semaines = 182,00 heures,	182 heures
43 heures	$\times 4,33$ semaines = 186,33 heures,	186 heures
43,5 heures	$\times 4,33$ semaines = 188,50 heures,	189 heures
44 heures	$\times 4,33$ semaines = 190,66 heures,	191 heures
45 heures	$\times 4,33$ semaines = 195,00 heures,	195 heures
etc.		

D'après l'art. 15 de la CCNT, la durée hebdomadaire moyenne du travail est de 42 heures pour un emploi à 100% (45 heures pour les petites entreprises et 43,5 heures pour les entreprises saisonnières).

Exemple A**(salaire en cas de maladie calculé sur la base d'un salaire fixe)**

Calcul du salaire:	Collaborateur avec salaire mensuel (sans participation au chiffre d'affaires)
Durée de l'engagement:	12 février 2017 au 31 mai 2017
Salaire mensuel:	CHF 4120.–
Congé maladie en mai:	7 jours (indemnité journalière en cas de maladie dans le cadre du délai d'attente, 88%)

Calcul

Février	salaire mensuel	$\frac{4120.- \times 17}{30}$	=	CHF 2334.65
Mars	salaire mensuel		=	CHF 4120.—
Avril	salaire mensuel		=	CHF 4120.—
Mai	salaire mensuel	$\frac{4120.- \times 24}{30}$	=	CHF 3296.—
	maladie	$\frac{4120.- \times 7}{30} \times 88\%$	=	<u>CHF 845.95</u> = CHF 4141.95

Les versements mensuels aux collaborateurs ne peuvent toutefois pas être plus élevés que le salaire brut mensuel convenu (voir art. 22 ch. 1 al. 2 CCNT), raison pour laquelle, dans cet exemple, le salaire mensuel brut, indemnités journalières comprises, ne peut se monter qu'à CHF 4120.– pour le mois de mai.

Exemple B**(salaire pendant les vacances, avec salaire basé sur le chiffre d'affaires)**

Calcul du salaire:	Collaborateur avec salaire de base et part au chiffre d'affaires
Durée de l'engagement:	12 février 2017 au 31 mai 2017
Salaire mensuel:	Salaire de base CHF 2500.– + 8% du chiffre d'affaires (le salaire minimal de la CCNT est dans tous les cas garanti chaque mois)
Vacances en mai:	7 jours

Calcul

Février	salaire de base	$\frac{2500.- \times 17}{30}$	=	CHF 1416.70
	part au ch.a.	CHF 11300.– × 8%	=	<u>CHF 904.—</u> = CHF 2320.70
Mars	salaire de base	CHF 2500.–	=	CHF 2500.—
	part au ch.a.	CHF 19000.– × 8%	=	<u>CHF 1520.—</u> = CHF 4020.—
Avril	salaire de base	CHF 2500.–	=	CHF 2500.—
	part au ch.a.	CHF 22000.– × 8%	=	<u>CHF 1760.—</u> = CHF 4260.—
Mai	salaire de base	$\frac{2500.- \times 24}{30}$	=	CHF 2000.—
	part au ch.a.	CHF 15000.– × 8%	=	CHF 1200.—
	vacances	salaire total de février à avril = CHF 10600.70 jours de salaire du 12 février au 30 avril = 78 jours		
		$\frac{10600.70 \times 7}{78}$	=	<u>CHF 951.30</u> = CHF 4151.30

Exemple C

(salaire des vacances en cas de salaire variable; p.ex. engagement avec un taux d'occupation de 70% et paiement régulier d'heures effectuées en plus)

Calcul du salaire: collaborateur avec salaire de base et paiement d'heures en plus
 Durée d'engagement: du 12 février 2017 au 31 mai 2017
 Salaire mensuel: salaire de base CHF 2884.– pour un taux d'occupation de 70% (127,3 heures) et paiement des heures entre 70% et 100% (le salaire de base est garanti mensuellement dans tous les cas)
 Vacances prises en mai: 7 jours

Calcul

Février	salaire de base	$\frac{2884.- \times 17}{30}$	=	CHF 1634.25	
	heures supplémentaires	15 h x CHF 22.65	=	<u>CHF 339.75</u>	= CHF 1974.—
Mars	salaire de base	CHF 2884.—	=	CHF 2884.—	
	heures supplémentaires	aucune			
Avril	salaire de base	CHF 2884.—	=	CHF 2884.—	
	heures supplémentaires	35 h x CHF 22.65	=	<u>CHF 792.75</u>	= CHF 3676.75
Mai	salaire de base	$\frac{2884.- \times 24}{30}$	=	CHF 2307.20	
	heures supplémentaires	10 h x CHF 22.65	=	CHF 226.50	
	vacances	somme salariale de février à avril = CHF 8534.75 jours de salaire du 12 février au 30 avril = 78 jours $\frac{8534.75 \times 7}{78}$	=	<u>CHF 765.95</u>	= CHF 3299.65

Exemple D**(salaire pendant les vacances et le congé maladie calculé à partir d'un salaire basé sur le chiffre d'affaires)**

Calcul du salaire:	Collaborateur avec salaire de base et part au chiffre d'affaires
Durée de l'engagement:	12 février 2017 au 31 mai 2017
Salaire mensuel:	Salaire de base CHF 2500.- + 8% du chiffre d'affaires (le salaire minimal de la CCNT est dans tous les cas garanti chaque mois)
Congé maladie en avril:	5 jours
Vacances en mai:	7 jours

Calcul

Février	salaire de base	$\frac{2500.- \times 17}{30}$	=	CHF 1416.70
	part au ch.a.	CHF 11300.- \times 8%	=	<u>CHF 904.—</u> = CHF 2320.70
Mars	salaire de base	CHF 2500.—	=	CHF 2500.—
	part au ch.a.	CHF 19200.— \times 8%	=	<u>CHF 1536.—</u> = CHF 4036.—
Avril	salaire de base	$\frac{2500.- \times 25}{30}$	=	CHF 2083.30
	part au ch.a. maladie	CHF 15200.— \times 8%	=	CHF 1216.—
		salaire total de février et mars = CHF 6356.70		
		jours de salaire du 12 février au 31 mars = 48 jours		
		$\frac{6356.70}{48} \times 88\% \times 5$ jours	=	<u>CHF 582.70</u> = CHF 3882.—
Mai	salaire de base	$\frac{2500.- \times 24}{30}$	=	CHF 2000.—
	part au ch.a. vacances	CHF 15000.— \times 8%	=	CHF 1200.—
		salaire total de février à avril (sans les 5 jours de maladie en avril) = CHF 9656.—		
		jours de salaire (sans les jours de maladie) du 12 février au 25 avril = 73 jours		
		$\frac{9656.- \times 7}{73}$	=	<u>CHF 925.90</u> = CHF 4125.90

En rapport avec les indemnités journalières versées par l'assurance et les indemnités pour perte de salaire pendant le délai d'attente, le lecteur est prié de se reporter au commentaire de l'art. 23 CCNT.

Art. 9 Système de rémunération

- 1 Le système de rémunération est défini dans le contrat de travail. La forme écrite est recommandée. En principe, tout système de rémunération est autorisé (salaire fixe, participation au chiffre d'affaires ou combinaisons).
- 2 Quel que soit le système de rémunération choisi, le collaborateur a droit, chaque mois, au salaire minimum en vertu des art. 10 ou 11.

En cas de participation totale ou partielle au chiffre d'affaires, si le salaire mensuel brut n'atteint pas le salaire minimum, l'employeur doit alors verser la différence. De tels suppléments ne peuvent faire l'objet de compensation sur la base de salaires passés ou à venir.
- 3 Le système de rémunération ne peut en aucun cas inclure toute contribution spontanée de la clientèle (pourboires, par exemple).

Commentaire

Le salaire minimum garanti

Indépendamment du système de rémunération adopté, le collaborateur a droit dans tous les cas à un salaire mensuel minimum conformément à la CCNT. Cela revient à dire qu'il n'est pas permis d'additionner les salaires de plusieurs mois pour calculer le salaire minimum. Lorsqu'un salaire basé sur le chiffre d'affaires n'atteint pas le salaire minimum prescrit dans la CCNT, la différence doit être payée.

Art. 10 Salaires minimums

1 Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps qui ont atteint l'âge de 18 ans révolus.

dès le 1.1.2024
(ou saison
d'été 2024)

I	a) Collaborateurs sans apprentissage	3'666.–
	b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	3'892.–
II	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle Initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une Formation équivalente	4'018.–
III	a) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente	4'470.–
	b) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente et ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT	4'576.–
IV	Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral Conformément à l'art. 27, let. a), LFPr.	5'225.–

Dans les catégories I, II ou III a, il peut être convenu par écrit dans un contrat de travail individuel d'un salaire inférieur de 8% au maximum au salaire minimum pendant une période d'introduction.

Dans la catégorie I, la période d'introduction est de 12 mois au maximum pour les collaborateurs qui n'ont jamais été engagés auparavant pour une durée de 4 mois au moins dans un établissement soumis à la présente convention.

Dans les autres cas, la période d'introduction est de 3 mois au maximum. Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une prise d'emploi auprès du même employeur ou dans la même entreprise si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.

Dans les catégories II et III a, une période d'introduction de 3 mois au maximum peut être convenue uniquement lors du premier engagement dans un établissement soumis à la présente convention.

2 Les salaires minimaux prévus à l'art. 10, ch. 1, ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes:

- Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps.
- Collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat.
- Stagiaires conformément à l'art. 11.

3 En cas de litige, c'est la commission paritaire de surveillance qui décide de l'affectation d'un collaborateur à une catégorie, de l'équivalence d'une formation ou d'une dérogation aux salaires minimaux.

Salaires précédents	01.01.01– 31.12.01	01.01.02– 31.12.02	01.01.03– 31.12.03	01.01.04– 31.12.04	01.01.05– 30.06.05	01.07.05– 31.12.05
I a)	2510.–	3000.–	3100.–	3120.–	3150.–	3150.–
I b)	2810.–	*)	*)	*)	*)	*)
II	3210.–	3350.–	3500.–	3525.–	3560.–	3560.–
II a)						
II b)						
III	3970.–	4090.–	4210.–	4240.–	4280.–	**)
III a)						3920.–
III b)						4280.–
III c)						4280.–
III d)						4500.–
IV a)	4990.–	5140.–	5290.–	5325.–	5350.–	5350.–
IV b)	6010.–	6190.–	6380.–	6425.–	6450.–	6450.–
Salaires précédents	01.01.06– 31.12.06	01.01.07– 30.06.07	01.07.07– 31.12.07	01.01.08– 31.12.08	01.01.09– 31.12.11	01.01.12– 31.12.13
I a)	3182.–	3242.–	3242.–	3300.–	3383.–	3400.–
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	3600.–
II	3596.–	3661.–	***)	***)	***)	3700.–
II a)			3480.–	3480.–	3567.–	****)
II b)			3661.–	3730.–	3823.–	****)
III	**)	**)	**)	**)	**)	****)
III a)	3920.–	3986.–	3986.–	4070.–	4172.–	4100.–
III b)	4323.–	4397.–	4397.–	4475.–	4597.–	4200.–
III c)	4323.–	4397.–	4397.–	4475.–	4597.–	****)
III d)	4500.–	4576.–	4576.–	4670.–	4787.–	***)
IV a)	5404.–	5485.–	5485.–	5600.–	5740.–	4800.–
IV b)	6515.–	6612.–	6612.–	6750.–	6919.–	****)
Salaires précédents	01.01.14– 31.12.16	01.01.17– 31.03.18	01.04.18– 31.12.18	01.01.19– 31.12.21	01.01.22– 31.12.22	01.01.23– 31.12.23
I a)	3407.–	3417.–	3435.–	3470.–	3477.–	3582.–
I b)	3607.–	3618.–	3637.–	3675.–	3682.–	3803.–
II	3707.–	3718.–	3737.–	3785.–	3793.–	3927.–
II a)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
II b)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
III	****)	****)	****)	****)	****)	****)
III a)	4108.–	4120.–	4141.–	4195.–	4203.–	4369.–
III b)	4208.–	4221.–	4243.–	4295.–	4304.–	4473.–
III c)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
III d)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
IV	4810.–	4824.–	4849.–	4910.–	4920.–	5108.–
IV a)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
IV b)	****)	****)	****)	****)	****)	****)

*) Depuis le 1^{er} janvier 2002, les catégories I a) et I b) sont regroupées dans la catégorie I.

**) Les catégories III a), b), c) et d) sont séparées depuis le 1^{er} janvier 2005.

***) Une nouvelle catégorie pour la formation professionnelle avec attestation fédérale a été introduite partir du 1^{er} juillet 2007.

****) A partir du 1^{er} janvier 2012 la formation professionnelle est déterminante pour la classification dans les catégories salariales

Commentaire

Les art. 10 et 11 garantissent à tous les collaborateurs soumis à la CCNT un salaire mensuel brut minimum dans la mesure où ils ne sont pas exceptés expressément de l'art. 10. Tous les collaborateurs doivent être rattachés à l'une des catégories salariales citées, respectivement à l'un des quatre niveaux de fonction.

Il incombe à l'employeur de vérifier (idéalement lors de l'entretien d'embauche) si les conditions inhérentes à une catégorie salariale sont réunies. Le collaborateur est tenu de lui fournir les renseignements appropriés et de lui présenter les pièces justificatives.

L'âge de 18 ans est révolu avec le 18^e anniversaire.

Les salaires minimums s'appliquent au prorata aux collaborateurs à temps partiel et aux auxiliaires qui sont âgés de 18 ans révolus (voir commentaire de l'art. 1, page 6).

Concernant l'art. 10 ch. 1

Règlementation transitoire annuelle à l'art. 10 ch. 1, entrée en vigueur du nouveau salaire minimum

Les collaborateurs engagés à durée indéterminée ou déterminée dans un établissement ouvert toute l'année bénéficient du nouveau salaire minimum en principe dès le 1^{er} janvier.

Pour les collaborateurs engagés dans un établissement saisonnier, sur la base d'un contrat de travail saisonnier conformément à l'annexe relative à l'art. 15 ch. 1, point II Entreprises saisonnières, ch. 1 et 2, CCNT, les salaires convenus pour la prochaine saison d'hiver peuvent encore se conformer au salaire minimum actuel si l'engagement est effectif jusqu'au 31 décembre. Le cas échéant, les nouveaux salaires minimums doivent être garantis dès la saison estivale suivante. Pour les employés engagés à l'année dans les entreprises saisonnières, les nouveaux salaires minimums sont valables dès le 1^{er} janvier.

La saison hivernale ne peut durer au-delà du 30 avril.

Possibilités de réduction pendant la période d'introduction

La réduction doit impérativement être prévue par écrit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

- Telle que nouvellement formulée, la possibilité de réduire le salaire pendant la période d'introduction prévue par la CCNT (art. 10 ch. 1) doit être comprise comme suit: pour un collaborateur sans apprentissage (catégorie 1) qui a été engagé pour une durée de 4 mois au moins dans un établissement soumis à la CCNT (entreprise A), la période d'introduction dans un autre établissement soumis à la CCNT (entreprise B) est de 3 mois au maximum; la période d'introduction est aussi de trois mois au plus si le collaborateur revient dans l'entreprise A après une interruption de plus de deux ans.
- Aussi longtemps que dure la période d'introduction dans la catégorie 1 de 12 mois au maximum pour les collaborateurs qui n'ont jamais été engagés auparavant pour une période de 4 mois au moins dans un établissement soumis à la CCNT, la réduction de salaire peut aussi être maintenue après des interruptions chez le même employeur ou dans le même établissement (p.ex. saisons qui se suivent) respectivement la période d'introduction avant toute éventuelle interruption est comptée chez le même employeur ou dans le même établissement pour autant que le collaborateur n'ait pas travaillé entre-temps pour aucun autre établissement soumis à la CCNT. Après échéance de la période d'introduction fixée, la réduction de salaire n'est plus admise lors de la prise d'emploi chez le même employeur ou dans le même établissement si l'interruption entre les deux engagements est inférieure à 2 ans.

La réduction pour les catégories de salaire II et IIIa n'est applicable qu'une seule fois dans la carrière d'un collaborateur, à savoir uniquement lors du premier engagement dans un établissement soumis à la CCNT après obtention de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou du certificat fédéral de capacité (CFC) (même s'il s'agit du même établissement) ou lors du premier engagement d'un employé étranger au bénéfice d'une formation équivalente dans un établissement soumis à la CCNT. Cette réduction doit également être prévue par écrit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Si l'interruption entre deux emplois ne dure pas plus de deux ans (par exemple 3 mois de saison intermédiaire), il est tenu compte conjointement de l'emploi précédent (voir commentaire de l'art. 32 CCNT).

Ces possibilités de réduction annulent toutes les autres réductions précédentes (p.ex. LIM).

Réglementation transitoire 2016/2017 pour les possibilités de réduction pendant la période d'introduction

La réglementation actuelle de l'art. 10 CCNT est applicable aux engagements qui commencent jusqu'au 31 décembre 2016 (réduction durant 6 mois dans la catégorie I à chaque changement de poste). Dans le cas d'un premier engagement, la période de réduction de 6 mois qui ne serait pas terminée au 1^{er} janvier 2017 n'est pas prolongée à 12 mois (elle reste de 6 mois au maximum).

La réglementation de l'art. 10 CCNT 2017 est applicable aux engagements qui commencent le 1^{er} janvier 2017.

concernant les catégories Ib, II, IIIa, IV

La formation doit se rapporter à l'activité exercée dans les restaurants, hôtels et cafés.

concernant la catégorie salariale Ib

La formation Progresso représente un stage de formation modulaire de 5 semaines qui est organisé par Hotel & Gastro *formation*, Weggis (www.hotelgastroformation.ch). L'accomplissement réussi est documenté sous la forme d'un certificat.

Progresso avec certificat	Cuisine	Restauration	Hôtellerie/ économie domestique
Collaborateur/trice de cuisine	√		
Collaborateur/trice de restauration		√	
Collaborateur/trice d'hôtellerie			√
Progresso Allrounder	√	√	√

concernant la catégorie salariale II

Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	Cuisine	Restauration	Hôtellerie/ économie domestique
Employé/e de cuisine AFP	√		
Employé/e de restauration AFP		√	
Employé/e d'hôtellerie AFP			√
Employé/e en intendance AFP			√

concernant la catégorie salariale IIIa

Certificat fédéral de capacité (CFC)	Cuisine	Restauration	Hôtellerie/ économie domestique	Réception d'hôtel	Backoffice commercial	Communication hôtelière
Cuisinier/ère CFC	√	√				
Sommelier/ère CFC		√				
Assistant/e d'hôtel CFC			√			
Assistant/e en restauration et hôtellerie CFC (apprentissage double Sefa et Hofa)		√	√	1)		
Spécialiste en restauration CFC		√				
Spécialiste en hôtellerie CFC			√			
Gestionnaire en intendance CFC			√			
Employé/e de commerce HGT CFC				√	√	
Employé/e de commerce CFC				√	√	
Spécialiste en communication hôtelière CFC		√	√	√		√

1) avec formation complémentaire de spécialiste à l'accueil HGA (hôtellerie, gastronomie, accueil)

concernant la catégorie salariale IIIb

Selon l'art 19, ch. 3, les manifestations de formation et de formation continue des associations contractantes sont reconnues en tant que base pour l'octroi de la catégorie salariale IIIb.

La commission de surveillance statue, sur requête, sur la reconnaissance de formations continues spécifiques à la profession d'autres prestataires.

concernant la catégorie salariale IV

Examen professionnel	Cuisine	Restauration	Hôtellerie/ économie domestique	Réception d'hôtel	Backoffice commercial
Cuisinier/ère en hôtellerie et restauration BF	√				
Cuisinier/ère de gastronomie d'hôpital, de home et collective BF	√				
Cuisinier/ère en chef BF	√				
Responsable de restauration BF		√			
Responsable de secteur restauration BF		√			
Responsable en économie domestique BF			√		
Responsable de secteur hôtellerie –économie domestique BF			√		
Responsable de réception d'hôtel et d'administration BF				√	√
Chef/fe de réception BF				√	√
Responsable d'établissement de l'hôtellerie et de la restauration BF	√	√			

Dans tous les secteurs de fonctions, c'est la sphère de responsabilité effective qui est déterminante, et non la dénomination de l'activité.

Concernant l'art. 10, ch. 2

Les trois conditions

- collaborateur/trice âgé/e de plus de 18 ans
- immatriculation auprès d'une institution de formation suisse
- poursuite d'une formation à plein temps

doivent être remplies, preuve à l'appui, cumulativement.

Classe de salaire des travailleurs ayant un diplôme professionnel étranger

S'agissant de travailleurs ayant un diplôme professionnel étranger, l'employeur est tenu d'examiner si les conditions requises pour une catégorie de salaire minimum sont remplies. Le travailleur doit lui fournir les renseignements nécessaires sur sa formation étrangère et lui remettre une copie du ou des diplômes obtenus.

L'employeur affecte le travailleur à une catégorie de salaire en particulier en fonction de la durée de la formation étrangère. En général, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) considère qu'une formation de 2 ans est comparable à une attestation fédérale et une formation de 3 ans à un certificat de capacité.

Si l'employeur et le travailleur ne sont pas d'accord sur la valeur d'un diplôme, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) peut examiner l'équivalence d'un diplôme étranger avec un diplôme suisse sur la demande du travailleur.

Informations concernant la procédure: www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/reconnaissance-de-diplomes-etrange.html

Indemnité de vacances et de jours fériés en cas de salaires horaires

En cas d'emploi avec salaire à l'heure, les salaires ne peuvent pas être convenus indemnité de vacances et de jours fériés incluse. Lorsque des vacances ou des jours fériés sont indemnisés, ils doivent apparaître séparément. (Pour les conditions, voir le commentaire à l'art. 17 CCNT).

Art. 11 Salaire minimum pour les stagiaires

- 1 Les étudiants qui accomplissent un stage faisant partie d'une formation ont droit à un salaire mensuel minimum brut de CHF 2'359.– (à partir du 1^{er} janvier 2024 ou saison d'été 2024):
 - s'ils suivent la formation auprès d'une école hôtelière comme partie intégrante d'un cursus reconnu au sens de la loi suisse sur la formation professionnelle, ou
 - s'ils suivent la formation auprès d'une haute école spécialisée reconnue au niveau cantonal, ou
 - s'ils suivent la formation auprès d'un institut de formation sis à l'étranger, reconnu par une organisation suisse du monde du travail de la branche et par la Commission de surveillance de la CCNT et avec lequel il a été passé une convention de collaboration valable, ou
 - s'ils suivent la formation auprès d'une école hôtelière qui est reconnue par la Commission de surveillance de la CCNT.
- 2 Les contributions versées à l'école hôtelière par l'établissement occupant un stagiaire ne constituent pas une composante du salaire minimum susmentionné.
- 3 Aucune déduction sur le salaire du stagiaire, en faveur de l'école, n'est autorisée.

Salaires précédents	01.01.00– 31.12.01	01.01.02– 31.12.05	01.01.06– 31.12.07	01.01.08– 31.12.11	01.01.12– 31.12.13	01.01.14– 31.12.16
	2000.–	2050.–	2075.–	2115.–	2168.–	2172.–
Salaires précédents	01.01.17– 31.03.18	01.04.18– 31.12.18	01.01.19– 31.12.21	01.01.22– 31.12.22	01.01.23– 31.12.23	
	2179.–	2190.–	2212.–	2216.–	2303.–	

Commentaire

Le comité de la Commission de surveillance fixe chaque année les maxima pour les stagiaires conformément à l'art. 11 ch. 1, 3^e tiret. Les employeurs qui engagent des étudiants selon art. 11 ch. 1, 3^e tiret, doivent annoncer leur nom et la durée du stage auprès de l'office de contrôle à Bâle dans le délai d'une semaine après la prise d'emploi.

Les étudiants provenant des institutions listées ci-après sont admis à faire des stages:

Catégorie 1

Ecoles hôtelières avec filières de formation reconnues par la loi fédérale sur la formation professionnelle, les hautes écoles spécialisées avec filières d'études correspondantes et institutions de formation spécifiques à l'étranger, avec reconnaissance d'une organisation suisse du monde du travail relevant de la branche et de la Commission de surveillance CCNT:

- Hotelfachschule Belvoirpark, Zurich
- Ecole Hôtelière de Genève (EHG), Genève
- Hotelfachschule Thun, Thoune
- Schweizerische Hotelfachschule Luzern (SHL), Lucerne
- Scuola spezializzata superiore alberghiera e del turismo (SSSAT), Bellinzona
- Swiss School of Tourism and Hospitality (SSTH), Passugg

- Ecole Hôtelière de Lausanne (EHL), Lausanne
- Les Roches – Gruyères University of Applied Sciences (LRG-UAS), Bluche
- International College of Hotel Management (ICHM), Adelaide, Australie
- Global Academy of Tourism and Hospitality Education (GATE) Kathmandu, Népal
- Ecole Supérieure Internationale de Savignac, Savignac-les-Eglises, France
- Ecole Hôtelière Savoie Léman, Thonon-les-Bains, France
- Duale Hochschule Baden-Württemberg Lörrach, Allemagne
- Hotelschool The Hague, La Haye, Pays-Bas
- Institut Paul Bocuse, Ecully, France
- International Business School Hotel & Management VATEL, Martigny
- SRH Berlin University of applied Sciences, Berlin, Allemagne
- VATEL, International Business School, Hotel & Tourism Management, basée à Nîmes, France
- Excelia Tourism School, La Rochelle, France
- Ecole-Ferrières, Rue du Château, F – 77164 Ferrières-en-Brie, Paris und Barcelona

Catégorie 2

Autres hautes écoles hôtelières reconnues par la Commission de surveillance CCNT:

- César Ritz Colleges Le Bouveret, Brig, Lucerne
- Culinary Arts Academy Le Bouveret, Lucerne
- Hotel Institute Montreux (HIM), Montreux
- IHTTI School of Hotel Management, Neuchâtel
- Swiss Hotel Management School (SHMS) Caux, Leysin
- Business & Hotel Management School (BHMS), Lucerne
- Glion Institute of Higher Education, Bulle
- Hotel and Tourism Institute (HTMI), Sörenberg
- IMI International Management Institute Switzerland, Kastanienbaum
- Swiss Educational College, Weggis
- Les Roches International School of Hotel Management, Bluche

Les éventuelles contributions versées à l'école pour le stage par l'employeur ne peuvent pas être prélevées sur le salaire du stagiaire. Il s'agit là d'une contribution de l'employeur à l'école.

Les stagiaires d'autres écoles seront classés selon l'article 10 CCNT.

Art. 12 13^e salaire

- 1 Le collaborateur a droit à un 13^e salaire équivalant à 100% d'un salaire mensuel brut.
- 2 Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.
- 3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.
Si le 13^e salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois ou conjointement au salaire horaire, l'indemnisation à verser est de 8,33%.
- 4 Le 13^e salaire est versé au plus tard de chaque année avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

Commentaire**Base de calcul**

Le calcul du 13^e salaire se base en principe sur le salaire brut AVS conformément à l'art. 8 ch. 1 CCNT. Ceci inclut également le paiement des jours de repos, des vacances et des jours fériés (concernant les heures supplémentaires, cf. ci-après).

Exemple de paiement des jours de repos, des vacances et des jours fériés non pris

Durée de l'engagement: 1^{er} juillet 2014 – 31 décembre 2017
Salaire brut mensuel en 2017: CHF 5100.–

Avec le décompte final de la fin du mois de décembre 2017, 5 jours de vacances et 3 jours de repos non pris seront payés. Un 13^e salaire est également dû au prorata de ces versements.

Calcul

Calcul des avoirs pour 5 jours de vacances:

CHF 5100.–: 30 jours × 5 jours = CHF 850.—

Calcul des avoirs pour 3 jours de repos:

CHF 5100.–: 22 jours × 3 jours = CHF 695.45
CHF 1545.45

Part du 13^e salaire sur CHF 1545.45 (8,33%) = CHF 128.75

Total brut = CHF 1674.20

Lorsqu'une part du salaire dépend du chiffre d'affaires (p.ex. participation du chef cuisinier au résultat d'exploitation), l'employeur et l'employé peuvent convenir que cette part inclut déjà le 13^e salaire. Le cas échéant, il est vivement conseillé de fixer ce point par écrit. La part du 13^e salaire doit figurer séparément sur le décompte de salaire.

Exemple de convention écrite sur la participation au résultat d'exploitation

Il est convenu d'une participation de 2% au résultat d'exploitation I, participation payée au plus tard trois mois après la clôture de l'exercice. La part du 13^e salaire est comprise dans cette participation de 2%.

Exemple de mention dans le décompte de salaire

Part au résultat d'exploitation	CHF 2000.—
dont 13 ^e salaire	CHF 153.85

Les prestations de l'employeur listées ci-après (liste exhaustive) ne sont pas à prendre en compte dans le calcul du 13^e salaire:

- heures supplémentaires payées de manière irrégulière
- libéralités accordées spontanément et à titre discrétionnaire par l'employeur, notamment les jubilés d'entreprise, fêtes, anniversaires, fiançailles, mariages, naissances, réussites d'examens professionnels ou autres gratifications distinctes du 13^e salaire

Droit au 13^e salaire en cas d'empêchement de travailler sans faute de l'employé

La part du 13^e salaire est également due sur les périodes d'absence pour raison de maladie, d'accident, de grossesse/maternité, de service militaire. Elle doit être couverte par les assurances d'indemnités journalières. L'employeur doit faire valoir le droit auprès de l'assurance concernée.

Versement et mention du 13^e salaire

Le 13^e salaire peut être versé périodiquement, p.ex. une ou deux fois par année, à la fin de la saison ou mensuellement.

A l'échéance du versement, le 13^e salaire doit être mentionné explicitement sur le décompte de salaire. C'est le cas notamment aussi

- en cas de versement mensuel du 13^e salaire.
- lors du paiement des parts de salaire pour lesquelles il a été convenu que le 13^e salaire était inclus.

Art. 13 Déductions du salaire

- 1 Seuls peuvent être déduits du salaire:
 - les cotisations à l'AVS/AI/APG
 - les cotisations AC
 - les primes d'assurance (art. 23 ss)
 - la contribution en vertu de l'art. 35 let. h)
 - le loyer et la nourriture
 - les impôts à la source
 - les dommages et intérêts
 - les avances sur le salaire
 - les demandes de restitution de prêts et contrats semblables
 - les saisies de salaire ordonnées par un office de poursuites
 - l'indemnité pour non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi

D'autres déductions légales obligatoires demeurent réservées.

- 2 Le droit de déduire les contributions du collaborateur pour l'AVS/AI/APG, l'assurance-chômage, l'assurance maladie et accidents ainsi que la prévoyance professionnelle (cas particuliers réservés) est caduc après deux mois.

Commentaire**Compensation des dommages avec des créances de salaire**

L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction (art. 323b, al. 2 CO et art. 31 ch. 2 CCNT).

Détournement de retenues sur le salaire

Un détournement de retenues sur le salaire peut, si les intérêts pécuniaires du travailleur sont lésés, avoir des conséquences pénales (art. 159 Code pénal).

Déduction pour l'hébergement et la nourriture

L'employeur doit déduire du salaire les frais d'hébergement et de nourriture selon l'art. 29.

Les prestations qui n'ont pas été comptabilisées par l'employeur dans le salaire brut déterminant, comme le prévoit l'art. 7 RAVS (prestations en nature) ou les prestations en nature pour lesquelles le taux de conversion choisi est plus bas que celui prescrit par l'Administration fédérale des contributions constituent des composantes du salaire à prendre en compte pour les cotisations aux assurances sociales. Des cotisations mensuelles aux assurances sociales sont dues chaque mois pour les composantes en nature du salaire. De telles prestations en nature ne peuvent pas être réclamées a posteriori ou être comptabilisées avec d'autres droits du travailleur issus du rapport de travail.

Art. 14 Paiement du salaire

- 1 Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 6 du mois suivant.

Lorsque un établissement verse des participations mensuelles, telles que des participations au chiffre d'affaires ou au bénéfice, il est possible de convenir par écrit du versement d'un acompte d'au moins 80% du salaire brut moyen (art. 8) au plus tard le 27 du mois. Le solde doit être payé au plus tard le 6 du mois suivant.

- 2 Chaque mois, un décompte de salaire détaillé doit être remis au collaborateur.
- 3 Le salaire (compte tenu des possibilités de compensation), un décompte final et un certificat de travail sont à remettre au collaborateur le dernier jour des rapports de travail. Si le salaire est versé en espèces et si le collaborateur n'a pas de domicile en Suisse, le salaire (compte tenu des possibilités de compensation), le décompte final et le certificat de travail sont remis le dernier jour de travail.

Commentaire

Versement du salaire

Le collaborateur peut demander que son salaire soit versé sur un compte bancaire ou un compte postal. Un paiement du salaire par virement est en particulier recommandé pour des raisons de sécurité. Sauf convention contraire, le salaire doit être payé en francs suisses.

Il incombe au débiteur de s'acquitter des dettes en argent sans requête du créancier (CO art. 74). Le collaborateur doit pouvoir disposer de son salaire le jour de versement.

Accords pour solde de tout compte

Pendant la durée du contrat de travail et durant le mois qui suit la fin de celui-ci (art. 341 CO), le collaborateur ne peut pas renoncer, même par déclaration écrite, à une créance juridiquement valable qui résulte des dispositions contraignantes d'une loi ou de la convention collective de travail. De ce fait, les accords très répandus «pour solde de tout compte» à la fin des rapports de travail ne sont pas valables légalement.

Décompte final

Le dernier jour de travail effectif ne correspond souvent pas au jour d'échéance du contrat de travail. Même si le contrat prend fin au 31 août et que le collaborateur prend des vacances du 17 au 31 août, l'employeur peut néanmoins lui remettre son salaire, le décompte final ainsi que le certificat de travail le dernier jour des rapports de travail (31 août).

Pour les collaborateurs qui n'ont pas de domicile en Suisse **et** auxquels le salaire est payé en espèces, tout doit leur être remis le dernier jour de travail effectif.

Le décompte final établit en règle générale, outre le versement du dernier salaire, aussi le calcul et le solde des vacances, jours fériés, jours de repos et heures supplémentaires à la fin des rapports de travail. Un modèle de décompte final se trouve sur le site internet de l'office de contrôle (www.l-gav.ch).

Exemple de décompte de vacances, jours fériés, jours de repos et heures supplémentaires à la fin des rapports de travail (base: 42 heures par semaine, 5 semaines de vacances)

Hypothèse de départ

Durée de l'engagement:	1 ^{er} mars 2016 – 31 décembre 2017 (= 22 mois, 671 jours calendaires)
Salaire brut par mois:	CHF 4100.–
Jours de repos pris:	167 jours
Jour fériés pris:	0 jour
Vacances prises:	62 jours
Maladie:	36 jours
Heures de travail accomplies:	3455 heures

Calcul

Décompte des jours de repos et jours fériés

Droit aux jours de repos: 671 jours – 98 jours	
(62 vacances + 36 maladie): 7 jours × 2 jours	= 163,71 jours
Droit aux jours fériés: 22 mois × 0,5 jour	= <u>11,00</u> jours
Avoir jours de repos et jours fériés total	= 174,71 jours
./. jours de repos et fériés perçus	= <u>167,00</u> jours
Solde avoir jours de repos et jours fériés	= 7,71 jours

Décompte des vacances

Droit aux vacances: 22 mois × 2,92 jours	= 64,24 jours
./. vacances perçues	= <u>62,00</u> jours
Solde avoir vacances	= 2,24 jours

Décompte des heures de travail

Temps de travail réglementaire: 671 jours – 98 jours	
(62 vacances + 36 maladie): 7 jours × 42 heures	= 3438,00 heures
Par comptabilisation des jours fériés pris ou compensés: 3,29 jours de repos pris en trop (jours fériés auxquels le collaborateur a droit:	
11 – jours à payer: 7,71 = jours fériés pris:	= <u>27,63</u> heures
3,29) × 8,4 heures	
Total de la durée du travail réglementaire	= 3410,37 heures
Durée du travail effective selon contrôle de la durée du travail	= <u>3455,00</u> heures
Heures supplémentaires	= 44,65 heures

Décompte du crédit du salaire brut (y c. salaire de décembre)		
Salaire brut		= CHF 4120.00
Solde avoir jours de repos et jours fériés		
CHF 4120.00: 22 × 7,71 jours	= CHF 1443.90	
Sole avoir vacances		
CHF 4120.00: 30 × 2,24 jours	= CHF 307.60	= <u>CHF 1751.50</u>
Sous-total		= CHF 5871.50
13 ^e salaire (paiement mensuel)		
CHF 5871.50 × 8,33%		
(13 ^e salaire sur salaire brut, jours de repos, jours fériés et jours de vacances inclus)		= <u>CHF 489.10</u>
Sous-total		= CHF 6360.60
Heures supplémentaires		
CHF 4120.00: 182 h × 44.65 h		= <u>CHF 1010.75</u>
(avec le paiement au plus tard le dernier paiement des salaires sans supplément à 100%)		
Total brut		= CHF 7371.35

IV Durée du travail et repos

Art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires

- 1 La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de
 - 42 heures par semaine
 - 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1
 - 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1
- 2 Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.
- 3 L'enregistrement de la durée du travail obéit aux prescriptions de l'art. 21.
- 4 Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées.
- 5 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu au plus tard en même temps que le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.
- 6 Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu après le dernier versement de salaire conformément à l'art. 14.
- 7 Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13^e salaire, correspond au moins à CHF 6'750.–, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.
- 8 Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 10 ans.

Commentaire

La CCNT connaît trois durées moyennes de la semaine de travail (temps de présence inclus):

- Semaine de 42 heures pour les établissements qui ne sont ni des petits établissements ni des établissements saisonniers.
- Semaine de 43,5 heures pour les établissements saisonniers.
- Semaine de 45 heures pour les petits établissements.

Sont considérés comme **établissements saisonniers** les établissements,

- qui ne sont ouverts qu'à certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons; les hautes saisons sont pour cette catégorie d'entreprise saisonnière les périodes pendant lesquels l'afflux de touristes est le plus important;
- qui sont ouverts toute l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons équivalent au total à au moins 3 mois et au maximum 9 mois d'après le calcul suivant:

les hautes saisons sont les mois pendant lesquels le chiffre d'affaire moyen du mois est supérieur au chiffre d'affaires mensuel moyen de toute l'année; le chiffre d'affaires mensuel moyen pendant les mois de haute saison doit être supérieur d'au moins 35% au chiffre d'affaires mensuel moyen des autres mois.

Procédure pour l'obtention d'une homologation en tant qu'établissement saisonnier selon le chiffre 2

Les établissements qui veulent être considérés comme des établissements saisonniers au sens du ch. 2, doivent déposer une demande d'homologation en tant qu'établissement saisonnier à l'office de contrôle pour la CCNT de l'hôtellerie-restauration. Les établissements doivent joindre à leur demande les chiffres d'affaires mensuels des deux dernières années civiles précédant le dépôt de la demande (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Si l'office de contrôle considère les conditions comme remplies, il octroie une homologation en tant qu'établissement saisonnier pour les deux années à venir.

Une demande d'homologation en tant qu'établissement saisonnier peut être déposée chaque année.

Dans le cas de nouveaux établissements, le Comité de la Commission de surveillance décide sur la base d'un budget remis par l'établissement qui a déposé la demande.

L'office de contrôle peut faire examiner par une entreprise tierce indépendante les chiffres d'affaires qui lui ont été communiqués, pendant un délai de 6 mois.

S'il ressort de la vérification des chiffres d'affaires que l'employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée de la semaine de travail, la procédure déployée est celle prévue à l'art. 35, let. g), ch. 2, de la CCNT et le privilège d'établissement saisonnier disparaît au début de la période pour laquelle la demande a été déposée.

Les petits établissements sont des entreprises qui emploient, outre l'employeur, au maximum 4 employés à plein temps ou au maximum 6 employés (y compris les personnes travaillant à temps partiel et les apprenants) comptabilisant au total au maximum l'équivalent de 4 postes à temps plein. Ces établissements peuvent occuper en outre au maximum trois auxiliaires par année civile avec une faible charge de travail sans perdre le statut de petite entreprise. Une charge de travail est considérée comme faible si le salaire brut par année civile et par personne ne dépasse pas la limite juridique de 2300 francs fixée par le droit sur l'AVS pour un salaire de minime importance.

Un petit établissement peut, s'il remplit les conditions, changer de statut pour adopter celui d'entreprise saisonnière et réciproquement. Une fois le changement effectué, l'établissement doit conserver le nouveau statut pendant au moins un an et demi avant de pouvoir procéder à un nouveau changement.

Les dispositions contenues dans la CCNT sur la durée de travail hebdomadaire doivent toujours être considérées comme des valeurs moyennes. Cela signifie que le collaborateur est tenu, dans une limite acceptable, d'effectuer des heures supplémentaires ou d'accepter des compensations anticipées.

Exemple de compensation anticipée

Un travailleur saisonnier travaille pendant les deux premières semaines de la saison seulement 35 heures par semaine au lieu de 42. Les 14 heures d'écart peuvent être comptées à titre de compensation anticipée pour des heures supplémentaires qui seront effectuées plus tard.

La durée moyenne réglementaire de la semaine de travail doit être convenue avec le collaborateur. Cela est en particulier le cas pour les petits établissements et les établissements saisonniers.

La CCNT fixe la durée de travail hebdomadaire réglementaire (42 heures, 2 jours de repos) en conformité avec la plupart des contrats de travail. Un décompte des heures supplémentaires, des jours de repos et des autres soldes de temps libre doit être régulièrement établi dans le cadre des contrôles du temps de travail prescrits par la loi.

La durée réglementaire du travail se calcule sur la base du jour effectif du calendrier et indépendamment des jours de repos pris: février (28 jours), mars (31 jours), avril (30 jours), etc.

Exemples

• Durée réglementaire du travail pour 5 mois pour une semaine de 42 heures

février	28	jours	:	jours	× 42 heures	=	168 heures
mars	31	jours	:	jours	× 42 heures	=	186 heures
avril	30	jours	:	jours	× 42 heures	=	180 heures
mai	31	jours	:	jours	× 42 heures	=	186 heures
juin	30	jours	:	jours	× 42 heures	=	<u>180 heures</u>
Total						=	900 heures

• Durée réglementaire du travail pour 5 mois pour une semaine de 43,5 heures (établissement saisonnier)

décembre	31	jours	:	7 jours	× 43,5 heures	=	192,64 heures
janvier	31	jours	:	7 jours	× 43,5 heures	=	192,64 heures
février	28	jours	:	7 jours	× 43,5 heures	=	174,00 heures
mars	31	jours	:	7 jours	× 43,5 heures	=	192,64 heures
avril	30	jours	:	7 jours	× 43,5 heures	=	<u>186,42 heures</u>
Total						=	938,34 heures

• Durée réglementaire du travail pour 5 mois pour une semaine de 45 heures (petit établissement)

mars	31	jours	:	7 jours	× 45 heures	=	199,29 heures
avril	30	jours	:	7 jours	× 45 heures	=	192,86 heures
mai	31	jours	:	7 jours	× 45 heures	=	199,29 heures
juin	30	jours	:	7 jours	× 45 heures	=	192,86 heures
juillet	31	jours	:	7 jours	× 45 heures	=	<u>199,29 heures</u>
Total						=	983,59 heures

• Durée réglementaire du travail pour un contrat à durée déterminée dans un établissement saisonnier (saison d'hiver, du 20 décembre au 15 avril)

décembre	20.–31.		=	12 jours
janvier	01.–31.		=	31 jours
février	01.–28.		=	28 jours
mars	01.–31.		=	31 jours
avril	01.–15.		=	<u>15 jours</u>
Total			=	117 jours

117 jours: 7 jours × 43,5 heures = 727,07 heures

Pour le décompte de la durée réglementaire et de la durée effective du travail sur de longues périodes, notamment à la fin des rapports de travail, la période de calcul (périodicité hebdomadaire, mensuelle, saisonnière ou annuelle) ne joue aucun rôle.

Pour le calcul de la durée réglementaire de travail, on déduira les absences dues aux vacances, à la maladie, aux accidents, à la grossesse, à la maternité et au service militaire.

Dans le cas de la semaine à 42 heures, les jours fériés (CCNT art. 18), les congés de formation (CCNT art. 19) et les jours de congé payés (CCNT art. 20) réduisent la durée réglementaire de travail à raison de 8,4 heures (42 heures: 5 jours de travail = 8,4 heures) ou doivent être reportés dans le temps de travail accompli avec 8,4 heures.

Exemple calcul de la durée réglementaire du travail par saison dans une entreprise saisonnière

La saison dure du 20 décembre 2016 au 15 avril 2017, soit 117 jours. Le collaborateur a pris 7 jours de vacances (jours civils effectifs) et un jour férié et a été malade pendant 5 jours. La durée réglementaire du travail pour toute la saison se calcule de la manière suivante:

117 jours – 12 jours (7 jours de vacances [jours civils effectifs] + 5 jours de maladie)
= 105 jours: 7 jours × 43,5 heures = 652,5 heures – 8,7 heures pour le jour férié pris
(43,5 heures: 5 jours de travail = 8,7 heures) = 643,8 heures

Le temps de présence est considéré comme temps de travail (art. 13 al. 1 OLT 1).

Les heures supplémentaires doivent en principe être compensées par du temps libre mais il est possible de les payer. Les associations recommandent de compenser les heures effectuées en plus ou en moins en temps utile. Le type de compensation (paiement ou compensation par du temps libre) doit être réglé dans le contrat de travail; dans le cas contraire, c'est l'employeur qui décide.

Jusqu'à un solde d'heures supplémentaires de 200 heures au total, les parties sont libres de choisir quand les heures supplémentaires doivent être compensées ou rémunérées. Si le solde d'heures supplémentaires dépasse les 200 heures, les heures supplémentaires dépassant ce solde de 200 heures doivent être payées en même temps que le salaire du mois suivant.

Pour qu'un établissement puisse payer les heures supplémentaires à 100% du salaire brut, les trois conditions suivantes doivent être remplies:

- La durée du travail est enregistrée dans l'entreprise conformément à l'art. 21 CCNT et
- l'employeur communique à son collaborateur chaque mois par écrit son solde d'heures supplémentaires et
- le paiement des heures supplémentaires est effectué au plus tard (en cas de départ du collaborateur) avant le dernier versement de salaire conformément à l'art. 14 CCNT. Les heures supplémentaires qui sont rémunérées plus tard doivent être payées à 125%.

Exemple

Un collaborateur présente un solde de 195 heures supplémentaires à la fin mars. En avril, 10 heures supplémentaires de plus viennent s'ajouter à ce solde, si bien que le solde d'heures supplémentaires à la fin avril est de 205 heures. Cinq heures supplémentaires doivent donc lui être payées avec le salaire de mai. Comme la limite des 200 heures supplémentaires est dépassée, les 5 heures qui dépassent cette limite ne peuvent plus être compensées par du temps libre.

Il faut distinguer les heures supplémentaires du travail supplémentaire

Il y a travail supplémentaire lorsque le collaborateur travaille au-delà de la durée hebdomadaire maximale du travail de 50 heures, conformément à l'art. 9 de la loi sur le travail. Le travail supplémentaire doit être rémunéré moyennant une majoration de salaire d'au moins 25%. Une rémunération du travail supplémentaire à 100% du salaire brut est exclue et une compensation par du temps libre n'est possible qu'en accord avec le collaborateur.

Exemple de décompte de vacances, jours fériés, jours de repos et heures supplémentaires à la fin des rapports de travail (base: 42 heures par semaine, 5 semaines de vacances)

Hypothèse de départ

Durée de l'engagement:	1 ^{er} mars 2016 – 31 décembre 2017 (= 22 mois, 671 jours calendaires)
Salaire brut par mois:	CHF 4100.–
Jours de repos pris:	167 jours
Jour fériés pris:	0 jour
Vacances prises:	62 jours
Maladie:	36 jours
Heures de travail accomplies:	3455 heures

Calcul

Décompte des jours de repos et jours fériés

Droit aux jours de repos: 671 jours – 98 jours	
(62 vacances + 36 maladie): 7 jours × 2 jours	= 163,71 jours
Droit aux jours fériés: 22 mois × 0,5 jour	= <u>11,00 jours</u>
Avoir jours de repos et jours fériés total	= 174,71 jours
./ jours de repos et fériés perçus	= <u>167,00 jours</u>
Solde avoir jours de repos et jours fériés	= 7,71 jours

Décompte des vacances

Droit aux vacances: 22 mois × 2,92 jours	= 64,24 jours
./ vacances perçues	= <u>62,00 jours</u>
Solde avoir vacances	= 2,24 jours

Décompte des heures de travail

Temps de travail réglementaire: 671 jours – 98 jours	
(62 vacances + 36 maladie): 7 jours × 42 heures	= 3438,00 heures
Par comptabilisation des jours fériés pris ou compensés: 3,29 jours de repos pris en trop (jours fériés auxquels le collaborateur a droit: 11 – jours à payer: 7,71 = jours fériés pris: 3,29) × 8,4 heures	= <u>27,63 heures</u>
Total de la durée du travail réglementaire	= 3410,37 heures
Durée du travail effective selon contrôle de la durée du travail	= <u>3455,00 heures</u>
Heures supplémentaires	= 44,65 heures

Décompte du crédit du salaire brut (y c. salaire de décembre)	
Salaire brut	= CHF 4120.00
Solde avoir jours de repos et jours fériés	
CHF 4120.00: 22 × 7,71 jours	= CHF 1443.90
Sole avoir vacances	
CHF 4120.00: 30 × 2,24 jours	= CHF 307.60 = <u>CHF 1751.50</u>
Sous-total	= CHF 5871.50
13 ^e salaire (paiement mensuel)	
CHF 5871.50 × 8,33%	
(13 ^e salaire sur salaire brut, jours de repos, jours fériés et jours de vacances inclus)	= <u>CHF 489.10</u>
Sous-total	= CHF 6360.60
Heures supplémentaires	
CHF 4120.00: 182 h × 44,65 h	= <u>CHF 1010.75</u>
(avec le paiement au plus tard le dernier paiement des salaires sans supplément à 100%)	
Total brut	= CHF 7371.35

En ce qui concerne la condition « Paiement des heures supplémentaires après le versement du dernier salaire (en cas de départ) », les règles suivantes s'appliquent:

- Toute rémunération des heures supplémentaires effectuée jusqu'au jour précédant le jour de versement normal du dernier salaire (en cas de départ) est considérée comme versée à temps.
- Si le rapport de travail est résilié de manière immédiate à juste titre par le travailleur, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 125% en même temps que le dernier salaire.

Les règles suivantes s'appliquent à la rémunération d'heures supplémentaires en fonction du chiffre d'affaires:

Taux de rémunération à l'heure en cas de salaire fixe	Taux de rémunération à l'heure en cas de salaire en fonction du chiffre d'affaires
125%	25%
100%	0%

Si les heures supplémentaires sont à rémunérer à 125% pour un salaire fixe, un supplément de 25% doit être ajouté aux composantes du salaire versées en fonction du chiffre d'affaires. Si les heures supplémentaires sont à rémunérer à 100% pour un salaire fixe, il n'y a pas de supplément pour les composantes du salaire versées en fonction du chiffre d'affaires. Les suppléments plus bas pour une rémunération en fonction du chiffre d'affaires viennent de ce que la rémunération de base est calculée en fonction du chiffre d'affaires et que l'employeur n'a plus à payer que le supplément pour heures supplémentaires. Pour un salaire fixe, l'employeur doit aussi verser la rémunération de base; c'est pourquoi le taux de rémunération des heures supplémentaires correspond à 100% ou plus (100% pour le salaire de base et 25% pour le supplément pour heures supplémentaires).

Pour les collaborateurs qui toucheront un salaire brut d'au moins 6750 francs sans prise en compte d'une éventuelle part au 13^e salaire, les heures supplémentaires peuvent être réglées par un contrat écrit de manière divergente de la CCNT. Les trois conditions cumulatives pour l'application d'un taux de rémunération de 100% pour les heures supplémentaires ne s'appliquent pas à la libre réglementation des heures supplémentaires pour ces collaborateurs.

Lorsque des vacances, des jours fériés ou des jours de repos sont indemnisés en fin de contrat, le 13^e salaire se détermine sur la base du taux valable à la fin du contrat.

Selon l'article 46 de la loi sur le travail ainsi que l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, l'employeur répond de la tenue du contrôle du temps de travail effectué et de la conservation des documents y relatifs. Il en répond même lorsqu'il a délégué l'enregistrement du temps de travail à son collaborateur.

Les décomptes de salaire et les documents importants sont à conserver au moins pendant 10 ans selon l'art. 128 CO.

Art. 16 Jours de repos

- 1 Le collaborateur a droit à 2 jours de repos hebdomadaires. Les jours de repos hebdomadaires doivent, si possible, être accordés de manière consécutive.
- 2 L'employeur doit accorder au moins un jour entier de repos par semaine. Le jour entier de repos doit être accordé à la suite du repos nocturne et compter au moins 24 heures consécutives. Le solde de temps de repos peut aussi être accordé par demi-journées. Avec le consentement du collaborateur, les demi-journées de repos peuvent être cumulées sur 4 semaines au plus, sur 12 semaines au plus dans les établissements saisonniers, et être accordées consécutivement.

Est réputée demi-journée de repos la période allant jusqu'à 12h00 ou, l'après-midi, l'intervalle allant de 14h30 au plus tard jusqu'au début du repos nocturne. Les jours auxquels une demi-journée de repos est accordée, la durée du travail ne doit pas dépasser 5 heures et elle ne peut être interrompue que par le repas.
- 3 En dérogation au chiffre 2, le collaborateur peut travailler 7 jours consécutivement si le travail par jour n'excède pas 9 heures et si, immédiatement après le 7e jour, 83 heures de repos consécutives au moins sont accordées.
- 4 Dans les établissements ouverts toute l'année, les jours de repos doivent être fixés avec les collaborateurs au moins 2 semaines à l'avance pour 2 semaines et dans les établissements saisonniers au moins 1 semaine à l'avance pour 1 semaine.
- 5 Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines sauf dans les établissements saisonniers, où ils doivent être compensés dans un délai de 12 semaines. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par $\frac{1}{22}^{\text{e}}$ du salaire mensuel brut.

Commentaire

Le principe de deux jours de repos par semaine vaut pour tous les collaborateurs, y compris les collaborateurs à temps partiel. Un collaborateur à temps partiel occupé à 60% a également ce droit.

Les jours de repos non pris ne peuvent être compensés que durant les jours de travail! Cela veut dire que seuls 5 jours de repos non pris peuvent être compensés en l'espace d'une semaine. La compensation de 7 jours de repos non pris s'étendra non pas sur une semaine seulement, mais 1 semaine plus 2 jours de travail.

Si un collaborateur n'a pas pris tous les jours de repos auxquels il a droit et si, pour cette raison, il a également effectué des heures supplémentaires éventuelles, l'octroi de jours de repos supplémentaires à titre de compensation permettra de réduire le solde de jours de repos non pris ainsi que le solde d'heures supplémentaires correspondant.

Exemple jours de repos / heures supplémentaires

Un collaborateur a travaillé 6 jours par semaine à raison de 8,4 heures par jour, pendant trois semaines. Il présente par conséquent un solde de trois jours de repos non pris et il a accumulé 25,2 heures supplémentaires. Durant les deux semaines suivantes, il ne travaille que 4 jours par semaine à raison de 8,4 heures par jour. Il peut prendre ainsi un troisième jour de repos à titre de compensation réduisant du même coup son solde de jours de repos non pris de deux jours et son solde d'heures supplémentaires de 16,8 heures.

Pendant les absences dues à la maladie, un accident, etc., le droit aux jours de repos est supprimé.

Un arrangement convenu d'avance tendant à une indemnisation ou un paiement régulier des jours de repos n'est pas autorisé.

Si les jours de repos non pris ne peuvent pas être compensés, ils doivent être indemnisés à leur valeur effective. Cette valeur correspond, pour un jour de repos non pris, à $\frac{1}{22}$ du salaire mensuel (voir exemples à l'art. 17).

En vertu de la loi sur le travail, le collaborateur a droit à 4 dimanches de congé par année s'il travaille 5 jours par semaine. La semaine de 5 jours doit être accordée dans les faits et pas seulement être convenue par contrat. La semaine de 5 jours est accordée en moyenne annuelle (année civile) et non pas à chaque semaine effective. Les collaborateurs ayant des obligations familiales se verront accorder 12 dimanches de congé par année, indépendamment de la réglementation des jours de repos.

Le droit aux jours de repos du collaborateur se calcule indépendamment de la période de calcul (périodicité hebdomadaire, mensuelle, saisonnière ou annuelle) selon le principe suivant:

Exemples

- **Droit aux jours de repos pour quatre semaines**

4 semaines = 4×2 jours de repos hebdomadaire = 8 jours de repos
(28 jours: 7 jours \times 2 jours = 8 jours de repos)

- **Droit aux jours de repos pour trois mois**

L'attribution des jours de repos se calcule sur la base des jours civils effectifs. Pour les mois de février (28 jours), mars (31 jours) et avril (30 jours), le calcul sera le suivant:

février – avril 89 jours: 7 jours \times 2 jours de repos = 25,43 jours de repos

- **Droit aux jours de repos pour la saison d'hiver du 20 décembre 2016 au 15 mars 2017**

20 – 31 décembre 2016 = 12 jours

01 – 31 janvier 2017 = 31 jours

01 – 28 février 2017 = 28 jours

01 – 15 mars 2017 = 15 jours

Total = 86 jours

86 jours: 7 jours \times 2 jours de repos = 24,57 jours de repos

Les jours d'absence pour cause de vacances, de maladie, d'accident, de grossesse, de maternité, de service militaire sont portés en déduction dans le calcul des jours de repos hebdomadaire.

La prise de jours fériés (art. 18 CCNT), d'un congé pour la formation (art. 19 CCNT) et de jours de congé payés (art. 20 CCNT) ne diminue pas le droit aux jours de repos.

Exemple de calcul pour un établissement saisonnier

Durée de la saison: 88 jours au cours desquels le collaborateur a pris 1 semaine de vacances et a été malade 5 jours. Le droit aux jours de repos pour l'ensemble de la saison se calcule de la manière suivante:

88 jours – 12 jours (7 jours de vacances [jours civils effectifs] + 5 jours de maladie)
= 76 jours: 7 jours \times 2 jours = 21,71 jours.

Le lecteur trouvera l'exemple d'un décompte d'un contrat de travail complet dans le commentaire à l'article 15 Temps de travail / heures supplémentaires.

Art. 17 Vacances

- 1 Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois).
- 2 Lorsque l'année de travail est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail.
- 3 En règle générale, les vacances ne seront pas fractionnées et l'employeur les accordera pendant l'année de service qui y donne droit. Les vacances comprendront au moins 2 semaines consécutives.
- 4 Les vacances fixées par l'employeur doivent être annoncées au collaborateur au moins 1 mois avant leur début, sauf en cas de résiliation du contrat de travail ou durant les 2 derniers mois d'un contrat de travail à durée déterminée.
- 5 A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30e du salaire mensuel brut.
- 6 Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisé à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut.

Commentaire

Droit aux vacances

La CCNT prévoit 5 semaines de vacances pour une semaine de 42 heures (semaine de 45 heures pour les petits établissements et de 43,5 heures pour les établissements saisonniers conformément l'art. 15, ch. 1, de la CCNT).

Les travailleurs à temps partiel ont en principe le même droit aux vacances que les travailleurs à plein temps, ramené à leur taux d'occupation. Ils ont donc également droit à 5 semaines de vacances. Ils perçoivent pendant leurs vacances le même salaire que pendant qu'ils travaillent.

Il est recommandé de rémunérer les travailleurs à temps partiel ayant un taux d'occupation régulier ou qui ne soit pas de minime importance par un salaire mensuel. L'indemnisation de l'avoir en vacances par un pourcentage de 10,65% (pour 5 semaines de vacances par an) peut aller à l'encontre de l'interdiction de compensation financière des vacances lorsque le taux d'occupation est plus important ou est régulier. Elle n'est donc recommandée que pour les prestations de travail irrégulières et de courte durée.

Bases de calcul

Cinq semaines de vacances correspondent à 35 jours civils de congé (et non pas 25 jours de travail). Le calcul du droit aux vacances en termes de jours civils concorde avec la méthode de calcul de la durée du travail réglementaire (art. 15 de la CCNT) et de l'avoir en jours de repos (art. 16 CCNT). Dans le calcul du droit aux vacances en jours civils, il n'y a pas de droit à des jours de repos pendant les vacances.

Si des heures supplémentaires sont payées régulièrement, le salaire des vacances (art. 17), est également dû sur les heures supplémentaires.

Pendant les vacances, le collaborateur a droit à l'ensemble du salaire brut (salaire fixe plus éventuelles participations). Le calcul du salaire des vacances en cas de rémunération liée au chiffre d'affaires se fonde sur l'art. 8 de la CCNT.

Le droit aux vacances par mois est de 2,92 jours civils (35 jours civils: 12 mois).

Exemples année incomplète (5 semaines de vacances)

- Le droit aux vacances du collaborateur est, pour une durée d'engagement de 4 mois et avec un droit annuel aux vacances de 5 semaines, de $4 \times 2,92$ jours civils = 11,68 jours civils (arrondis à 11,5 jours lors de la prise effective des vacances).
- Un collaborateur travaille 104 jours dans la saison, avec un droit annuel aux vacances de 35 jours civils (5 semaines). Dans ce cas on détermine l'avoir en jours de vacances en passant par l'avoir par jour civil:

35 jours de vacances: $365 \text{ jours civils} \times 104 \text{ jours de travail} = 9,97$ jours de vacances (arrondis à 10 jours lors de la prise effective des vacances).

Exemple concernant les vacances, les jours fériés et les jours de repos Décompte pour la saison d'hiver, du 20 décembre 2016 au 15 mars 2017 à la fin du rapport de travail (calcul des vacances en jours civils)

20 – 31 décembre 2016	=	12 jours
01 – 31 janvier 2016	=	31 jours
01 – 28 février 2016	=	28 jours
01 – 15 mars 2016	=	<u>15 jours</u>
Total	=	86 jours

Le collaborateur a un salaire fixe mensuel de 4000 francs et a droit à 5 semaines de vacances par an.

Calcul du droit aux vacances (5 semaines = 35 jours civils)

	Droit	Jours pris	Différence
Droit aux vacances pour 86 jours: 35 jours de vacances: $365 \times 86 \text{ jours}$	8,25 jours	7 jours	+ 1,25 jour
Droit aux jours fériés pour 86 jours: 6 jours fériés par an: 365×86	1,41 jours	0 jour	+ 1,41 jour
Droit aux jours de repos pour 86 jours: 86 jours (– 7 jours de vacances): $7 \times 2 \text{ jours de repos}$	22,57 jours	19 jours	+ 3,57 jours

A payer:

Vacances	1,25 jour à $\frac{1}{30}$ du salaire mensuel	=	CHF 4000.—: 30 × 1,25	=	CHF 166.65
Jours fériés	1,41 jour à $\frac{1}{22}$ du salaire mensuel	=	CHF 4000.—: 22 × 1,41	=	CHF 256.35
Jours de repos	3,57 jours à $\frac{1}{22}$ du salaire mensuel	=	CHF 4000.—: 22 × 3,57	=	<u>CHF 649.10</u>
Total				=	CHF 1072.10

Un exemple de décompte pour un rapport de travail complet figure dans le commentaire de l'art. 15 Durée du travail / heures supplémentaires.

Prise des vacances

Les vacances sont en principe du temps libre, elles ne peuvent faire l'objet d'une compensation financière que dans des cas exceptionnels. L'octroi d'une compensation financière pour jours de vacances non pris n'est normalement pas permis pendant la durée du rapport de travail. Les seules exceptions sont les contrats pour auxiliaires (prestations de travail irrégulières, rémunérées le plus souvent par un salaire horaire) ou les contrats à durée limitée de courte durée, lorsque le travailleur ne peut prendre ses vacances pour des raisons d'exploitation (p.ex. remplacement pendant trois semaines). Dans ces cas, les vacances peuvent être payées de manière mensuelle. Le montant versé pour les vacances non prises doit toujours figurer de manière séparée sur la fiche de salaire. Les avoirs en jours de vacances non pris à la fin du rapport de travail doivent faire l'objet d'une compensation financière versée en même temps que le dernier salaire.

L'employeur décide du moment où le travailleur prend ses vacances. Mais la loi lui impose de prendre en compte les besoins du travailleur. Cette règle s'applique en principe également lorsque le rapport de travail a été résilié. Les vacances doivent être octroyées par blocs et non sous forme de jours isolés. Le travailleur a droit au moins une fois dans l'année à 14 jours de vacances d'affilée.

Les vacances doivent être annoncées aussi tôt que possible (au moins 1 mois avant leur début). Lorsque le rapport de travail a été résilié ou dans les deux derniers mois d'un rapport de travail à durée limitée, ce délai d'annonce d'un mois ne s'applique pas. Une fois que l'employeur a pris la décision d'accorder les vacances ou d'indemniser le travailleur pour les vacances non prises, il ne peut plus changer d'option qu'avec l'accord du travailleur.

Nombre trop grand de jours de vacances pris / congé non payé

A moins d'un accord contraire, l'employeur ne peut pas, au moment de la dissolution du rapport de travail, déduire du salaire les vacances prises en trop s'il s'agit de vacances ordonnées par l'employeur ou des vacances de l'entreprise. Des vacances prises en trop accordées sur la demande du travailleur peuvent être déduites du salaire si c'est le collaborateur qui résilie le rapport de travail ou s'il a donné à l'employeur un juste motif de licenciement.

Si le collaborateur a pris, en raison de vacances de l'entreprise ordonnées par l'employeur, plus de vacances que celles auxquelles il a droit contractuellement, l'employeur ne peut pas déduire les jours de vacances pris en trop de son salaire. En revanche les jours de repos non pris et les heures supplémentaires peuvent être compensés pendant les vacances de l'entreprise.

Un congé non payé ne peut être ordonné par l'employeur ni pris de son propre chef par le travailleur. Des périodes de congé non payé peuvent être convenues par contrat ou d'un commun accord entre employeur et travailleur. Il est recommandé de convenir par écrit les congés non payés et de rendre attentif le collaborateur aux conséquences en droit des assurances sociales.

Réduction du droit aux vacances

Les vacances ne peuvent être raccourcies pour maladie, service militaire ou accident que si le travailleur manque plus de deux mois par année de travail. Il n'y a de réduction d' $\frac{1}{12}$ ^e du droit aux vacances que pour un mois entier d'absence; le premier mois d'absence n'entraîne aucune réduction des vacances.

Les vacances ne peuvent être raccourcies par l'employeur si une collaboratrice est empêchée de travailler pendant jusqu'à deux mois en raison de sa grossesse ou si elle a pris un congé maternité conformément à la loi du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Exemple

Le collaborateur manque pendant 85 jours dans l'année. Cela justifie un raccourcissement des vacances d' $\frac{1}{12}$ ^e du droit annuel aux vacances:

les 30 premiers jours sont un délai de carence pendant lequel aucune réduction n'a lieu, le 2^e mois est complet et justifie une réduction d' $\frac{1}{12}$ ^e, le 3^e mois est incomplet et ne justifie donc aucune réduction.

Interdiction de déduction

A la fin du rapport de travail, les soldes négatifs d'heures de travail, de jours fériés et de jours de repos ne peuvent être déduits de l'avoir du travailleur en jours de vacances.

Les soldes négatifs de jours de repos et de jours fériés peuvent en revanche être déduits les uns des autres.

Art. 18 Jours fériés

- 1 Le collaborateur a droit à 6 jours fériés payés par an, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).
En cas d'année de travail incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.
- 2 Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
- 3 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié non pris donnant droit à une indemnisation d' $\frac{1}{22}^e$ du salaire brut mensuel.

Commentaire

Le collaborateur a droit en plus des jours de repos hebdomadaires à 6 jours fériés payés par année (0,5 jour par mois). Cette réglementation est indépendante de la législation cantonale sur les jours fériés. Les jours fériés ne doivent pas être pris un jour férié officiel, mais peuvent être perçus n'importe quel jour durant l'année.

En principe, les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires bénéficient, proportionnellement à leur activité, du même droit aux jours fériés que les collaborateurs à temps complet. Le droit aux jours fériés est indemnisé à raison de 2,27%.

Dans le contrôle de la durée du travail, il faut enregistrer soit un jour de repos, soit un jour de vacances, soit un jour férié. Il n'est pas possible de consommer plusieurs avoirs en même temps.

Si les jours fériés non pris ne peuvent pas être compensés, ils doivent être indemnisés à leur valeur effective. La valeur d'un jour férié non pris correspond à $\frac{1}{22}$ du salaire mensuel brut (voir exemples à l'art. 17).

Lorsque les jours fériés sont indemnisés de manière forfaitaire à raison de 0,5 jours par mois, le droit relatif à la maladie, au service militaire ou à l'accident ne peut être diminué que si le collaborateur a manqué au moins deux mois sur l'année. Dès le deuxième mois complet d'absence, le droit mensuel peut être diminué de 0,5 jours. Le premier mois d'absence ne justifie pas la diminution du droit aux jours fériés.

Si des heures supplémentaires sont payées régulièrement, le salaire des jours fériés (art. 18) est également dû sur les heures supplémentaires.

Le lecteur trouvera l'exemple d'un décompte d'un contrat de travail complet dans le commentaire à l'article 15 Temps de travail / heures supplémentaires.

Art. 19 Congé de formation

- 1 Tant que le contrat de travail n'est pas résilié, le collaborateur a droit à 3 jours de congé payés par année pour le perfectionnement professionnel, pour autant que les rapports de travail aient duré 6 mois. Il peut faire valoir ce droit avec effet rétroactif sur 3 ans, tant que le contrat de travail n'est pas résilié.
- 2 Pour préparer et passer un examen professionnel ou professionnel supérieur, le collaborateur a droit à 6 jours de congé payés supplémentaires.
- 3 Des cours de formation et de perfectionnement organisés par les associations contractantes sont reconnus en tant que congé de formation.
- 4 La formation et le perfectionnement professionnels ordonnés unilatéralement par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

Commentaire

Le droit aux jours de travail rémunérés pour le perfectionnement professionnel n'existe que dans le cadre d'un contrat de travail non résilié et ne concerne, généralement, que des offres de formation qui ont un lien avec l'activité effective du collaborateur au sein de l'établissement ou avec sa formation professionnelle dans l'hôtellerie et la restauration (p.ex. cours pour trancher ou flamber destinés aux collaborateurs dans le service, introduction à la nouvelle législation sur les denrées alimentaires pour les responsables de la production ou des cours pour maîtres d'apprentissage destinés à des collaborateurs qualifiés qui sont responsables de la formation des apprentis).

Le congé destiné à la préparation et au passage d'un examen professionnel (LFPr art. 27 let. a), en vue d'un examen professionnel supérieur (LFPr art 17 let. a) ou pour d'autres offres de formation existe aussi dans le cadre d'un contrat de travail résilié, pour autant que le congé pour la formation professionnelle ait fait l'objet d'un accord avant résiliation.

Les cours qui sont offerts par les parties contractantes de la présente convention et dont le contenu présente un intérêt lié aux hôtels, aux restaurants et aux cafés, sont réputés donner droit au congé de formation.

La formation et le perfectionnement professionnels ordonnés unilatéralement par l'employeur ne peuvent pas être pris en compte comme congé pour la formation.

Le droit à des absences payées pour suivre des cours de perfectionnement assure au collaborateur la possibilité d'assister à des cours pendant trois jours de travail par an sans perte de gain et peut, dans le cadre d'un contrat non résilié, être demandé rétroactivement pour trois ans. Le droit au congé pour la formation n'existe toutefois que si les cours ouvrant ce droit ont effectivement été fréquentés. Le collaborateur a l'obligation de présenter spontanément l'attestation y relative à l'employeur.

Pour préparer et passer un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur, le collaborateur a droit à 6 jours de congé payés supplémentaires. Sont réputés examens professionnels et examens professionnels supérieurs les examens au sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr, art. 27, let. a).

Art. 20 Jours de congé payés

Dans les cas suivants, le collaborateur a droit à des jours de congé payés, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail dans l'établissement:

- mariage du collaborateur ou enregistrement de son partenariat: 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
- congé-paternité: 5 jours
- décès de l'épouse/époux, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
- déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: 1½ à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au maximum

Commentaire

Le droit aux jours de congé payés prévus à l'art. 20 CCNT découle de la jurisprudence relative à l'art. 329, alinéa 3, CO.

Le congé demandé qui tombe sur un jour de congé hebdomadaire régulier ou pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident ne donne pas droit à des jours de congé payés supplémentaires.

Les jours de congé payés doivent être pris au moment où se produit l'événement d'où découle le droit à ces jours de congé payés.

Mariage

Si les jours de congé demandés pour un mariage tombent sur des jours de repos que le collaborateur prend régulièrement (p.ex. chaque semaine), le droit aux jours de congé payés est réduit en conséquence.

Exemple

Le collaborateur prend régulièrement un jour de repos le samedi (jour de fermeture hebdomadaire de l'établissement). Il se marie à l'état-civil le vendredi et à l'église le samedi. Puisque son mariage religieux tombe sur un jour de repos hebdomadaire qu'il prend régulièrement, il a droit à deux jours de congé supplémentaires.

Droits en cas de décès

Si des absences justifiables par suite d'un décès coïncident avec des jours de travail et que le collaborateur prend congé, il peut prétendre au paiement de ces jours. Le droit à des jours de congé est apprécié en fonction de la situation concrète. Il s'étend au minimum à un jour et à trois jours au maximum. Cela étant, la durée du droit est limitée à l'intervalle entre le jour de la mort et celui de l'enterrement. Le fait qu'un collaborateur soit chargé de régler des affaires liées au décès ou l'éloignement entre son lieu de domicile et le lieu de l'enterrement doivent être pris en considération dans l'appréciation du droit.

Exemples

- Le grand-père d'un collaborateur dont les jours de repos hebdomadaires tombent toujours sur le dimanche et le lundi vient de décéder. Il est enterré le lundi à proximité du lieu de domicile du collaborateur. Pour le jour de l'enterrement, le collaborateur fait valoir le droit à un jour de congé payé. Ce droit est infondé, car le jour de l'enterrement coïncide avec un jour où le collaborateur ne travaillerait de toute manière pas.
- Le même collaborateur doit s'occuper de divers préparatifs liés au décès de son grand-père et demande pour cela un jour de congé payé le jeudi précédant l'enterrement. Au vu de la situation concrète, le collaborateur y a droit.

Déménagement

Le droit à des jours de congé pour cause de déménagement suppose que le déménagement tombe sur des jours de travail et qu'il concerne le ménage du collaborateur avec ses propres meubles. Si un nouveau collaborateur emménage seulement dans une chambre meublée, l'employeur ne lui doit pas de temps de congé payé. Si le déménagement a lieu pendant un jour de travail à l'intérieur de la localité où est domicilié le collaborateur ou dans l'agglomération, le collaborateur a droit à un jour de congé payé. A une distance plus éloignée, le droit s'étend de 1,5 à 2 jours, en fonction de la durée requise pour le transport.

Tout déménagement effectué pendant la durée des rapports de travail et qui tombe sur un jour de travail ouvre le droit.

Exemples

- Une collaboratrice qui prend ses jours de repos hebdomadaires régulièrement les lundi et mardi change d'appartement et le déménagement est fixé au lundi. Vu que le jour du déménagement tombe sur un jour de repos, elle ne peut pas prétendre à un jour de congé payé.
- Un sommelier domicilié à Berne qui s'est provisoirement installé dans une chambre meublée à Zurich chez son employeur, a trouvé un appartement bon marché à Kloten. Il déménage au milieu de sa semaine de travail et demande pour cela des jours de congé payés. En raison de la distance, le droit s'étend à 2 jours que l'employeur doit payer.
- Une sommelière qui habite chez ses parents à Berne a loué un petit studio dans l'agglomération bernoise. Le jour de l'emménagement tombe sur un jour de travail. Au vu de la courte distance, la collaboratrice a droit à un jour de congé payé.

Art. 21 Horaire de travail/enregistrement de la durée du temps de travail/contrôle de la durée du travail

- 1 Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir, par écrit et avec les collaborateurs, des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.
- 2 L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur.
- 3 L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.
- 4 Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

Commentaire

Selon l'article 46 de la loi sur le travail ainsi que l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), l'employeur répond de la tenue du contrôle du temps de travail effectué et de la conservation des documents y relatifs. Il en répond même lorsqu'il a délégué l'enregistrement du temps de travail à son collaborateur.

Une planification claire et nette des horaires de travail et un contrôle des heures de travail sont des instruments de gestion obligatoires, prescrits par la loi et la CCNT. Dans le cadre des contrôles du temps de travail prescrits par la loi, les heures supplémentaires, les jours de repos et les autres soldes relatifs au temps libre doivent, en tout temps, être saisis au fur et à mesure. Ils donnent à l'employeur et au collaborateur des informations sur les soldes des heures de travail et de temps libre. Ils sont indispensables pour assurer une bonne gestion des ressources humaines et ils contribuent en outre à réaliser une économie financière grâce à un emploi efficace du personnel. Le collaborateur a le droit d'être informé sur son temps de travail et son temps libre suffisamment tôt afin de pouvoir organiser ses loisirs.

Si un contrôle montre qu'une entreprise n'enregistre pas la durée du travail de ses collaborateurs ou d'une partie d'entre eux, ce manquement entraîne la prononciation immédiate d'une peine conventionnelle. En outre, un second contrôle a lieu dans les 4 mois qui suivent. Si ce second contrôle établit que l'entreprise n'enregistre toujours pas la durée du travail de ses collaborateurs ou d'une partie d'entre eux, une seconde peine conventionnelle, plus élevée que la première, sera prononcée.

Lors de l'établissement du plan de travail ainsi que lors de ses éventuelles modifications ultérieures, les souhaits du collaborateur doivent être pris en compte dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'établissement. La décision finale appartient à l'employeur. Si, en cas d'urgence, le plan de travail doit être modifié, le collaborateur en sera informé sans délai et directement.

Le contrôle de la durée du travail prévu par ailleurs dans la loi sur le travail revêt aussi une grande importance en tant que preuve si un litige est porté devant le tribunal.

Différence entre plan de travail et enregistrement de la durée du travail

Les plans de travail sont établis à l'avance. Ils indiquent au collaborateur quand il devra travailler et quand il aura congé. L'enregistrement de la durée du travail indique quand le travailleur a effectivement commencé à travailler et quand il a fini de travailler.

Les deux documents servent des buts différents. Les partenaires sociaux déconseillent vivement d'utiliser les plans de travail comme enregistrement de la durée du travail. Un plan de travail ne remplit que sous des conditions très particulières les exigences posées par le droit en vigueur à l'enregistrement de la durée du travail.

Les associations contractantes proposent des tableaux sur support papier et en partie des programmes informatiques pour l'enregistrement électronique de la durée du travail. Ces instruments des parties contractantes remplissent à la fois les exigences de la loi sur le travail et celles de la CCNT concernant l'enregistrement de la durée du travail. Les partenaires sociaux recommandent l'utilisation de ces outils.

L'office de contrôle de Bâle (cf. www.l-gav.ch, Downloads) propose également un système simplifié sur papier ou sous la forme d'un fichier Excel. Ce système ne remplit toutefois que les exigences de la CCNT concernant l'enregistrement de la durée du travail mais pas celles de la loi sur le travail.

V Compensation du salaire et assurances sociales

Art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur

- 1 Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 23 ss.

Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurance correspondantes.

Dans les cas prévus par les art. 23 ss., le salaire net ne doit pas dépasser celui que le collaborateur aurait touché en l'absence d'une incapacité de travail. Les frais de nourriture ne peuvent être déduits que s'ils ont été effectivement occasionnés.

- 2 Pour tout empêchement de travailler, sans faute du collaborateur, non réglé dans les art. 23 ss, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.
- 3 L'employeur doit payer les prestations des assurances à la fin du mois ou les avancer si le sinistre n'est pas encore réglé.

L'employeur n'est pas tenu à cette obligation si l'assurance refuse de payer les prestations parce que le collaborateur ne répond pas aux conditions d'assurance, ou que les conditions légales font défaut.

Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.

- 4 Dans le cas d'un contrat de travail saisonnier, l'employeur est tenu de renseigner le collaborateur sur la possibilité que celui-ci a de prolonger l'assurance maladie et accidents, ainsi que la prévoyance professionnelle durant l'intersaison.

Commentaire

Obligation d'assurance

Le versement du salaire doit être assuré par l'employeur lorsque le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, une grossesse et un accident (cf. art. 23 et 25 CCNT). De plus la CCNT oblige l'employeur à rémunérer le collaborateur pendant le service militaire, le service civil et le service de la protection civile (cf. art. 28 CCNT). Les prestations en faveur du collaborateur absent pour les raisons précitées sont régies selon les principes de la CCNT.

En cas d'empêchements du collaborateur sans faute de sa part, pour lesquels la CCNT ne règle pas explicitement l'obligation de verser le salaire ou ne prévoit pas d'assurance, l'employeur est tenu de payer l'intégralité du salaire pour un temps limité. Cela vaut lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour une durée de plus de trois mois, conformément à l'art. 324a CO. Cette disposition oblige l'employeur à verser d'une part les prestations salariales en cas de maladie, grossesse, service militaire et accident, réglées aux art. 23, 25 et 28 CCNT, et d'autre part le salaire pour l'accomplissement d'obligations légales et l'exercice d'une fonction publique. La notion légale indéterminée de temps limité est concrétisée dans diverses échelles sur lesquelles se fondent les tribunaux. Depuis le 1^{er} juillet 2005, la CCNT se base sur l'échelle bernoise ci-dessous:

Echelle bernoise

durant la 1 ^{re} année (plus de 3 mois)	3 semaines
durant la 2 ^e année	1 mois
durant les 3 ^e et 4 ^e années	2 mois
de la 5 ^e à la 9 ^e année	3 mois
de la 10 ^e à la 14 ^e année	4 mois
de la 15 ^e à la 19 ^e année	5 mois
de la 20 ^e à la 25 ^e année	6 mois

Comportement fautif du collaborateur

Une faute imputable au collaborateur en cas de maladie et d'accident n'est pas facilement reconnue. Les maladies et accidents qui sont dus à la négligence du collaborateur sont considérés comme des empêchements sans faute du collaborateur. Sont réputés empêchements avec faute du collaborateur qui exemptent l'employeur de payer le salaire, les maladies et accidents qui sont dus à une faute grave du collaborateur (p.ex. accident dû à une conduite d'un véhicule en état d'ivresse, randonnée sur un glacier en baskets, etc.). La question de la faute doit être tirée au clair sur la base des faits concrets.

Les absences dues à des opérations esthétiques non-indiquées médicalement ainsi qu'à leurs séquelles ne sont pas considérées comme des empêchements sans faute du collaborateur. Aucun salaire n'est donc dû pour ces jours d'absence.

En rapport avec le refus de verser les prestations ou la réduction des prestations, le lecteur est invité à se reporter aux législations spéciales y relatives (Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents [LAA], Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie [LAMal], et Loi fédérale du 2 avril 1908 sur le contrat d'assurance [LCA]) ainsi qu'aux conditions d'assurance et règlements applicables).

Cas spécial de garde des proches

La garde nécessitée d'urgence de personnes envers lesquelles il y a obligation d'entretien (p.ex. en cas d'accident d'un enfant) est considérée comme empêchement du collaborateur sans faute de sa part.

Exemple

Païement de quelques jours de congé à une collaboratrice qui élève seule son enfant, lequel est tombé malade et qui ne peut plus être confié à la garderie tant qu'il n'est pas guéri. L'obligation de continuer à verser le salaire n'existe que jusqu'au moment où une autre prise en charge de l'enfant malade peut dûment être assurée. L'obligation d'assurer la garde de l'enfant malade découle des dispositions y relatives du Code civil suisse (art. 276 ss. CCS).

Exercice d'une fonction publique

En vertu de l'art. 324a CO, le collaborateur a également droit à disposer de temps libre pour l'exercice d'une fonction publique.

Exemple

Une collaboratrice est membre de la Commission des autorités de tutelles et de l'assistance sociale de la commune de son lieu de domicile. Les séances auxquelles la collaboratrice doit assister coïncident avec ses jours de travail. Pour les absences qui en découlent, l'employeur doit verser à la collaboratrice le salaire selon l'échelle applicable. Dans la mesure où la commune verse des indemnités aux membres de la commission (p.ex. indemnités journalières), l'employeur peut les déduire et se limiter à payer la différence entre l'indemnité et le salaire entier.

Demeure de l'employeur

Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le collaborateur doive encore fournir son travail. Ce n'est pas un cas assimilable à un empêchement de travailler sans faute du collaborateur au sens de l'art. 22 CCNT. En pareille situation (p.ex. interruption des activités suite à un incendie ou fermeture de l'établissement ordonnée par les inspecteurs des denrées alimentaires, vacances annuelles de l'établissement dépassant le droit individuel aux vacances), c'est l'art. 324 CO et non pas 324a CO qui s'applique. Cette règle astreint l'employeur mis en demeure à verser l'intégralité du salaire sans limite dans le temps. Cela étant, le collaborateur doit imputer sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.

Il en va autrement si le collaborateur, en raison d'un événement naturel (p.ex. éruption volcanique du Eyjafjallajökull), ne peut se rendre à son travail ou rentrer chez lui à la fin des vacances. Le cas échéant, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire.

Avances

Les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie (cf. art. 23 CCNT) et de l'assurance-accidents (cf. art. 25 CCNT) doivent être avancées par l'employeur à la fin du mois même si ce dernier ne les a pas encore encaissées. L'obligation d'avancer le montant des prestations est annulée si l'assurance refuse de verser les prestations parce que le collaborateur ne remplit pas les conditions de l'assurance ou parce que les bases légales font défaut.

Assurance durant l'intersaison

Lorsque des collaborateurs sont occupés de manière saisonnière, l'employeur est tenu de les informer à la fin de la saison à qui ils peuvent s'adresser s'ils désirent prolonger l'assurance indemnité journalière en cas de maladie, l'assurance-accidents ainsi que la prévoyance professionnelle au-delà de la durée des rapports de travail.

Les compagnies d'assurances des associations renseignent sur les possibilités d'éviter des défauts d'assurance durant l'intersaison.

Art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse

- 1 L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture de 80% du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs (180 jours pour les retraités AVS). Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par année, l'employeur doit verser 88% du salaire brut. En cas d'incapacité de travail ininterrompue, le délai d'attente ne doit être compté qu'une seule fois. Ces prestations sont à fournir, même si les rapports de travail se terminent avant la fin de la maladie. Les primes d'assurance individuelle prélevées éventuellement après la fin des rapports de travail sont à la charge du collaborateur.

Lorsqu'une collaboratrice est déclarée médicalement inapte au travail pendant sa grossesse, les prestations sont fournies en vertu du présent article.

- 2 Les primes d'assurance indemnité journalière sont partagées à parts égales entre l'employeur et le collaborateur.
- 3 L'admission dans l'assurance indemnité journalière ne peut être refusée pour raison de santé.

Cependant, l'assurance indemnité journalière peut exclure, par une réserve écrite, les maladies existant au moment de l'admission pour une durée de 5 ans au maximum. Il en va de même pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Si des réserves sont émises lors de l'admission dans l'assurance indemnité journalière, elles doivent être communiquées au collaborateur dès le début de son entrée en fonction. Les maladies faisant l'objet d'une réserve ainsi que le début et la fin du délai de réserve doivent être indiqués.

- 4 L'employeur qui conclut une assurance indemnité journalière insuffisante doit fournir lui-même les prestations prescrites dans le présent article.

Commentaire

Droit au salaire maintenu

L'assurance indemnité journalière en cas de maladie peut prévoir un délai d'attente de 60 jours au maximum. Elle couvre 80% du salaire brut. Le délai d'attente est applicable une seule fois par année (année de travail ou année calendaire) et non pas à l'occasion de chaque cas de maladie. En cas d'incapacité de travail ininterrompue à cheval sur deux années, le délai d'attente n'est compté qu'une fois. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit fournir les mêmes prestations que l'assureur. Compte tenu du fait que les cotisations des assurances sociales ne sont pas dues sur les prestations d'assurance, mais en revanche sur le salaire versé par l'employeur durant le délai d'attente, ce salaire correspondra à 88% du salaire brut. Avec cette base de calcul de 88%, l'assuré obtient les mêmes prestations de la part de l'employeur pendant le délai d'attente que de la part de l'assurance après ce délai.

Cotisations aux assurances sociales

En principe, les indemnités journalières de l'assurance maladie et accident ne sont pas assujetties aux assurances sociales (AVS, AI, APB, AC, AA, IJM). Seules les cotisations LPP doivent être déduites durant les trois premiers mois après la survenue de l'incapacité de travail.

Concernant l'exonération de cotisation à la LPP après trois mois, la règle est la suivante:

- 1 survenue de l'incapacité de travail entre le 1^{er} et le 15 du mois: le mois entier compte pour le délai-cadre des trois mois.
- 2 survenue de l'incapacité de travail dès le 16 du mois: le délai-cadre commence à courir dès le mois suivant.

L'obligation de verser le salaire en cas d'empêchement du collaborateur (p.ex. en cas de maladie) sans faute de sa part commence le jour d'entrée en activité du collaborateur et non pas au début du contrat.

Calcul de l'indemnité journalière

En vertu de la CCNT, le salaire brut pour un jour civil dans un cas particulier (selon art. 8, ch. 2, CCNT) est toujours calculé sur la base de $\frac{1}{30}$ du salaire mensuel, indépendamment du nombre de jours effectifs dans le mois. Cela peut occasionnellement entraîner de faibles écarts avec les prestations d'assurance, lorsque l'assurance ne divise pas le salaire mensuel par 30, mais le salaire annuel par 365. Cette différence peut être négligée.

Réserves

Il découle du chiffre 3 que l'employeur doit choisir un organisme d'assurance couvrant tous les collaborateurs nonobstant leur état de santé. L'assurance indemnité journalière en cas de maladie peut néanmoins exclure, en formulant une réserve écrite, des maladies existant au moment de l'admission. Une réserve écrite peut également exclure des maladies déclarées antérieurement qui présentent un danger de rechute. Les réserves doivent être décidées individuellement et limitées dans le temps. Si l'assurance refuse de verser des prestations en s'appuyant sur une réserve émise dans les formes, l'employeur est tenu de verser le salaire pour une durée limitée conformément à l'art. 324a CO (voir commentaire art. 22 CCNT).

Défaut d'assurance indemnité journalière en cas de maladie ou assurance insuffisante

Si l'employeur conclut une assurance indemnité journalière en cas de maladie qui ne satisfait pas aux principes de l'art. 23, ch. 1, CCNT, il doit fournir les prestations qui découleraient d'une réglementation conforme à la convention. L'obligation de verser le salaire se fonde par conséquent sur l'art. 23, ch. 1, CCNT et non pas sur l'art. 324a CO.

Exemples

- **Quelle mesure s'applique lorsqu'aucune assurance n'est conclue?**

L'employeur ne contracte aucune assurance. Il déroge par conséquent à la disposition de la CCNT et doit s'attendre à des sanctions en vertu de l'art. 35, let. f), CCNT. L'employeur est en outre tenu dans ses biens jusqu'à un montant équivalent à celui qu'aurait couvert une assurance suffisante.

- **Quelle mesure s'applique lorsque le délai d'attente a été fixé par cas de maladie et non par année de travail/année calendaire?**

La CCNT (à l'instar des précédentes CCT) se fonde sur un délai d'attente maximal de 60 jours par année de travail/année calendaire. Un délai d'attente de 60 jours par cas de maladie déroge à la CCNT et peut entraîner des sanctions en vertu de l'art. 35, let. f), CCNT.

Art. 24 Grossesse/maternité

Supprimé le 30 juin 2005.

Commentaire

Le droit à une allocation de maternité est régi par la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le droit à l'allocation débute le jour de l'accouchement et se termine au bout de 14 semaines, soit 98 jours. L'allocation est versée sous forme d'indemnité journalière et se monte à 80% du salaire moyen touché avant l'accouchement mais au maximum le montant maximal prévu par la LAPG.

L'employeur est libre d'octroyer à son employée des prestations supplémentaires.

Contrairement aux indemnités journalières pour maladie selon l'art. 23 de la CCNT, l'allocation de maternité prévue par la LAPG est soumise aux cotisations sociales (art. 19a LAPG).

Art. 25 Assurance-accidents

- 1 L'employeur assure le collaborateur conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents.
- 2 L'employeur est tenu de verser 88% du salaire mensuel brut pendant les 2 premiers jours après l'accident.
- 3 L'employeur doit verser au collaborateur soumis à une obligation d'entretien, qui subit un accident professionnel, la différence jusqu'à concurrence de 100% du salaire brut pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. Un accident qui se produit sur le trajet emprunté pour se rendre au travail ou pour en revenir est aussi réputé accident professionnel. L'échelle bernoise est déterminante.
- 4 L'employeur est tenu de payer la totalité de la partie du salaire dépassant le gain maximum assuré selon la loi sur l'assurance-accidents, au moins pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.
- 5 L'employeur, qui conclut une assurance insuffisante, supporte les conséquences prévues dans la législation en matière d'assurance-accidents.

Commentaire

Répartition des primes

L'assurance-accidents se compose d'une assurance contre les accidents non professionnels et d'une assurance contre les accidents professionnels. Le collaborateur paie la prime de l'assurance couvrant les accidents non professionnels et l'employeur celle couvrant les accidents professionnels.

Cotisations aux assurances sociales pendant un accident

Pendant le versement des prestations de l'assurance-accidents, la cotisation à la LPP ne peut être déduite que durant les trois premiers mois. Autrement, les prestations ne sont pas assujetties aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, AA, IJM). (Concernant l'exonération de cotisation à la LPP, cf. commentaire à l'art. 23 CCNT).

Assurance contre les accidents non professionnels par l'employeur / le collaborateur

Tous les collaborateurs qui travaillent au moins 8 heures par semaine doivent être assurés par l'employeur contre les accidents professionnels et non professionnels. Les collaborateurs qui travaillent moins de 8 heures par semaine ne doivent être assurés par l'employeur que contre les accidents professionnels. Dans ce cas, l'employeur devrait rappeler au collaborateur qu'il lui incombe de s'assurer contre les accidents non professionnels auprès de son assurance-maladie (complément accident).

Collaborateurs soumis à une obligation d'entretien, victimes d'un accident professionnel

Les collaborateurs soumis à une obligation légale d'entretien, qui sont victimes d'un accident professionnel se verront verser leur salaire brut à 100% durant les délais stipulés à l'art. 324a CO (voir l'échelle bernoise ci-dessous). Un collaborateur a une obligation d'entretien à remplir par exemple à l'égard de son conjoint, de ses enfants, des enfants qui lui sont confiés et vis-à-vis des enfants issus d'un premier mariage du conjoint.

Echelle bernoise

durant la 1 ^{re} année (plus de 3 mois)	3 semaines
durant la 2 ^e année	1 mois
durant les 3 ^e et 4 ^e années	2 mois
de la 5 ^e à la 9 ^e année	3 mois
de la 10 ^e à la 14 ^e année	4 mois
de la 15 ^e à la 19 ^e année	5 mois
de la 20 ^e à la 25 ^e année	6 mois

Art. 26 Certificat médical

- 1 Le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical à partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler. Ce certificat doit être présenté à l'employeur dans la semaine qui suit son établissement.
- 2 Si l'assurance fait dépendre ses prestations de la remise d'un certificat médical, celui-ci peut être exigé dès le premier jour.
- 3 L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

Commentaire

Il incombe au collaborateur d'établir la preuve de son incapacité de travail. Le moyen classique est le certificat médical simple.

Si l'employeur ne se satisfait pas d'un certificat médical simple, il peut exiger un certificat médical détaillé. Dans ce cas, l'employeur doit au préalable fournir au médecin une description du poste de travail. Le médecin évalue alors sur la base de la description quelles activités le collaborateur peut encore effectuer concrètement, ce qu'il ne peut pas faire et dans quelle ampleur (degré de la réduction).

En cas de doute, l'employeur peut, à ses propres frais, envoyer le collaborateur chez un médecin de confiance. Si, en dépit d'un rappel y relatif, le collaborateur refuse de consulter le médecin de confiance, l'employeur peut suspendre temporairement le versement du salaire.

Si aucun certificat médical n'est présenté à l'employeur dès le quatrième jour et si la preuve de la maladie ou de l'accident n'est pas établie autrement, l'employeur peut suspendre temporairement le versement du salaire.

Art. 27 Prévoyance professionnelle

a) Assurance obligatoire

- 1 L'employeur assure les collaborateurs selon les prescriptions légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.
- 2 Le 13^e salaire doit être pris en compte pour le calcul du salaire limite de l'assurance obligatoire et celui du salaire coordonné.

Si le salaire mensuel tombe en dessous du salaire limite pour l'assurance obligatoire, le collaborateur doit continuer à être assuré jusqu'à la fin des rapports de travail, mais jusqu'à la fin de l'année civile au plus tard.

b) Cotisations

- 1 Dès le 1^{er} janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1% du salaire coordonné. Dès le 1^{er} janvier qui suit les 24 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 14% du salaire coordonné.

L'employeur peut déduire du salaire du collaborateur au maximum la moitié des cotisations.

- 2 L'employeur est tenu d'assurer à des conditions identiques tous les collaborateurs des deux classes d'âge mentionnées sous let. b) ch. 1 et qui doivent être assurés obligatoirement.

Les cotisations qui ne servent pas à financer les prestations légales et conventionnelles à fournir doivent être utilisées pour garantir ou améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés auprès de l'institution de prévoyance professionnelle. Les excédents ou parts de bénéfice doivent être également utilisées pour garantir ou améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés. Les cotisations, excédents et parts de bénéfice précités ne doivent pas être compensés par des cotisations futures, ni imputés sur celles-ci, ni accordés à l'employeur sous quelque forme que ce soit.

c) Prestations minimales

L'assurance doit garantir les prestations minimales suivantes:

- rente d'invalidité 40% du salaire coordonné
- rente de veuve/de veuf 25% du salaire coordonné
- rente pour enfant 10% du salaire coordonné
- retraite anticipée jusqu'à 5 ans avant l'âge légal déterminant pour l'AVS sans réduction du taux ordinaire de conversion légal de la rente, pour autant que le collaborateur ait travaillé sans interruption dans l'hôtellerie-restauration au moins pendant les cinq années précédant le départ en retraite.

d) Information du collaborateur

Un certificat d'assurance et un résumé des conditions d'assurance les plus importantes doivent être remis au collaborateur. Ces documents doivent indiquer à l'assuré où il peut obtenir en tout temps des renseignements sur ses droits. A sa demande, un règlement d'assurance devra lui être remis.

Le collaborateur peut en tout temps demander un relevé des prestations d'assurance le concernant, ainsi que des renseignements sur le calcul des cotisations. Toutes ces données doivent lui être communiquées dans les 30 jours.

e) Commission paritaire de surveillance

Sur demande d'une association contractante, la Commission de surveillance de la CCNT vérifie que les règlements de caisse et les actes de fondation soient conformes aux conditions minimales ancrées dans la CCNT et décide de l'acceptation de systèmes divergents.

f) Défaut d'assurance ou assurance insuffisante

L'employeur, qui n'assure pas le collaborateur ou l'assure insuffisamment ou retient les prestations découlant de la présente Convention collective, répond, en dernier lieu, des prestations légales à fournir, ainsi que de celles découlant de la présente Convention collective.

Commentaire

Depuis le 1^{er} janvier 1985 (entrée en vigueur de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle), les Conventions collectives de travail pour les hôtels, restaurants et cafés prévoient un taux de cotisation unique pour tous les collaborateurs.

Les principales raisons de ce taux unique sont:

- l'amélioration de la protection du collaborateur en matière de prévoyance par rapport aux prescriptions minimales légales
- l'absence de discrimination des collaboratrices et collaborateurs plus âgés
- et la simplification des tâches administratives au vu de l'énorme fluctuation de personnel et des nombreux établissements de petite taille.

La prime du taux unique n'est pas fixée par la Convention collective de travail, cette dernière prévoit seulement un taux minimal.

La Convention collective de travail définit des prestations minimales que doit fournir l'assurance. Cette réglementation permet de garantir les acquis sociaux de la CCNT dans le domaine des prestations LPP.

La commission paritaire de surveillance peut admettre des systèmes de prévoyance professionnelle qui dérogent aux prescriptions de la CCNT pour autant qu'ils soient au moins équivalents. Pour ce faire, une association contractante doit présenter une demande fondée à la Commission de surveillance, accompagnée des documents suivants:

- acte de fondation
- comptes annuels des trois dernières années
- plans de prévoyance
- règlements
- preuve qu'une demande légitime est basée sur une décision prise à l'unanimité par le Conseil de fondation (ou l'organe suprême de l'institution de prévoyance).

Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile

- 1 Le collaborateur informe l'employeur en temps voulu des services à effectuer.
- 2 En cas de service obligatoire jusqu'à 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit au salaire brut.
- 3 Si la durée du service excède 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit à 88% du salaire brut à partir du 26e jour pendant la durée indiquée à l'art. 324a et 324b CO.
- 4 Pour les jours de service dépassant cette durée, le collaborateur perçoit les allocations pour perte de gain.
- 5 Si le collaborateur reporte un service sur demande de son employeur, ce dernier doit alors, selon les ch. 1 à 4, lui payer ce service lorsqu'il sera rattrapé. Cette obligation subsiste même si les rapports de travail ont été résiliés entre-temps, dans la mesure où aucun nouvel employeur ne paye le service à rattraper.

Commentaire

Le collaborateur est tenu d'informer l'employeur des services à effectuer (p.ex. période de service militaire) dès qu'il en a pris connaissance. Si le collaborateur reçoit un ordre de marche, il doit immédiatement le porter à la connaissance de l'employeur. Le versement du salaire tel qu'il est réglementé à l'art. 28 CCNT s'applique aussi à l'école de recrues.

Le droit au salaire brut complet en cas de services obligatoires jusqu'à 25 jours par année de travail est aussi valable lorsque l'année de travail est incomplète.

Pour calculer la durée du droit au salaire selon art. 324a et art. 324b CO (art. 28, ch. 3, CCNT), il y a lieu d'inclure les 25 jours durant lesquels l'employeur verse les 100% du salaire. Les deux délais commencent donc à courir en même temps.

VI Dispositions générales

Art. 29 Logement et nourriture

- 1 Dans la mesure où aucun accord écrit n'a été conclu sur le rapport de pension, il y a lieu d'appliquer les tarifs minimaux de l'Administration fédérale des contributions pour les prestations effectivement fournies.
- 2 En cas d'occupation d'une chambre par plusieurs personnes, les tarifs applicables sont généralement inférieurs.
- 3 Sans autre accord, le rapport de pension prend fin en même temps que les rapports de travail.

Commentaire

Il est instamment recommandé de s'accorder sur des salaires bruts dont seront déduites les prestations de l'employeur, telles que le logement et la nourriture. On recommande en outre d'établir par écrit des contrats séparés pour le logement et la nourriture.

Les tarifs journaliers minimums fixés par les autorités fiscales et les autorités responsables en matière d'AVS (Ordonnance concernant la loi sur l'AVS, OAVS art. 11, alinéa 2) s'élèvent à (état au 1^{er} janvier 2007):

	par jour	par mois
Petit déjeuner	CHF 3.50	CHF 105.—
Repas du midi	CHF 10.—	CHF 300.—
Repas du soir	CHF 8.—	CHF 240.—
Pension complète	CHF 21.50	CHF 645.—
Logement	CHF 11.50	CHF 345.—
Pension complète avec logement	CHF 33.—	CHF 990.—

Les montants présents sont les montants minimaux fixés par l'Administration fédérale des contributions. Si les montants dépensés sont inférieurs, la différence entre la somme effectivement dépensée et les forfaits minimaux est ajoutée au salaire pour le calcul du salaire brut AVS déterminant pour la déclaration aux assurances sociales.

En principe, seuls les repas pris effectivement doivent être facturés, cela vaut aussi pour le calcul des déductions forfaitaires. Pendant les vacances, en cas de maladie/accident, etc., les déductions forfaitaires sont elles aussi réduites, sous réserve d'un accord écrit qui convienne également à l'employé.

Art. 30 Linge, habits et instruments de travail

- 1 Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtisseries ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.–.
- 2 Si le nettoyage et le repassage des vestes ou des tabliers du personnel de service ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.– pour les vestes et de CHF 20.– pour les tabliers.
- 3 Si le port d'un uniforme spécial est prescrit au personnel de vestibule et d'étage, ainsi qu'au personnel de service, l'établissement doit mettre cet uniforme à disposition ou le payer.

Si le nettoyage et le repassage de cet uniforme spécial ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.–.
- 4 L'établissement se charge de l'aiguisage des couteaux professionnels.

Commentaire

Si le collaborateur ne fait pas usage de l'offre qui lui est faite de faire nettoyer ses habits de travail par l'établissement, le droit à l'indemnité est caduc.

Les employés à temps partiel ont droit, eux aussi, à une indemnité au prorata.

Ces indemnités s'entendent comme montants forfaitaires et peuvent être réduits en fonction de tous les jours d'absence.

Dans le service, les pantalons / jupes noirs ainsi que les chemises / blouses / T-Shirts blancs ne sont pas considérés comme un uniforme spécial, et l'indemnité de nettoyage et de repassage est donc sans objet.

Art. 31 Comportement et responsabilité du collaborateur

- 1 En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur est tenu d'en aviser immédiatement l'employeur.
- 2 Le collaborateur répond des dommages causés à l'employeur et dont il s'est rendu coupable intentionnellement ou par négligence.

Le collaborateur ne répond de la vaisselle ou du verre cassé que s'il a agi délibérément ou par faute grave. Seuls les frais réels de remplacement peuvent être portés en compte.

Les retenues collectives ou forfaitaires ne sont pas admises.

Commentaire

Avis en cas d'empêchement de travailler

Si le collaborateur est empêché d'exécuter son travail, il doit en aviser immédiatement l'employeur, faute de quoi il risque une peine conventionnelle et le versement d'une compensation du préjudice causé. Pour éviter tout malentendu, il est recommandé à l'employeur de sommer par écrit un collaborateur absent qui ne donne pas de nouvelles, de reprendre son travail jusqu'à la date fixée ou de documenter la raison de son absence.

Obligation du collaborateur de réparer le préjudice causé

L'obligation du collaborateur de réparer le préjudice causé suppose qu'il se rende coupable d'un dommage intentionnellement ou par négligence. Il y a intention ou faute volontaire lorsque le collaborateur cause un dommage délibérément ou prend la responsabilité de le provoquer (dol éventuel). En revanche il y a négligence lorsque le dommage n'est pas intentionnel, mais lorsqu'il est provoqué par manque d'attention ou de diligence. Selon les faits, on parle de négligence grave, moyenne ou faible.

Degré de responsabilité du collaborateur

La mesure de la responsabilité incombant au collaborateur se détermine par le contrat de travail et le risque professionnel, le niveau de formation ou les connaissances techniques ainsi que des aptitudes et qualités du collaborateur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

Cas spécial de vaisselle et verre cassés

Un collaborateur ne peut être tenu responsable du verre et de la vaisselle cassés que s'il a agi par négligence grave. Il y a négligence grave lorsque les mesures élémentaires de précaution n'ont pas été prises.

Retenues collectives ou forfaitaires interdites

Les retenues collectives ou forfaitaires ne sont pas admises. De ce fait, l'employeur est contraint de retrouver l'auteur du dommage et de se retourner contre lui.

Evaluation de la responsabilité

Le collaborateur est responsable d'un dommage dont il s'est rendu coupable intentionnellement. En cas de dommage causé par négligence, il y a lieu de décider de cas en cas, selon le degré de négligence. Pour évaluer la responsabilité, il convient en outre de prendre en considération une éventuelle faute propre ou partagée de l'employeur. Si l'employeur engage des collaborateurs manifestement non qualifiés, pas correctement instruits et mal surveillés, la responsabilité du collaborateur peut être réduite, voire annulée.

Art. 32 Périodes de travail à considérer

- 1 Dans la mesure où cette Convention fait dépendre des droits de la durée d'engagement, on additionnera les périodes de travail dans le même établissement ou chez le même employeur.
- 2 Ce cumul de périodes n'est possible que si l'interruption entre deux périodes n'excède pas deux ans.

Commentaire

La durée d'engagement se rapporte toujours à la durée des rapports de travail (contrat de travail) et jamais aux jours effectivement travaillés.

Exemple

Un collaborateur à temps partiel employé à 50% a travaillé pendant 9 mois et revient dans l'établissement après une interruption de six mois. Trois mois après avoir repris le travail, il entre dans sa 2^e année de travail, indépendamment du taux d'occupation.

Cet article répond à la question qui est de savoir dans quelle mesure de précédents rapports de travail dans le même établissement ou chez le même employeur sont pris en compte dans les droits découlant des rapports de travail actuels. Quelques droits naissent seulement après une certaine durée de travail dans le même établissement ou chez le même employeur. Si l'interruption entre deux périodes de travail n'excède pas deux ans (p.ex. 3 mois durant l'intersaison), la période précédente sera prise en considération pour le calcul. Cela peut se produire dans les cas suivants:

- Art. 10 Salaire minimum pendant la période d'introduction
- Art. 19 Calcul du droit au congé de formation.

Pour le calcul du délai de résiliation, les années de service ne seront pas additionnées.

Exemple

Un collaborateur travaille depuis 20 ans dans l'établissement, mais toujours sur la base de contrats de travail saisonniers à durée déterminée. Les années de service n'étant pas cumulées pour calculer le délai de résiliation, celui-ci est toujours d'un mois à moins que le contrat de travail individuel ne prévoit un autre délai.

Art. 33 Dérogations

Pour autant que la présente Convention ne stipule pas le contraire, les dérogations ne sont admises que si elles sont exclusivement en faveur du collaborateur.

Commentaire

Il faut distinguer les dispositions auxquelles il est possible de déroger en faveur ou au détriment du collaborateur de celles qui sont neutres.

Ainsi seuls des salaires plus élevés ou des vacances plus longues peuvent être convenus. Il en va autrement pour les délais de congé qui peuvent être fixés librement dans le cadre des exigences minimales légales.

En outre, la convention prévoit expressément quelques dispositions auxquelles il est possible de déroger au détriment du collaborateur (p.ex. indemnisation des heures supplémentaires pour les cadres). De telles dérogations ne sont possibles que dans le cadre formel de la CCNT.

VII Dispositions formelles

Art. 34 Adaptation de la Convention

Chaque année à partir d'avril, les associations contractantes négocient une adaptation des salaires minimums. Si ces négociations n'aboutissent pas à un accord jusqu'à la fin du mois de juin au plus tard, elles sont considérées comme ayant échoué. Chaque association contractante peut alors entamer une procédure auprès du tribunal arbitral conformément aux paragraphes 2s.

Le tribunal arbitral se compose d'un représentant des employeurs, d'un re-présentant des travailleurs et d'un président. Les associations patronales désignent le re-présentant des employeurs et les associations de travailleurs désignent le représentant des travailleurs. Le président est nommé par la Cour suprême du canton de Berne et est choisi parmi ses membres.

La procédure d'arbitrage a lieu conformément aux prescriptions de l'art. 5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Le tribunal arbitral statue de manière contraignante sur les adaptations au renchérissement et sur les augmentations réelles des salaires minimaux.

Toute modification entrera en vigueur au 1^{er} janvier de l'année suivante et pour les contrats de travail saisonniers au début de la saison estivale % de l'année suivante.

Commentaire

Dans l'article 34, les associations contractantes (SCA, GastroSuisse, HotellerieSuisse, Hotel & Gastro Union, UNIA, Syna) s'engagent à entamer périodiquement des négociations sur les contenus de la Convention. Pour ce qui est des adaptations salariales, (art. 34, ch. 1), les associations contractantes peuvent promulguer une décision arbitrale impérative.

Art. 35 Exécution de la Convention

a) Commission paritaire de surveillance

1 Les parties à la convention collective de travail dispose du droit, en commun, d'en exiger l'observation des dispositions de la part des employeurs et des col-laborateurs concernés au sens de l'art. 357b CO.

2 Il existe une Commission paritaire de surveillance.

Le président est élu à l'unanimité par la Commission de surveillance. Si la Com-mission de surveillance ne peut se mettre d'accord, elle demandera au SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) de le désigner.

3 Les associations contractantes établissent un règlement pour la Commission de surveillance.

b) Tâches

1 La Commission de surveillance

- surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation.
- tranche, sur plainte, les litiges découlant de rapports contractuels particuliers et est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au ch. 2, portant sur le paiement des sommes dues et sur les sanctions.
- établit le règlement de l'office de contrôle et en nomme la direction.
- surveille l'office de contrôle.
- présente chaque année un rapport sur l'exécution de la Convention et établit le budget et le compte d'exercice.
- désigne l'office de révision et détermine ses tâches.

2 La Commission de surveillance nomme un comité auquel elle peut déléguer des tâches. Le comité prend en particulier les décisions quant au paiement de sommes dues et concernant les sanctions. Il est habilité à veiller à l'exécution de la procédure d'extension du champ d'application de la présente Convention et à prendre toutes les dispositions y relatives.

c) Décisions

Les décisions de la Commission de surveillance sont sans appel. De meurent réservées les réclamations fondées, au sens d'une reconsidération.

Si les amendes conventionnelles selon l'art. 35 let. f) et g) prononcées par la Commission de surveillance ne sont pas payées dans le délai imparti, les voies de droit ordinaires sont ouvertes.

d) Office de contrôle

1 L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention:

- sur demande d'une association contractante
- sur ordre du comité de la Commission de surveillance
- sur plainte
- par sondage

Les plaintes sur demande d'une partie contractante ont lieu sur soupçon motivé. Les points faisant l'objet de la plainte doivent être indiqués concrètement et la plainte doit être motivée.

- 2 L'exécution des décisions de la commission de surveillance incombe à l'office de contrôle.
- 3 En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Dans des cas justifiés, des contrôles peuvent être effectués sans avis préalable. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.
- 4 L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites lors d'un contrôle effectué suite à leur plainte.

Si la plainte émane d'une association contractante, cette dernière doit en outre être informée des manquements constatés à l'occasion d'un contrôle ultérieur.

- 5 Si l'office de contrôle constate lors d'un contrôle qu'un droit matériel d'un collaborateur n'a pas été payé, il donne à l'employeur un délai de 30 jours pour payer au collaborateur concerné les créances de salaire constatées dans le rapport de contrôle et pour notifier ce paiement ultérieur par écrit à l'office de contrôle.

Si l'office de contrôle ne reçoit pas cette notification dans le délai imparti, le collaborateur est informé de sa créance de salaire personnelle.

- 6 Les associations contractantes stipulent que les prétentions relatives à l'art. 357b CO leur sont acquises en commun et que l'office de contrôle les fait valoir.

e) Frais

- 1 Les frais peuvent être mis à la charge de la partie qui a donné lieu à la procédure. Ce principe s'applique en particulier aux vérifications conformément à l'art. 35, let. g), ch. 2.
- 2 Si l'encaissement de contributions selon let. h) donne lieu à des difficultés particulières, la Commission de surveillance peut percevoir un émolument.

f) Sanctions en général

- 1 Si l'office de contrôle constate qu'une infraction n'est pas corrigée dans le nouveau délai fixé, il soumet l'affaire pour décision à la Commission de surveillance. Dans des cas particulièrement difficiles, l'office de contrôle peut soumettre le cas, sans délai supplémentaire, à la Commission de surveillance.

Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

- 2 Les infractions répétées ou intentionnelles à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle de CHF 600.– à CHF 20'000.–. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre de collaborateurs concernés.
- 3 Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35, let. d), ch. 4 sont constatés dans le cadre de sondages et que des informations fausses sur leur paiement ultérieur sont communiquées à l'office de contrôle, la Commission de surveillance n'est pas liée au cadre d'amendes fixé au ch. 2. Dans ce cas, les amendes peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.

- 4 En cas de non-observation de l'obligation d'assurance par l'employeur, la Commission de surveillance informe de surcroît les autorités de contrôle compétentes.

g) Sanctions en cas d'absence d'enregistrement du temps de travail et en cas d'usage injustifié d'un privilège saisonnier

- 1 S'il ressort d'un contrôle que le temps de travail n'a pas été enregistré pour une partie des collaborateurs ou leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai.

Si l'office de contrôle constate, lors d'un contrôle ultérieur effectué dans les quatre mois après le premier contrôle, que l'enregistrement du temps de travail continue à faire défaut pour une partie des collaborateurs ou pour leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle d'un montant plus élevé, sans octroi d'un délai.

- 2 S'il ressort d'un contrôle du chiffre d'affaires conformément à l'annexe 1, qu'une entreprise fait un usage injustifié d'un privilège saisonnier, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai. La procédure suit les règles énoncées à l'art. 35, let. d), ch. 4, de la CCNT.
- 3 Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

h) Contributions

- 1 Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.
- 2 L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
 - CHF 99 pour chaque établissement
 - CHF 99 pour chaque collaborateur
- 3 L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement mais au plus tard à la fin des rapports de travail et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle.

Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement.
- 4 Les collaborateurs qui sont employés moins d'une demi-année et les collaborateurs à temps partiel qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée normale du travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné sous chiffre 2.
- 5 En cas de besoin justifié, la Commission de surveillance est autorisée à augmenter les contributions annuelles de 40% au maximum pour le début d'un nouvel exercice.
- 6 La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

i) Usage des contributions

Les contributions perçues selon let. h), les recettes provenant de charges spéciales selon let. e) ainsi que les peines conventionnelles selon let. f) et g) sont utilisées pour:

- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie
- couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution)
- verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel

Commentaire**Procédure d'exécution de la convention (base juridique)**

- art. 35, let. b) ch. 1
- art. 35, let. d) ch. 4
- art. 35, let. f) ch. 1

En général

La Commission de surveillance ou le comité ne statue que suite à une plainte sur des conflits issus de contrats individuels et non sur la base des résultats du contrôle des entreprises.

Déroulement d'un contrôle (annonce)

Lorsque des contrôles annoncés ont été décommandés sans justification et/ou à court terme ou encore qu'ils n'ont pas pu être réalisés ou seulement en partie en l'absence des documents nécessaires, une indemnité est perçue et elle s'élève dans chaque cas à 500 francs.

Contrôle

Le délai de 14 jours pour prendre position se rapporte aux *constats effectifs* contenus dans le rapport de contrôle. Si l'employeur ne fait pas opposition dans un délai de 14 jours après la remise du rapport de contrôle, les faits consignés dans le rapport de contrôle sont considérés comme contraignants et définitifs. L'opposition doit être faite auprès de l'office de contrôle. L'auteur du rapport de contrôle se prononce de manière définitive quant aux faits.

Les questions juridiques liées au rapport de contrôle (conflits portant sur des situations contractuelles individuelles) doivent être présentées au comité de la Commission de surveillance dans un délai de 30 jours après la remise du résultat de la « plainte » pour évaluation, conformément à l'art. 35, let. b), ch. 1. Le comité n'intervient que sur « plainte » explicite. Les points incriminés (seulement des questions juridiques) doivent être énoncés concrètement et faire l'objet d'une explication. La décision du comité peut être portée devant l'assemblée plénière de la Commission de surveillance; l'assemblée plénière statue définitivement, sous réserve d'une reconsidération au sens de l'art. 35, let. c), al. 1.

Dans tous les cas, ces délais sont des délais de prescription, qui ne peuvent être prolongés. Cela signifie notamment que seules les questions juridiques en lien avec le rapport de contrôle issu du premier contrôle peuvent être contestées. L'employeur ne peut pas solliciter de vérification de questions juridiques à la réception du second rapport de contrôle, qu'il en ait fait la demande ou non lors du premier rapport de contrôle. Il en va de même pour les contestations factuelles ou juridiques concernant la décision du comité de la Commission de surveillance.

Second contrôle

L'employeur peut faire opposition aux *constats effectifs* contenus dans le rapport du second contrôle auprès de l'office de contrôle dans un délai de 14 jours. S'il ne le fait pas, les faits consignés dans le rapport du second contrôle sont considérés comme contraignants et définitifs. L'auteur du rapport de contrôle se prononce de manière définitive quant aux faits.

Recours contre une décision de sanction prise par le comité

La décision de sanction du Comité ne peut être portée devant l'assemblée plénière de la Commission de surveillance qu'en ce qui concerne le montant de la peine conventionnelle. L'assemblée plénière statue sur une base volontaire. D'autres questions de faits ou de droit ne peuvent plus être examinées (cf. ch. 1 précédemment).

Délais

Le délai de paiement conformément à la CCNT ne commence à courir qu'à l'échéance des délais d'opposition et de recours c'est-à-dire dès que le rapport de contrôle est exécutoire ou dès qu'il existe une décision exécutoire du Comité de la Commission de surveillance ou de la Commission de surveillance elle-même.

Les délais de contrôle (second contrôle, etc.) cessent de courir pendant qu'une procédure est en cours et constituent de simples délais d'ordre.

Amendes conventionnelles

Le montant de l'amende conventionnelle est fonction d'une échelle d'évaluation interne (système de points). Il dépend de la gravité de l'infraction et du nombre de travailleurs concernés et va de 600 francs à 20'000 francs.

Si la peine conventionnelle prononcée par la décision définitive n'est pas payée dans les délais, l'office de contrôle entame une procédure ordinaire.

Contributions à la formation et aux frais d'exécution

La contribution à la formation et aux frais d'exécution est fixée annuellement par la Commission de surveillance dans le cadre de l'art. 35, let. h), de la CCNT et se monte à:

- 99 francs par entreprise.
- 99 francs pour chaque collaborateur à plein temps soumis à la CCNT. Ce montant n'est pas dû pour les membres de la famille de l'entrepreneur. Pour les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée du travail normale, la contribution à la formation et aux frais d'exécution s'élève à 49.50 francs.

L'office de contrôle envoie directement à chaque entreprise une facture portant sur les contributions à la formation et aux frais d'exécution. Cela est le cas y compris pour les contributions des collaborateurs qui, conformément à l'art. 35, let. h), de la CCNT doivent être déduites du salaire des collaborateurs. L'office de contrôle remet gratuitement les formulaires de quittance.

Les boulangeries, pâtisseries, confiseries et boucheries qui sont soumises à la CCNT ont, conformément à l'art. 35, let. h), de la CCNT, à verser des contributions à la formation et aux frais d'exécution.

Calcul des contributions à la formation et aux frais d'exécution

Les contributions suivantes doivent être versées chaque année à l'office de contrôle:

Pour chaque établissement	CHF 99.—
Par collaborateur à plein temps	CHF 99.—
Par collaborateur à temps partiel à plus de 50%	CHF 99.—
Par collaborateur à temps partiel de 0 à 50%	CHF 49.50

L'entreprise doit déduire périodiquement les contributions des travailleurs de leur salaire et au plus tard à la fin du rapport de travail. Les contributions à la formation et aux frais d'exécution sont des contributions annuelles. En cas de départ d'un collaborateur en cours d'année, les règles suivantes s'appliquent :

- Prélèvement du montant total (99 francs) avec remise d'une quittance. De cette manière, le travailleur peut montrer à son prochain employeur, en lui présentant la quittance, que la contribution pour l'année en cours est déjà versée.
- En cas d'emploi pendant 0 à 6 mois: la moitié de la contribution (49.50 francs).
- En cas d'emploi pendant plus de 6 mois: la contribution complète (99 francs).

Qui n'est pas soumis au versement d'une contribution?

Les apprenants ainsi que tous les collaborateurs cités dans l'art. 2 de la CCNT (chefs d'établissement, directeurs, membres de la famille du chef d'établissement, musiciens, artistes, disc-jockeys, élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle) ne sont pas soumis au versement d'une contribution aux frais d'exécution.

Comment les contributions sont-elles utilisées?

D'après l'art. 35, let. i), de la CCNT, les contributions à la formation et aux frais d'exécution prélevées ainsi que les indemnités pour frais prélevées conformément à l'art. 35, let. e), et les amendes conventionnelles conformément aux let. f) et g) sont utilisées comme suit:

- pour mettre à disposition des moyens pour la formation initiale et continue dans l'hôtellerie-restauration
- pour couvrir les coûts de l'exécution de la Convention (coûts de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes et frais généraux d'exécution)
- pour verser des contributions aux dépenses des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

La mise en œuvre des buts d'utilisation mentionnés ci-dessus est réglée concrètement dans le règlement d'exécution sur l'utilisation des contributions de la CCNT conformément à l'art. 35, let. i).

Les filières de formation initiale et continue suivantes dans l'hôtellerie-restauration sont soutenues par la prise en charge de frais de cours et d'examen ainsi que l'octroi d'une allocation de remplacement du salaire:

- Fide-cours de langue en gastronomie/hôtellerie
- Progresso
- Formations initiales en cours d'emploi avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)
- Formations initiales en cours d'emploi avec certificat fédéral de capacité (CFC)
- Examens professionnels fédéraux
- Examens professionnels supérieurs fédéraux
- Ecole supérieure EPD

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sous www.l-gav.ch.

Les associations signataires de la convention visent une augmentation sensible des participants à une formation ou formation continue soutenue par la CCNT, de l'ordre de grandeur de 1% des employés de la branche par année.

Art. 36 Déclaration d'extension du champ d'application

Les associations contractantes s'engagent à demander l'extension du champ d'application de la présente Convention.

Art. 37 Dispositions finales

- 1 Demeurent réservées les prescriptions légales plus favorables.
- 2 Les associations contractantes sont tenues de respecter la paix du travail.
- 3 L'office de contrôle veille au respect des prescriptions de droit public sur les salaires et des accords plus favorables entre les partenaires sociaux en vertu de l'art. 36.
- 4 En cas de modification des déductions pour les assurances sociales, les associations contractantes adaptent en conséquence les pourcentages fixés dans l'art. 23 (assurance indemnité journalière, grossesse), l'art. 25 (assurance-accidents) et l'art. 28 (service militaire, service civil et protection civile).

Art. 38 Protection des données

- 1 Dans le cadre de leurs activités, la Commission paritaire de surveillance et l'office de contrôle de la CCNT s'engagent à garantir en tout temps la protection des données et la protection de la personnalité des personnes physiques concernées. A cet effet, l'office de contrôle de la CCNT désigne un conseiller ou une conseillère à la protection des données.
- 2 Les organes chargés de l'exécution, des contrôles et de la surveillance de la présente convention sont habilités à traiter et à faire traiter des données personnelles, y compris des données particulièrement sensibles, dont ils ont besoin pour accomplir les tâches qui leur sont confiées en vertu de la CCNT.
- 3 L'échange de données, notamment avec des organes de la Confédération et des cantons, est effectué dans le respect des dispositions légales.
- 4 Les documents en relation avec le contrôle et le respect de la CCNT sont conservés pendant 10 ans. Si nécessaire, les membres de la Commission paritaire de surveillance et le personnel de l'office de contrôle de la CCNT peuvent consulter ces documents pendant le délai de conservation afin de garantir une pratique uniforme.

Annexe

relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT Durée du travail/heures supplémentaires

I Petites entreprises

Sont considérées comme petites entreprises les entreprises qui, outre l'employeur, n'occupent pas de manière permanente plus de 4 collaborateurs (membres de la famille de l'employeur compris).

II Entreprises saisonnières

Sont considérées comme entreprises saisonnières:

- 1 les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons;
- 2 les entreprises qui sont ouvertes toute l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons d'une durée totale de 3 mois au moins et de 9 mois au plus suivant le système de calcul suivant:

Les hautes saisons sont les mois pendant lesquels le chiffre d'affaires moyen du mois est supérieur au chiffre d'affaires mensuel moyen de toute l'année; le chiffre d'affaires mensuel moyen pendant les mois de haute saison doit être supérieur d'au moins 35% au chiffre d'affaires mensuel moyen des autres mois.

Procédure pour l'obtention d'une autorisation en tant qu'entreprise saisonnière selon II, chiffre 2

Les entreprises qui veulent être considérées comme des entreprises saisonnières au sens du chapitre II, chiffre 2, doivent présenter à l'office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés une demande d'homologation comme entreprise saisonnière. Le chiffre d'affaires des deux dernières années civiles (1^{er} janvier au 31 décembre), présenté par mois, doit être joint à la demande. Si l'office de contrôle estime que les conditions sont remplies, elle octroie l'autorisation pour entreprise saisonnière pour les deux années suivantes.

Une nouvelle demande d'homologation comme entreprise saisonnière peut être déposée chaque année.

Pour les entreprises qui débutent leur activité, le comité de la commission de surveillance décide sur la base de budgets qui lui sont remis.

L'office de contrôle peut faire vérifier par une société indépendante les chiffres d'affaires qui lui ont été présentés, dans un délai de 6 mois.

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'art. 35, let. g) ch. 2, CCNT et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.

Berne/Lucerne/Zurich, juin 2016

Arrêté et modifications de la déclaration d'extension du champ d'application

Arrêté	Entrée en vigueur	Remarques
19 novembre 1998	1 ^{er} janvier 1999	
Modifications / Adaptations	Entrée en vigueur	Remarques
27 décembre 2023	1 ^{er} février 2024	Prolongation de la CCNT jusqu'en 2024
30 novembre 2022	1 ^{er} Janvier 2023	Prolongation de la CCNT jusqu'en 2023
15 février 2021	1 ^{er} mars 2021	Prolongation de la CCNT jusqu'en 2022
12 décembre 2016	1 ^{er} Janvier 2017	Prolongation de la CCNT jusqu'en 2020
26 novembre 2013	1 ^{er} janvier 2014	Prolongation de la CCNT jusqu'en 2017
12 juin 2013	1 ^{er} juillet 2013	Champ d'application art. 1 et 2
11 décembre 2009	1 ^{er} janvier 2010	Prolongation de la CCNT jusqu'en 2013
11 décembre 2009	1 ^{er} janvier 2010	Prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2013
11 décembre 2008	1 ^{er} janvier 2009	
17 décembre 2007	1 ^{er} janvier 2008	Prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2011
13 août 2007	1 ^{er} septembre 2007	
1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} juin 2007	
19 décembre 2005	1 ^{er} janvier 2006	
22 septembre 2005	1 ^{er} octobre 2005	
24 décembre 2004	1 ^{er} février 2005	
8 décembre 2003	1 ^{er} janvier 2004	Prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2007
30 janvier 2003	1 ^{er} mars 2003	
12 décembre 2002	1 ^{er} janvier 2003	Prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2003
17 décembre 2001	1 ^{er} janvier 2002	
6 octobre 2000	1 ^{er} janvier 2001	
9 décembre 1999	1 ^{er} janvier 2000	

Articles qui ont été déclarés d'application générale (Etat au 1^{er} janvier 2017)

I Applicabilité et durée du contrat

- Art. 1 Champ d'application
Art. 2 Non-applicabilité

II Début et fin des rapports de travail

- Art. 4 Engagement chiffres 1, 2, 3
Art. 5 Temps d'essai chiffres 1, 2, 3
Art. 6 Délai de congé chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 7 Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles chiffres 1, 2

III Salaire

- Art. 8 Salaire brut chiffres 1, 2, 3
Art. 9 Système de rémunération chiffres 1, 2, 3
Art. 10 Salaires minimums chiffres 1, 2, 3
Art. 11 Salaire minimum pour les stagiaires chiffres 1, 2, 3
Art. 12 13^e salaire chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 13 Déductions du salaire chiffres 1, 2
Art. 14 Paiement du salaire chiffres 1, 2, 3

IV Durée du travail et repos

- Art. 15 Durée du travail / heures supplémentaires chiffres 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Art. 16 Jours de repos chiffres 1, 2, 3, 4, 5
Art. 17 Vacances chiffres 1, 4, 5, 6
Art. 18 Jours fériés chiffres 1, 2, 3
Art. 19 Congé de formation chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 20 Jours de congé payés
Art. 21 Horaire de travail / enregistrement de la durée du temps de travail / contrôle de la durée du travail chiffres 1, 2, 3, 4

V Compensation du salaire et assurances sociales

- Art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie / grossesse chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 25 Assurance-accidents chiffres 2, 3, 4
Art. 26 Certificat médical chiffres 1, 2, 3
Art. 27 Prévoyance professionnelle
a) Assurance obligatoire chiffre 2
b) Cotisations chiffres 1, 2
c) Prestations minimales
d) Information du collaborateur 1^{er} paragraphe
e) Commission paritaire de surveillance
f) Défaut d'assurance ou assurance insuffisante
Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile chiffres 1, 2, 3, 4, 5

VI Dispositions générales

- Art. 29 Logement et nourriture chiffres 1, 2, 3
Art. 30 Linge, habits et instruments de travail chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 31 Comportement et responsabilité du collaborateur chiffres 1, 2, 2^e et 3^e paragraphes
Art. 32 Périodes de travail à considérer chiffres 1, 2

VII Dispositions formelles

Art. 35

Exécution de la Convention

- a) Commission paritaire de surveillance
- b) Tâches

chiffre 2

chiffre 1 premier tiret

(La Commission de surveillance surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation.)

chiffre 1 deuxième tiret

(... est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au chiffre 2, portant ... sur les sanctions ...)

chiffre 2

(La Commission de surveillance nomme un comité auquel elle peut déléguer des tâches. Le comité prend en particulier les décisions ... concernant les sanctions ...)

- d) Office de contrôle

chiffre 1

(L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention

- ...,
 - sur ordre du Comité de la Commission de surveillance,
 - sur plainte,
 - par sondage
- ...)

- e) Frais

chiffres 2, 3, 4, 5, 6

- f) Sanctions en général

chiffres 1, 2

- g) Sanctions en cas d'absence d'enregistrement du temps de travail et en cas d'usage injustifié d'un privilège saisonnier

chiffres 1, 2, 3

- h) Contributions

chiffres 1,2, 3

chiffres 1, 2, 3

(L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement ... et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle.

Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement)

chiffres 4, 6

- i) Usage des contributions

Annexe

Annexe relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT,
Durée du travail / heures