



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés

Prorogation et modification du 12 décembre 2016

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, du 11 décembre 2008, du 11 décembre 2009, du 12 juin 2013 et du 26 novembre 2013¹, qui étendent la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT), est prorogée.

II

Les arrêtés du conseil fédéral concernant l'extension du champ d'application de la convention nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT), sont modifiés comme suit:

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 35 CCNT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres

¹ FF 1998 4856, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044, 7409, 2005 5381, 7023, 2007 3209, 5775, 8149, 2008 8269, 2009 8019, 2013 4163, 8693

renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

III

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

Art. 10, al. 1 Salaires minimums

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

dès le 1.1.2017 (ou saison d'été 2017)

I	a) Collaborateurs sans apprentissage	3 417.–
	b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	3 618.–
II	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une Formation équivalente	3 718.–
III	a) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente	4 120.–
	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	4 221.–
IV	Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let. a), LFPr.	4 824.–

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

Dans la catégorie I, la période d'introduction est de 12 mois au maximum pour les collaborateurs qui n'ont jamais été engagés auparavant pour une durée de 4 mois au moins dans un établissement soumis ... Dans les autres cas, la période d'introduction est de 3 mois au maximum. Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une prise d'emploi auprès du même employeur ou dans la même entreprise si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.

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

Art. 11, al.1 Salaire minimum pour les stagiaires

¹ Les étudiants qui accomplissent un stage faisant partie d'une formation ont droit à un salaire mensuel minimum brut de 2 179 francs.

- s'ils suivent la formation auprès d'une école hôtelière comme partie intégrante d'un cursus reconnu au sens de la loi suisse sur la formation professionnelle, ou
- s'ils suivent la formation auprès d'une haute école spécialisée reconnue au niveau cantonal, ou
- s'ils suivent la formation auprès d'un institut de formation sis à l'étranger, reconnu par une organisation suisse du monde du travail de la branche ou par la Commission de surveillance de la CCNT et avec lequel il a été passé une convention de collaboration valable, ou
- s'ils suivent la formation auprès d'une école hôtelière qui est reconnue par la Commission de surveillance de la CCNT.

Art. 14, al. 1 et 3 Paiement du salaire

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

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

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

Art. 15, al. 5 et 6 Durée du travail/heures supplémentaires

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

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

⁶ Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu après le dernier versement de salaire conformément à l'art. 14.

Art. 20 Jours de congé payés

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

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

Art. 23, al. 1 Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse

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

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

Art. 27, let. b, ch. 2 Prévoyance professionnelle

b) Cotisations

2. L'employeur est tenu d'assurer à des conditions identiques tous les collaborateurs des deux classes d'âge mentionnées sous lit. b) ch. 1 et qui doivent être assurés obligatoirement. Les cotisations qui ne servent pas à financer les prestations légales et conventionnelles à fournir doivent être utilisées pour garantir ou améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés auprès de l'institution de prévoyance professionnelle. Les excédents ou parts de bénéfice doivent être également utilisés pour garantir ou améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés. Les cotisations, excédents et parts de bénéfice précités ne doivent pas être compensés par des cotisations futures, ni imputés sur celles-ci, ni accordés à l'employeur sous quelque forme que ce soit.

Art. 35, let. a et d Exécution de la Convention

a. Commission paritaire de surveillance

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

d. Office de contrôle

1. L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention
 - ... ,
 - sur ordre du comité de la Commission de surveillance,
 - sur plainte,
 - par sondage....
2. (*inchangée*)
3. En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Dans des cas justifiés, des contrôles peuvent être effectués sans avis préalable. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.
4. (*inchangée*)
5. Si l'office de contrôle constate lors d'un contrôle qu'un droit matériel d'un collaborateur n'a pas été payé, il donne à l'employeur un délai de 30 jours pour payer au collaborateur concerné les créances de salaire constatées dans le rapport de contrôle et pour notifier ce paiement ultérieur par écrit à l'office de contrôle.

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

6. (*inchangée*)

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et a effet jusqu'au 31 décembre 2020.

12 décembre 2016

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La vice-présidente de la Confédération, Doris Leuthard
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr