

# HÔTELS, RESTAURANTS ET CAFÉS

## Extension nationale : Modification

---

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

Modification du 17 décembre 2001

---

Le Conseil fédéral suisse

arrête :

I

Les clauses suivantes de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 19 novembre 1998, du 9 décembre 1999 et du 6 octobre 2000 [\[1\]](#), sont modifiées :

#### Art. 6, al. 1 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.

#### Art. 10 Salaires minimums (Valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2002)

1. Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps :

- |     |   |             |
|-----|---|-------------|
| I   | Collaborateurs sans apprentissage   | Fr. 3 000.– |
|     | Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié conformément au ch. 2 le salaire minimal peut être diminué de 10 % au maximum si l'établissement se trouve dans une région économiquement faible selon la loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne ( <i>LIM, RS 901.1, Annexe</i> ) |             |
| II  | Collaborateur avec apprentissage ou formation équivalente   | Fr. 3 350.– |
| III | Collaborateur avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle   | Fr. 4 090.– |
|     | a) Examen professionnel selon art. 51 ss LFPr   |             |
|     | b) Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)  |             |
|     | c) Cadres, ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel)  |             |
|     | d) Collaborateurs avec formation ou fonction de cadre équivalentes  |             |
| IV  | Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c) ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu des art. 512 ss LFPr   |             |
|     | a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon lit. c)  |             |
|     | – fonction de cadre équivalente   | Fr. 5 140.– |
|     | b) – examen prof. sup. conformément aux art. 51 ss LFPr   |             |
|     | – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c) pendant au moins 5 ans   |             |

- fonction de cadre ou formation équivalentes Fr. 6 190.–
- c) – nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b) :
 

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

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

2. Par travail qualifié, selon le ch. 1, catégorie I, on entend une activité ou fonction régulière dans un domaine ou partie habituellement menée ou occupée par des professionnels, ou que l'on en 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 non qualifiés 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 ... 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 ... au salaire minimum selon le ch. 1, catégorie I.

Pour les auxiliaires de moins de 17 ans, 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.

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.

**Art. 11, al. 1 Salaire minimum pour les stagiaires (Valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2002)**

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 2050 francs.

**Art. 15, al. 3 et 6 Durée du travail/heures supplémentaires**

3. Dans les établissements saisonniers au sens de l'annexe 2, qui n'entrent pas dans la catégorie des petits établissements, la durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, peut être prolongée de 3 heures au maximum par semaine pendant la haute saison :

- a) pour deux saisons par année, deux fois 8 semaines
- b) pour une saison par année, une fois 12 semaines.

6. Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut correspond au moins au salaire minimal de l'art. 10, ch. 1, catégorie IV b) et qui bénéficie de 5 semaines de vacances, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.

**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 cumulables, avec le consentement du collaborateur, sur 4 semaines au plus, dans les établissements saisonniers sur 12 semaines au plus.

3. Le jour entier de congé doit être donné à la suite du repos nocturne et comprendre au moins 24 heures consécutives.

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

4. Dans les établissements ouverts toute l'année, les jours de repos doivent être fixés avec les collaborateurs au moins 2 semaines à l'avance pour 2 semaines et dans les établissements saisonniers au moins 1 semaine à l'avance pour 1 semaine.
5. Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines et dans les établissements saisonniers dans un délai de 12 semaines. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail. (...chaque jour férié à raison de 1/22 du salaire mensuel 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 à raison de 1/22 du salaire mensuel brut)

### **Art. 21, al. 1 Horaire de travail/contrôle du travail**

1. Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir avec les collaborateurs des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine.

### **Art. 23, al. 1 Assurance indemnité journalière en cas de maladie**

1. L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture du 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.

### **Art. 35, let. d, ch. 4 Exécution de la Convention**

d) Office de contrôle

4. Si l'office de contrôle constate une infraction qui 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.

### **Annexe 2 (nouveau)**

(relative à l'art. 15, ch. 3, CCNT 98 Durée du travail/heures supplémentaires)

Sont réputées entreprises saisonnières :

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

## **II**

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

17 décembre 2001

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération, Moritz Leuenberger

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

---

[\[1\]](#) FF **1998** 4856-57, **1999** 9104, **2000** 4833