

Commentaire de la CCNT

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

entre l'organisation
professionnelle et les syndicats

*Hotel & Gastro
Union*

UNIA
Die Gewerkschaft,
Le Syndicat,
Il Sindacato.

syna

et les
associations patronales

SCA
SwissCateringAssociation

GASTRO SUISSE

hotelleriesuisse
Swiss Hotel Association

Etat janvier 2009

Office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés
Dufourstrasse 23 / case postale 357
4010 Bâle
Téléphone 061 227 95 55
Téléfax 061 227 95 60
E-mail info@l-gav.ch
Internet www.l-gav.ch

L'organisation professionnelle et les syndicats :

Hotel & Gastro Union
Avenue des Acacias 16
1006 Lausanne
Téléphone 021 616 27 07
Téléfax 021 616 00 77
E-mail info.vd@hotelgastrounion.ch
Internet www.hotelgastrounion.ch

UNiA – Le Syndicat
Secrétariat central
Weltpoststrasse 20 / case postale 272
3000 Berne 15
Téléphone 031 350 21 11
Téléfax 031 350 22 22
E-mail info@unia.ch
Internet www.unia.ch

syna - syndicat interprofessionnel
Josefstrasse 59/ case postale
8031 Zurich
Téléphone 044 279 71 71
Téléfax 044 279 71 72
E-mail info@syna.ch
Internet www.syna.ch

Les associations patronales :

SCA Swiss Catering Association ¹⁾

Mühlebachstrasse 86 / case postale
8032 Zurich

Téléphone 044 388 35 35
Téléfax 044 388 35 36
E-mail info@swisscatering.ch
Internet www.swisscatering.ch

GastroSuisse

Blumenfeldstrasse 20 / case postale
8046 Zurich

Téléphone 0848 377 111
Téléfax 0848 377 112
E-mail info@gastrosuisse.ch
Internet www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

hotelleriesuisse

Monbijoustrasse 130 / case postale
3001 Berne

Téléphone 031 370 41 11
Téléfax 031 370 41 50
E-mail info@hotelleriesuisse.ch
Internet www.hotelleriesuisse.ch

¹⁾ comprenant :

- **Compass Group (Schweiz) AG**, Oberfeldstrasse 14, 8302 Kloten,
téléphone 043 557 11 11, téléfax 043 557 11 16
E-mail info@compass-group.ch
Internet www.compass-group.ch
- **DSR**, 14, avenue de Riond-Bosson, case postale, 1110 Morges 2,
téléphone 021 804 55 55, téléfax 021 804 55 00
E-mail info@dsr.ch
Internet www.dsr.ch
- **Schweizer Cafetier-Verband**, Bleicherweg 54, 8039 Zurich,
téléphone 044 201 67 77, téléfax 044 201 68 77
E-mail info@cafetier.ch
Internet www.cafetier.ch
- **SV Group**, Wallisellenstrasse 57, case postale, 8600 Dübendorf 1,
téléphone 043 814 11 11, téléfax 043 814 11 12
E-mail info@sv-group.ch
Internet www.sv-group.com
- **ZFV-Unternehmungen**, Mühlebachstrasse 86, case postale, 8032 Zurich,
téléphone 044 388 35 35, téléfax 044 388 35 36
E-mail info@zfv.ch
Internet www.zfv.ch

Edition janvier 2009

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 janvier 2009

Table des matières

I Applicabilité et durée du contrat

- Art. 1 Champ d'application
- Art. 2 Non-applicabilité
- Art. 3 Entrée en vigueur et durée

II Début et fin des rapports de travail

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

III Salaire

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

IV Durée du travail et repos

- 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. 21 Horaire de travail / contrôle du travail

V Compensation du salaire et assurances sociales

- Art. 22 Salaire en cas d'empêchement de travailler
- Art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie / grossesse
- Art. 24 Supprimé le 30 juin 2005
- Art. 25 Assurance-accidents
- Art. 26 Certificat médical
- Art. 27 Prévoyance professionnelle
- Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile

VI	Dispositions générales
Art. 29	Logement et nourriture
Art. 30	Linge, habits et instruments de travail
Art. 31	Comportement et responsabilité du collaborateur
Art. 32	Périodes de travail à considérer
Art. 33	Dérogations

VII	Dispositions formelles
Art. 34	Adaptation de la Convention
Art. 35	Exécution de la Convention
Art. 36	Déclaration d'extension du champ d'application
Art. 37	Dispositions finales

Annexe 1

Extrait de la loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM) du 21 mars 1997

Annexe 2

relative à l'article 15, chiffre 3, CCNT Durée du travail / heures supplémentaires

Arrêtés du conseil fédéral

Articles qui ont été déclarés d'application générale

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 et italienne, c'est la version allemande qui fait foi.

I Applicabilité et durée du contrat

Art. 1 Champ d'application

- 1 La présente Convention s'applique à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment concernés tous les prestataires de services d'hôtellerie et de restauration accessibles à tout un chacun contre rémunération. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.
- 2 Cette Convention est valable pour toute la Suisse.
- 3 Pour autant que cette Convention ou d'autres dispositions impératives de la loi ne le prévoient pas autrement, les collaborateurs à temps partiel ont, en proportion des heures de travail effectuées, les mêmes droits et obligations que les collaborateurs occupés à plein temps.

Commentaire

Etablissements soumis

Sont soumis à la CCNT tous les prestataires de services contre rémunération accessibles à tout un chacun dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. En vertu de la déclaration d'extension du champ d'application, les dispositions de la CCNT sont valables pour tous les employeurs et tous les collaborateurs (collaborateurs à temps partiel et auxiliaires compris) d'établissements qui offrent des prestations dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment concernés comme tels les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou qui vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable. Les entreprises qui livrent des plats cuisinés sont assimilées à ces établissements.

En font notamment partie dans le domaine de la restauration, le Catering, le Take-Away, les services à domicile pour des plats cuisinés (par exemple les courriers-pizza), les stands de nourriture et de boissons ainsi que des cantines lors de manifestations sportives, de foires ou d'autres manifestations, les bars de théâtre, les stands mobiles de vente de menus et/ou de boissons, les restaurants ou cafés accessibles au public dans les établissements médico-sociaux, dans les résidences pour seniors, dans les hôpitaux et les écoles de tout genre, dans les clubs etc..

Les établissements soumis ne doivent pas nécessairement tomber sous le champ d'application des lois cantonales sur l'hôtellerie et la restauration.

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

Collaborateurs soumis

(Application de la CCNT aux boulangeries, pâtisseries, confiseries ou boucheries, etc. disposant d'un établissement de restauration)

- Collaborateurs travaillant à la production

Les collaborateurs travaillant à la production dans les boulangeries, pâtisseries, confiseries et boucheries, etc. qui, en plus du magasin, travaillent dans l'établissement de restauration, ne sont soumis à la CCNT que s'ils y travaillent au moins à 50%.

Les boulangers, boulangers-pâtisseries, confiseurs ou bouchers, etc. ne sont soumis à la CCNT que s'ils travaillent dans un établissement d'hôtellerie et de restauration ou si leur contrat individuel de travail relève de la branche de l'hôtellerie et de la restauration.

- **Collaborateurs de service**

Les collaborateurs des boulangeries, pâtisseries, confiseries et boucheries, etc. qui servent au magasin et qui, en même temps, travaillent dans l'établissement de restauration attenante, ne sont pas soumis à la CCNT s'ils travaillent moins de la moitié de leur temps de travail total au restaurant.

Collaborateurs à temps partiel

Au sens de la CCNT, les collaborateurs à temps partiel sont des collaborateurs qui sont employés, selon art. 15 de la CCNT, de manière régulière et avec un pensum plus petit que le temps de travail hebdomadaire moyen. 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 temps complet ; ils sont toutefois basés sur le degré d'occupation. Par exemple, un collaborateur à temps partiel avec un pensum de 50% aura également droit à 4, resp. 5 semaines de vacances annuelles. Pendant ses vacances, il touchera toutefois un salaire correspondant à son pensum de 50%.

Art. 2 Non-applicabilité

Ne sont pas soumis à cette Convention:

- les chefs d'établissement, directeurs
- les membres de la famille du chef d'établissement (conjoint, parents, frères et soeurs, descendance directe)
- les musiciens, les artistes, les disc-jockeys
- les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle
- les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe

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 pour autant qu'ils disposent d'un pouvoir décisionnel dans des affaires importantes, au sens de la loi sur le travail (art. 9 Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail) et qu'ils assument une responsabilité en rapport. Le remplaçant du chef d'établissement, les assistants et les aides du patron sont en revanche soumis à la CCNT.

Elèves des écoles professionnelles

Les élèves des écoles hôtelières ne sont pas soumis à la CCNT pendant la durée de leurs 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.

Exploitations annexes

Les collaborateurs d'exploitations annexes qui ne sont pas exclusivement à la disposition de la clientèle, sont soumis à la CCNT s'ils exercent des fonctions dans la partie de l'exploitation consacrée à l'hôtellerie et la restauration pendant plus de 50% de leur temps de travail.

Si le collaborateur artisan (p.ex. menuisier, peintre, tapissier, électricien, jardinier, concierge), le maître nageur, le responsable wellness, etc. est engagé exclusivement pour l'établissement, il est soumis à la CCNT.

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 est conclu.

Art. 3 Entrée en vigueur et durée

- 1 Cette Convention entre en vigueur au 1^{er} octobre 1998.
- 2 Les contrats de travail en vigueur avant le 1^{er} octobre 1998 sont soumis à la Convention dès le 1^{er} janvier 1999.
- 3 Les nouvelles dispositions sur la prévoyance professionnelle (art. 27) entrent en vigueur au 1^{er} janvier 1999.
- 4 Cette 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.

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 contrat de durée déterminée
-	Art. 10	ch. 1 IV let. d) ch. 3, 1 ^{er} al.	Salaires minimums Engagement au service
-	Art. 14	ch. 1	Paiement du salaire
-	Art. 15	ch. 6	Indemnisation des heures supplémentaires
-	Art. 17	ch. 1, 2 ^e al.	Vacances
-	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. 330 b 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 vigueur depuis le 1^{er} avril 2006 et porte également sur les modifications concernant ces éléments du contrat devant être obligatoirement communiqués (art. 330 b CO). Lorsqu'un contrat de travail est établi par écrit, cette obligation d'informer est remplie.

Quiconque veut faire usage des possibilités offertes par la CCNT, art. 4, ch. 2, 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. CO, art. 11, al. 2).

Exemple

- L'employeur et le collaborateur conviennent oralement de 4 semaines de vacances pour une semaine de 41 heures. Selon article 4, chiffre 2, de la CCNT, une telle convention ne peut se faire que par écrit. Dans ce cas - et nonobstant d'autres conventions orales - le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances, mais avec un temps de travail hebdomadaire moyen de 42 heures puisque 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. Ce délai de congé peut être prolongé par une disposition écrite.
- 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 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 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. 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.

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 de travail doit être annoncé aux collaborateurs au moins 14 jours à l'avance. Lorsque des collaborateurs sont congédiés avant cette date, il y a lieu de conclure des contrats de travail saisonniers résiliables et d'observer un délai de congé d'un mois.

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 Le salaire brut AVS sert de base à la rémunération.
- 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, chiffre 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 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 x 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

40 heures	x	4,33 semaines	=	173,33 heures, arrondi à 173 heures
41 heures	x	4,33 semaines	=	177,66 heures, arrondi à 178 heures
42 heures	x	4,33 semaines	=	182,00 heures, arrondi à 182 heures
43 heures	x	4,33 semaines	=	186,33 heures, arrondi à 186 heures
44 heures	x	4,33 semaines	=	190,66 heures, arrondi à 191 heures
45 heures	x	4,33 semaines	=	195,00 heures, arrondi à 195 heures
etc.				

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 au 31 mai
Salaire mensuel : Fr. 3 600.-
Congé maladie en mai : 7 jours (indemnité journalière en cas de maladie dans le cadre du délai d'attente 88%)

Calcul :

Février	salaire mensuel	$\frac{3\ 600,00 \times 17}{30}$	=	Fr. 2 040.00
Mars	salaire mensuel		=	Fr. 3 600.00
Avril	salaire mensuel		=	Fr. 3 600.00
Mai	salaire mensuel	$\frac{3\ 600,00 \times 24}{30}$	=	Fr. 2 880.00
	maladie	$\frac{3\ 600,00 \times 7}{30}$	x 88%	= Fr. 739.20
				= Fr. 3 619.20

Les versements mensuels aux collaborateurs ne peuvent toutefois pas être plus élevés que le salaire brut mensuel convenu ; raison pour laquelle, dans cet exemple, le salaire mensuel brut, indemnités journalières comprises, ne peut se monter qu' à Fr. 3 600.- 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 au 31 mai
 Salaire mensuel : Salaire de base Fr. 2 500.-- + 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	$\frac{2\,500.00 \times 17}{30}$	=	Fr. 1 416.70	
	part au ch. a.	11 300.00 x 8%	=	<u>Fr. 904.00</u>	= Fr. 2 320.70
Mars	salaire de base	2 500.00	=	Fr. 2 500.00	
	part au ch. a.	19 000.00 x 8%	=	<u>Fr. 1 520.00</u>	= Fr. 4 020.00
Avril	salaire de base	2 500.00	=	Fr. 2 500.00	
	part au ch. a.	22 000.00 x 8%	=	<u>Fr. 1 760.00</u>	= Fr. 4 260.00
Mai	salaire de base	$\frac{2\,500.00 \times 24}{30}$	=	Fr. 2 000.00	
	part. au ch. a. vacances	15 000.00 x 8%	=	Fr. 1 200.00	
		salaire total de février à avril = Fr. 10 600.70			
		jours de salaire du 12 février au 30 avril = 78 jours			
		$\frac{10\,600.70 \times 7}{78}$	=	<u>Fr. 951.30</u>	= Fr. 4 151.30

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

Calcul de salaire : Collaborateur avec salaire de base et part au chiffre d'affaires
 Durée de l'engagement : 12 février au 31 mai
 Salaire mensuel : Salaire de base Fr. 2 500.-- + 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	$\frac{2\,500.- \times 17}{30}$	=	Fr. 1 416.70	
	part. au ch. a.	11 300.- x 8%	=	<u>Fr. 904.00</u>	= Fr. 2 320.70
Mars	salaire de base	2 500.-	=	Fr. 2 500.00	
	part. au ch. a.	19 200.- x 8%	=	<u>Fr. 1 536.00</u>	= Fr. 4 036.00
Avril	salaire de base	$\frac{2\,500.- \times 25}{30}$	=	Fr. 2 083.30	
	part. au ch. a. maladie	15 200.- x 8%	=	Fr. 1 216.00	
		salaire total de février et mars = 6 356.70			

		jours de salaire du 12 février au 31 mars = 48 jours			
		$\frac{6\,356.70}{48} \times 88\% \times 5$	=	<u>Fr. 582.70</u>	= Fr. 3 882.00
Mai	salaire de base	$\frac{2\,500.00 \times 24}{30}$	=	Fr. 2 000.00	
	part. au ch. a. vacances	15 000.- x 8%	=	Fr. 1 200.00	
		salaire total de février à avril (sans les 5 jours de maladie en avril) = Fr. 9 656.-			
		jours de salaire (sans jours de maladie) 12 février – 25 avril = 73 jours			
		$\frac{9\,656.00 \times 7}{73}$	=	<u>Fr. 925.90</u>	= Fr. 4 125.90

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. Demeurent réservés les accords salariaux fixés dans le contrat de travail conformément à l'art. 10, ch. 1 IV, let. d).

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 :	dès 1.1.09 (ou sais. été 2009)
I	Collaborateurs sans apprentissage	3 383.-
	Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié conformément au chiffre 2, on peut convenir d'un salaire minimum inférieure de 10 % si l'établissement se trouve dans une région économiquement faible selon la loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (voir annexe 1).	
II	Collaborateurs avec apprentissage (formation professionnelle initiale) ou formation équivalente	
	a) Formation professionnelle de 2 ans avec attestation fédérale	3 567.-
	b) - Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité	
	- Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale et avec 7 ans d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	3 823.-
III	Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle	
	a) Apprentissage (formation professionnelle initiale) avec certificat fédéral de capacité et 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4 172.-
	b) Apprentissage (formation professionnelle initiale) avec certificat fédéral de capacité et 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4 597.-
	c) Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel). Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il	4 597.-
	- lui assigne le travail,	
	- supervise son travail,	
	- évalue son travail,	
	- est la personne de contact pour le collaborateur et	
	- est le supérieur disciplinaire	
	d) Examen professionnel selon art. 27 let. a) LFPr	4 787.-

IV Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu des art. 27 let. a LFPr

a) - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon let. c) 5 740.-
 - fonction de cadre équivalente

b) - examen prof. sup. conformément aux art. 27 let. a LFPr 6 919.-
 - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) pendant au moins 5 ans
 - fonction de cadre ou formation équivalentes

c) nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b):

Cuisine	4
Service	6
Hall/réception	3
Economie domestique	6
Autres domaines	3

d) Pour les catégories IV a) et b), des salaires inférieurs peuvent aussi convenus par contrat écrit, indépendamment du statut de résidence collaborateur.

Salaires précédents	01.10.98-31.12.99	01.01.00-31.12.00	01.01.01-31.12.01	01.01.02-31.12.02	01.01.03-31.12.03	01.01.04-31.12.04
I a)	2 350.-	2 410.-	2 510.-	3 000.-	3 100.-	3 120.-
I b)	2 650.-	2 710.-	2 810.-	*)	*)	*)
II	3 050.-	3 110.-	3 210.-	3 350.-	3 500.-	3 525.-
III	3 800.-	3 860.-	3 970.-	4 090.-	4 210.-	4 240.-
IV a)	4 800.-	4 860.-	4 990.-	5 140.-	5 290.-	5 325.-
IV b)	5 800.-	5 860.-	6 010.-	6 190.-	6 380.-	6 425.-

Salaires précédents	01.01.05-30.06.05	01.07.05-31.12.05	01.01.06-31.12.06	01.01.07-30.06.07	01.07.07-31.12.07	01.01.08-31.12.08
I a)	3 150.-	3 150.-	3 182.-	3 242.-	3 242.-	3 300.-
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	*)
II	3 560.-	3 560.-	3 596.-	3 661.-	***)	***)
II a) ***)	---	---	---	---	3 480.-	3 480.-
II b) ***)	---	---	---	---	3 661.-	3 730.-
III	4 280.-	**)	**)	**)	**)	**)
III a)	**)	3 920.-	3 920.-	3 986.-	3 986.-	4 070.-
III b)	**)	4 280.-	4 323.-	4 397.-	4 397.-	4 485.-
III c)	**)	4 280.-	4 323.-	4 397.-	4 397.-	4 485.-
III d)	**)	4 500.-	4 500.-	4 576.-	4 576.-	4 670.-
IV a)	5 350.-	5 350.-	5 404.-	5 485.-	5 485.-	5 600.-
IV b)	6 450.-	6 450.-	6 515.-	6 612.-	6 612.-	6 750.-

*) 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.

- 2) Par travail qualifié, selon le ch. 1, catégorie I, on entend une activité ou fonction régulière dans un domaine ou partie de domaine habituellement menée ou occupée par des professionnels, ou que l'on ne peut qualifier de travail subalterne.

Dans le domaine de la cuisine, cette définition inclut les collaborateurs sans formation professionnelle qui préparent ou élaborent des mets dont la réalisation est généralement de la compétence d'un cuisinier ou d'un pâtissier.

Le service entre également dans le cadre de cette définition.

- 3 Pour des collaborateurs sans formation travaillant dans le service, on peut convenir, pendant la période d'introduction de 6 mois au plus, d'un salaire minimum inférieur de 10% au maximum pour l'année 2002, de 5% au maximum pour l'année 2003* à celui prévu au chiffre 1, catégorie I, à condition que cela soit convenu par écrit dans un contrat individuel de travail.

Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié, on peut convenir, pendant les 6 premiers mois d'occupation dans l'hôtellerie et la restauration, d'un salaire minimum inférieur de 10% au maximum en 2002, de 5% au maximum en 2003* au salaire minimum selon le chiffre 1, catégorie I.

Jusqu'à l'âge de 17 ans révolus, on peut convenir d'un salaire minimal inférieur de 20% au maximum au salaire minimal selon le chiffre 1, catégorie I.

Les diminutions du salaire minimal ne sont pas cumulables.

- 4 Le domaine de responsabilité effective du collaborateur ainsi que sa formation déterminent en premier lieu la classification et non pas la dénomination de la fonction.
- 5 En cas de litige, la Commission paritaire de surveillance détermine la catégorie correspondant au collaborateur, ainsi que l'équivalence d'une formation ou d'une fonction.

* valable aussi pour 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008

Commentaire

Les articles 10 et 11 garantissent un salaire mensuel brut minimum à tous les collaborateurs soumis à la CCNT. 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 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.

La période d'introduction dans le service, selon art. 10, chiffre 3, CCNT (version 1^{er} janvier 2002), sous-entend que le collaborateur travaille pour la première fois dans le service, mais pas forcément pour la première fois dans l'établissement.

Catégories II, III a) et III b))

L'apprentissage doit être en relation avec l'activité exercée dans l'hôtellerie et la restauration.

Formation acquise avec certificat fédéral de capacité (CFC)	Années d'appr.	Cuisine	Service/Restauration	Economie domestique	Réception hôtel	Back-office commercial
Cuisinier (ère)	3	ü	ü			
Employé (e) en restauration	2		ü			
Assistant (e) en hôtellerie	2			ü		
Assistant (e) en restauration et hôtellerie (double apprentissage)	3		ü	ü		
Spécialiste en restauration	3		ü			
Spécialiste en hôtellerie	3			ü		
Gestionnaire (spécialiste) en économie domestique	3			ü		
Employé (e) de commerce	3				ü	ü
Employé (e) de commerce HGT	3				ü	ü
Employé (e) de commerce	3				ü	ü

Dans tous les niveaux de fonction, c'est l'étendue effective des responsabilités et non pas la dénomination de l'activité qui est déterminante.

Pour l'équivalence des certificats étrangers, on s'adressera à l'Office fédéral de la Formation professionnelle et de la Technologie (OFFT).

Cadre III c)

La condition pour classer un collaborateur dans la catégorie III c se base sur l'organisation effective de l'établissement, respectivement du domaine d'activité. Le collaborateur doit répondre entièrement de son (ses) subordonné (s). Cela est le cas lorsque les critères énumérés au chiffre III c sont tous remplis et cumulés :

- **Lui assigne le travail** signifie qu'il/elle définit le travail à accomplir en termes qualitatifs et quantitatifs,
- **supervise son travail** signifie qu'il/elle contrôle l'avancement des travaux et l'obtention du but recherché,
- **évalue son travail** signifie que l'ensemble des prestations est évalué périodiquement et que le résultat de l'évaluation est discuté avec le collaborateur,
- **est la personne de contact et le supérieur disciplinaire** signifie qu'il/elle répond de son intégration dans l'établissement, de la planification de l'engagement et des jours de repos, qu'il/elle loue ou blâme l'engagement et les prestations et qu'il/elle ordonne des mesures adéquates en cas de comportement répréhensible.

Il convient en outre, dans de nombreux cas, de prendre en considération le facteur temps. Il y a subordination régulière lorsque le collaborateur est soumis à l'autorité de son supérieur hiérarchique durant la majorité du temps de travail de celui-ci. Tous les rapports de subordination établis pour un court laps de **temps ne sont donc pas** considérés comme des rapports de subordination réguliers. Tel est le cas par exemple pour des collaborateurs soumis à l'autorité d'un supérieur pendant les jours de congé ou les vacances de leur supérieur hiérarchique habituel.

Cadres, chiffre IV

Les salaires de la catégorie IV sont des salaires minimums applicables. Il est toutefois possible de déroger à cette disposition par une clause stipulée dans un contrat de travail établi en la forme écrite.

Formation professionnelle initiale et formation professionnelle supérieure

Pour les définitions de la formation professionnelle initiale, des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels supérieurs fédéraux, le lecteur est invité à se référer aux dispositions y relatives de la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

Les salaires convenus ne doivent pas inclure l'indemnisation pour les vacances ni celle pour les jours fériés. Lorsque des vacances ou des jours fériés sont indemnisés, il doivent apparaître séparément. (Pour les conditions, voir le commentaire à l'art 17 CCNT).

Art. 11 Salaire minimum pour les stagiaires

- 1 Les stagiaires d'écoles hôtelières établies en Suisse, accomplissant un stage qui fait partie intégrante du cours, ont droit à un salaire mensuel minimum brut de 2168 francs, à partir du 1^{er} janvier 2009 ou saison d'été 2009.
- 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	01.10.98-31.12.99	01.01.00-31.12.00	01.01.01-31.12.01	01.01.02-31.12.02	01.01.03-31.12.03	01.01.04-31.12.04
	2 000.-	2 000.-	2 000.-	2 050.-	2 050.-	2 050.-

Salaires précédents	01.01.05-31.12.05	01.01.06-31.12.06	01.01.07-31.12.07	01.01.08-31.12.08
	2 050.-	2 075.-	2 075.-	2 115.-

Commentaire

Sont réputés stagiaires au sens de l'art. 11 CCNT, les élèves des écoles hôtelières suisses exclusivement. Les écoles professionnelles doivent être des écoles professionnelles supérieures ou des hautes écoles spécialisées reconnues par l'Etat ; elles doivent être conformes aux critères de l'Association suisse des écoles hôtelières (ASEH) et être reconnues par la Commission de surveillance CCNT. Les écoles professionnelles suisses reconnues par la Commission de surveillance CCNT sont actuellement :

- Belvoirpark Hotelfachschule, Zürich
- DCT International Hotel & Business Management School, Vitznau
- Ecole Hôtelière de Lausanne EHL, Lausanne
- Ecole Hôtelière de Genève "EHG", Genève
- Glion Institute of Higher Education (GIHE), Glion-s/Montreux
- HIM Hotel Institute Montreux, Montreux
- Hotelfachschule Thun, Thun
- HTMI The School of International Hotel and Management Sörenberg, Sörenberg
- IHTTI School of Hotel Management, Neuchâtel
- IMI International Hotel Management Institute, Kastanienbaum
- Institut Hôtelier "César Ritz", Le Bouveret
- Les Roches Swiss Hotel Association School of Hotel Management, Bluche-s/Crans
- SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern, Luzern
- SHMS Swiss Hotel Management School, Caux/Montreux
- SMU Swiss Management University, Leysin
- SSAT Scuola Superiore Alberghiera e del Turismo, Bellinzona
- SSTH Swiss School of Tourism and Hospitality, Chur
- University Center "César Ritz", Brig

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

Les écoles de tourisme n'entrent pas dans la définition des « écoles hôtelières ».

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.

Art. 12 13^e salaire

- 1 Le collaborateur a droit à un 13^e salaire dans les proportions suivantes:

Année 2002

25 % du salaire mensuel brut, dès le 7^e mois de travail

50 % du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail

100 % du salaire mensuel brut, dès la 3^e année de travail

Dès l'année 2003

50 % du salaire mensuel brut, dès le 7^e mois de travail

75 % du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail

100 % du salaire mensuel brut, dès la 3^e année de travail

- 2 Le droit au 13^e salaire n'est acquis qu'après le 6^e mois de travail. Dès le 7^e mois ou pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire pro rata temporis.
- 3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.
- 4 Le 13^e salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

Commentaire

« Dès le début de la 2^e année de travail » équivaut à « dès le début du 13^e mois de l'engagement ».

« Dès le début de la 3^e année de travail » équivaut à « dès le début du 25^e mois de l'engagement ».

Pour calculer le droit proportionnel au 13^e salaire, il faut prendre en considération l'intégralité de la durée de travail du collaborateur, même si elle se rapporte à une période antérieure à l'entrée en vigueur de la CCNT. Lorsqu'il y a une interruption des rapports de travail, il faut tenir compte de la CCNT, art. 32, chiffre 2.

Exemple d'un droit proportionnel au 13^e salaire

- Un collaborateur qui commence son travail au 1^{er} décembre 2004 a donc droit à 50% du 13^e salaire mensuel dès le 1^{er} juin 2005 et à 75% dès le 1^{er} décembre 2005.

Sauf convention contraire formulée expressément, une participation au résultat d'exploitation fait partie du salaire brut et doit en principe être prise en considération dans le calcul du 13^e salaire. En cas de participation au résultat d'exploitation, il est donc recommandé de fixer le pourcentage en tenant compte du 13^e salaire et de le faire apparaître de manière bien visible.

Exemple d'un accord 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. Le part du 13^e salaire est compris dans cette participation de 2%.

Le salaire mensuel brut moyen de la période de calcul sert de base pour le calcul du 13^e salaire mensuel au cours de la période de décompte. Cette réglementation s'écarte du principe de calculation évoqué à l'art. 8 CCNT qui se fonde, en effet, sur le salaire brut du mois précédent pour la calculation des salaires fixes, et sur la moyenne des 12 derniers mois pour les salaires variables.

Exemple lors du versement de jours de repos, de vacances ou de jours fériés non pris

Durée de l'engagement : 1^{er} juillet 2002 – 31 décembre 2005

Salaire brut mensuel en 2005 : Fr. 5 100.-

Avec le décompte final de la fin du mois de décembre 2005, 5 jours de vacances et 3 jours de repos non pris seront versés. Un droit au prorata sur ces paiements est dû dans le cadre du 13^e salaire.

Calcul des avoirs pour 5 jours de vacances:

Fr. 5 100.- : 30 jours x 5 jours = Fr. 850.00

Calcul des avoirs pour 3 jours de repos:

Fr. 5 100.- : 22 jours x 3 jours = Fr. 695.45

Prorata du 13^e salaire sur Fr. 1 545.45 (8,33%) = Fr. 128.75
(équivalent au droit à 100% du 13^e salaire)

Total brut = Fr. 1 674.20

Les taux suivants s'appliquent pour le calcul du 13^e salaire mensuel:

- pour un droit à 50% du 13^e salaire = 4,16%
- pour un droit à 75% du 13^e salaire = 6,24%
- pour un droit à 100% du 13^e salaire = 8,33%

Lorsque différentes périodes de travail sont effectuées chez le même employeur ou dans le même établissement, il y a lieu d'appliquer l'art. 32 CCNT.

Un droit au 13^e salaire existe aussi en cas de maladie, accident, grossesse/maternité et service militaire. Il est couvert par les assurances indemnités journalières.

L'employeur doit faire valoir le droit auprès de l'assurance indemnité journalière.

Le 13^e salaire peut être payé périodiquement, à savoir annuellement, semestriellement, à la fin de la saison ou mensuellement.

Au moment du paiement, le 13^e salaire doit être explicitement mentionné sur le décompte de salaire. Cela est notamment indispensable en cas de paiement du 13^e salaire chaque mois.

Les années d'apprentissage dans le même établissement ou auprès du même employeur doivent être prises en compte pour le calcul du droit au 13^e salaire.

Exemple A

Durée de l'engagement :	1 ^{er} mars 2004 au 31 décembre 2005	
01.03.2004 – 31.08.2004	=	pas de droit au 13 ^e salaire (1 ^{er} au 6 ^e mois de l'engagement)
01.09.2004 – 28.02.2005	=	droit à 6 mois à 50% (7 ^e au 12 ^e mois de l'engagement)
01.03.2005 – 31.12.2005	=	droit à 10 mois à 75% (2 ^e année de l'engagement)

Exemple B

Durée de l'engagement :	1 ^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005	
Salaire mensuel :	Fr. 3 600.-	
01.01.2003 – 30.06.2003	=	pas de droit au 13 ^e salaire
01.07.2003 – 31.12.2003	=	droit à 6 mois à 50% Fr. 900.00
$\frac{3\,600.00 \times 6}{12} \times 50\%$		
01.01.2004 – 31.12.2004	=	droit à 12 mois à 75% Fr. 2 700.00
$3\,600.00 \times 75\%$		(2 ^e année d'eng.)
01.01.2005 – 31.12. 2005	=	droit à 12 mois à 100% <u>Fr. 3 600.00</u>
$3\,600.00$		(3 ^e année d'eng.)
Total du droit au 13 ^e salaire	=	Fr. 7 200.00

Exemple C (mois entamé)

Durée de l'engagement :	17 octobre 2004 au 31 juillet 2005	
Salaire mensuel :	Fr. 3 200.-	
17.10.2004 – 16.04.2005	=	pas de droit au 13 ^e salaire
17.04.2005 – 31.07.2005	=	droit à 106 jours à 50% Fr. 464.65
$\frac{3\,200.00 \times 106}{365} \times 50\%$		

Exemple D (collaborateur à salaire fixe avec augmentation)

Durée de l'engagement :	depuis le 1 ^{er} juillet 2003	
Salaire mensuel :	Fr. 4 400.-, dès le 1 ^{er} janvier 2005 Fr. 4 800.-	
01.07.2003 – 31.12.2003	=	pas de droit au 13 ^e salaire
01.01.2004 – 30.06.2004	=	droit à 6 mois à 50% Fr. 1 100.00
$\frac{4\,400.00 \times 6}{12} \times 50\%$		

01.07.2004 – 31.12.2004	=	droit à 6 mois à 75%	Fr. 1 650.00
$\frac{4\,400.00 \times 6}{12} \times 75\%$			
01.01.2005 – 30.06.2005	=	droit à 6 mois à 75%	Fr. 1 800.00
$\frac{4\,800.00 \times 6}{12} \times 75\%$			
Dès le 01.07.2005	=	droit à 100%	

Exemple E (collaborateur rémunéré sur la base du chiffre d'affaires)

Durée de l'engagement : depuis le 1^{er} octobre 2004
 Salaire mensuel : 10% de part au chiffre d'affaires avec Fr. 3 600.- assurés

Salaires bruts gagnés	Fr. 3 850.00	octobre	2004
	Fr. 4 130.00	novembre	2004
	Fr. 4 940.00	décembre	2004
	Fr. 3 600.00	janvier	2005
	Fr. 3 600.00	février	2005
	<u>Fr. 3 810.00</u>	mars	2005
	Fr. 23 930.00	01.10.2004 – 31.03.2005 pas de droit au 13 ^e salaire	
	Fr. 4 020.00	avril	2005
	Fr. 4 680.00	mai	2005
	Fr. 3 890.00	juin	2005
	Fr. 4 080.00	juillet	2005
	Fr. 3 960.00	août	2005
	<u>Fr. 4 110.00</u>	septembre	2005
	Fr. 24 740.00	Moyenne du salaire mensuel = Fr. 4 123.35	
	$\frac{4\,123.35 \times 6}{12} \times 50\%$	01.04.2005 – 30.09.2005 droit à 6 mois à 50% = Fr. 1 030.85	
	Fr. 3 930.00	octobre	2005
	Fr. 4 210.00	novembre	2005
	<u>Fr. 4 450.00</u>	décembre	2005
	Fr. 12 590.00	Moyenne du salaire mensuel = Fr. 4 196.65	
	$\frac{4\,196.65 \times 3}{12} \times 75\%$	01.10.2005 – 31.12.2005 droit à 3 mois à 75% = <u>Fr. 786.90</u>	
Total du droit au 13 ^e salaire			= Fr. 1 817.75

Exemple F (saison)1^{re} durée de l'engagement :

16 mars 2004 – 31 octobre 2004

2^e durée de l'engagement :

16 mars 2005 – 15 octobre 2005

Salaire mensuel :

1^{re} saison Fr. 3 120.-2^e saison Fr. 3 150.-

16.03.2004 – 15.09.2004	=	pas de droit au 13 ^e salaire (180 jours)	
16.09.2004 – 31.10.2004 $\frac{3\ 120.00 \times 46}{365} \times 50\%$	=	droit 46 jours à 50%	Fr. 196.60
16.03.2005 – 31.07.2005 $\frac{3\ 150.00 \times 138}{365} \times 50\%$	=	droit 138 jours à 50%	Fr. 595.50
01.08.2005 – 15.10.2005 $\frac{3\ 150.00 \times 76}{365} \times 75\%$	=	droit 76 jours à 75%	Fr. <u>491.90</u>
Total du droit au 13 ^e salaire			Fr. 1 284.00

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. g)
- 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 chiffre 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).

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 4 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 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 ne doit pas forcément tomber sur le jour d'expiration du contrat de travail. Si le contrat prend fin au 31 août et que le collaborateur prend des vacances du 17 au 31 août, l'employeur doit lui remettre son salaire, le décompte final ainsi que le certificat de travail au plus tard le 16 août.

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 pour 5 semaines de vacances et de 41 heures pour 4 semaines de vacances.
- 2 Dans les petits établissements qui, abstraction faite de l'employeur, n'emploient pas plus de 4 collaborateurs permanents (membres de la famille inclus), la durée moyenne de la semaine de travail peut être prolongée au maximum à 45 heures pour 5 semaines de vacances et à 44 heures pour 4 semaines de vacances.
- 3 Dans les établissements saisonniers au sens de l'annexe 2, qui n'entrent pas dans la catégorie des petits établissements, la durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, peut être prolongée de 3 heures au maximum par semaine pendant la haute saison:
 - a) pour deux saisons par année, deux fois 8 semaines
 - b) pour une saison par année, une fois 12 semaines.
- 4 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.
- 5 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.

Si la compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires doivent être payées au plus tard à la fin des rapports de travail.

Pour les composantes fixes du salaire, les heures supplémentaires doivent être payées à 125 % du salaire brut et pour les composantes variables selon le chiffre d'affaires, avec une majoration de 25 % du salaire brut.
- 6 Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut correspond au moins au salaire minimal de l'art. 10, chiffre 1, catégorie IV b) et qui bénéficie de 5 semaines de vacances, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.
- 7 L'employeur est tenu d'établir un décompte des heures de travail accomplies. Le contrôle du temps de travail doit être signé par le collaborateur au moins une fois par mois. Si l'employeur délègue au collaborateur la tenue du contrôle du temps de travail, ce dernier doit être signé par l'employeur au moins une fois par mois.
- 8 Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

Commentaire

Sont réputés petits établissements, les établissements qui, abstraction faite de l'employeur, n'emploient pas plus de 4 collaborateurs à plein temps ou au maximum 6 collaborateurs (employés à temps partiel et auxiliaires inclus), représentant un taux d'occupation global de 400% maximum.

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 collaborateur saisonnier travaille au début de la saison pendant deux semaines à raison de 35 heures au lieu de 41 heures par semaine. Les 12 heures d'écart peuvent être comptées à titre de compensation anticipée pour des heures supplémentaires qui seront effectuées par exemple pendant la haute saison.

La haute saison est la période durant laquelle l'office de tourisme connaît la plus forte affluence.

Les durées moyennes de travail hebdomadaire de la CCNT doivent faire l'objet d'un accord avec l'employé. Cela s'applique, en particulier, également au privilège des petits établissements et des établissements saisonniers qui autorise de prolonger le temps de travail hebdomadaire de 3 heures au maximum. Si l'on en fait usage, prévalent la semaine à 45 heures et 5 semaines de vacances annuelles, resp. la semaine de 44 heures et 4 semaines de vacances annuelles ; pour les établissements saisonniers, ce prolongement du temps de travail hebdomadaire d'au maximum 3 heures pour deux saisons de 8 semaines ou d'une seule saison de 12 semaines peuvent faire l'objet d'un accord. Le temps de travail hebdomadaire est donc prolongé effectivement de trois heures et, dans ce cadre, il n'y a pas de droit à des exigences relatives à des heures supplémentaires.

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.

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.

Exemples

- **durée réglementaire du travail pour quatre semaines**

4 semaines x 42 heures = 168 heures

(28 jours : 7 jours x 42 heures = 168 heures)

- **durée réglementaire du travail pour trois mois)**

La durée réglementaire du travail se calcule à partir des jours civils effectifs. Pour les trois mois de février (28 jours), mars (31 jours) et avril (30 jours), la durée réglementaire du travail se calcule sur la base d'une semaine de 42 heures comme suit :

Février	28	jours	:	7 jours	x 42 heures	=	168 heures
Mars	31	jours	:	7 jours	x 42 heures	=	186 heures
Avril	30	jours	:	7 jours	x 42 heures	=	<u>180 heures</u>
Total						=	534 heures

· **durée réglementaire du travail pour la saison d'hiver du 20 décembre au 15 mars**

86 jours : 7 jours x 42 heures = 516 heures

20. - 31.	décembre	=	12 jours
01. - 31.	janvier	=	31 jours
01. - 28.	février	=	28 jours
01. - 15.	mars	=	<u>15 jours</u>
Total		=	86 jours)

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**

La saison dure du 20 décembre au 15 mars, soit 86 jours. Le collaborateur a pris 7 jours de vacances (jours civils effectifs) et a été malade pendant 5 jours. La durée réglementaire du travail pour toute la saison se calcule de la manière suivante :

86 jours - 12 jours (7 jours de vacances [jours civils effectifs] + 5 jours de maladie)
= 74 jours : 7 jours x 42 heures = 444 heures. Une augmentation de la durée de travail de 3 heures selon l'art. 15, chiffre 3, CCNT n'a pas été convenue ici.

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

Les heures supplémentaires devraient en principe être compensées par un congé d'une durée au moins égale. Le paiement des heures supplémentaires intervient lorsqu'une compensation n'est plus possible. Les associations recommandent de compenser les soldes d'heures supplémentaires et d'heures négatives dans un délai convenable.

Pour les collaborateurs dont le salaire mensuel correspond à la catégorie salariale IV let. b de l'art. 10 de la CCNT, et qui bénéficient de 5 semaines de vacances, les heures supplémentaires peuvent être réglementées différemment dans un contrat de travail écrit. Pour le calcul du « salaire minimal valable », selon article 15, chiffre 6, CCNT, c'est le jour de la conclusion du contrat qui fait foi.

Exemple

· Décompte des vacances, jours fériés, jours de repos et heures supplémentaires au moment de la résiliation du contrat de travail (base : semaine de 42 heures, 5 semaines de vacances)

Durée de l'engagement :	1 ^{er} mars 2004 – 31 décembre 2005 (= 22 mois, 671 jours civils)
Salaire brut mensuel 2005 :	Fr. 4 100.-
Jours de repos pris :	167 jours
Jours fériés pris :	0 jour
Vacances prises :	62 jours
Maladie :	36 jours
Heures de travail accomplies :	3 455 heures

Décompte des jours de repos et jours fériés

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

Décompte des vacances

Droit aux vacances : 22 mois x 2,92 jours	= 64,24 jours
./ vacances prises	= <u>62,00 jours</u>
Solde des vacances	= 2,24 jours

Décompte des heures de travail

Temps de travail réglementaire : 671 jours – 98 jours	
(62 vacances + 36 maladie) : 7 jours x 42 heures	= 3 438 heures
Temps de travail accompli selon contrôle	= <u>3 455 heures</u>
Heures supplémentaires	= 17 heures

Décompte du salaire brut dû (salaire de décembre compris)

Salaire brut	= Fr.	4 100.00
Solde avoir jours de repos et jours fériés		
Fr. 4 100.00 : 22 x 7,71 jours	= Fr.	1 436.85
Reste avoir vacances		
Fr. 4 100.00 : 30 x 2,24 jours	= Fr.	306.15
Subtotal	= Fr.	5 843.00
13 ^e salaire		
Fr. 5 843.00 x 8,33% X 75% (2 ^e année d'engagement)		
(13 ^e salaire sur salaire brut, jours de repos, jours fériés et jours de vacances inclus)	= Fr.	365.05
Subtotal	= Fr.	6 208.05
Heures supplémentaires		
Fr. 4 100.00 : 182 h. x 17 h. x 125%	= Fr.	478.70
Total brut	= Fr.	6 686.75

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 la tenue du contrôle du temps de travail à son collaborateur.

Les décomptes de salaire et les documents importants sont à conserver au moins pendant 5 ans selon l'art. 128 CO.

Art. 16 Jours de repos

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

Est réputé demi-journée de congé l'intervalle allant jusqu'à 12 heures ou de 14 heures au début du repos nocturne. Les jours où est accordée la demi-journée de congé, la durée du travail ne doit pas dépasser cinq heures et ne peut être interrompue que par le repas.

- 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 et dans les établissements saisonniers 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.*

* selon la loi sur le travail, chaque jour de repos à raison de 1/22 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 six jours par semaine pendant trois semaines. Il présente donc un solde de trois jours de repos non pris. De ces trois semaines, il résulte en plus 25 heures supplémentaires. Dans les deux semaines qui suivent, il ne travaille que pendant 4 jours. Il peut chaque fois prendre un troisième jour de repos à titre de compensation. En plus, il a un solde négatif de 16 heures. Le solde de ses jours de repos se réduit donc de deux jours, et le solde de ses heures supplémentaires de 16 heures.

Pendant les absences dues à la maladie, un accident, une grossesse, une maternité ou au service militaire 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 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 x 2 jours de repos hebdomadaire = 8 jours de repos
(28 jours : 7 jours x 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 x 2 jours de repos = 25.43 jours de repos

· droit aux jours de repos pour la saison d'hiver du 20 décembre 2005 au 15 mars 2006)

86 jours : 7 jours x 2 jours de repos = 24.57 jours de repos

20. - 31.	décembre 2005	=	12 jours
01. - 31.	janvier 2006	=	31 jours
01. - 28.	février 2006	=	28 jours
01. - 15.	mars 2006	=	<u>15 jours</u>
Total		=	86 jours)

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

- **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 x 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).

Il peut être convenu par écrit de 4 semaines de vacances par année (28 jours civils par année, 2,33 jours civils par mois). Un tel accord n'est valable que si la durée moyenne de la semaine de travail, en vertu de l'art. 15, ch. 1 à 3, a aussi été fixée par écrit à 41 respectivement 44 heures hebdomadaires au maximum.

- 2 Lorsque l'année de travail est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du temps de 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 deux semaines consécutives.
- 4 Les vacances fixées par l'employeur doivent être annoncées au collaborateur au moins un mois avant leur début, sauf en cas de résiliation du contrat de travail ou durant les deux 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 1/30 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 pour 35 jours de vacances et à 8,33 % du salaire brut pour 28 jours de vacances.

Commentaire

Droit aux vacances

La CCNT prévoit en principe 5 semaines de vacances pour une semaine de 42 heures (45 heures par semaine pour les petits établissements et les établissements saisonniers selon la CCNT, art. 15, chiffres 2 et 3). Il est possible de convenir par écrit de 4 semaines de vacances si dans le même temps, la durée de travail hebdomadaire est fixée à 41 heures au maximum dans un contrat de travail écrit (44 heures par semaine pour les petits établissements et les établissements saisonniers selon la CCNT, art. 15, chiffres 2 et 3). Pour être valable, un tel accord exige la forme écrite (voir à ce propos le commentaire de l'art. 4 CCNT). Les collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont dans tous les cas droit à 5 semaines de vacances.

En principe, les collaborateurs à temps de travail partiel et les collaborateurs auxiliaires ont, proportionnellement à leur activité, les mêmes droits aux vacances que les collaborateurs à temps complet. Ils ont eux aussi, droit à 4 respectivement 5 semaines de vacances. Pendant les vacances, ils touchent le même salaire que pendant leur temps de travail.

Il est recommandé d'employer les collaborateurs à temps partiel qui accomplissent des pensums réguliers ou majeurs au salaire mensuel avec 4 resp. 5 semaines de vacances. L'indemnité du droit aux vacances de 8,33% (avec 4 semaines de vacances annuelles), respectivement avec 10,65% (avec 5 semaines de vacances

annuelles) peut, en cas de pensums majeurs et réguliers, enfreindre l'interdiction d'indemniser les vacances ; elle n'est donc recommandée que pour des engagements brefs et irréguliers.

Bases de calcul

Cinq semaines de vacances correspondent à 35 jours civils ou à 25 jours ouvrables de congé. Le droit aux vacances en jours civils se détermine selon la même méthode que le calcul de la durée de travail réglementaire (art. 15 CCNT) et des jours de repos (art. 16 CCNT). Lors du calcul du droit aux vacances en jours civils, il faut savoir qu'il n'y a pas de droit aux jours de repos pendant les vacances.

Pendant les vacances, le collaborateur a droit au salaire brut en son entier (salaire fixe plus participations éventuelles). Pour calculer le montant du salaire pendant les vacances lorsque la rémunération est basée sur le chiffre d'affaires, il convient d'appliquer l'art. 8 CCNT.

Le droit aux vacances par mois correspond à 2,92 jours civils pour 5 semaines de vacances (35 jours civils : 12 mois), et 2,33 jours civils (28 jours civils : 12 mois) pour 4 semaines de vacances.

Exemples

- **pour une année de travail incomplète (5 semaines de vacances)**

Un collaborateur au bénéfice d'une autorisation de séjour de courte durée, avec une durée d'engagement de 4 mois et un droit aux vacances annuelles de 5 semaines, a par conséquent droit à $4 \times 2,92$ jours civils = 11,68 (arrondis à 11,5 jours au moment de la prise des vacances).

Un collaborateur travaille 104 jours durant la saison, avec un droit aux vacances de 35 jours civils (5 semaines). Dans ce cas, l'octroi des vacances sera calculé de préférence à l'aide du nombre de jours :

35 jours de vacances : $365 \text{ jours civils} \times 104 \text{ jours d'engagement} = 9,97$ jours de vacances (arrondis à 10 jours au moment de la prise des vacances).

- **pour une année de travail incomplète (4 semaines de vacances)**

L'employeur résilie le contrat de travail pour le 31 mai 2006. La durée d'engagement pour l'année 2006 est de 151 jours. 28 jours civils de vacances annuelles (4 semaines), donnent pour l'année 2006 le droit aux vacances suivant :

28 jours de vacances : $365 \text{ jours} \times 151 \text{ jours d'engagement} = 11,58$ jours de vacances (arrondis à 11,5 jours au moment de la prise des vacances).

- **Exemple d'un décompte des jours de vacances, des jours de repos et des jours de congé à la fin des rapports de travail pour la saison d'hiver du 20 décembre 2005 au 15 mars 2006 (calcul des vacances en jours civils et en jours ouvrables)**

20. - 31. décembre 2005	=	12 jours
01. - 31. janvier 2006	=	31 jours
01. - 28. février 2006	=	28 jours
01. - 15. mars 2006	=	15 jours
Total	=	86 jours

Le collaborateur a un salaire fixe mensuel de Fr. 4 000.- et a droit à 5 semaines de vacances par an.

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

	Droit	Jours pris	Différence
Droit aux vacances pour 86 jours : 35 jours de vacances : 365×86	8,25 jours	7 jours	+ 1,25 jours
Droit aux jours fériés pour 86 jours : 6 jours fériés par an : 365×86	1,41 jours	0 jours	+ 1,41 jours
Droit aux jours de repos pour 86 jours : 86 jours (- 7 jours vacances) : 7×2 jours de repos	22,57 jours	19 jours	+ 3,57 jours
Droit à l'indemnisation pour les vacances 1,25 jours à 1/30 du salaire mensuel =	Fr. 4 000.- : $30 \times 1,25$	=	Fr. 166.65
jours fériés 1,41 jours à 1/22 du salaire mensuel =	Fr. 4 000.- : $22 \times 1,41$	=	Fr. 256.35
jours de repos 3,57 jours à 1/22 du salaire mensuel =	Fr. 4 000.- : $22 \times 3,57$	=	<u>Fr. 649.10</u>
Total			= Fr. 1 072.10

b) Calcul du droit aux vacances en jours ouvrables (5 semaines = 25 jours ouvrables)

	Droit	Jours pris	Différence
Droit aux vacances pour 86 jours : 5 semaines de vacances = 25 jours ouvrables : 365×86	5,89 jours	5 jours	+ 0,89 jours
Droit aux jours fériés pour 86 jours : 6 jours fériés par an : 365×86	1,41 jours	0 jours	+ 1,41 jours
Droit aux jours de repos pour 86 jours : 86 jours : 7×2 jours	24,57 jours	21 jours	+ 3,57 jours
Droit à l'indemnisation pour les: vacances = 0,89 jours à 1/22 du salaire mensuel =	Fr. 4 000.- : $22 \times 0,89$	=	Fr. 161.80
jours fériés = 1,41 Tage à 1/22 du salaire mensuel =	Fr. 4 000.- : $22 \times 1,41$	=	Fr. 256.35
jours de repos = 3,57 Tage à 1/22 du salaire mensuel =	Fr. 4 000.- : $22 \times 3,57$	=	<u>Fr. 649.10</u>
Total			= Fr.1 067.25

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.

Prise des jours de vacances

Les vacances ne peuvent faire l'objet d'une indemnisation que dans des cas exceptionnels. Normalement, il n'est pas permis de payer les vacances pendant la durée des rapports de travail. Les seules exceptions concernent les contrats de travail pour le personnel auxiliaire (engagements la plupart du temps à l'heure, irréguliers) ou les contrats de travail conclus pour une courte durée où le collaborateur n'a pas la possibilité de prendre des vacances pour des raisons tenant à l'exploitation de l'établissement (p.ex. effectuer un remplacement pour trois semaines). En pareil cas, les vacances peuvent être payées mensuellement. Toutes les vacances payées doivent toujours être mentionnées séparément sur le décompte de salaire et être exprimées en chiffres. Il va de soi que les jours de vacances non pris à la fin des rapports de travail doivent être payés avec le dernier salaire.

C'est l'employeur qui décide la date à laquelle le collaborateur prend ses vacances. La loi l'oblige cependant à tenir compte des besoins du collaborateur. Cela vaut en principe aussi lorsque des rapports de travail sont dénoncés, pendant le délai de congé. Les vacances devraient être prises d'affilée et non pas fractionnées en jours épars. Le collaborateur doit prendre 14 jours consécutifs au moins une fois dans l'année.

Les vacances devraient être annoncées le plus tôt possible (au moins 1 mois avant leur début). Lorsque le contrat de travail est dénoncé ou durant les deux derniers mois d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée, ce délai d'un mois ne s'applique pas. Une fois qu'il est convenu de prendre ou d'indemniser les vacances, la décision ne peut être modifiée ultérieurement sans consentement mutuel.

Vacances prises en trop / congé non payé

Sauf accord réciproque, l'employeur ne peut pas opérer de retenue sur le salaire pour les vacances accordées en trop au moment de la résiliation du contrat de travail, s'il s'agit de vacances ordonnées par l'employeur ou de la fermeture annuelle de l'établissement. Les vacances prises en trop souhaitées par le collaborateur et accordées par l'employeur peuvent être déduites lorsque le collaborateur rompt les rapports de travail ou lorsque le collaborateur a donné à l'employeur de manière probante un motif de résiliation.

Lorsque le collaborateur a, suite à des vacances annuelles fixées par l'employeur, pris davantage de jours de vacances que ce que stipule le contrat, l'employeur n'est pas autorisé à procéder à une diminution du salaire. Par contre, les jours de repos non pris et les heures supplémentaires peuvent être compensés pendant les vacances annuelles.

Un congé non payé ne peut pas être imposé par l'employeur ni pris par le collaborateur sans autorisation. En revanche, les congés non payés peuvent être convenus par contrat ou par consentement mutuel.

Réduction du droit aux vacances

Les vacances ne peuvent être réduites pour cause de maladie, de service militaire ou d'accident que lorsque le collaborateur est absent plus de deux mois par année de travail. Une réduction de 1/12 n'est possible qu'à partir du deuxième mois complet d'absence ; le premier mois d'absence ne donne pas lieu à une réduction des vacances.

L'employeur ne peut pas diminuer les vacances lorsqu'une collaboratrice est empêchée de travailler pendant une durée allant jusqu'à deux mois pour des raisons de grossesse ou si elle a touché l'indemnité de maternité au sens de la loi sur les

allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) du 25 septembre 1952.

Exemple

Le collaborateur est absent durant 85 jours consécutifs au cours de l'année, ce qui justifie une réduction du droit aux vacances annuelles de 1/12 : les premiers 30 jours constituent un délai de carence durant lequel il n'y a pas de réduction, le deuxième mois est complet et justifie une réduction de 1/12, le troisième mois reste incomplet et ne justifie aucune réduction.

Suppression de la compensation

Les soldes négatifs du décompte du temps de travail à la fin d'un contrat de travail (heures à déduire, jours de repos et jours fériés) ne peuvent pas être décomptés avec le solde de vacances du collaborateur.

En revanche, les soldes des jours de repos et des jours fériés peuvent être décomptés ensemble.

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.*

* selon la loi sur le travail, chaque jour férié à raison de 1/22 du salaire mensuel brut

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.

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%.

Les jours fériés qui tombent sur un jour de fermeture régulier de l'établissement, sur un jour de repos régulièrement ordonné ou pendant les vacances contractuelles du collaborateur ne sont pas considérés comme jours fériés pris.

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 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.

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 non résilié, le collaborateur a droit à 3 jours de congés 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) ou en vue d'un examen professionnel supérieur (LFPr art 17 let. a) 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 congés 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. 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:

- propre mariage du collaborateur: 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur: 1 jour
- accouchement de l'épouse: 1 jour
- décès de l'épouse/époux, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère ou d'un frère ou d'une soeur, à dater du décès jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement ou inspection militaires: ½ jusqu'à 1 jour
- déménagement du propre ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du propre ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: 1 ½ 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, alinea 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.

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 / contrôle du travail

- 1 Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir 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 tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (art. 15). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.
- 3 Si l'employeur n'observe pas ladite obligation, le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

Commentaire

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.

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 il 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 temps de 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.

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 grossesse et 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'assurances correspondantes.
- 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'entre-saison.

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

Paiement 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.

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 de travail, l'employeur doit verser 88 % du salaire brut. Ces prestations sont à fournir, même si les rapports de travail sont résiliés 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

Principe

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 de travail et non pas à l'occasion de chaque cas de maladie. 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.

Pendant le versement des prestations de l'assurance-maladie, seule la cotisation à la LPP peut être déduite durant les trois premiers mois. Autrement, les prestations ne sont pas assujetties aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, AA).

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 pendant le délai d'attente

Les indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents ne sont pas soumises à l'AVS. En revanche le salaire que doit verser l'employeur pendant le délai d'attente est soumis à l'AVS. Pendant le délai d'attente, il convient donc de se baser sur un salaire brut de 88% afin de garantir l'équivalence avec les prestations de l'assurance.

En vertu de la CCNT, le salaire brut pour un jour civil dans un cas particulier (selon art. 8, chiffre 2, CCNT) est toujours calculé sur la base de 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, chiffre 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, chiffre 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?**
La CCNT (à l'instar des précédentes CCT) se fonde sur un délai d'attente maximal de 60 jours par année de travail. 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.

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. L'échelle bernoise est déterminante. Un accident qui se produit sur le trajet emprunté pour se rendre au travail ou pour en revenir est aussi réputé accident professionnel.
- 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

Partage 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).

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 le plus rapidement possible après 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. 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 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 utilisés pour 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 (7,05 % pour les hommes, 7,1 % pour les femmes, état 2008).

d) Information au 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 prévoyance).

Taux de conversion minimal et âge ordinaire de la retraite pour certaines classes d'âge (art 62c, let. b des dispositions transitoires de la 1^{ère} révision de la LPP)

Pour les classes d'âge respectives et leur âge ordinaire de la retraite, les taux de conversion minimaux suivants sont actuellement valables pour le calcul de leur rente de vieillesse et d'invalidité :

Classe d'âge	Age ordinaire de la retraite femmes	Taux minimal de conversion femmes	Age ordinaire de la retraite hommes	Taux minimal de conversion hommes
1940			65	7.15%
1941			65	7.10%
1942	64	7.20%	65	7.10%
1943	64	7.15%	65	7.05%
1944	64	7.10%	65	7.05%
1945	64	7.00%	65	7.00%
1946	64	6.95%	65	6.95%
1947	64	6.90%	65	6.90%
1948	64	6.85%	65	6.85%
1949	64	6.80%	65	6.80%

Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile

- 1 Le collaborateur informe l'employeur à 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 26^e 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, chiffre 3, CCNT), il y a lieu d'inclure les 25 jours durant lesquels l'employeur verse les 100% du salaire.

Les dispositions de l'art. 28 CCNT s'appliquent aussi au service militaire féminin (SMF).

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	Fr. 3.50	Fr. 105.00
Repas du midi	Fr. 10.00	Fr. 300.00
Repas du soir	Fr. 8.00	Fr. 240.00
Pension complète	Fr. 21.50	Fr. 645.00
Logement	Fr. 11.50	Fr. 345.00
Pension complète avec logement	Fr. 33.00	Fr. 990.00

Les tarifs ci-dessus sont des tarifs minimums fixés par l'Administration fédérale des contributions. Si des tarifs inférieurs sont appliqués, la différence entre les taux minimums en vigueur et les montants pris en compte doit être ajoutée au salaire brut.

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 50 francs.
- 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 50 francs pour les vestes et de 20 francs 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 50 francs.

- 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 partiels 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 chaque période 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. 12 Calcul du 13^e salaire.
- Art. 19 Calcul du droit au congé de formation.

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

Exemples

- Un collaborateur saisonnier travaille durant les saisons d'hiver 2005/2006, 2006/2007 et 2007/2008 à l'Hôtel Piz Matratz. Sa durée d'engagement est chaque fois de 5 mois. Pour le calcul du 13^e salaire, les périodes de travail doivent être cumulées (3 x 5 mois = 15 mois). A partir du 7^e mois, il a donc droit à 50% du 13^e salaire, dès le 13^e mois à 75%.
- Variante :
Après la première saison, l'employeur n'est plus le même. De nouveaux contrats sont conclus. Le droit concédé au collaborateur saisonnier reste inchangé (« même établissement »).

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

- 1 Chaque année à partir d'avril, les associations contractantes négocient une adaptation des salaires minimums et, à partir de l'année 2001, également une adaptation de la durée moyenne de la semaine de travail.

Les salaires minimums peuvent être négociés au plus tôt à partir de l'année 2003 pour l'année 2004.

Si les négociations n'aboutissent à aucun accord jusqu'à la fin du mois de juin, on considérera qu'elles ont échoué dans le sens de l'art. 1, 3^e al. de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Chaque association peut alors engager une procédure en vertu de l'art. 5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Les associations donnent leur accord pour que l'instance fédérale de conciliation soit l'organisme arbitral.

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.

- 2 Toutes modifications de la Convention autres que celles figurant à l'art. 34, paragraphe 1 ne pourront être négociées qu' à partir de l'année 2001. Les associations s'engagent à entamer les négociations dans les 3 mois qui suivent la remise des propositions de révisions. Si les négociations n'aboutissent à aucun accord dans les 6 mois suivant leur ouverture, chaque association peut engager une procédure en vertu de l'art. 3 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail.

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, (chiffre 1), les associations peuvent être soumises à une décision arbitrale. Pour toute autre modification (chiffre 2), elles peuvent obtenir une proposition d'arrangement.

Art. 35 Exécution de la Convention

a) Commission paritaire de surveillance

- 1 Il existe une Commission paritaire de surveillance.
- 2 Le président est élu à l'unanimité par la Commission de surveillance. Si la Commission 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; elle statue 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 est habilité en particulier 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. Demeurent réservées les réclamations fondées, au sens d'une reconsidération.

Si les amendes conventionnelles selon l'art. 35 let. f 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 plainte
 - par sondage.

Il incombe à l'office de contrôle d'exécuter les décisions de la Commission de surveillance.

- 2 En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. 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.
- 3 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 à leur sujet lors du contrôle.
- 4 Si l'office de contrôle constate lors d'un sondage 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.

- 5 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.
- 2 Si l'encaissement de contributions selon let. g) donne lieu à des difficultés particulières, la Commission de surveillance peut percevoir un émolument.

f) Sanctions

- 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 20 000.-. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre des collaborateurs concernés.
- 3 Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35 let. d) chiffre 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 de pénalités fixé au chiffre 2 ci-dessus. Dans ce cas, les pénalités 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) Contributions

- 1 Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.

- 2 L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:

- 48 francs pour chaque établissement
- 48 francs pour chaque collaborateur

- 3 L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement ou 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 un remboursement 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.

h) Usage des contributions

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

- 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),
- payer les dépenses des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel,
- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie et
- constituer un fonds de secours.

Commentaire

Contribution aux frais d'exécution

Les boulangeries, pâtisseries, confiseries et boucheries etc. soumises à la CCNT sont tenues, conformément à l'art. 35, let. g, de contribuer aux frais d'exécution.

La contribution aux frais d'exécution est fixée chaque année par la Commission de surveillance, conformément à l'art. 35, let. g, CCNT et s'élève à :

- Fr. 48.- pour chaque établissement. S'il n'y a pas de collaborateur occupé dans l'établissement de restauration ou s'il ne s'agit que des membres de la famille, ce montant n'est pas dû.
- Fr. 48.- pour chaque collaborateur occupé à plein temps et soumis à la CCNT. Pour les collaborateurs membres de la famille, ce montant n'est pas dû. Pour les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée normale de travail de l'établissement, la contribution aux frais d'exécution s'élève à 24.- francs.

Ces contributions sont directement perçues par l'Office de contrôle auprès de chaque établissement. Il en va de même pour les contributions des collaborateurs, mais, en vertu de l'art. 35 CCNT, let. g, chiffre 3, ces dernières sont retenues sur le salaire du collaborateur. L'Office de contrôle délivre gratuitement des formulaires de quittance.

Instructions pour le calcul de la contribution aux frais d'exécution

Les montants annuels suivants doivent être payés à l'Office de contrôle :

- **Etablissements ouverts toute l'année**

par établissement	Fr. 48.-
par collaborateur employé à plein temps	Fr. 48.-
par collaborateur employé à temps partiel plus de 50 %	Fr. 48.-
par collaborateur employé à temps partiel entre 0 et 50 %	Fr. 24.-
par auxiliaire	Fr. 24.-
par saisonnier	Fr. 24.-
- **Etablissements saisonniers**

par établissement	Fr. 24.- (par saison)
par personne employée	Fr. 24.- (par saison)

Si une saison dure plus de 6 mois, c'est la contribution pour établissements ouverts toute l'année qui est due.

L'établissement déduira périodiquement du salaire des employés les contributions aux frais d'exécution, mais au plus tard à la fin des rapports de travail. La contribution normale aux frais d'exécution est un montant annuel. Les règles suivantes s'appliquent en cas de départ avant la fin de l'année en cours :

- encaissement de la contribution complète (Fr. 48.-) en remettant une quittance à l'employé ; celui-ci peut ainsi présenter cette quittance au nouvel employeur pour attester qu'il a déjà payé la contribution pour toute l'année ;
- si l'occupation a duré de 0 à 6 mois : la moitié de la contribution (Fr. 24.-) ;
- si l'occupation a duré plus de 6 mois : la contribution complète (Fr. 48.-) ;
- attention : les auxiliaires paient toujours Fr. 24.-, indépendamment de la durée et du nombre d'engagements.

Qui n'est pas assujetti à la contribution ?

Les établissements qui, outre les membres de la famille, n'engagent ni employés, ni collaborateurs à temps partiel, ni auxiliaires de toutes sortes, ne doivent pas s'acquitter de la contribution aux frais d'exécution. Les apprentis ainsi que tous les collaborateurs mentionnés au chiffre 2 CCNT (chefs d'établissement, directeurs, membres de la famille, musiciens, artistes, discjockeys, élèves des écoles professionnelles ainsi que collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe) en sont également exonérés.

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 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.
- 3 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).
- 4 Si le salaire est adapté en vertu de l'art. 10, ch. 1, IV let. b), le nouveau salaire est aussi valable pour le règlement des heures supplémentaires selon l'art. 15, ch. 6. Si un contrat de travail individuel fait mention d'un règlement différent des heures supplémentaires (art. 15, ch. 6), le collaborateur a au moins droit au nouveau salaire dès l'entrée en vigueur.

Annexe 1

La loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM) du 21 mars 1997 (état le 1er février 2000):

Zürcher Berggebiet

Communes : Bäretswil, Bauma, Bichelsee-Balterswil, Fischenthal, Fischingen, Goldingen, Hinwil, Hofstetten bei Elgg, Schlatt, Sternenbergr, St. Gallenkappel, Turbenthal, Wald (ZH), Wila, Wildberg.

Oberes Emmental

Communes : Eggwil, Landiswil, Langnau im Emmental, Lauperswil, Röthenbach im Emmental, Rüderswil, Schangnau, Signau, Trub, Trubschachen.

Jura-Bienne

Communes : Belprahon, Bévillard, Biel/Bienne, Champoz, Châtelat, Corcelles (BE), Corgémont, Cortébert, Court, Crémines, Diesse, Eschert, Evillard/Leubringen, Grandval, La Heutte, La Neuveville, Lamboing, Loveresse, Malleray, Monible, Moutier, Nods, Orvin, Perrefitte, Péry, Plagne, Pontenet, Prêles, Rebévelier (BE), Reconvillier, Roches (BE), Romont (BE), Saicourt, Saules (BE), Schelten, Seehof, Sonceboz-Sombeval, Sornetan, Sorvillier, Souboz, Tavannes, Vauffelin.

Oberland-Ost

Communes : Beatenberg, Bönigen, Brienz (BE), Brienzwiler, Därigen, Gadmen, Grindelwald, Gsteigwiler, Gündlischwand, Guttannen, Habkern, Hasliberg, Hofstetten bei Brienz, Innetkirchen, Interlaken, Iseltwald, Lauterbrunnen, Leissigen, Lütschental, Matten bei Interlaken, Meiringen, Niederried bei Interlaken, Oberried am Briensee, Ringgenberg (BE), Saxeten, Schattenhalb, Schwanden bei Brienz, Unterseen, Wilderswil.

Kandertal

Communes : Adelboden, Frutigen, Kandergrund, Kandersteg, Reichenbach im Kandertal.

Thun-Innertport

Communes : Aeschi bei Spiez, Amsoldingen, Blumenstein, Buchholterberg, Därstetten, Diemtigen, Eriz, Erlenbach im Simmental, Fahrni, Forst, Heiligenschwendi, Heimberg, Hilterfingen, Höfen, Homberg, Horrenbach-Buchen, Kienersrüti, Krattigen, Längenbühl, Niederstocken, Oberhofen am Thunersee, Oberlangenegg, Oberstocken, Oberwil im Simmental, Pohlern, Reutigen, Schwendibach, Sigriswil, Spiez, Steffisburg, Teuffenthal (BE), Thierachern, Thun, Uebeschi, Uetendorf, Unterlangenegg, Uttigen, Wachselhorn, Wimmis, Zwieselberg.

Obersimmental-Saanenland

Communes : Boltigen, Gsteig, Lauenen, Lenk, Saanen, St. Stephan, Zweisimmen.

Kiesental

Communes : Aeschlen, Arni (BE), Biglen, Bleiken bei Oberdiessbach, Bowil, Brenzikofen, Freimettigen, Grosshöchstetten, Häutligen, Herbligen, Konolfingen, Linden, Mirchel, Niederhünigen, Oberdiessbach, Oberhünigen, Oberthal, Schlosswil, Walkringen, Zäziwil.

Schwarzwasser

Communes : Albligen, Englisberg, Guggisberg, Niedermuhlern, Oberbalm, Riggisberg, Rüeggisberg, Rüscheegg, Rütli bei Riggisberg, Wahlern, Zimmerwald.

Trachselwald

Communes : Affoltern im Emmental, Auswil, Dürrenroth, Eriswil, Gondiswil, Hasle bei Burgdorf, Heimiswil, Huttwil, Lützelflüh, Oeschenschbach, Rohrbachgraben, Rüeßsau, Sumiswald, Trachselwald, Walterswil (BE), Wynigen, Wyssachen.

Regio HER

Communes : Alberswil, Altbüron, Altishofen, Buchs (LU), Buttisholz, Doppleschwand, Ebersecken, Egolzwil, Entlebuch, Escholzmatt, Ettiswil, Fischbach, Flühli, Gettnau, Grossdietwil, Grosswangen, Hasle (LU), Hergiswil bei Willisau, Kottwil, Luthern, Marbach LU), Menznau, Nebikon, Ohmstal, Romoos, Ruswil, Schötz, Schüpflheim, Uffikon, Ufhusen, Wauwil, Werthenstein, Willisau Land, Willisau Stadt, Wolhusen, Zell (LU).

Uri

Communes : Altdorf (UR), Andermatt, Attinghausen, Bauen, Bürglen (UR), Erstfeld, Flüelen, Göschenen, Gurtellen, Hospental, Isenthal, Realp, Schattdorf, Seedorf (UR), Seelisberg, Silenen, Sisikon, Spiringen, Unterschächen, Wassen.

Einsiedeln

Communes : Alpthal, Einsiedeln, Innerthal, Oberiberg, Rothenthurm, Unteriberg, Vorderthal.

Innerschwyz

Communes : Arth, Gersau, Greppen, Illgau, Ingenbohl, Küssnacht am Rigi, Lauerz, Morschach, Muotathal, Riemenstalden, Sattel, Schwyz, Steinen, Steinerberg, Vitznau, Weggis.

Sarneraatal

Communes : Alpnach, Giswil, Kerns, Lungern, Sachseln, Sarnen.

Nidwalden

Communes : Beckenried, Buochs, Dallenwil, Emmetten, Engelberg, Ennetbürgen, Ennetmoos, Hergiswil (NW), Oberdorf (NW), Stans, Stansstad, Wolfenschiessen.

Glarner Hinterland-Sernftal

Communes : Betschwanden, Braunwald, Diesbach (GL), Elm, Engi, Haslen, Hätzingen, Leuggelbach, Linthal, Luchsingen, Matt, Mitlödi, Nidfurn, Rüti (GL), Schwanden (GL), Schwändi, Sool.

Sense

Communes : Alterswil, Bösinggen, Brünisried, Düringen, Giffers, Heitenried, Oberschrot, Plaffeien, Plasselb, Rechthalten, Schmitten (FR), St. Antoni, St. Silvester, St. Ursen, Tafers, Tentlingen, Ueberstorf, Wünnewil-Flamatt, Zumholz.

Gruyère

Communes : Albeuve, Avry-devant-Pont, Botterens, Broc, Bulle, Cerniat (FR), Charmey, Châtel-sur-Montsalvens, Corbières, Crésuz, Echarlens, Enney, Estavannens, Grandvillard, Gruyères, Gumefens, Hauteville, Jaun, La Roche, La Tour-de-Trême, Le Bry, Le Pâquier (FR), Lessoc, Marsens, Maules, Montbovon, Morlon, Neirivue, Pont-la-Ville, Riaz, Romanens, Rueyres-Treyfayes, Sâles (Gruyère), Sorens, Vaulruz, Villarbeney, Villars-sous-Mont, Villarvolard, Vuadens, Vuippens.

Glâne-Veveyse

Communes : Attalens, Auboranges, Berlens, Besencens, Billens, Bionnens, Bossonnens, Bouloz, Chapelle (Glâne), Châtel-St-Denis, Chavannes-les-Forts, Ecublens (FR), Esmonts, Estévenens, Fiaugères, Gillarens, Granges (Veveyse), Grangettes, Grattavache, Hennens, La Joux (FR), La Magne, La Neirigue, Le Châtelard, Le Crêt, Les Ecasseys, Lieffrens, Lussy (FR), Massonnens, Mézières (FR), Montet (Glâne), Mossel, Pont (Veveyse), Porsel, Prez-vers-Siviriez, Progens, Promasens, Remaufens, Romont, Rue, Semsales, Siviriez, Sommentier, St-Martin (FR), Ursy, Vauderens, Villaraboud, Villargiroud, Villariaz, Villarsiviriaux, Vuarmarens, Vuisternens-devant-Romont.

Haute-Sarine

Communes : Arconciel, Bonnefontaine, Ependes (FR), Essert (FR), Estavayer-le-Gibloux, Farvagny, Ferpicloz, Montévraz, Oberried (FR), Praroman, Rossens (FR), Rueyres-St-Laurent, Senèdes, Treyvaux, Villarod, Villarsel-le-Gibloux, Vuisternens-en-Ogoz, Zénauva.

Thal

Communes : Aedermannsdorf, Balsthal, Gänsbrunnen, Herbetswil, Holderbank (SO), Laupersdorf, Matzendorf, Mümliswil-Ramiswil, Welschenrohr.

Appenzell A.Rh.

Communes : Bühler, Eggersriet, Gais, Grub (AR), Heiden, Herisau, Hundwil, Lutzenberg, Oberegg, Rehetobel, Reute (AR), Schönengrund, Schwellbrunn, Speicher, Stein (AR), Teufen (AR), Trogen, Urnäsch, Wald (AR), Waldstatt, Walzenhausen, Wolfhalden.

Appenzell I.Rh.

Communes : Appenzell, Gonten, Rüte, Schlatt-Haslen, Schwende.

Toggenburg

Communes : Alt St. Johann, Brunnadern, Bütschwil, Ebnat-Kappel, Gantereschwil, Hemberg, Krinau, Krummenau, Lichtensteig, Mogelsberg, Mosnang, Nesslau, Oberhelfenschwil, Stein (SG), St. Peterzell, Wattwil, Wildhaus.

Sarganserland-Walensee

Communes : Amden, Bad Ragaz, Filzbach, Flums, Mels, Mollis, Mühlehorn, Obstalden, Pfäfers, Quarten, Sargans, Vilters-Wangs, Walenstadt, Weesen.

Surselva

Communes : Andiastr, Breil/Brigels, Camuns, Castrisch, Cumbel, Degen, Disentis/Mustér, Duvin, Falera, Flims, Flond, Ilanz, Laax, Ladir, Lumbrein, Luven, Medel (Lucmagn), Morissen, Obersaxen, Pigniu, Pitasch, Riein, Rueun, Ruschein, Safien, Sagogn, Schlans, Schluein, Schnaus, Sevgein, Siat, St. Martin, Sumvitg, Surcasti, Surcuolm, Tenna, Tersnaus, Trin, Trun, Tujetsch, Uors-Peiden, Valendas, Vals, Vella, Versam, Vignogn, Vrin, Waltensburg/Vuorz.

Moesano

Communes : Arvigo, Braggio, Buseno, Cama, Castaneda, Cauco, Grono, Leggia, Lostallo, Mesocco, Rossa, Roveredo (GR), Selma, Soazza, Sta.Maria in Calanca, S. Vittore, Verdabbio.

Heinzenberg-Domleschg/Hinterrhein

Communes : Almens, Andeer, Ausserferrera, Avers, Casti-Wergenstein, Cazis, Clugin, Donath, Feldis/Veulden, Flerden, Fürstenau, Hinterrhein, Innerferrera, Lohn (GR), Masein, Mathon, Medels im Rheinwald, Mutten, Nufenen, Paspels, Patzen-Fardün, Pignia, Portein, Pratval, Präz, Rodels, Rongellen, Rothenbrunnen, Sarn, Scharans, Scheid, Sils im Domleschg, Splügen, Sufers, Tartar, Thusis, Trans, Tschappina, Tumegl/Tomils, Urmein, Zillis-Reischen.

Prättigau

Communes : Conters im Prättigau, Fanas, Fideris, Furna, Grösch, Jenaz, Klosters-Serneus, Küblis, Luzein, Saas, Schiers, Seewis im Prättigau, St. Antönien, St. Antönien Ascharina, Valzeina.

Schanfigg

Communes : Arosa, Calfreisen, Castiel, Langwies, Lüen, Maladers, Molinis, Pagig, Peist, Praden, St. Peter, Tschierschen.

Mittelbünden

Communes : Alvaneu, Alvaschein, Bergün/Bravuogn, Bivio, Brienz/Brinzauls, Churwalden, Cunter, Filisur, Lantsch/Lenz, Malix, Marmorera, Mon, Mulegns, Parpan, Riom-Parsonz, Rona, Salouf, Savognin, Schmitten (GR), Stierva, Sur, Surava, Tiefencastel, Tinizong, Vaz/Obervaz, Wiesen (GR).

Bregaglia

Communes : Bondo, Castasegna, Soglio, Stampa, Vicosoprano.

Poschiavo

Communes : Brusio, Poschiavo.

Unterengadin-Münstertal

Communes : Ardez, Ftan, Fuldera, Guarda, Lavin, Lü, Müstair, Ramosch, Samnaun, Scuol, Sent, Sta. Maria Val Müstair, Susch, Tarasp, Tschier, Tschlin, Valchava, Zernez.

Locarnese e Vallemaggia

Communes : Ascona, Auressio, Aurigeno, Avegno, Berzona, Bignasco, Borgnone, Bosco/Gurin, Brione sopra Minusio, Brione (Verzasca), Brissago, Broglio, Brontallo, Campo (Vallemaggia), Cavigno, Caviano, Cavigliano, Cerentino, Cevio, Coglio, Corippo, Cugnasco, Frasco, Fusio, Gerra (Gambarogno), Gerra (Verzasca), Giumaglio, Gordevio, Gordola, Gresso, Indemini, Intragna, Lavertezzo, Linescio, Locarno, Loco, Lodano, Losone, Magadino, Maggia, Menzonio, Mergoscia, Minusio, Moghegno, Mosogno, Muralto, Onsernone, Orselina, Palagnedra, Peccia, Piazzogna, Prato-Sornico, Ronco sopra Ascona, S. Abbondio, S. Nazzaro, Someo, Sonogno, Tegna, Tenero-Contra, Vergeletto, Verscio, Vira (Gambarogno), Vogorno.

Tre Valli

Communes : Airolo, Anzonico, Aquila, Bedretto, Biasca, Bodio, Calonico, Calpiogna, Campello, Campo (Blenio), Castro, Cavagnago, Chiggiogna, Chironico, Claro, Corzoneso, Cresciano, Dalpe, Dongio, Faido, Ghirone, Giornico, Gnosca, Iragna, Largario, Leontica, Lodrino, Lottigna, Ludiano, Mairengo, Malvaglia, Marolta, Moleno, Olivone, Osco, Osogna, Personico, Pollegio, Ponto Valentino, Prato (Leventina), Preonzo, Prugiasco, Quinto, Rossura, Semione, Sobrio, Torre.

Malcantone

Communes : Agno, Aranno, Arosio, Astano, Bedigliora, Bioggio, Bosco Luganese, Breno, Cademario, Caslano, Cimo, Croglio, Curio, Fescoggia, Iseo, Magliaso, Miglieglia, Monteggio, Mugena, Neggio, Novaggio, Ponte Tresa, Pura, Sessa, Vernate, Vezio.

Valli di Lugano

Communes : Bedano, Bidogno, Bironico, Bogno, Cagiallo, Camignolo, Certara, Cimadera, Corticiasca, Gravesano, Isono, Lopagno, Lugaggia, Medeglia, Mezzovico-Vira, Origgio, Ponte Capriasca, Rivera, Roveredo (TI), Sala Capriasca, Sigirino, Sonvico, Tesserete, Torricella-Taverne, Vaglio, Valcolla, Villa Luganese.

Pays-d'Enhaut

Communes : Château-d'Oex, Rossinière, Rougemont.

Nord Vaudois

Communes : Agiez, Arnex-sur-Orbe, Ballaigues, Baulmes, Bofflens, Bonvillars, Bretonnières, Bullet, Chamblon, Champagne, Champvent, Chavornay, Cheseaux-Noréaz, Concise, Corcelles-près-Concise, Croy, Essert-sous-Champvent, Fiez, Fontaines-sur-Grandson, Fontanezier, Giez, Grandevent, Grandson, Gressy, Juriens, La Praz, L'Abergement, Les Clées, Lignerolle, Method, Mauborget, Montagny-près-Yverdon, Montcherand, Mutrux, Novalles, Onnens (VD), Orbe, Orges, Pomy, Premier, Provence, Rances, Romainmôtier-Envy, Romairon, Sergey, Ste-Croix, Suscévaz, Treycovagnes, Valeyres-sous-Montagny, Valeyres-sous-Rances, Vallorbe, Vaugondry, Vaulion, Villars-Burquin, Villars-sous-Champvent, Vugelles-La Mothe, Vuiteboeuf, Yverdon-les-Bains, Yvonand.

Vallée de Joux

Communes : L'Abbaye, Le Chenit, Le Lieu.

Goms

Communes : Ausserbinn, Bellwald, Biel (VS), Binn, Blitzingen, Ernen, Fiesch, Fieschertal, Geschinen, Gluringen, Grengiols, Lax, Martisberg, Mühlebach, Münster (VS), Niederwald, Obergesteln, Oberwald, Reckingen (VS), Ritzingen, Selkingen, Steinhaus, Ulrichen.

Brig/östlich Raron

Communes : Betten, Birgisch, Bister, Bitsch, Brig-Glis, Filet, Goppisberg, Greich, Mörel, Mund, Naters, Ried-Brig, Ried-Mörel, Simplon, Termen, Zwischbergen.

Visp/westlich Raron

Communes : Ausserberg, Baltschieder, Blatten, Bürchen, Eggerberg, Eischoll, Eisten, Embd, Ferden, Grächen, Hohtenn, Kippel, Lalden, Niedergesteln, Randa, Raron, Saas Almagell, Saas Balen, Saas Fee, Saas Grund, Stalden (VS), Staldenried, Steg, St. Niklaus, Täsch, Töbel, Unterbäch, Visp, Visperterminen, Wiler (Lötschen), Zeneggen, Zermatt.

Leuk

Communes : Agarn, Albinen, Bratsch, Ergisch, Erschmatt, Feschel, Gampel, Guttet, Inden, Leuk, Leukerbad, Oberems, Salgesch, Turtmann, Unterems, Varen.

Sierre

Communes : Ayer, Chalais, Chandolin, Chermignon, Chippis, Grimontz, Grône, Icogne, Lens, Miège, Mollens (VS), Montana, Randogne, Sierre, St-Jean, St-Luc, Venthône, Veyras, Vissoie.

Sion

Communes : Arbaz, Ardon, Ayent, Chamoson, Conthey, Evolène, Grimisuat, Hérémece, Les Agettes, Mase, Nax, Nendaz, Salins, Savièse, Sion, St-Léonard, St-Martin (VS), Vernamiège, Vétroz, Vex, Veysonnaz.

Martigny

Communes : Bagnes, Bourg-St-Pierre, Bovernier, Charrat, Collonges, Dorénaz, Finhaut, Fully, Isérables, Leytron, Liddes, Martigny, Martigny-Combe, Orsières, Riddes, Saillon, Salvan, Saxon, Sembrancher, Trient, Vernayaz, Vollèges.

Chablais (valaisan et vaudois)

Communes : Aigle, Bex, Champéry, Chessel, Collombey-Muraz, Corbeyrier, Evionnaz, Gryon, Lavey-Morcles, Leysin, Massongex, Mex (VS), Monthey, Noville, Ollon, Ormont-Dessous, Ormont-Dessus, Port-Valais, Rennaz, Roche (VD), St-Gingolph, St-Maurice, Troistorrens, Val-d'Illeiez, Vérossaz, Vionnaz, Vouvry, Yverne.

Centre-Jura

Communes : Brot-Plamboz, Cormoret, Courtelary, La Brévine, La Chaux-de-Fonds, La Chaux-du-Milieu, La Ferrière, La Sagne, Le Cerneux-Péquignot, Le Locle, Les Brenets, Les Planchettes, Les Ponts-de-Martel, Mont-Tramelan, Renan (BE), Sonvilier, St-Imier, Tramelan, Villeret.

Val-de-Travers

Communes : Boveresse, Buttes, Couvet, Fleurier, La Côte-aux-Fées, Les Bayards, Les Verrières, Môtiers (NE), Noiraigue, St-Sulpice (NE), Travers.

Val-de-Ruz

Communes : Boudevilliers, Brot-Dessous, Cernier, Chézard-St-Martin, Coffrane, Dombresson, Enges, Engollon, Fenin-Vilars-Saules, Fontainemelon, Fontaines (NE), Le Pâquier (NE), Les Geneveys-sur-Coffrane, Les Hauts-Geneveys, Lignièrès, Montmollin, Rochefort, Savagnier, Villiers.

Jura

Communes : Alle, Asuel, Bassecourt, Beurnevésin, Boécourt, Boncourt, Bonfol, Bourrignon, Bressaucourt, Bux, Bure, Charmoille, Châtillon (JU), Chevenez, Coeuve, Corban, Cornol, Courchapoix, Courchavon, Courfaivre, Courgenay, Courrendlin, Courroux, Courtedoux, Courtemaîche, Courtételle, Damphreux, Damvant, Delémont, Develier, Ederswiler, Epauvillers, Epiquerez, Fahy, Fontenais, Fregiécourt, Glovelier, Goumois, Grandfontaine, La Chaux-des-Breuleux, Lajoux (JU), Le Bémont (JU), Le Noirmont, Le Peuchapatte, Les Bois, Les Breuleux, Les Enfers, Les Genevez (JU), Les Pommerats, Lugnez, Mervelier, Mettembert, Miécourt, Montenol, Montfaucon, Montfavergier, Montignez, Montmelon, Montsevelier, Movelier, Muriaux, Ocourt, Pleigne, Pleujouse, Porrentruy, Rebeuvelier, Réclère, Roche-d'Or, Rocourt, Rossemaison, Saignelégier, Saulcy, Seleute, Soubey, Souce, Soyhières, St-Brais, St-Ursanne, Undervelier, Vellerat, Vendincourt, Vermes, Vicques.

Annexe 2

relative à l'article 15, chiffre 3, CCNT Durée du travail / heures supplémentaires

Art. 24, al. 3 de l'ancienne ordonnance II du 14 janvier 1966 concernant l'exécution de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) :

...

3 Sont réputées entreprises saisonnières :

- a) Les entreprises que l'autorité cantonale désigne comme telles après avoir entendu les associations intéressées d'employeurs et de travailleurs, qui sont ouvertes toute l'année et ont au moins une haute saison ;
- b) Les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines parties de l'année et ont au moins une haute saison.

...

Extrait de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, du 19 novembre 1998

(avec modification du 22 septembre 2005)

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, arrête :

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT), conclue le 6 juillet 1998, est étendu.

Art. 2

- 1 Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.
- 2 Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires) des établissements servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment considérés comme tels, les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées.¹ Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.

Sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Sont exclus :

- a) les chefs d'établissements et les directeurs ;
- b) les membres de la famille de l'employeur et du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs) ;
- c) les musiciens, les artistes et les disc-jockeys ;
- d) les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle ;
- e) les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage ;
- f) les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle ;
- g) le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

¹ Version selon l'arrêté du Conseil fédéral du 22 septembre 2005 (entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2005).

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 35, let. g) et h) CCNT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par le seco et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution des cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le seco peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et a effet jusqu'au 31 décembre 2002.

19 novembre 1998

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération : Cotti

Le chancelier de la Confédération : Couchepin

Adaptations 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:
17 décembre 2007	1 ^{er} janvier 2008	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'au 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	
08 décembre 2003	1 ^{er} janvier 2004	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'au 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'au 2003
17 décembre 2001	1 ^{er} janvier 2002	
06 octobre 2000	1 ^{er} janvier 2001	
09 décembre 1999	1 ^{er} janvier 2000	

Articles qui ont été déclarés d'application générale selon l'annexe à l'arrêté du Conseil fédéral du 8 décembre 2003 (état CCNT 1^{er} janvier 2004)

I Applicabilité et durée du contrat

Art. 1 Champ d'application, chiffre 3

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, 4

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 / contrôle du travail, chiffres 1, 2

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, chiffres 1, 2, 3, 4

Art. 24 Grossesse / maternité, chiffres 1, 2, 3¹

Art. 25 Assurance-accidents, chiffres 2, 3, 4

Art. 26 Certificat médical, chiffres 1, 2, 3

¹ Supprimé le 30 juin 2005. Révision du 3 octobre 2003, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, de la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité.

- Art. 27 Prévoyance professionnelle
 - a) Assurance obligatoire, chiffre 2
 - b) Cotisations, chiffres 1, 2
 - c) Prestations minimales
 - d) Information au 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, chiffre 1
 - b) Tâches, chiffre 1, premier et deuxième tirets (... statue ... sur les sanctions)
 - d) Office de contrôle, chiffres 1, deuxième et troisième tirets ainsi que chiffres 2, 3, 4, 5
 - e) Frais, chiffres 1, 2
 - f) Sanctions chiffres 1, 2 première phrase
 - g) Contributions, 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 un remboursement de 4% sur ses charges) ainsi que chiffres 4, 6
 - h) Usage des contributions
- Art. 37 Dispositions finales, chiffre 4