

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 1er 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.GastroLine.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

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

La loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne

Annexe 2

relative à l'article 15, chiffre 3, CCNT 98 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.

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

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)	Salaires minimums
	ch. 3, 1 ^e al.	Engagement au service
- Art. 14	ch. 1	Paiement du salaire
- Art. 15	ch. 6 ^e	Indemnisation des heures supplémentaires
- Art. 17	ch. 1, 2 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.

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.

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.

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.

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.

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).

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 LFP
 - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) pendant au moins 5 ans
 - fonction de cadre ou formation équivalentes 6 919.-

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 être convenus par contrat écrit, indépendamment du statut de résidence du 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

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	01.10.98-	01.01.00-	01.01.01-	01.01.02-	01.01.03-	01.01.04-
précédents	31.12.99	31.12.00	31.12.01	31.12.02	31.12.03	31.12.04
	2 000.-	2 000.-	2 000.-	2 050.-	2 050.-	2 050.-
Salaires	01.01.05-	01.01.06-	01.01.07-	01.01.08-		
précédents	31.12.05	31.12.06	31.12.07	31.12.08		
	2 050.-	2 075.-	2 075.-	2 115.-		

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 ^e13^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) Déficit 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.

Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile

- 1 Le collaborateur informe l'employeur en temps voulu des services à effectuer.
- 2 En cas de service obligatoire jusqu'à 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit au salaire brut.
- 3 Si la durée du service excède 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit à 88 % du salaire brut à partir du 26 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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^{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.

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.

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: Eggiwil, 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), Reconvilier, Roches (BE), Romont (BE), Saicourt, Saules (BE), Schelten, Seehof, Sonceboz-Sombeval, Sornetan, Sorvilier, Souboz, Tavannes, Vauffelin.

Oberland-Ost

Communes: Beatenberg, Bönigen, Brienz (BE), Brienzwiler, Därigen, Gadmen, Grindelwald, Gsteigwiler, Gündlischwand, Guttannen, Habkern, Hasliberg, Hofstetten bei Brienz, Innertkirchen, Interlaken, Iseltwald, Lauterbrunnen, Leissigen, Lütschental, Matten bei Interlaken, Meiringen, Niederried bei Interlaken, Oberried am Brienersee, 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, Heiligenschwendli, Heimberg, Hilterfingen, Höfen, Homburg, 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, Wachseldorn, 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, Oeschenbach, Rohrbachgraben, Rüegsau, 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, Schüpfheim, 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, Küsnacht 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, Dündingen, 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, Villarlod, Villarsel-le-Gibloux, Vuisternens-en-Ogoz, Zénauva.

Thal

Communes: Aedermansdorf, 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, Ganterschwil, 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: Andiast, Breil/Brigels, Camuns, Castrisch, Cumbel, Degen, Disentis/Mustér, Duvin, Falera, Flims, Flond, Ilanz, Laax, Ladir, Lumbrin, Luven, Medel (Lucmagn), Morissen, Obersaxen, Pigniu, Pitasch, Riein, Rueun, Ruschein, Safien, Sagogn, Schlans, Schluen, 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, Fürstenua, 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, Tumeagl/Tomils, Urmein, Zillis-Reischen.

Prättigau

Communes: Conters im Prättigau, Fanas, Fideris, Furna, Grüsch, 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/Obervez, 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), Cavergho, 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, Corzono, 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, Migliaglia, Monteggio, Mugena, Neggio, Novaggio, Ponte Tresa, Pura, Sessa, Vernate, Vezio.

Valli di Lugano

Communes: Bedano, Bidogno, Bironico, Bogno, Cagiallo, Camignolo, Certara, Cimadera, Corticiasca, Gravesano, Isonne, 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, VuitebÂoeuf, 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, Törbel, 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, Grimetz, 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, Hérévence, 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'Illiez, 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, Buix, Bure, Charmoille, Châtillon (JU), Chevenez, CÂoeuve, Corban, Cornol, Courchapoix, Courchavon, Courfaivre, Courgenay, Courrendlin, Courroux, Courtedoux, Courtemaîche, Courtételle, Dampheux, 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, Soulce, Soyhières, St-Brais, St-Ursanne, Undervelier, Vellerat, Vendlincourt, Vermes, Vicques.

Annexe 2

relative à l'article 15, chiffre 3, CCNT 98 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.

...

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	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'au 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	
30 janvier 2003	1 ^{er} mars 2003	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'au 2003
12 décembre 2002	1 ^{er} janvier 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

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