

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 1^{er} mai 2007, du 13 août 2007, du 17 décembre 2007 et du 11 décembre 2008¹, 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 FF 1998 4856, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044 7409, 2005 135 5381 7023, 2007 3209 5775 8149, 2008 8269

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 2003² 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 2003² 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 13^e salaire

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

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

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

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

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.

² 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 13^e 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 $\frac{1}{22}$ ^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' $\frac{1}{22}$ ^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 sœur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
- déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: 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. 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. 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 (13^e salaire) de la CCNT valable en 2009 restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011.

A partir du 1^{er} janvier 2012, les art. 10 (salaires minimums) et 12 (13^e 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	3400.–
b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	3600.–
II Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une formation équivalente	3700.–
III a) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente	4100.–

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	4200.–
IV Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let. a, LFPr. ³	4800.–

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.

Art. 12 13^e salaire

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

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

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

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

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

³ Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

relative à l'ar. 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 (1^{er} janvier au 31 décembre), présenté par mois, doit être joint à la demande. Si l'office de contrôle estime que les conditions sont remplies, elle octroie l'autorisation pour entreprise saisonnière pour les deux années suivantes.

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

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

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

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'art. 35, let. 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 1^{er} 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