

# HÔTELS, RESTAURANTS ET CAFÉS

## *Extension nationale*

---

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

**du 19 novembre 1998**

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'article 7, 1er alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre, 1956 [\[1\]](#) permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

*arrête :*

#### **Article premier**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT), conclue le 6 juillet 1998, est étendu.

#### **Art. 2**

- 1 Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.
- 2 Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires) des établissements servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment considérés comme tels, les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.

Sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Sont exclus:

- a. les chefs d'établissements et les directeurs;
- b. les membres de la famille de l'employeur et du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et soeurs, descendants directs);
- c. les musiciens, les artistes et les disc-jockeys
- d. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- e. les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage;
- f. les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- g. le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

#### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (OFDE) au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 35 let. g) et h) CNNT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par l'OFDE et doit 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. L'OFDE peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

#### **Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 1999 et a effet jusqu'au 31 décembre 2002.

19 novembre 1998

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Cotti

Le chancelier de la Confédération, Couchepin

---

### **Annexe**

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

conclue le 6 juillet 1998

*entre*

l'Association suisse des hôteliers

la Gastrosuisse

la Restauration de collectivités et établissement sans alcool, *d'une part,*

*et*

l'Union Helvetia, *d'autre part*

#### **I Applicabilité et durée du contrat**

##### **Art. 1 Champ d'application**

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.

#### **II Début et fin des rapports de travail**

##### **Art. 4 Engagement**

1) L'engagement est effectif lorsqu'un contrat de travail individuel est conclu. Il est recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction. Le collaborateur peut exiger, en tout temps, la forme écrite du contrat de travail.

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

- Art. 5 ch. 1 et 2 Temps d'essai
- Art. 6 ch. 3 Résiliation contrat de durée déterminée
- Art. 10 ch. 1 IV lit. d) Salaires minimums ch. 2, 3e al. Engagement au service
- Art. 14 ch. 1 Paiement du salaire
- Art. 15 ch. 6 Indemnisation des heures supplémentaires
- Art. 17 ch. 1, 2e al. Vacances
- Art. 32 ch. 1 Logement et nourriture

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

## **Art. 5 Temps d'essai**

- 1) Les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être portée à 3 mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit.
- 2) Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 3 jours. A condition d'observer ce délai, le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour. Ce délai de congé peut être prolongé par une disposition écrite.
- 3) La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

## **Art. 6 Délai de congé**

- 1) Après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois. Il est de deux mois si les rapports de travail ont duré cinq ans et plus.
- 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. Lorsque la fin du contrat de travail saisonnier n'a pas été fixée par écrit pour une date précise, le collaborateur doit être avisé au moins 14 jours avant le dernier jour de son engagement à la fin de la saison de l'établissement.

## **Art. 7 Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles**

- 1) Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat durant les vacances contractuelles du collaborateur.
- 2) Si le congé est donné avant le début des vacances, le délai de résiliation n'est pas prolongé.

## **III Salaire**

### **Art. 8 Salaire brut**

- 1) Le salaire brut AVS sert de base à la rémunération.
- 2) Pour calculer le salaire brut dans les articles suivants, il y a lieu de se fonder, pour toute rémunération fixe, sur le salaire brut du mois précédent ou, pour toute rémunération basée sur le chiffre d'affaires, sur le salaire brut moyen de la durée d'engagement précédente (mais au maximum de 12 mois):
  - 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
  - Art. 24 Grossesse / maternité
  - Art. 25 Assurance-accidents
  - Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile.
- 3) Pour calculer le salaire brut par jour civil, il y a lieu de diviser le salaire brut mensuel par 30.

### **Art. 9 Système de rémunération**

- 1) Le système de rémunération est défini dans le contrat de travail. La forme écrite est recommandée. En principe, tout système de rémunération est autorisé (salaire fixe, participation au chiffre d'affaires ou combinaisons).

- 2) Quel que soit le système de rémunération choisi, le collaborateur a droit, chaque mois, au salaire minimum en vertu des art. 10 ou 11. Demeurent réservés les accords salariaux fixés dans le contrat de travail conformément à l'art. 10, ch. 1 IV, lit. d).

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

- 3) Le système de rémunération ne peut en aucun cas inclure toute contribution spontanée de la clientèle (pourboires, par exemple).

## Art. 10 Salaires minimums

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

- I Collaborateurs sans apprentissage
  - a) travaux subalternes Fr. 2 350.–
  - b) activité qualifiée selon ch. 2 ou formation élémentaire selon art. 49 LFP Fr. 2 650.–
- II Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente Fr. 3 050.–
- III Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle
  - Examen professionnel selon art. 51 ss LFP
  - Apprentissage avec 10 ans d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)
  - Cadres, ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel)
  - Collaborateurs avec formation ou fonction de cadre équivalentes Fr. 3 800.–
- IV Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c) ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu des art. 51 ss LFP
  - a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon lit. c)
    - fonction de cadre équivalente Fr. 4 800.–
  - b) – examen prof. sup. conformément aux art. 51 ss LFP
    - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c) pendant au moins 5 ans
    - fonction de cadre ou formation équivalentes Fr. 5 800.–
  - c) nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b):

|                     |   |
|---------------------|---|
| Cuisine             | 4 |
| Service             | 6 |
| Hall/réception      | 3 |
| Economie domestique | 6 |
| Autres domaines     | 3 |
  - c) 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, I, lit. b) on entend une activité ou fonction régulière dans un domaine ou partie de domaine habituellement menée ou occupée par des professionnels, ou que l'on ne peut qualifier de travail subalterne.

Dans le domaine de la cuisine, cette définition inclut les collaborateurs sans formation professionnelle qui préparent ou élaborent des mets dont la réalisation est généralement de la compétence d'un cuisinier ou d'un pâtissier.

Le service entre également dans le cadre de cette définition. Lors d'un premier emploi de service, on peut convenir d'un salaire minimum inférieur pour les 6 premiers mois au plus, à condition que cela soit convenu par écrit dans un contrat individuel de travail.

La rémunération ne peut toutefois être inférieure au salaire minimum prévu sous ch. 1, I, lit. a).

- 3) 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.
- 4) 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 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 2000 francs.
- 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.

### **Art. 12 13e salaire**

- 1) Le collaborateur a droit à un 13e salaire dans les proportions suivantes:
  - 25% du salaire mensuel brut, dès le 7e mois de travail
  - 50% 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.

### **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 lit. g)
  - le loyer et la nourriture
  - les impôts à la source
  - les dommages et intérêts
  - les avances sur le salaire
  - les demandes de restitution de prêts et contrats semblables
  - les saisies de salaire ordonnées par un office de poursuites
  - l'indemnité pour non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi.D'autres déductions légales obligatoires demeurent réservées.
- 2) Le droit de déduire les contributions du collaborateur pour l'AVS/AI/APG, l'assurance-chômage, l'assurance maladie et accidents ainsi que la prévoyance professionnelle (cas particuliers réservés) est caduc après deux mois.

### **Art. 14 Paiement du salaire**

- 1) Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 4 du mois suivant.
- 2) Chaque mois, un décompte de salaire détaillé doit être remis au collaborateur.
- 3) Le salaire (compte tenu des possibilités de compensation), un décompte final et un certificat de travail sont à remettre au collaborateur le dernier jour de travail.

## **IV Durée du travail et repos**

### **Art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires**

- 1) La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de 42 heures pour 5 semaines de vacances et de 41 heures pour 4 semaines de vacances.
- 2) Dans les petits établissements qui, abstraction faite de l'employeur, n'emploient pas plus de 4 collaborateurs permanents (membres de la famille inclus), la durée moyenne de la semaine de travail peut être prolongée au maximum à 45 heures pour 5 semaines de vacances et à 44 heures pour 4 semaines de vacances.
- 3) Dans les établissements saisonniers au sens de l'art. 24, 3e al., OLT 2, LT, qui n'entrent pas dans la catégorie des petits établissements, la durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, peut être prolongée de 3 heures au maximum par semaine pendant la haute saison:
  - a) pour deux saisons par année, deux fois 8 semaines
  - b) pour une saison par année, une fois 12 semaines.
- 4) Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.
- 5) Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée.

Si la compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires doivent être payées au plus tard à la fin des rapports de travail.

Pour les composantes fixes du salaire, les heures supplémentaires doivent être payées à 125% du salaire brut et pour les composantes variables selon le chiffre d'affaires, avec une majoration de 25% du salaire brut.
- 6) Pour tout collaborateur dont le salaire brut mensuel est d'au moins 5800 francs et qui bénéficie de 5 semaines de vacances, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.
- 7) L'employeur doit établir un décompte des heures de travail accomplies et le faire signer par le collaborateur au moins une fois par mois.
- 8) Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

### **Art. 16 Jours de repos**

- 1) Le collaborateur a droit à 2 jours de repos hebdomadaires. Ainsi tombe le droit à des dimanches de repos.
- 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 sur plusieurs semaines.
- 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 de 14 heures au début du repos nocturne ou tout autre intervalle d'au moins sept heures consécutives. 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 annoncés 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 convenable. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés chacun à raison de 1/30 du salaire mensuel brut à la fin des rapports de travail.

## **Art. 17 Vacances**

- 1) Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois).  
Il peut être convenu par écrit de 4 semaines de vacances par année (28 jours civils par année, 2,33 jours civils par mois). Un tel accord n'est valable que si la durée moyenne de la semaine de travail, en vertu de l'art. 15, ch. 1 à 3, a aussi été fixée par écrit à 41 respectivement 44 heures hebdomadaires au maximum.
- 4) Les vacances fixées par l'employeur doivent être annoncées au collaborateur au moins un mois avant leur début, sauf en cas de résiliation du contrat de travail ou durant les deux derniers mois d'un contrat de travail à durée déterminée.
- 5) A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30 du salaire mensuel brut.
- 6) Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisé à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut pour 35 jours de vacances et à 8,33% du salaire brut pour 28 jours de vacances.

## **Art. 18 Jours fériés**

- 1) Le collaborateur a droit à 6 jours fériés payés par an, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise). En cas d'année de travail incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.
- 2) Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
- 3) Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés chacun au plus tard à la fin des rapports de travail à raison de 1/30 du salaire mensuel brut.

## **Art. 19 Congé de formation**

- 1) 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.
- 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 par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

## **Art. 20 Jours de congé payés**

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

- propre mariage du collaborateur: 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
- accouchement de l'épouse: 1 jour
- décès de l'épouse/époux, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère ou d'un frère ou d'une sœur, à dater du décès jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement ou inspection militaires: ½ jusqu'à 1 jour
- déménagement du propre ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du propre ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: 1½ à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au maximum.

## **Art. 21 Horaire de travail/contrôle du travail**

- 1) Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir des horaires de travail deux semaines

à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine.

- 2) L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.

## **V Compensation du salaire et assurances sociales**

### **Art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur**

- 1) Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une grossesse et maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 23 ss. Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurances correspondantes.
- 2) Pour tout empêchement de travailler, sans faute du collaborateur, non réglé dans les art. 23 ss, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a CO.
- 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.

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

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

- 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, 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.
- 2) Les primes d'assurance indemnité journalière sont partagées à parts égales entre l'employeur et le collaborateur.
- 3) L'admission dans l'assurance indemnité journalière ne peut être refusée pour raison de santé. Cependant, l'assurance indemnité journalière peut exclure, par une réserve écrite, les maladies existant au moment de l'admission pour une durée de 5 ans au maximum. Il en va de même pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Si des réserves sont émises lors de l'admission dans l'assurance indemnité journalière, elles doivent être communiquées au collaborateur dès le début de son entrée en fonction. Les maladies faisant l'objet d'une réserve ainsi que le début et la fin du délai de réserve doivent être indiqués.
- 4) L'employeur qui conclut une assurance indemnité journalière insuffisante doit fournir lui-même les prestations prescrites dans le présent article.

### **Art. 24 Grossesse / maternité**

- 1) Si l'employée est déclarée médicalement inapte au travail pendant sa grossesse, les prestations sont fournies en vertu de l'art. 23.
- 2) Les exigences légales non assurées sont à la charge de l'employeur.
- 3) L'employeur doit contracter une assurance maternité qui couvre pendant au moins 70 jours les mêmes prestations que l'assurance indemnité journalière en cas de maladie. Les prestations doivent s'étendre au moins sur 6 semaines (42 jours) après l'accouchement. Pendant le délai d'attente, l'employeur est tenu de verser 88% du salaire brut.

Si l'employeur conclut une assurance de 16 semaines, les absences dues à la maladie pendant les 8 semaines précédant l'accouchement sont à la charge de l'assurance maternité. Pendant le délai d'attente, l'employeur est tenu de verser 88% du salaire brut.

Un droit à ces prestations n'existe que si l'employée est assurée depuis au moins 270 jours au



moment de l'accouchement. Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO.

### **Art. 25 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 du 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.
- 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.

### **Art. 26 Certificat médical**

- 1) En cas d'empêchement de travailler durant plus de 3 jours, l'employeur peut demander un certificat médical dès le quatrième jour. Le certificat doit être présenté à l'employeur le plus rapidement possible après son établissement.
- 2) Si l'assurance fait dépendre ses prestations de la remise d'un certificat médical, celui-ci peut être exigé dès le premier jour.
- 3) L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

### **Art. 27 Prévoyance professionnelle**

#### a) Assurance obligatoire

...

- 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 12,6% 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 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 améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés auprès de l'institution de prévoyance professionnelle. Les excédents ou parts de bénéfice doivent être également utilisés pour améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés. Les cotisations, excédents et parts de bénéfice précités ne doivent pas être compensés par des cotisations futures, ni imputés sur celles-ci, ni accordés à l'employeur sous quelque forme que ce soit.

#### c) Prestations minimales

L'assurance doit garantir les prestations minimales suivantes:

- rente d'invalidité 40% du salaire coordonné
- rente de veuve/de veuf 25% du salaire coordonné
- rente pour enfant 10% du salaire coordonné
- taux d'intérêt minimal des comptes vieillesse: 5%
- 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 (actuellement 7,2%).

#### d) Information au collaborateur

Un certificat d'assurance et un résumé des conditions d'assurance les plus importantes doivent être remis au collaborateur. Ces documents doivent indiquer à l'assuré où il peut obtenir en tout

temps des renseignements sur ses droits. A sa demande, un règlement d'assurance devra lui être remis.

...

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.

## **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.

## **VI Dispositions générales**

### **Art. 29 Logement et nourriture**

- 1) Dans la mesure où aucun accord écrit n'a été conclu sur le rapport de pension, il y a lieu d'appliquer les tarifs minimaux de l'administration fédérale des contributions pour les prestations effectivement fournies.
- 2) En cas d'occupation d'une chambre par plusieurs personnes, les tarifs applicables sont généralement inférieurs.
- 3) Sans autre accord, le rapport de pension prend fin en même temps que les rapports de travail.

### **Art. 30 Linge, habits et instruments de travail**

- 1) Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtisseries ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de 50 francs.
- 2) Si le nettoyage et le repassage des vestes ou des tabliers du personnel de service ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de 50 francs pour les vestes et de 20 francs pour les tabliers.
- 3) Si le port d'un uniforme spécial est prescrit au personnel de vestibule et d'étage, ainsi qu'au personnel de service, l'établissement doit mettre cet uniforme à disposition ou le payer. Si le nettoyage et le repassage de cet uniforme spécial ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de 50 francs.
- 4) L'établissement se charge de l'aiguisage des couteaux professionnels.

### **Art. 31 Comportement et responsabilité du collaborateur**

- 1) En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur est tenu d'en aviser immédiatement l'employeur.
- 2) ...

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

collectives ou forfaitaires ne sont pas admises.

### **Art. 32 Périodes de travail à considérer**

- 1) Dans la mesure où cette Convention fait dépendre des droits de la durée d'engagement, on additionnera les périodes de travail dans le même établissement ou chez le même employeur.
- 2) Ce cumul de périodes n'est possible que si l'interruption entre chaque période n'excède pas deux ans.

### **Art. 35 Exécution de la Convention**

#### a) Commission paritaire de surveillance

- 1) Il existe une Commission paritaire de surveillance.

#### b) Tâches

- 1) La Commission de surveillance
  - surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation
  - . . . statue . . . sur les sanctions.

. . .

#### d) Office de contrôle

- 1) L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention
  - par sondage
  - sur plainte.
- 2) En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.
- 3) L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites à leur sujet lors du contrôle.
- 4) Si l'office de contrôle constate une infraction qui n'est pas corrigée dans le nouveau délai fixé, il soumet l'affaire pour décision à la Commission de surveillance.
- 5) Les associations contractantes stipulent que les prétentions relatives à l'art. 357b CO leur sont acquises en commun et que l'office de contrôle les fait valoir.

#### e) Frais

- 1) Les frais peuvent être mis à la charge de la partie qui a donné lieu à la procédure.
- 2) Si l'encaissement de contributions selon lit. g) donne lieu à des difficultés particulières, la Commission de surveillance peut percevoir un émolument.

#### f) Sanctions

- 1) Les infractions à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle pouvant aller de 600 à 5000 francs. En cas de récidive ou d'infraction intentionnelle, la peine conventionnelle peut aller de 1200 à 10 000 francs.
- 2) Si l'employeur n'a pas assuré le collaborateur selon les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) et les prescriptions minimales de la présente Convention collective (art. 27), il encourt une peine conventionnelle pouvant aller de 1200 à 40 000 francs. . . .

#### g) Contributions

- 1) Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.
- 2) L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
  - 30 francs pour chaque établissement
  - 42 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 un remboursement de 4% sur ses charges d'encaissement.
- 4) Les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée normale de travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné

sous ch. 2.

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

h) Usage des contributions

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

- couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution),
- payer les dépenses des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel,
- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie et
- constituer un fonds de secours.

### **Art. 37 Dispositions finales**

4) Si le salaire est adapté en vertu de l'art. 10, ch. 1, IV lit. b), le nouveau salaire est aussi valable pour le règlement des heures supplémentaires selon l'art. 15, ch. 6. Si un contrat de travail individuel fait mention d'un règlement différent des heures supplémentaires (art. 15, ch. 6), le collaborateur a au moins droit au nouveau salaire dès l'entrée en vigueur.