



Document

REFLÉTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET PRESTATIONS SOCIALES
EN USAGE À GENÈVE DANS LE SECTEUR DES

HÔTELS, RESTAURANTS ET CAFÉS

Document applicable aux **employeurs et travailleurs** (y compris le personnel occupé à temps partiel ou auxiliaire) qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration, **aux employeurs signataires**, auprès de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail, ci-après OCIRT, d'un engagement à respecter les usages professionnels de ladite branche d'activité, en vertu de l'un/des règlements genevois suivants :

- F 2 10.03** règlement d'application des dispositions sur le séjour et l'établissement des étrangers (du 8 février 1989)
- L 6 05.01** règlement concernant la passation des marchés publics en matière de construction (du 19 novembre 1997)
- L 6 05.03** règlement concernant la passation des marchés publics en matière de fournitures et de services (du 23 août 1999).

Le document tient lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

DIFFUSION : OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)
35, rue des Noirettes
Case postale 1255
1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 22 388 29 29
Téléfax : +41 22 388 29 30
reltrav@etat.ge.ch

2006

Table des matières :

Convention collective nationale de travail (CCNT) du 19 novembre 1998 avec entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 1999	pp. 3-20
Son arrêté	pp. 21-22
Modification du 17 décembre 2001 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2002	pp. 23-28
Prolongation et modification du 12 décembre 2002 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2003	pp. 29-31
Modification du 30 janvier 2003 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} mars 2003	pp. 32-33
Prolongation et modification du 8 décembre 2003 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2004	pp. 34-36
Modification du 24 décembre 2004 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} février 2005	pp. 37-39
Modification du 22 septembre 2005 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} octobre 2005	pp. 40-46
Modification du 19 décembre 2005 de la CCNT avec entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2006	pp. 47-50



**LES DISPOSITIONS DANS UN CADRE GRISÉ NE SONT PLUS EN VIGUEUR, LA
PAGE DE LEUR NOUVELLE TENEUR EST INDIQUÉE DANS LA MARGE.**

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

conclue le 6 juillet 1998

entre

la Société suisse des hôteliers

la Gastrosuisse

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

part

et

l'Union Helvetia, *d'autre part*

du 19 novembre 1998

(Entrée en vigueur de l'arrêté d'extension : 1^{er} janvier 1999)

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, 3^e al.

- Art. 14 ch. 1 Engagement au service
- Art. 15 ch. 6 Paiement du salaire
- Art. 17 ch. 1, 2^e al. Indemnisation des heures supplémentaires
- Art. 32 ch. 1 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

*nouvelle
teneur
p. 23*

- 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.

*nouvelle
teneur
p. 41*

- 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.

*nouvelle
teneur
p. 41*

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).

nouvelle
teneur
p. 47

Art. 10 Salaires minimums

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

- | | | |
|-----|---|-------------|
| I | Collaborateurs sans apprentissage | |
| a) | travaux subalternes | Fr. 2 410.– |
| b) | activité qualifiée selon ch. 2 ou formation élémentaire selon art. 49 LFP | Fr. 2 710.– |
| II | Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente | Fr. 3 110.– |
| 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. 3 860.– |
| 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. 4 860.– |
| 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. 5 860.– |

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, 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.

*nouvelle
teneur
p. 49*

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 13^e salaire

*nouvelle
teneur
p. 31*

- 1) Le collaborateur a droit à un 13^e salaire dans les proportions suivantes :
- 25 % du salaire mensuel brut, dès le 7^e mois de travail
 - 50 % du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail
 - 100 % du salaire mensuel brut, dès la 3^e année de travail
- 2) Le droit au 13^e salaire n'est acquis qu'après le 6^e mois de travail. Dès le 7^e mois ou pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire pro rata temporis.
- 3) Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.
- 4) Le 13^e 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

*nouvelle
teneur
p. 42*

- 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

*nouvelle
teneur
p. 26*

- 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, 3^e 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.

*nouvelle
teneur
p. 26*

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.

*nouvelle
teneur
p. 43*

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.

*nouvelle
teneur
p. 26*

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.. Ainsi tombe le droit à des dimanches de repos.

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 $\frac{1}{30}$ 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 $\frac{1}{30}$ 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.

*nouvelle
teneur
p. 27*

- 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 $\frac{1}{30}$ du salaire mensuel brut.

Art. 19 Congé de formation

*nouvelle
teneur
p. 43*

- 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.

nouvelle
teneur
p. 43

- 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.

nouvelle
teneur
p. 43

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.

*nouvelle
teneur
p. 43*

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

*nouvelle
teneur
p. 44*

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.

*nouvelle
teneur
p. 44*

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.

*nouvelle
teneur
p. 44*

- 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

*nouvelle
teneur
p. 44*

- 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 13^e 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.

*nouvelle
teneur
p. 32*

b) Cotisation

- 1) Dès le 1^{er} janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1 % du salaire coordonné. Dès le 1^{er} 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 utilisées

pour

améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés. Les cotisations, excédents et parts de bénéfice précitées 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.

nouvelle
teneur
p. 45

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 26^e 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

nouvelle
teneur
p. 45

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.

*nouvelle
teneur
p. 45*

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.

*nouvelle
teneur
p. 45*

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.

*nouvelle
teneur
p. 33*

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.

nouvelle
teneur
p. 46

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.

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, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956¹ 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.

¹ RS 221.215.311

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 sœurs, 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'ode 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 1^{er} 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

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 2000¹, 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.

*nouvelle
teneur
p. 47*

Art. 10 Salaires minimums²

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

¹ FF 1998 4856-57, 1999 9104, 2000 4833

² Valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2002

	investissements dans les régions de montagne (LIM, RS 901.1, Annexe)	
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 LFP	
	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 LFP	
	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 LFP	
	– 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.

*nouvelle
teneur
p. 49*

Art. 11, al. 1 Salaire minimum pour les stagiaires³

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.

³ Valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2002

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

nouvelle
teneur
p. 43

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.

nouvelle
teneur
p. 44

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.

nouvelle
teneur
p. 45

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 1^{er} 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

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 12 décembre 2002

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête :*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 19 novembre 1998 et du 17 décembre 2001¹ 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 arrêtes du Conseil fédéral du 19 novembre 1998 et du 17 décembre 2001, est étendu :

*nouvelle
teneur
p. 47*

Art. 10, al. 1 et 3 Salaires minimums²

	Année 2002	Année 2003
1. Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps :		
I Collaborateurs sans apprentissage	Fr. 3 000.–	Fr. 3 100.–
Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié conformément au chiffre 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 (voir annexe 1)		

¹ FF 1998 4856-57, 2001 6230

² Salaires minimums pour l'année 2003 valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2003

II	Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente	Fr. 3 350.–	Fr. 3 500.–
III	Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle	Fr. 4 090.–	Fr. 4 210.–
	a) Examen professionnel selon art. 51 ss LFP		
	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. 51 ss LFPr		
	a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon lit. c)		
	– fonction de cadre équivalente	Fr. 5 140.–	Fr. 5 290.–
	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.–	Fr. 6 380.–
	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 sta-		

tut de résidence du collaborateur.

- 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 pour l'année 2002, de 5 % au maximum pour l'année 2003 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.

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 chiffre 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 :

Année 2002

25 % du salaire mensuel brut, dès le 7^e mois de travail

50 % du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail

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

Dès l'année 2003

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

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et a effet jusqu'au 31 décembre 2003.

12 décembre 2002 Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération,
Kaspar Villiger

La chancelière de la Confédération,
Annemarie Huber-Hotz

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

Modification du 30 janvier 2003

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête :*

I

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 du 19 novembre 1998, du 17 décembre 2001 et du 12 décembre 2002¹, est étendu :

Art. 27, let. b, ch. 1 Prévoyance professionnelle

b. Cotisations

1. Dès le 1^{er} janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1 % du salaire coordonné. Dès le 1^{er} 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.

*supprimé
cf. p. 45*

Art. 27, let. c, quatrième tiret Prévoyance professionnelle

c. Prestations minimales

- le taux d'intérêt minimal des comptes vieillesse est supérieur d'un demi pour cent au taux d'intérêt fixé par le Conseil fédéral conformément à l'OPP2.

¹ FF 1998 4856-57, 2001 6230, 2002 7468

Art. 35, let. g, ch. 2 Exécution de la Convention

g. Contributions

2. L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes :
 - Fr. 42.- pour chaque établissement
 - Fr. 42.- pour chaque collaborateur

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2003 et a effet jusqu'au 31 décembre 2003.

30 janvier 2003

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération,
Pascal Couchepin

La chancelière de la Confédération,
Annemarie Huber-Hotz

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 8 décembre 2003

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête :*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 19 novembre 1998 et du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002 et du 30 janvier 2003¹ 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 mentionnées sous ch. I, est étendu :

*nouvelle
teneur
p. 47*

Art. 10, al. 1 Salaires minimums²

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

I Collaborateurs sans apprentissage
Lorsque le collaborateur ne fournit pas un
travail qualifié conformément au chiffre 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

Fr. 3 120.–

¹ FF 1998 4856-4857, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044

² Salaires minimums pour l'année 2003 valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2004

<p>les régions de montagne (voir annexe 1) Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente</p>	<p>Fr. 3 525.–</p>										
<p>II Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle</p>	<p>Fr. 4 240.–</p>										
<p>III a) Examen professionnel selon art. 51 ss LFP 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</p>											
<p>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 LFPr</p>											
<p>a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon lit. c) – fonction de cadre équivalente</p>	<p>Fr. 5 325.–</p>										
<p>b) – examen prof. sup. conformément aux art. 51 ss LFPr</p>											
<p>– ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c) pendant au moins 5 ans – fonction de cadre ou formation équivalentes</p>	<p>Fr. 6 425.–</p>										
<p>c) nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b) :</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Cuisine</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>Service</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> <tr> <td>Hall/réception</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>Economie domestique</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> <tr> <td>Autres domaines</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>	Cuisine	4	Service	6	Hall/réception	3	Economie domestique	6	Autres domaines	3	
Cuisine	4										
Service	6										
Hall/réception	3										
Economie domestique	6										
Autres domaines	3										
<p>d) Pour les catégories IV a) et b), des salaires inférieurs peuvent</p>											

aussi être convenus par contrat écrit, indépendamment du statut de résidence du collaborateur.

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et a effet jusqu'au 31 décembre 2007.

8 décembre 2003

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération,
Pascal Couchepin

La chancelière de la Confédération,
Annemarie Huber-Hotz

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

Modification du 24 décembre 2004

Le Conseil fédéral suisse,
arrête :

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, annexée aux arrêtes du Conseil fédéral du 19 novembre 1998 et du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002, du 30 janvier 2003 et du 8 décembre 2004¹, est étendu :

nouvelle
teneur
p. 47

Art. 10, al. 1 et 3 Salaires minimums²

- | | |
|--|-------------|
| 1 Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps : | |
| I Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié conformément au ch. 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 (<i>LIM, RS 901.1, annexe</i>) | Fr. 3 150.– |
| II Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente | Fr. 3 560.– |
| III Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle | Fr. 4 280.– |

¹ FF 1998 4856-4857, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044 7409

² Valable à partir de l'entrée en vigueur de l'extension respectivement au début de la saison d'été 2005

- a) Examen professionnel selon art. 51 ss LFP
 - 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. 51 ss LFPr
- a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon lit. c)
 - fonction de cadre équivalente Fr. 5 350.–
 - 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. 6 450.–
 - 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.
- 3 Pour les 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 * 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 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.

* valable aussi pour 2004/2005

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} février 2005 et a effet jusqu'au 31 décembre 2007.

24 décembre 2004 Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le vice-président, Samuel Schmid
La chancelière de la Confédération,
Annemarie Huber-Hotz

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

Modification du 22 septembre 2005

*Le Conseil fédéral suisse
arrête :*

I

L'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998¹, qui étend la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, est modifié comme suit (modification du champ d'application) :

Art. 2, al 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. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilés aux restaurants et cafés. 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 les 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 sœurs, descendants directs) ;

¹ FF 1998 4856-4857

- 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.

II

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 du 19 novembre 1998, du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002, du 30 janvier 2003, du 8 décembre 2003 et du 24 décembre 2004², est étendu :

Art. 6, al. 4 Délai de congé

- 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 jusqu'à 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 au moins 14 jours avant le dernier jour de son engagement à la fin de la saison de l'établissement.

Art. 8, al. 2 Salaire brut

- 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

² FF 1998 4856-4857, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044 7409, 2005 135

- 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

nouvelle
teneur
p. 47

Art. 10, al. 1, catégorie III Salaires minimums

- III Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle
- | | |
|---|-------------|
| a. Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) | Fr. 3 920.– |
| b. Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) | Fr. 4 280.– |
| c. Cadres, ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel).
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 | Fr. 4 280.– |
| d. Examen professionnel selon art. 27 lit. a LFPr | Fr. 4 500.– |

Art. 14, al. 1 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.

Art. 15, al. 7 Durée du travail / heures supplémentaires

- 7 L'employeur est tenu d'établir un décompte des heures de travail accomplies. Le contrôle du temps de travail doit être signé par le collaborateur au moins une fois par mois. Si l'employeur délègue au collaborateur la tenue du contrôle du temps de travail, ce dernier doit être signé par l'employeur au moins une fois par mois.

Art. 19, al. 1 et 4 Congé de formation

- 1 Tant que le contrat de travail non résilié, le collaborateur a droit à 3 jours de congés 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.
- 4 La formation et le perfectionnement professionnels ordonnés unilatéralement par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

Art. 21, al. 1 et 2 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. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.
- 2 L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (art. 15). 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.

Art. 22, al. 2 et 3 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur

- 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. 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.

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 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.

Art. 24

Abrogé

Art. 25, al. 3 et 4 Assurance-accidents

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.

Art. 26, al. 1 Certificat médical

1 A partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler, le collaborateur doit fournir un certificat médical. Ce certificat doit être présenté à l'employeur le plus rapidement possible après 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 (actuellement 7,15 % pour les hommes, 7,2 % pour les femmes).

**Art. 35, let. d (office de contrôle), Exécution de la Convention
ch. 1 et 4**

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

- ...
- sur plainte
- par sondage.

Il incombe à l'office de contrôle d'exécuter les décisions de la Commission de surveillance.

4 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.

Art. 35, let. f Exécution de la Convention

f. Sanctions

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 francs à 20 000 francs. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre des collaborateurs concernés.
- 3 Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35 lit. 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 de pénalité fixé au ch. 2. Dans ce cas, les pénalités peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.
- 4 ...

**Art. 35, let. g (contributions), Exécution de la Convention
ch. 4**

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 de travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné sous ch. 2.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} octobre 2005 et a effet jusqu'au 31 décembre 2007.

22 septembre 2005 Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération,
Samuel Schmid
La chancelière de la Confédération,
Annemarie Huber-Hotz

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

Modification du 19 décembre 2005

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête :*

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, annexée aux arrêtes du Conseil fédéral du 19 novembre 1998, du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002, du 30 janvier 2003, du 8 décembre 2004 et du 22 septembre 2005¹, est étendu :

Art. 10 Salaires minimums²

- 1 Salaires mensuels bruts minimums
pour les collaborateurs à plein temps :
- I 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 (LIM, RS 901.1, annexe). Fr. 3 182.–
 - II Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente Fr. 3 596.–
 - III Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle

¹ FF 1998 4856-4857, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044 7409, 2005 135 5381-5383

² Valable à partir du 1^{er} janvier 2006 respectivement au début de la saison d'été 2006

- a) Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) Fr. 3 920.–
- b) Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) Fr. 4 323.–
- c) Cadres, ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel)
 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
- Fr. 4 323.–
- d) Examen professionnel selon art. 27 let. a) LFP
 LFP Fr. 4 500.–
- IV Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu des art 27 let. a LFP
- a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon let. c)
 – fonction de cadre équivalente Fr. 5 404.–
- b) – examen prof. sup. conformément aux art. 27 let. a LFP
 – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) pendant au moins 5 ans
 – fonction de cadre ou formation équivalentes Fr. 6 515.–
- 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 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 les 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 2003³ 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 2003⁴ 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 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 Salaire minimum pour les stagiaires

- 1 Les stagiaires d'écoles hôtelières établies en Suisse, accom-

³ Valable aussi pour 2004, 2005 et 2006

⁴ Valable aussi pour 2004, 2005 et 2006

plissant un stage qui fait partie intégrante du cours, ont droit à un salaire mensuel minimum brut de 2050 francs, à partir du 1^{er} janvier 2006 ou saison d'été 2006 2075 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.

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et a effet jusqu'au 31 décembre 2007.

19 décembre 2005 Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération,
Samuel Schmid

La chancelière de la Confédération,
Annemarie Huber-Hotz