La convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse: bonne pour tous.

Etat au 1er janvier 2010
2e tirage

Commentaire

Hotel & Gastro Union · syna · UNIA Die Gewerkschaft. Le Syndicat. Il Sindacato. · SCA SwissCateringAssociation · GASTROSUISSE · hotelleriesuisse Swiss Hotel Association

CCNT

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

entre

l'organisation professionnelle et les syndicats

Hotel & Gastro Union
UniA
Syna

et

les associations patronales

SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
hotelleriesuisse

Etat au 1er janvier 2010

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 i nfo.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 inf o@unia.ch
Internet ww w.unia.ch

Syna – syndicat interprofessionnel
Josefstrasse 59 / case postale
8031 Zurich
Téléphone 044 279 71 71
Téléfax 044 279 71 72
E-mail i nfo@syna.ch
Internet w ww.syna.ch

Les associationa patronales:

SCA Swiss Catering Association[1)]
Flüelastrasse 51 / case postale
8047 Zurich
Téléphone 044 388 35 35
Téléfax 044 388 35 36
E-mail inf o@swisscatering.ch
Internet www.s wisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20 / case postale
8046 Zurich
Téléphone 0848 377 111
Téléfax 0848 377 112
E-mail inf o@gastrosuisse.ch
Internet ww w.gastrosuisse.ch
ww w.gastroprofessional.ch

hotelleriesuisse
Monbijoustrasse 130 / case postale
3001 Berne
Téléphone 031 370 41 11
Téléfax 031 370 41 50
E-mail inf o@hotelleriesuisse.ch
Internet ww w.hotelleriesuisse.ch

1) comprenant:
– Compass Group (Schweiz) AG
– DSR
– Schweizer Cafetier-Verband
– SV Group
– ZFV-Unternehmungen

Indice

I	Applicabilité et durée du contrat	5
Art. 1	Champ d'application	5
Art. 2	Non-applicabilité	7
Art. 3	Entrée en vigueur et durée	8
II	Début et fin des rapports de travail	9
Art. 4	Engagement	9
Art. 5	Temps d'essai	12
Art. 6	Délai de congé	13
Art. 7	Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles	15
III	Salaire	17
Art. 8	Salaire brut	17
Art. 9	Système de rémunération	22
Art. 10	Salaires minimums	23
Art. 11	Salaire minimum pour les stagiaires	28
Art. 12	13e salaire	30
Art. 13	Déductions du salaire	35
Art. 14	Paiement du salaire	36
IV	Durée du travail et repos	37
Art. 15	Durée du travail/heures supplémentaires	37
Art. 16	Jours de repos	44
Art. 17	Vacances	47
Art. 18	Jours fériés	51
Art. 19	Congé de formation	52
Art. 20	Jours de congé payés	53
Art. 21	Horaire de travail/ enregistrement de la durée du temps de travail/contrôle de la durée du travail	55
V	Compensation du salaire et assurances sociales	57
Art. 22	Salaire en cas d'empêchement du collaborateur	57
Art. 23	Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse	60
Art. 24	Grossesse/maternité	62
Art. 25	Assurance-accidents	63
Art. 26	Certificat médical	65
Art. 27	Prévoyance professionnelle	66
Art. 28	Service militaire, service civil et protection civile	69

VI	Dispositions générales	71
Art. 29	Logement et nourriture	71
Art. 30	Linge, habits et instruments de travail	72
Art. 31	Comportement et responsabilité du collaborateur	73
Art. 32	Périodes de travail à considérer	75
Art. 33	Dérogations	76
VII	Dispositions formelles	77
Art. 34	Adaptation de la Convention	77
Art. 35	Exécution de la Convention	78
Art. 36	Déclaration d'extension du champ d'application	85
Art. 37	Dispositions finales	86
Art. 38	Disposition transitoire	87

Annexe 1

relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT Durée du travail/heures supplémentaires 89

Annexe 2

La loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM) du 21 mars 1997 91

Déclaration d'extension du champ d'application

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 Prolongation et modification du 11 décembre 2009 99

Arrêté et modifications de la déclaration d'extension du champ d'application 110

Articles qui ont été déclarés d'application générale (Etat au 1er janvier 2010) 111

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 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 et/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 les 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 boisssons, 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-pâtissiers, 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 attenant, 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 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 sœurs, 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 séjours 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.

Art. 3 Entrée en vigueur et durée

1 Cette Convention entre en vigueur au 1er janvier 2010.

2 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, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2013.

II Début et fin des rapports de travail

Art. 4 Engagement

1 L'engagement est effectif lorsqu'un contrat de travail individuel est conclu.

Il est recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction. Le collaborateur peut exiger, en tout temps, la forme écrite du contrat de travail.

2 La forme écrite est impérative pour la validité des dispositions suivantes de la présente Convention:

- art. 5 ch. 1 et 2 Temps d'essai
- art. 6 ch. 3 Résiliation du contrat de durée déterminée
- art. 14 ch. 1 Paiement du salaire
- art. 15 ch. 7 Indemnisation des heures supplémentaires
- art. 29 ch. 1 Logement et nourriture

3 Dans la mesure du possible, pour les contrats de travail saisonniers, la date du début de la saison (début des rapports de travail) doit être indiquée dans le contrat individuel ou doit être communiquée par écrit au collaborateur au moins un mois à l'avance.

Commentaire

Forme du contrat de travail

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

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

Quiconque veut faire usage des possibilités offertes par 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).

Quels types de contrats employer?

Pour la sécurité juridique de l'employeur et du travailleur, les partenaires sociaux de la CCNT recommandent d'employer un des types de contrats suivants adaptés à la situation décrite:

Type de contrat	Composantes
Engagement fixe avec salaire mensuel Le collaborateur a droit à un salaire mensuel, dont le montant est convenu et qui lui est versé régulièrement.	– Le contrat est conclu pour une durée indéterminée (contrat à durée indéterminée) ou pour une durée déterminée (contrat à durée déterminée). – Ce contrat peut être utilisé pour un emploi à plein temps comme pour un emploi à temps partiel. Le taux d'occupation est fixé dans le contrat. – Le collaborateur a droit à l'emploi dans le cadre du contrat de travail. Si l'employeur ne peut mettre à disposition le travail convenu, il est alors en demeure. Il doit même dans ce cas verser le salaire mensuel convenu. – **Attention:** Des contrats à durée déterminée répétés peuvent constituer des contrats en chaîne (cela ne s'applique pas aux contrats saisonniers).
Contrat avec salaire horaire Le contrat de travail avec salaire horaire ne garantit la plupart du temps pas une durée du travail hebdomadaire fixe. Le travailleur travaille irrégulièrement et a droit à l'emploi. Ce type de contrat n'est recommandé que pour les situations de travail avec un taux d'occupation faible et irrégulier.	– Le contrat est conclu pour une durée indéterminée (contrat à durée indéterminée) ou pour une durée déterminée (contrat à durée déterminée). – Le contrat de travail ne fixe pas de taux d'occupation. – L'employeur fixe les prestations de travail dans le cadre de l'art. 21 de la CCNT. – Les prestations de travail sont répétées mais irrégulières. – L'employeur décide unilatéralement du moment et du volume des prestations de travail. – Le travailleur a droit à l'emploi dans le cadre de la moyenne des prestations qu'il effectue (la moyenne étant calculée au maximum sur l'ensemble de la dernière année). Si l'employeur ne peut plus employer le travailleur, le salaire mensuel moyen doit néanmoins être versé.
Contrat de travail pour auxiliaire (travail occasionnel) Le contrat de travail pour auxiliaire ne garantit aucun droit à l'emploi.	– Le contrat d'auxilaire est habituellement conclu pour une durée indéterminée mais il peut aussi être conclu pour une durée déterminée. – Les prestations de travail sont fixées sur appel. Le collaborateur travaillant sur appel n'apparaît pas dans les plans de travail. – Le travailleur a la possibilité de refuser les prestations de travail demandées. – Les prestations de travail sont très rares et extrêmement irrégulières.

Les partenaires sociaux et l'office de contrôle de la CCNT mettent à disposition un modèle de contrat pour chaque type de contrat.

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

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

Art. 5 Temps d'essai

1 Les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être portée à 3 mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit.

2 Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 3 jours. A condition d'observer ce délai, le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour. Un accord écrit peut prévoir un délai de congé plus long.

3 La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

Commentaire

Le temps d'essai peut 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.

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

Résiliation des contrats de durée déterminée

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

L'expiration d'un contrat de travail saisonnier peut être fixée à une date précise ou lors de la fermeture de l'établissement à la fin de la saison. La fermeture repose essentiellement sur des critères objectifs (météo) et elle est reconnue au titre d'expiration de la durée du contrat saisonnier par les tribunaux. Le dernier jour du rapport de travail doit être identique pour tous les travailleurs et indiqué à tous les collaborateurs au moins 14 jours à l'avance. Si certains

collaborateurs sont licenciés avant cette date, des contrats de travail saisonniers résiliables doivent être conclus et un délai de congé d'un mois doit être respecté ou un contrat d'abrogation doit être conclu entre les parties.

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

Délais de congé

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

Exemple

- Le collaborateur est dans sa 5e année de travail et il reçoit son congé. Au commencement du délai de congé, il entre dans sa 6e 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 5e 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 1er au 28 avril. En outre, d'entente avec son employeur, elle prend un congé non payé du 29 avril au 31 mai pour achever les travaux de rénovation. Sur le conseil de sa fiduciaire, l'employeur doit supprimer un poste de travail en raison de charges de personnel trop élevées. Il résilie par lettre recommandée du 20 mai le contrat de travail de la collaboratrice pour le 30 juin. La collaboratrice n'est pas protégée contre cette résiliation, car elle ne tombe pas pendant les vacances contractuelles, mais pendant la durée du congé non payé.

III Salaire

Art. 8 Salaire brut

1 La base de la rémunération est le salaire brut AVS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS). Cette définition du salaire brut sert aussi de base de calcul pour les prestations des assurances sociales.

2 Pour calculer le salaire brut dans les articles suivants, il y a lieu de se fonder, pour toute rémunération fixe, sur le salaire brut du mois précédent ou, pour les rémunérations variables (notamment les rémunérations basées sur le chiffre d'affaires ainsi que les salaires horaires), sur le salaire brut moyen de la durée d'engagement précédente (mais au maximum de 12 mois):

- art. 14 Paiement du salaire
- art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires
- art. 16 Jours de repos
- art. 17 Vacances
- art. 18 Jours fériés
- art. 19 Congé de formation
- art. 20 Jours de congé payés
- art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur
- art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse
- art. 25 Assurance-accidents
- art. 28 Service militaire, service civil et protection civile

3 Pour calculer le salaire brut par jour civil, il y a lieu de diviser le salaire brut mensuel par 30.

Commentaire

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

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

Calcul du salaire pour un mois incomplet

Si le collaborateur entre en fonction dans le courant du mois, il faut compter les jours civils effectifs du mois en question pour calculer le salaire brut. Le salaire brut mensuel par jour est calculé en divisant par 30 le salaire mensuel, et ce quel que soit le mois, c'est-à-dire indépendamment du fait que le mois compte 28 ou 31 jours civils. Les jours de repos et les jours fériés non pris (art. 16 et art. 18) doivent être indemnisés à raison de $^{1}/_{22}$ 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 ours × 9 jours.

Conversion du salaire mensuel en un salaire horaire

Pour calculer le salaire horaire, il convient de diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures données selon le barème ci-dessous:
52 semaines (dans l'année): 12 mois = 4,33 semaines en moyenne par mois

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

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

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

Calcul du salaire :	Collaborateur avec salaire mensuel (sans participation au chiffre d'affaires)
Durée de l'engagement :	12 février 2009 au 31 mai 2009
Salaire mensuel :	CHF 3 823.–
Congé maladie en mai :	7 jours (indemnité journalière en cas de maladie dans le cadre du délai d'attente, 88%)

Calcul:

Février	salaire mensuel	$\frac{3\,823.— \times 17}{30}$			=	CHF 2 166.35
Mars	salaire mensuel				=	CHF 3 823.—
Avril	salaire mensuel				=	CHF 3 823.—
Mai	salaire mensuel	$\frac{3\,823.— \times 24}{30}$	=	CHF 3 058.40		
	maladie	$\frac{3\,823.— \times 7}{30}$ x 88%	=	CHF 785.—	=	CHF 3 843.40

Les versements mensuels aux collaborateurs ne peuvent toutefois pas être plus élevés que le salaire brut mensuel convenu (voir art. 22,ch. 1, al. 2, de la CCNT), raison pour laquelle, dans cet exemple, le salaire mensuel brut, indemnités journalières comprises, ne peut se monter qu' à CHF 3 823.– 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 2009 au 31 mai 2009
Salaire mensuel :	Salaire de base CHF 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	$\frac{2\,500.— \times 17}{30}$	=	CHF 1 416.70		
	part au ch.a.	CHF 11 300.— × 8%	=	CHF 904.—	=	CHF 2 320.70
Mars	salaire de base	CHF 2 500.—	=	CHF 2 500.—		
	part au ch.a.	CHF 19 000.— × 8%	=	CHF 1 520.—	=	CHF 4 020.—
Avril	salaire de base	CHF 2 500.—	=	CHF 2 500.—		
	part au ch.a.	CHF 22 000.— × 8%	=	CHF 1 760.—	=	CHF 4 260.—

Mai	salaire de base	$\frac{2\,500.— \times 24}{30}$	=	CHF 2 000.—
	part au ch.a.	CHF 15 000.— × 8%	=	CHF 1 200.—
	vacances	salaire total de février à avril = CHF 10 600.70 jours de salaire du 12 février au 30 avril = 78 jours $\frac{10\,600.70 \times 7}{78}$ = CHF 951.30 = CHF 4 151.30		

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

Calcul du salaire:	collaborateur avec salaire de base et paiement d'heures en plus
Durée d'engagement:	du 12 février 2009 au 31 mai 2009
Salaire mensuel:	salaire de base CHF 2 500.– pour un taux d'occupation de 70% (127,3 heures) et paiement des heures entre 70% et 100% (le salaire de base est garanti mensuellement dans tous les cas)
Vacances prises en mai:	7 jours

Calcul:

Février	Salaire de base	$\frac{2\,500.— \times 17}{30}$	=	CHF 1 416.70	
	Heures supplémentaires	15 h × CHF 19.63	=	CHF 294.45	= CHF 1 711.15
Mars	Salaire de base	CHF 2 500.—	=	CHF 2 500.—	= CHF 2 500.—
	Heures supplémentaires	aucune			
Avril	Salaire de base	CHF 2 500.—	=	CHF 2 500.—	
	Heures supplémentaires	35 h × CHF 19.63	=	CHF 687.05	= CHF 3 187.05
Mai	Salaire de base	$\frac{2\,500.— \times 24}{30}$	=	CHF 2 000.—	
	Heures supplémentaires	10 h × CHF 19.63	=	CHF 196.30	
	Vacances	Somme salariale de février à avril = CHF 7 398.20 Jours de salaire du 12 février au 30 avril = 78 jours $\frac{7\,398.20 \times 7}{8}$	=	CHF 663.95	= CHF 2 860.25
				7	

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

Calcul du salaire :	Collaborateur avec salaire de base et part au chiffre d'affaires
Durée de l'engagement :	12 février 2009 au 31 mai 2009
Salaire mensuel :	Salaire de base CHF 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	$\frac{2\,500.— \times 17}{30}$	=	CHF 1 416.70		
	part au ch.a.	CHF 11 300.— × 8%	=	CHF 904.—	=	CHF 2 320.70
Mars	salaire de base	CHF 2 500.—	=	CHF 2 500.—		
	part au ch.a.	CHF 19 200.— × 8%	=	CHF 1 536.—	=	CHF 4 036.—
Avril	salaire de base	$\frac{2\,500.— \times 25}{30}$	=	CHF 2 083.30		
	part au ch.a.	CHF 15 200.— × 8%	=	CHF 1 216.—		
	maladie	salaire total de février et mars = CHF 6 356.70				
		jours de salaire du 12 février au 31 mars = 48 jours				
		$\frac{6\,356.70 \times 88\% \times 5}{48}$	=	CHF 582.70	=	CHF 3 882.—
Mai	salaire de base	$\frac{2\,500.— \times 24}{30}$	=	CHF 2 000.—		
	part au ch.a.	CHF 15 000.— × 8%	=	CHF 1 200.—		
	vacances	salaire total de février à avril (sans les 5 jours de maladie en avril) = CHF 9 656.—				
		jours de salaire (sans les jours de maladie) du 12 février au 25 avril = 73 jours				
		$\frac{9\,656.00 \times 7}{3 \qquad 7}$	=	CHF 925.90	=	CHF 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.

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 le 1.1.2009 (ou saison d'été 2009)

I Collaborateurs sans apprentissage

Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié conformément au chiffre 2, on peut convenir d'un salaire minimum inférieur 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 2). CHF 3 383.–

II Collaborateurs avec apprentissage (formation professionnelle initiale) ou formation équivalente

a) Formation professionnelle de 2 ans avec attestation fédérale CHF 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) CHF 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) professionnelle (apprentissage inclus) CHF 4 172.–

b) Apprentissage (formation professionnelle initiale) avec certificat fédéral de capacité et 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) CHF 4597.–

c) Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel). CHF 4 597.–

Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il
– 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 CHF 4 787.–

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

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

b) – examen prof. sup. conformément à l'art. 27 let. a) LFPr CHF 6 919.–
– ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) pendant au moins 5 ans
– fonction de cadre ou formation équivalente

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 séjour 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	01.07.03–31.12.03	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.–	3 010.–	6 190.–	6 380.–	6 425.–
	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 1er 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 1er janvier 2005.
***) Une nouvelle catégorie pour la formation professionnelle avec attestation fédérale a été intro duite partir du 1er juillet 2007.

2 Par travail qualifié, selon le ch. 1, catégorie I, on entend une activité ou fonction régulière dans un domaine ou une 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[1)] 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 du 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.

[1)] Valable aussi pour 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011

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, ch. 3, CCNT (version 1er 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.

Principe

Les anciennes formations professionnelles initiales en 2 ans couronnées par un CFC entrent dans le cadre de la classe de salaire II b).

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'appren-tissage	Cuisine	Service/ restauration	Economie domestique	Réception hôtel	Backoffice commercial
Cuisinier/Cuisinière	3	✓	✓			
Sommelier/Sommelière	2		✓			
Assistant/Assistante d'hôtel	2			✓		
Assistant/Assistante en restauration et hôtellerie	3		✓	✓	1)	
Spécialiste en restauration	3		✓			
Spécialiste en hôtellerie	3			✓		
Gestionnaire en intendance	3			✓		
Employé/Employée de commerce – formation de base	3				✓	✓
Employé/Employée de commerce HGT	3				✓	✓
Employé/Employée de commerce	3				✓	✓

[1)] Avec formation complémentaire de spécialiste à l'accueil HGA (hotellerie, gastronomie, accueil)

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

Classe de salaire des travailleurs ayant un diplôme professionnel étranger

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

L'employeur affecte le travailleur à une catégorie de salaire en particulier en fonction de la durée de la formation étrangère. En général, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) considère qu'une formation de 2 ans est comparable à une attestation fédérale et une formation de 3 ans à un certificat de capacité.

Si l'employeur et le travailleur ne sont pas d'accord sur la valeur d'un diplôme, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) peut examiner l'équivalence d'un diplôme étranger avec un diplôme suisse sur la demande du travailleur.
Informations concernant la procédure: www.bbt.admin.ch

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 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 CHF 2 168.–.

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.––
	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.–	2 070.–	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 hôtellerières (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
– Business & Hotel Management School (B.H.M.S.), Lucerne (Bénédict-Schule Luzern AG)

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 13e salaire

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

- 50% du salaire mensuel brut, dès le 7e mois de travail
- 75% du salaire mensuel brut, dès la 2e année de travail
- 100% du salaire mensuel brut, dès la 3e année de travail

2 Le droit au 13e salaire n'est acquis qu'après le 6e mois de travail. Dès le 7e mois ou pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13e salaire pro rata temporis.

3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13e salaire.

4 Le 13e 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 2e année de travail» équivaut à «dès le début du 13e mois de l'engagement».

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

Pour calculer le droit proportionnel au 13e 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 13e salaire

- Un collaborateur qui commence son travail au 1er décembre 2007 a donc droit à 50% du 13e salaire mensuel dès le 1er juin 2008 et à 75% dès le 1er décembre 2008 et à 100% dès le 1er décembre 2009.

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 13e salaire. En cas de participation au résultat d'exploitation, il est donc recommandé de fixer le pourcentage en tenant compte du 13e 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. La part du 13e salaire est comprise dans cette participation de 2%

Le salaire mensuel brut moyen de la période de calcul sert de base pour le calcul du 13e 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.

Si des heures supplémentaires sont payées régulièrement, le 13e salaire (art. 12) est également dû sur les heures supplémentaires.

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

Durée de l'engagement : 1er juillet 2006 – 31 décembre 2009
Salaire brut mensuel en 2009 : CHF 5 100.–

Avec le décompte final de la fin du mois de décembre 2009, 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 13e salaire.

Calcul :

Calcul des avoirs pour 5 jours de vacances:		
CHF 5 100.– : 30 jours × 5 jours	=	CHF 850.00
Calcul des avoirs pour 3 jours de repos:		
CHF 5 100.– : 22 jours × 3 jours	=	CHF 695.45
		CHF 1 545.45
Prorata du 13e salaire sur CHF 1 545.45 (8,33%) :		
(équivalent au droit à 100% du 13e salaire)	=	CHF 128.75
Total brut	=	CHF 1 674.20

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

- pour un droit à 50% du 13e salaire = 4,16%
- pour un droit à 75% du 13e salaire = 6,24%
- pour un droit à 100% du 13e 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 13e 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 13e salaire peut être payé périodiquement, à savoir annuellement, semestriellement, à la fin de la saison ou mensuellement.

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

Exemple A

Durée de l'engagement : 1er mars 2008 au 31 décembre 2009

Calcul :

01.03.2008 – 31.08.2008	=	pas de droit au 13e salaire (1er au 6e mois de l'engagement)
01.09.2008 – 28.02.2009	=	droit à 6 mois à 50% (7e au 12e mois de l'engagement)
01.03.2009 – 31.12.2009	=	droit à 10 mois à 75% (2e année de l'engagement)

Exemple B

Durée de l'engagement : 1er janvier 2007 au 31 décembre 2009
Salaire mensuel : CHF 3 823.–

Calcul :

01.01.2007 – 30.06.2007	=	pas de droit au 13e salaire	
01.07.2007 – 31.12.2007	=	droit à 6 mois à 50% $\frac{3\,823.— \times 6}{12} \times 50\%$	CHF 955.75
01.01.2008 – 31.12.2008	=	droit à 12 mois à 75% (2e année d'eng.) 3 823.— × 75%	CHF 2 867.25
01.01.2009 – 31.12.2009	=	droit à 3 mois à 100% (3e année d'eng.)	CHF 3 823.—
Droit au 13e salaire	=		CHF 7 646.—

Exemple C
(mois entamé)

Durée de l'engagement : 17 octobre 2008 au 31 juillet 2009
Salaire mensuel : CHF 3 383.—

Calcul :

17.10.2008 – 16.04.2009	=	pas de droit au 13e salaire	
17.04.2009 – 31.07.2009	=	droit à 106 jours à 50% $\frac{3\,383.— \times 106}{365} \times 50\%$	CHF 491.25

Exemple D
(collaborateur à salaire fixe avec augmentation)

Durée de l'engagement :		depuis le 1er juillet 2007	
Salaire mensuel :		CHF 4 400.–, dès le 1er janvier 2009	CHF 4 800.—
Calcul :			
01.07.2007 – 31.12.2007	=	pas de droit au 13e salaire	
01.01.2008 – 30.06.2008	=	droit à 6 mois à 50%	
		$\frac{4\,400. – \times 6}{12} \times 50\%$	CHF 1 100.—
01.07.2008 – 31.12.2008	=	droit à 6 mois à 75%	
		$\frac{4\,400. – \times 6}{12} \times 75\%$	CHF 1 650.—
01.01.2009 – 30.06.2009	=	droit à 6 mois à 75%	
		$\frac{4\,800. – \times 6}{12} \times 75\%$	CHF 1 800.—
Dès le 01.07.2009	=	droit à 100%	

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

Durée de l'engagement :		depuis le 1er octobre 2008			
Salaire mensuel :		10% de part au chiffre d'affaires avec CHF 3 600.– assurés			
Calcul :					
Salaires bruts	CHF 3 850.—	octobre	2008		
gagnés	CHF 4 130.—	novembre	2008		
	CHF 4 940.—	décembre	2008		
	CHF 3 600.—	janvier	2009		
	CHF 3 600.—	février	2009		
	CHF 3 810.—	mars	2009		
	CHF 23 930.—	01.10.2008 – 31.03.2009 pas de droit au 13e salaire			
	CHF 4 020.—	avril	2009		
	CHF 4 680.—	mai	2009		
	CHF 3 890.—	juin	2009		
	CHF 4 080.—	juillet	2009		
	CHF 3 960.—	août	2009		
	CHF 4 110.—	septembre	2009		
	CHF 24 740.—	Moyenne du salaire mensuel		=	CHF 4 123.35
		01.04.2009 – 30.09.2009			
		droit à 6 mois à 50%			
		$\frac{4\,123.35 \times 6}{12} \times 50\%$		=	CHF 1 030.85
	CHF 3 930.—	octobre	2009		
	CHF 4 210.—	novembre	2009		
	CHF 4 450.—	décembre	2009		
	CHF 12 590.—	Moyenne du salaire mensuel		=	CHF 4 196.65
		01.10.2009 – 31.12.2009			
		droit à 3 mois à 75%			
		$\frac{4\,196.65 \times 3}{12} \times 75\%$		=	CHF 786.90
Droit au 13e salaire				=	CHF 1 817.75

Exemple F
(saison)

1re durée de l'engagement :		16 mars 2008 – 31 octobre 2008
2e durée de l'engagement :		16 mars 2009 – 15 octobre 2009
Salaire mensuel :		1re saison CHF 3 300.–
		2e saison CHF 3 383.–

Calcul :

16.03.2008 – 15.09.2008	=	pas de droit au 13e salaire (180 jours)	
16.09.2008 – 31.10.2008	=	droit 46 jours à 50%	
		$\frac{3\,300.00 \times 46}{365} \times 50\%$	= CHF 207.95
16.03.2009 – 31.07.2009	=	droit 138 jours à 50%	
		$\frac{3\,383.00 \times 138}{365} \times 50\%$	= CHF 639.55
01.08.2009 – 15.10.2009	=	droit 76 jours à 75%	
		$\frac{3\,383.00 \times 76}{365} \times 75\%$	= CHF 528.30
Droit au 13e salaire			= CHF 1 375.80

Art. 13 Déductions du salaire

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

D'autres déductions légales obligatoires demeurent réservées.

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

Commentaire

Compensation des dommages avec des créances de salaire

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

Détournement de retenues sur le salaire

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

Déduction pour l'hébergement et la nourriture

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

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

Art. 14 Paiement du salaire

1 Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 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 par semaine
- 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1
- 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1

2 Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.

3 L'enregistrement de la durée du travail obéit aux prescriptions de l'art. 21.

4 Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées.

5 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu avant le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.

6 Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu en même temps que le dernier versement de salaire.

7 Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13e salaire, correspond au moins à CHF 6750.–, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.

8 Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

Commentaire

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

- Semaine de 42 heures pour les établissements qui ne sont ni des petits établissements ni des établissements saisonniers

– Semaine de 43,5 heures pour les établissements saisonniers
– Semaine de 45 heures pour les petits établissements

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

1 qui ne sont ouverts qu'à certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons; les hautes saisons sont pour cette catégorie d'entreprise saisonnière les périodes pendant lesquels l'afflux de touristes est le plus important;

2 qui sont ouverts toute l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons équivalent au total à au moins 3 mois et au maximum 9 mois d'après le calcul suivant:

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

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

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

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

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

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

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

Les petits établissements sont des entreprises qui emploient, outre l'employeur, au maximum 4 employés à plein temps ou au maximum 6 employés (y compris les personnes travaillant à temps partiel et les apprenants) comptabilisant au total au maximum l'équivalent de 4 postes à temps plein. Ces établissements peuvent occuper en outre au maximum trois auxiliaires par année civile avec une faible charge de travail sans perdre le statut de petite entreprise. Une charge de travail est considérée comme faible si le salaire brut par année civile et par personne ne dépasse pas la limite juridique de 2 200 francs fixée par le droit sur l'AVS pour un salaire de minime importance.

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

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

Exemple de compensation anticipée

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

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

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

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

Exemples

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La saison dure du 20 décembre 2008 au 15 avril 2009, soit 117 jours. Le collaborateur a pris 7 jours de vacances (jours civils effectifs) et un jour férié et a été malade pendant 5 jours. La durée réglementaire du travail pour toute la saison se calcule de la manière suivante:

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

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

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

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

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

– La durée du travail est enregistrée dans l'entreprise conformément à l'art. 21 CCNT et
– l'employeur communique à son collaborateur chaque mois par écrit son solde d'heures supplémentaires et

– le paiement des heures supplémentaires est effectué (en cas de départ du collaborateur) avant le dernier versement de salaire.

Exemple

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

Dispositions transitoires

Si le solde d'heures supplémentaires d'un collaborateur dépasse la limite des 200 heures au 31 décembre 2009, les heures dépassant cette limite doivent être compensées selon l'art. 15, ch. 4, ou payées selon l'art. 15, ch. 5, ou l'art. 15, ch. 6, jusqu'au 31 décembre 2010.

Il faut distinguer les heures supplémentaires du travail supplémentaire:

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

Exemple 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)

Hypothèses de départ:

Durée de l'engagement :	1er mars 2009 – 31 décembre 2010
	(= 22 mois, 671 jours civils)
Salaire brut mensuel :	CHF 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

Calcul:

Décompte des jours de repos et jours fériés

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

Décompte des vacances

Droit aux vacances: 22 mois × 2,92 jours	=	64,24 jours
./. vacances prises	=	62,00 jours
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 × 42 heures	=	3 438 heures		
Par comptabilisation des jours fériés pris ou compensés: 3,29 jours de repos pris en trop (jours fériés auxquels le collaborateur a droit: 11 – jours à payer: 7.71 = jours fériés pris: 3.29) × 8.4 heures	=	27.63 heures		
Total de la durée du travail réglementaire		3 410.37 heures		
Durée du travail effective selon contrôle de la durée du travail	=	3 455.00 heures		
Heures supplémentaires	=	44.65 heures		
Décompte du salaire brut dû (salaire de décembre compris)				
Salaire brut			=	CHF 4 100.—
Solde avoir jours de repos et jours fériés CHF 4 100.— : 22 × 7,71 jours	=	CHF 1 436.85		
Reste avoir vacances CHF 4 100.— : 30 × 2,24 jours	=	CHF 306.15	=	CHF 1 743.—
Sous-total			=	**CHF 5 843.—**
13e salaire (paiement mensuel) CHF 5 843.— × 8,33% × 75% (2e année d'engagement) (13e salaire sur salaire brut, jours de repos, jours fériés et jours de vacances inclus)			=	CHF 365.05
Sous-total			=	**CHF 6 208.05**
Heures supplémentaires CHF 4 100.— : 182 h. × 44,65 h. × 125%			=	CHF 1 257.30
Total brut	=	CHF 7 465.35		

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

– Toute rémunération des heures supplémentaires effectuée jusqu'au jour précédant le jour de versement normal du dernier salaire (en cas de départ) est considérée comme versée à temps.

– Quand un rapport de travail est dissous pour une date déterminée, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur (contrat d'abrogation), les heures supplémentaires peuvent être rémunérées à 100% en même temps que le dernier salaire, pour autant que les conditions soient remplies.

– Lorsqu'un rapport de travail est résilié de manière immédiate à juste titre par l'employeur, les heures supplémentaires peuvent également être rémunérées à 100% en même temps que le dernier salaire, pour autant que les conditions soient remplies.

– Si un rapport de travail est résilié de manière immédiate à juste titre par le travailleur, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 125% en même temps que le dernier salaire.

– Si un travailleur quitte son poste de travail de manière immédiate sans raison importante, les heures supplémentaires peuvent lui être rémunérées à 100% en même temps que le dernier salaire, pour autant que les conditions soient remplies.

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

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

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

Pour les collaborateurs qui toucheront à partir de 2010 un salaire brut d'au moins 6750 francs sans prise en compte d'une éventuelle part au 13e salaire, les heures supplémentaires peuvent être réglées par un contrat écrit de manière divergente de la CCNT. Les trois conditions cumulatives pour l'application d'un taux de rémunération de 100% pour les heures supplémentaires ne s'appliquent pas à la libre réglementation des heures supplémentaires pour ces collaborateurs.

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

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

Les décomptes de salaire et les documents importants sont à conserver au moins pendant 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 cumulées sur 4 semaines au plus, dans les établissements saisonniers sur 12 semaines au plus et accordées consécutivement.

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 sauf dans les établissements saisonniers, où ils doivent être compensés dans un délai de 12 semaines. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par $^{1}/_{22}{}^{e}$ du salaire mensuel brut.

Commentaire

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

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

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

Exemple jours de repos / heures supplémentaires

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

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

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

Si les jours de repos non pris ne peuvent pas être compensés, ils doivent être indemnisés à leur valeur effective. Ce 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 × 2 jours de repos hebdomadaire = 8 jours de repos
  (28 jours : 7 jours × 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 × 2 jours de repos = 25,43 jours de repos

- **Droit aux jours de repos pour la saison d'hiver du 20 décembre 2008 au 15 mars 2009)**

20 – 31	décembre 2008	=	12 jours
01 – 31	janvier 2009	=	31 jours
01 – 28	février 2009	=	28 jours
01 – 15	mars 2009	=	15 jours
Total		=	86 jours

  86 jours : 7 jours × 2 jours de repos = 24,57 jours de repos

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

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

Exemple de calcul pour un établissement saisonnier

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

  88 jours – 12 jours (7 jours de vacances [jours civils effectifs] + 5 jours de maladie)
  = 76 jours : 7 jours 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).

2 Lorsque l'année de travail est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail.

3 En règle générale, les vacances ne seront pas fractionnées et l'employeur les accordera pendant l'année de service qui y donne droit. Les vacances comprendront au moins 2 semaines consécutives.

4 Les vacances fixées par l'employeur doivent être annoncées au collaborateur au moins 1 mois avant leur début, sauf en cas de résiliation du contrat de travail ou durant les 2 derniers mois d'un contrat de travail à durée déterminée.

5 A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de $^{1}/_{30}$e du salaire mensuel brut.

6 Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisé à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut.

Commentaire

Droit aux vacances

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

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

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

Bases de calcul

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

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

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

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

Exemples: année incomplète (5 semaines de vacances)

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

  35 jours de vacances : 365 jours civils × 104 jours de travail = 9,97 jours de vacances (arrondis à 10 jours lors de la prise effective des vacances).

Exemple concernant les vacances, les jours fériés et les jours de repos
Décompte pour la saison d'hiver, du 20 décembre 2009 au 15 mars 2010 à la fin du rapport de travail (calcul des vacances en jours civils)

20 – 31 décembre 2009	=	12 jours
01 – 31 janvier 2010	=	31 jours
01 – 28 février 2010	=	28 jours
01 – 15 mars 2010	=	15 jours
Total	=	86 jours

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

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

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

A payer:					
Vacances	1,25 jour à $^{1}/_{30}$ du salaire mensuel	=	Fr. 4 000.— : 30 × 1,25	=	Fr. 166.65
Jours fériés	1,41 jour à $^{1}/_{22}$ du salaire mensuel	=	Fr. 4 000.— : 22 × 1,41	=	Fr. 256.35
Jours de repos	3,57 jours à $^{1}/_{22}$ du salaire mensuel	=	Fr. 4 000.— : 22 × 3,57	=	Fr. 649.10
Total				=	Fr. 1 072.10

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

Prise des vacances

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

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

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

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

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

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

Un congé non payé ne peut être ordonné par l'employeur ni pris de son propre chef par le travailleur. Des périodes de congé non payé peuvent être convenues par contrat ou d'un commun accord entre employeur et travailleur.

Réduction du droit aux vacances

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

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

Exemple

- Le collaborateur manque pendant 85 jours dans l'année. Cela justifie un raccourcissement des vacances d'$^{1}/_{12}^{e}$ du droit annuel aux vacances: les 30 premiers jours sont un délai de carence pendant lequel aucune réduction n'a lieu, le 2e mois est complet et justifie une réduction d'$^{1}/_{12}^{e}$, le 3e mois est incomplet et ne justifie donc aucune réduction.

Interdiction de déduction

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

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

Art. 18 Jours fériés

1 Le collaborateur a droit à 6 jours fériés payés par an, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).

En cas d'année de travail incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.

2 Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.

3 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié non pris donnant droit à une indemnisation d'$^{1}/_{22}$e du salaire brut mensuel.

Commentaire

Le collaborateur a droit en plus des jours de repos hebdomadaires à 6 jours fériés payés par année (0,5 jour par mois). Cette réglementation est indépendante de la législation cantonale sur les jours fériés.

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.

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

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

Art. 19 Congé de formation

1 Tant que le contrat de travail n'est pas résilié, le collaborateur a droit à 3 jours de congé payés par année pour le perfectionnement professionnel, pour autant que les rapports de travail aient duré 6 mois. Il peut faire valoir ce droit avec effet rétroactif sur 3 ans, tant que le contrat de travail n'est pas résilié.

2 Pour préparer et passer un examen professionnel ou professionnel supérieur, le collaborateur a droit à 6 jours de congé payés supplémentaires.

3 Des cours de formation et de perfectionnement organisés par les associations contractantes sont reconnus en tant que congé de formation.

4 La formation et le perfectionnement professionnels ordonnés unilatéralement par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

Commentaire

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

Le congé destiné à la préparation et au passage d'un examen professionnel (LFPr art. 27 let. a) 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 congé de formation.

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

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

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

Art. 20 Jours de congé payés

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

- mariage du collaborateur ou enregistrement de son partenariat: 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
- congé-paternité: 3 jours
  décès de l'épouse/époux, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
- déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du ménage du collaborateur à une distance pluséloignée: «1 1/2 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.

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

Mariage

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

Exemple

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

Droits en cas de décès

Si des absences justifiables par suite d'un décès coïncident avec des jours de travail et que le collaborateur prend congé, il peut prétendre au paiement de ces jours. Le droit à des jours de congé est apprécié en fonction de la situation concrète. Il s'étend au minimum à un jour et à trois

jours au maximum. Cela étant, la durée du droit est limitée à l'intervalle entre le jour de la mort et celui de l'enterrement. Le fait qu'un collaborateur soit chargé de régler des affaires liées au décès ou l'éloignement entre son lieu de domicile et le lieu de l'enterrement doivent être pris en considération dans l'appréciation du droit.

Exemples

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

Déménagement

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

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

Exemples

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

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

1 Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir, par écrit et avec les collaborateurs, des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.

2 L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur.

3 L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.

4 Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

Commentaire

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

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

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

Lors de l'établissement du plan de travail ainsi que lors de ses éventuelles modifications ultérieures, les souhaits du collaborateur doivent être pris en compte dans la mesure où 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.

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

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

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

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

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

V Compensation du salaire et assurances sociales

Art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur

1 Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 23 ss. Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurance correspondantes.

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

2 Pour tout empêchement de travailler, sans faute du collaborateur, no réglé dans les art. 23 ss, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.

3 L'employeur doit payer les prestations des assurances à la fin du mois ou les avancer si le sinistre n'est pas encore réglé.

L'employeur n'est pas tenu à cette obligation si l'assurance refuse de payer les prestations parce que le collaborateur ne répond pas aux conditions d'assurance, ou que les conditions légales font défaut. Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.

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

Commentaire

Obligation d'assurance

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

En cas d'empêchements du collaborateur sans faute de sa part, pour lesquels la CCNT ne règle pas explicitement l'obligation de verser le salaire ou ne prévoit pas d'assurance, l'employeur est tenu de payer l'intégralité du salaire pour un temps limité. Cela vaut lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour une durée de plus de trois mois, conformément à l'art. 324a CO. Cette disposition oblige l'employeur à verser d'une part les prestations salariales en cas de maladie, grossesse, service militaire et accident, réglées aux art. 23, 25 et 28 CCNT, et d'autre part le salaire pour l'accomplissement d'obligations légales et

l'exercice d'une fonction publique. La notion légale indéterminée de temps limité est concrétisée dans diverses échelles sur lesquelles se fondent les tribunaux. Depuis le 1er juillet 2005, la CCNT se base sur l'échelle bernoise ci-dessous:

Echelle bernoise

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

Une assurance indemnité journalière en cas de maladie peut, dans des cas motivés, calculer le délai d'attente par année civile. Il lui faut pour cela l'approbation préalable de la Commission de surveillance et l'assurance est tenue d'appliquer le système approuvé à tous les preneurs d'assurance et à tous les assurés de l'hôtellerie-restauration.

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, ch. 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, ch. 1, CCNT, il doit fournir les prestations qui découleraient d'une réglementation conforme à la convention. L'obligation de verser le salaire se fonde par conséquent sur l'art. 23, ch. 1, CCNT et non pas sur l'art. 324a CO.

Exemples

- **Quelle mesure s'applique lorsqu'aucune assurance n'est conclue?**
  L'employeur ne contracte aucune assurance. Il déroge par conséquent à la disposition de la CCNT et doit s'attendre à des sanctions en vertu de l'art. 35, let. f), CCNT. L'employeur est en outre tenu dans ses biens jusqu'à un montant équivalent à celui qu'aurait couvert une assurance suffisante.
- **Quelle mesure s'applique lorsque le délai d'attente a été fixé par cas de maladie et non par année de travail?**
  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.

Commentaire

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

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

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

Art. 25 Assurance-accidents

1 L'employeur assure le collaborateur conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents.

2 L'employeur est tenu de verser 88% du salaire mensuel brut pendant les 2 premiers jours après l'accident.

3 L'employeur doit verser au collaborateur soumis à une obligation d'entretien, qui subit un accident professionnel, la différence jusqu'à concurrence de 100% du salaire brut pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. Un accident qui se produit sur le trajet emprunté pour se rendre au travail ou pour en revenir est aussi réputé accident professionnel. L'échelle bernoise est déterminante.

4 L'employeur est tenu de payer la totalité de la partie du salaire dépassant le gain maximum assuré selon la loi sur l'assurance-accidents, au moins pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.

5 L'employeur, qui conclut une assurance insuffisante, supporte les conséquences prévues dans la législation en matière d'assurance-accidents.

Commentaire

Répartition des primes

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

Cotisations aux assurances sociales pendant un accident

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

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

Art. 26 Certificat médical

1 Le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical à partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler. Ce certificat doit être présenté à l'employeur dans la semaine qui suit son établissement.

2 Si l'assurance fait dépendre ses prestations de la remise d'un certificat médical, celui-ci peut être exigé dès le premier jour.

3 L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

Commentaire

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

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

Remarque: Le certificat médical détaillé ou nouveau certificat médical n'est pas encore établi dans tous les cantons (état en novembre 2009). Les associations cantonales de médecins recommandent généralement à leurs membres d'utiliser le nouveau 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 13e 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 1er janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1% du salaire coordonné. Dès le 1er 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 utilisées 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, pour autant que le collaborateur ait travaillé sans interruption dans l'hôtellerie-restauration au moins pendant les cinq années précédant le départ en retraite.

d) Information du collaborateur

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

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

e) Commission paritaire de surveillance

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

f) Défaut d'assurance ou assurance insuffisante

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

Commentaire

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

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

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

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

La commission paritaire de surveillance peut admettre des systèmes de prévoyance professionnelle qui dérogent aux prescriptions de la CCNT pour autant qu'ils soient au moins équivalents. Pour ce faire, une association contractante doit présenter une demande fondée à la Commission de surveillance, accompagnée des documents suivants:
- acte de fondation
- comptes annuels des trois dernières années
- plans de prévoyance
- règlements
- preuve qu'une demande légitime est basée sur une décision prise à l'unanimité par le Conseil de fondation (ou l'organe suprême de l'institution de prévoyance).

Taux de conversion minimal et âge ordinaire de la retraite pour certaines classes d'âge (art. 62c, let. b des dispositions transitoires de la 1ère 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 en temps voulu des services à effectuer.

2 En cas de service obligatoire jusqu'à 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit au salaire brut.

3 Si la durée du service excède 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit à 88% du salaire brut à partir du 26e jour pendant la durée indiquée à l'art. 324a et 324b CO.

4 Pour les jours de service dépassant cette durée, le collaborateur perçoit les allocations pour perte de gain.

5 Si le collaborateur reporte un service sur demande de son employeur, ce dernier doit alors, selon les ch. 1 à 4, lui payer ce service lorsqu'il sera rattrapé. Cette obligation subsiste même si les rapports de travail ont été résiliés entre-temps, dans la mesure où aucun nouvel employeur ne paye le service à rattraper.

Commentaire

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

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

Pour calculer la durée du droit au salaire selon art. 324a et art. 324b CO (art. 28, ch. 3, CCNT), il y a lieu d'inclure les 25 jours durant lesquels l'employeur verse les 100% du salaire.

Les 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 1er janvier 2007):

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

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

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

Art. 30 Linge, habits et instruments de travail

1 Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtissiers ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.–.

2 Si le nettoyage et le repassage des vestes ou des tabliers du personnel de service ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.– pour les vestes et de CHF 20.– pour les tabliers.

3 Si le port d'un uniforme spécial est prescrit au personnel de vestibule et d'étage, ainsi qu'au personnel de service, l'établissement doit mettre cet uniforme à disposition ou le payer.

Si le nettoyage et le repassage de cet uniforme spécial ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.–.

4 L'établissement se charge de l'aiguisage des couteaux professionnels.

Commentaire

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

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

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

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

Art. 31 Comportement et responsabilité du collaborateur

1 En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur est tenu d'en aviser immédiatement l'employeur.

2 Le collaborateur répond des dommages causés à l'employeur et dont il s'est rendu coupable intentionnellement ou par négligence.

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

Les retenues collectives ou forfaitaires ne sont pas admises.

Commentaire

Avis en cas d'empêchement de travailler

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

Obligation du collaborateur de réparer le préjudice causé

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

Degré de responsabilité du collaborateur

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

Cas spécial de vaisselle et verre cassés

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

Retenues collectives ou forfaitaires interdites

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

Evaluation de la responsabilité

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

Art. 32 Périodes de travail à considérer

1 Dans la mesure où cette Convention fait dépendre des droits de la durée d'engagement, on additionnera les périodes de travail dans le même établissement ou chez le même employeur.

2 Ce cumul de périodes n'est possible que si l'interruption entre deux périodes n'excède pas deux ans.

Commentaire

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

Exemple

- Un collaborateur à temps partiel employé à 50% a travaillé pendant 9 mois et revient dans l'établissement après une interruption de six mois. Trois mois après avoir repris le travail, il entre dans sa 2e 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 13e 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 2006/2007, 2007/2008 et 2008/2009 à l'Hôtel Piz Matratz. Sa durée d'engagement est chaque fois de 5 mois. Pour le calcul du 13e salaire, les périodes de travail doivent être cumulées (3 × 5 mois = 15 mois). A partir du 7e mois, il a donc droit à 50% du 13e salaire, dès le 13e mois à 75%. Un collaborateur saisonnier travaille durant les saisons d'hiver 2006/2007, 2007/2008 et 2008/2009 à l'Hôtel Piz Matratz. Sa durée d'engagement est chaque fois de 5 mois. Pour le calcul du 13e salaire, les périodes de travail doivent être cumulées (3 × 5 mois = 15 mois). A partir du 7e mois, il a donc droit à 50% du 13e salaire, dès le 13e 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. Si ces négociations n'aboutissent pas à un accord jusqu'à la fin du mois de juin au plus tard, elles sont considérées comme ayant échoué. Chaque association contractante peut alors entamer une procédure auprès du tribunal arbitral conformément aux paragraphes 2s.

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

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

Toute modification entrera en vigueur au 1er 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, chiffre 1, ne pourront être négociées qu'à partir de l'année 2011 et entrer en vigueur qu'en 2013. 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, il n'est pas possible de faire appel au tribunal arbitral.

Commentaire

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

Art. 35 Exécution de la Convention

a) Commission paritaire de surveillance

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

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

c) Décisions

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

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

d) Office de contrôle

1 L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention
- sur demande d'une association contractante,
- sur plainte,
- par sondage.

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

2 L'exécution des décisions de la commission de surveillance incombe à l'office de contrôle.

3 En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Les collaborateurs de l'office de

contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.

4 L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites lors d'un contrôle effectué suite à leur plainte. Si la plainte émane d'une association contractante, cette dernière doit en outre être informée des manquements constatés à l'occasion d'un contrôle ultérieur.

5 Si l'office de contrôle constate lors d'un 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.

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

e) Frais

1 Les frais peuvent être mis à la charge de la partie qui a donné lieu à la procédure. Ce principe s'applique en particulier aux vérifications conformément à l'art. 35, let. g), ch. 2.

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

f) Sanctions en général

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

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

2 Les infractions répétées ou intentionnelles à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle de CHF 600.– à CHF 20 000.–. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre de collaborateurs concernés.

3 Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35, let. d), ch. 4 sont constatés dans le cadre de sondages et que des informations fausses sur leur paiement ultérieur sont communiquées à l'office de contrôle, la Commission de surveillance n'est pas liée au cadre d'amendes fixé au ch. 2. Dans ce cas, les amendes peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.

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

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

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

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

2 S'il ressort d'un contrôle du chiffre d'affaires conformément à l'annexe 1, qu'une entreprise fait un usage injustifié d'un privilège saisonnier, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai. La procédure suit les règles énoncées à l'art. 35, let. d), ch. 4, de la CC NT.

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

h) Contributions

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

2 L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
- CHF 89 pour chaque établissement
- CHF 89 pour chaque collaborateur

3 L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement mais au plus tard à la fin des rapports de travail et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle.

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

4 Les collaborateurs qui sont employés moins d'une demi-année et les collaborateurs à temps partiel qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée normale du travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné sous chiffre 2.

5 En cas de besoin justifié, la Commission de surveillance est autorisée à augmenter les contributions annuelles de 40% au maximum pour le début d'un nouvel exercice.

6 La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

i) Usage des contributions

Les contributions perçues selon let. h), les recettes provenant de charges spéciales selon let. e) ainsi que les peines conventionnelles selon let. f) et g) sont utilisées pour:
- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie,
- couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution) et
- verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

Commentaire

Procédure d'exécution de la convention (base juridique)

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

En général

Le Comité de la Commission de surveilllance ne statue que suite à une plainte sur des conflits issus de contrats individuels et non sur la base des résultats du contrôle des entreprises.

Déroulement d'un contrôle (annonce)

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

Contrôle

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

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

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

Second contrôle

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

Recours contre une décision de sanction prise par le comité

La décision de sanction du Comité ne peut être portée devant l'assemblée plénière de la Commission de surveillance qu'en ce qui concerne le montant de la peine conventionnelle.

L'assemblée plénière statue sur une base volontaire. D'autres questions de faits ou de droit ne peuvent plus être examinées (cf. ch. 1 précédemment).

Délais

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

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

Amendes conventionnelles

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

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

Contributions aux frais d'exécution

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

- 89 francs par entreprise. Si l'entreprise n'emploie pas de travailleurs de l'hôtellerie-restauration ou seulement des membres de la famille de l'entrepreneur, ce montant n'est pas dû.

- 89 francs pour chaque collaborateur à plein temps soumis à la CCNT. Ce montant n'est pas dû pour les membres de la famille de l'entrepreneur. Pour les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée du travail normale, la contribution aux frais d'exécution s'élève à 44.50 francs.

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

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

Calcul des contributions aux frais d'exécution

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

- établissements travaillant toute l'année

Pour chaque établissement	CHF	89.00
Par collaborateur à plein temps	CHF	89.00
Par collaborateur à temps partiel à plus de 50%	CHF	89.00
Par collaborateur à temps partiel de 0 à 50%	CHF	44.50

– établissements saisonniers

Pour chaque établissement	CHF	44.50	(par saison)
Par collaborateur	CHF	44.50	(par saison)

Si une saison dure plus de 6 mois, les mêmes contributions que pour un établissement travaillant toute l'année sont dues.

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

– Prélèvement du montant total (89 francs) avec remise d'une quittance. De cette manière, le travailleur peut montrer à son prochain employeur, en lui présentant la quittance, que la contribution pour l'année en cours est déjà versée.
– En cas d'emploi pendant 0 à 6 mois: la moitié de la contribution (44.50 francs).
– En cas d'emploi pendant plus de 6 mois: la contribution complète (89 francs).

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

Le établissements qui, outre les membres de la famille de l'employeur, n'emploient ni employés à temps plein, ni travailleurs à temps partiel, ni auxiliaires, n'ont pas à verser de contributions aux frais d'exécution. Les apprenants ainsi que tous les collaborateurs cités dans l'art. 2 de la CCNT (chefs d'établissement, directeurs, membres de la famille du chef d'établissement, musiciens, artistes, disc-jockeys, élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle et collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe) ne sont pas soumis au versement d'une contribution aux frais d'exécution.

Comment les contributions sont-elles utilisées?

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

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

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

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

– perfectionnement Progresso,

– module en accompagnement de la vie professionnelle pour le rattrapage de la formation aboutissant à l’attestation fédérale,
– formation en accompagnement de la vie professionnelle pour le rattrapage de la formation aboutissant au certificat fédéral de capacité,
– formation en accompagnement de la vie professionnelle aboutissant à la maturité professionnelle,
– examens professionnels,
– examens professionnels supérieurs.

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).

Art. 38 Disposition transitoire

1 Si le solde d'heures supplémentaires d'un collaborateur dépasse les 200 heures au 31 décembre 2009, les heures qui dépassent ce seuil sont à compenser conformément à l'art. 15, chiffre 4, ou à rémunérer, selon le cas, soit conformément à l'art. 15, chiffre 5, soit conformément à l'art. 15, chiffre 6, d'ici le 31 décembre 2010.

2 L'art. 10 (salaires minimums) et l'art. 12 (13e salaire) de la CCNT valable en 2009 restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011.

A partir du 1er janvier 2012, les art. 10 (salaires minimums) et 12 (13e salaire) auront la teneur suivante:

Art. 10 Salaires minimums

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

	dès le 1.1. 2012 (ou saison d'été 2012)
I a) Collaborateurs sans apprentissage	CHF 3 400.–
b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	CHF 3 600.–
II Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une formation équivalente	CHF 3 700. –
III a) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente	CHF 4 100.–
b) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente et ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT	CHF 4 200.–
IV Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let. a), LFPr.	CHF 4 800.–

Pour les prises d'emploi de collaborateurs de la catégorie I, il est possible, lors de toute prise d'emploi et pour une période d'introduction de 6 mois au maximum, de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire inférieur de 10% au maximum du salaire minimum de la catégorie I pour 2012 et de 8% au maximum du salaire minimum de la catégorie I pour 2013. Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une prise d'emploi auprès du même employeur ou dans la même entreprise si l'interruption

entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.

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

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

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

Art. 12 13e salaire

1 Le collaborateur a droit à un 13e salaire équivalant à 100% d'un salaire mensuel brut.

2 Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13e salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.

3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13e salaire.

Si le 13e salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois ou conjointement au salaire horaire, l'indemnisation à verser est de 8,33%.

4 Le 13e salaire est versé au plus tard de chaque année avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

3 Si le renchérissement annuel cumulé moyen en 2009 et en 2010 ainsi que le renchérissement moyen pour 2011 pronostiqué en février 2011 par l'Office fédéral de la statistique dépassent 2%, les partenaires sociaux conduisent en 2011 des négociations sur l'adaptation des salaires minimums en 2012, conformément à l'art. 34 ch. 1 de la CCNT 2010.

Annexe 1

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

I Petites entreprises

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

II Entreprises saisonnières

Sont considérées comme entreprises saisonnières:

1 les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons;

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

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

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

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

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

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

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

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

Berne/Lucerne/Zurich, juin 2009

Annexe 2

Les régions ci-après sont énumérées dans la loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM) du 21 mars 1997 (état au 1er février 2000)

Zürcher Berggebiet

Communes: Bäretswil, Bauma, Bichelsee-Balterswil, Fischenthal, Fischingen, Goldingen, Hinwil, Hofstetten bei Elgg, Schlatt, Sternenberg, 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, Bévilard, Biel/Bienne, Champoz, Châtelat, Corcelles (BE), Corgémont, Cortébert, Court, Crémines, Diesse, Eschert, Evilard/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, Därligen, 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 Brienzersee, 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, 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, Rüschegg, Rüti 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

RegioHER

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, Zeil (LU)

Uri

Communes: Altdorf (UR), Andermatt, Attinghausen, Bauen, Bürglen (UR), Erstfeld, Flüelen, Göschenen, Gurtnellen, 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, Bösingen, Brünisried, Düdingen, 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: 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, 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, 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, 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, Tschiertschen

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, Tschierv, 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), Cavergno, 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, Isone, Lopagno, Lugaggia, Medeglia, Mezzovico-Vira, Origlio, Ponte Capriasca, Rivera, Roveredo (TI), Sala Capriasca, Sigirino, Sonvico, Tesserete, Torricella-Taverne, Vaglio, Valcolla, Villa Luganese

Pays-d'Enhaut

Communes: Château-d'Œx 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, Mathod, 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, Vuitebœuf, 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, Grimentz, 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, Hérémence, 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, Troistorrents, Val-d'Illiez, Vérossaz, Vionnaz, Vouvry, Yvorne

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, Lignières, Montmollin, Rochefort, Savagnier, Villiers

Jura

Communes: Alle, Asuel, Bassecourt, Beurnevésin, Boécourt, Boncourt, Bonfol, Bourrignon, Bressaucourt, Buix, Bure, Charmoille, Châtillon (JU), Chevenez, Cœuve, 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, Soulce, Soyhières, St-Brais, St-Ursanne, Undervelier, Vellerat, Vendlincourt, Vermes, Vicques

Déclaration d'extension du champ d'application

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
Prolongation et modification du 11 décembre 2009

Le Conseil fédéral suisse arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 19 novembre 1998, du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002, du 30 janvier 2003, du 8 décembre 2003, du 24 décembre 2004, du 22 septembre 2005, du 19 décembre 2005, du 1er mai 2007, du 13 août 2007, du 17 décembre 2007 et du 11 décembre 2008[1)], qui étendent la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, est prorogée.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

Art. 4, al. 2 Engagement

2 La forme écrite est impérative pour la validité des dispositions suivantes de la présente Convention:

- art. 5 ch. 1 et 2 Temps d'essai
- art. 6 ch. 3 Résiliation du contrat de durée déterminée
- art. 14 ch. 1 Paiement du salaire
- art. 15 ch. 7 Indemnisation des heures supplémentaires
- art. 29 ch. 1 Logement et nourriture

Art. 8, al. 1 Salaire brut

1 La base de la rémunération est le salaire brut AVS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS). …

[1)] BBl **1998** 5535, **2001** 6580, 2002 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693, **2008** 9229

Art. 9, al. 2 Système de rémunération

2 Quel que soit le système de rémunération choisi, le collaborateur a droit, chaque mois, au salaire minimum en vertu des art. 10 ou 11.

En cas de participation totale ou partielle au chiffre d'affaires, si le salaire mensuel brut n'atteint pas le salaire minimum, l'employeur doit alors verser la différence. De tels suppléments ne peuvent faire l'objet de compensation sur la base de salaires passés ou à venir.

Art. 10, al. 3 Salaires minimums

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[1)] à celui prévu au ch. 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[1)] au salaire minimum selon le ch. 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 ch. 1, catégorie I.

Les diminutions du salaire minimal ne sont pas cumulables.

Art. 12, al. 1 13e salaire

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

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

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

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

Art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires

1 La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de

- 42 heures par semaine
- 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1
- 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1.

2 Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.

[1)] Valable aussi pour 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011

3 L'enregistrement de la durée du travail obéit aux prescriptions de l'art. 21.

4 Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées.

5 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu avant le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.

6 Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu en même temps que le dernier versement de salaire.

7 Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13e salaire, correspond au moins à 6750 francs, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.

8 Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

Art. 16, al. 5 Jours de repos

5 Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines sauf dans les établissements saisonniers, où ils doivent être compensés dans un délai de 12 semaines. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par $^{1}/_{22}{}^{e}$ du salaire mensuel brut.

Art. 17, al. 1 et 6 Vacances

1 Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois).

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.

Art. 18, al. 3 Jours fériés

3 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié non pris donnant droit à une indemnisation d'$^{1}/_{22}{}^{e}$ du salaire brut mensuel.

Art. 20 Jours de congé payés

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

– mariage du collaborateur ou enregistrement de son partenariat: 3 jours
– mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
– congé-paternité: 3 jours
– décès de l'épouse/époux, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, d'un frère ou d'une soeur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
– recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
– déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
– déménagement du ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: $1^1/_2$ 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/enregistrement de la durée du temps de travail/contrôle de la durée du travail

1 Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir, par écrit et avec les collaborateurs, des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.

2 L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur.

3 L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.

4 Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

Art. 22, al. 1 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur

1 Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 23 ss. Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurance correspondantes.

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

Art. 26, al. 1 Certificat médical

1 Le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical à partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler. Ce certificat doit être présenté à l'employeur dans la semaine qui suit son établissement.

Art. 27, let. c Prévoyance professionnelle

c) Prestations minimales

L'assurance doit garantir les prestations minimales suivantes:

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

Art. 28 titre Service militaire, service civil et protection civile

Art. 35 Exécution de la Convention

a) Commission paritaire de surveillance

1. Il existe une Commission paritaire de surveillance.
2. …
3. …

b) Tâches

1. La Commission de surveillance

   – surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation,

   – … est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au ch. 2, portant … sur les sanctions,

   …

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

c) …

d) Office de contrôle

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

   – …,

   – sur plainte,

   – par sondage.

   …

2. L'exécution des décisions de la commission de surveillance incombe à l'office de contrôle.

3. En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.

4. L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites lors d'un contrôle effectué suite à leur plainte. …

5. 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.

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

e) Frais

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

f) Sanctions en général

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

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

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

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

   Si l'office de contrôle constate, lors d'un contrôle ultérieur effectué dans les quatre mois après le premier contrôle, que l'enregistrement du temps de travail continue à faire défaut pour une partie des collaborateurs ou pour leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle d'un montant plus élevé, sans octroi d'un délai.
2. S'il ressort d'un contrôle du chiffre d'affaires conformément à l'annexe 1, qu'une entreprise fait un usage injustifié d'un privilège saisonnier, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai. La procédure suit les règles énoncées à l'art. 35, let. d), ch. 4, de la CCNT.
3. Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

h) Contributions

1. Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.
2. L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:

   – 89 francs pour chaque établissement

   – 89 francs pour chaque collaborateur
3. L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement … et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle.

   Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement.
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 ch. 2.
5. …
6. La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

i) Usage des contributions

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

– mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie,

– couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution) et

– verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

Art. 38 Disposition transitoire

1 Si le solde d'heures supplémentaires d'un collaborateur dépasse les 200 heures au 31 décembre 2009, les heures qui dépassent ce seuil sont à compenser conformément à l'art. 15, ch. 4, ou à rémunérer, selon le cas, soit conformément à l'art. 15, ch. 5, soit conformément à l'art. 15, ch. 6, d'ici le 31 décembre 2010.

2 L'art. 10 (salaires minimums) et l'art. 12 (13e salaire) de la CCNT valable en 2009 restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011.

A partir du 1er janvier 2012, les art. 10 (salaires minimums) et 12 (13e salaire) auront la teneur suivante:

Art. 10 Salaires minimums

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

			dès le 1.1.2012 (ou saison d'été 2012)
I	a)	Collaborateurs sans apprentissage	3 400.–
	b)	Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	3 600.–
II		Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale De deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une Formation équivalente	3 700.–
III	a)	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente	4 100.–
	b)	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente et ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT	4 200.–
IV		Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral Conformément à l'art. 27, let. a), LFPr.[1)]	4 800.–

Pour les prises d'emploi de collaborateurs de la catégorie I, il est possible, lors de toute prise d'emploi et pour une période d'introduction de 6 mois au maximum, de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire inférieur de 10% au maximum au salaire minimum de la catégorie I pour 2012 et de 8% au maximum au salaire minimum de la catégorie I pour 2013. Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une prise d'emploi auprès du même employeur ou dans la même entreprise si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.

2 Les salaires minimaux prévus à l'art. 10, ch. 1, ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes:
- Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps.
- Collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat.
- Stagiaires conformément à l'art. 11.

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

[1)] Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS **412.10**)

Art. 12 13e salaire

1 Le collaborateur a droit à un 13e salaire équivalant à 100% d'un salaire mensuel brut.

2 Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13e salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.

3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13e salaire.

Si le 13e salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois conjointement au salaire horaire, l'indemnisation à verser est de 8,33%.

4 Le 13e salaire est versé au plus tard de chaque année avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

relative à l'art. 15, ch. 1, CCNT Durée du travail/heures supplémentaires

I Petites entreprises

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

II Entreprises saisonnières

Sont considérées comme entreprises saisonnières:

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

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

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

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

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

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

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

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'art. 35, let. d), ch. 4, CCNT et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2010 et a effet jusqu'au 31 décembre 2013.

11 décembre 2009 Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Hans-Rudolf Merz

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

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

Arrêté	Entrée en vigueur	Remarques
19 novembre 1998	1er janvier 1999	

Modifications / Adaptations	Entrée en vigueur	Remarques
11 décembre 2009	1er janvier 2010	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2013
11 décembre 2008	1er anvier 2009	
17 décembre 2007	1er janvier 2008	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2011
13 août 2007	1er septembre 2007	
1er mai 2007	1er juin 2007	
19 décembre 2005	1er janvier 2006	
22 septembre 2005	1er octobre 2005	
24 décembre 2004	1er février 2005	
8 décembre 2003	1er janvier 2004	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2007
30 janvier 2003	1er mars 2003	
12 décembre 2002	1er janvier 2003	prolongation de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCNT jusqu'en 2003
17 décembre 2001	1er janvier 2002	
6 octobre 2000	1er janvier 2001	
9 décembre 1999	1er janvier 2000	

Articles qui ont été déclarés d'application générale (Etat au 1er janvier 2010)

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, 5
Art. 11	Salaire minimum pour les stagiaires	chiffres 1, 2, 3
Art. 12	13e salaire	chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 13	Déductions du salaire	chiffres 1, 2
Art. 14	Paiement du salaire	chiffres 1, 2, 3
IV	**Durée du travail et repos**	
Art. 15	Durée du travail / heures supplémentaires	chiffres 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Art. 16	Jours de repos	chiffres 1, 2, 3, 4, 5
Art. 17	Vacances	chiffres 1, 4, 5, 6
Art. 18	Jours fériés	chiffres 1, 2, 3
Art. 19	Congé de formation	chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 20	Jours de congé payés	
Art. 21	Horaire de travail / enregistrement de la durée du temps de travail / contrôle de la durée du travail	chiffres 1, 2, 3, 4
V	**Compensation du salaire et assurances sociales**	
Art. 22	Salaire en cas d'empêchement du collaborateur	chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 23	Assurance indemnité journalière en cas de maladie / grossesse	chiffres 1, 2, 3, 4
Art. 25	Assurance-accidents	chiffres 2, 3, 4
Art. 26	Certificat médical	chiffres 1, 2, 3
Art. 27	Prévoyance professionnelle	
	a) Assurance obligatoire	chiffre 2
	b) Cotisations	chiffres 1, 2
	c) Prestations minimales	
	d) Information du collaborateur	1er 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 2e et 3e 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 tiret (La Commission de surveillance surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation,) chiffre 1 deuxième tiret (… est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au chiffre 2, portant … sur les sanctions …) chiffre 2 (La Commission de surveillance nomme un comité auquel elle peut déléguer des tâches. Le comité prend en particulier les décisions … concernant les sanctions …)
	d) Office de contrôle	chiffre 1 (L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention – …, – sur plainte, – par sondage …) chiffres 2, 3, 4, 5, 6
	e) Frais	chiffres 1, 2
	f) Sanctions en général	chiffres 1, 2, 3
	g) Sactions en cas d'absence d'enregistrement du temps de travail et en cas d'usage injustifié d'un privilège saisonnier	chiffres 1,2, 3
	h) Contributions	chiffres 1, 2, 3 (L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement … et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle. Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement) chiffres 4, 6
	i) Usage des contributions	
Art. 38	Dispositions transitoire	chiffres 1, 2
	Annexes Annexe 1 relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT, Durée du travail / heures	