



U S A G E S

HÔTELLERIE-RESTAURATION (anciennement Hôtels, restaurants et cafés)

(UHR)

Modifications mars 2007

Les modifications tiennent lieu de complément au document de base 2006 dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les usages sont disponibles sur le site de l'OCIRT

http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp

Les dispositions légales, réglementaires ainsi que les arrêtés cités dans le document sont disponibles sur le site genevois du Service de la législation

<http://www.geneve.ch/legislation/> et sur le site de la Confédération

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue des Noirettes 35

Case postale 1255

1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 388 29 69

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du
12 mars 2004 (RSG J 1 05),
vu l'accord salarial genevois dans le secteur de l'hôtellerie-
restauration conclu à Genève le 31 janvier 2006 (RSG J 1 50.20),
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 17 janvier 2007 (RSG 1 50.19),
établit ce qui suit :

Article I – Champ d'application

¹ Le présent document est le reflet des usages dans le secteur économique de l'hôtellerie-restauration (ci-après : UHR).

² Il s'applique à toute entreprise suisse ou étrangère, tenue de respecter les usages en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05), servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie-restauration et occupant du personnel.

Sont notamment considérés comme tels les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou qui vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.

³ Sont exclus du champ d'application 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.

⁴ Les conditions minimales de travail visées à l'article VI des UHR sont applicables à toutes les catégories de travailleurs (y compris les travailleurs à temps partiel et les auxiliaires) exerçant leur activité au sein des entreprises assujetties aux usages, à l'exception :

- a) des chefs d'établissements et des directeurs ;
- b) des membres de la famille de l'employeur et du chef d'établissement (conjoint, parents, frères et sœurs, descendance directe) ;
- c) des musiciens, des artistes et des disc-jockeys ;

- d) des élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle ;
- e) des collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage privé ;
- f) des apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle ;
- g) du personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

Article II – Protection de la santé des travailleurs

¹ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

² L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

³ Les travailleurs suivent les directives nécessaires pour assurer la sécurité au travail et signalent à l'employeur ou à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils ne peuvent pas éliminer eux-mêmes.

⁴ Les exigences du présent article sont applicables à toutes les personnes au service de l'employeur, même en location de service. Elles seront atteintes notamment en faisant appel à des spécialistes de la sécurité au travail qualifiés (MSST).

Article III – Egalité entre femmes et hommes

L'employeur veille à respecter le principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article IV – Rappel du droit impératif

Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des usages.

Article V – Contrat individuel de travail

¹ Le contrat individuel de travail continue d'être applicable dans tous les cas et sur tous les points où il est plus favorable au travailleur que le présent document.

² Les UHR tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail, l'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

Article VI – Conditions minimales de travail

¹ Les salaires minimaux en usage figurent dans les dispositions imprimées en caractère droit dans l'avenant cantonal reproduit ci-après.

² Les autres conditions de travail figurent dans le document usages Hôtels, restaurants et cafés 2006.

Article VII – Contrôles

L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages.

Article VIII – Sanctions

L'office est compétent pour infliger des sanctions conformément à l'article 45 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05).¹

Article IX – Validité

Le présent document entre en vigueur le **1^{er} mars 2007**.

Article X – Dispositions finales

Le présent document complète les usages Hôtels, restaurants et cafés 2006.

¹ **Art. 45 Non-respect des usages**

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la présente loi ne respecte pas les usages, l'office rend une décision de refus de délivrance de l'attestation prévue par ledit article. Il en va de même lorsque l'entreprise conteste les usages que l'office entend lui appliquer.

² De plus, selon la fréquence et la gravité de la violation des usages, l'office peut refuser la délivrance de toute nouvelle attestation pour une durée de trois mois à cinq ans.

³ L'office peut également porter ces mesures à la connaissance du maître de l'ouvrage, des collectivités publiques intéressées et du conseil de surveillance.

Rappel :

Les salaires minimaux en usage figurent dans les dispositions imprimées en caractère droit dans l'avenant cantonal reproduit ci-après.

**Avenant cantonal
à la CCNT 98 de l'hôtellerie-restauration**

Salaires minima genevois *dès le 01.11.2006*

I	Collaborateurs sans apprentissage	3 400.– F
	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	
II	Collaborateurs avec apprentissage ou formation équivalente	3 770.– F
III	Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle	
	a) Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	3 920.– F
	b) Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4 323.– F
	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 :	4 323.– F
	– lui assigne un travail,	
	– supervise son travail,	
	– évalue son travail,	
	– est la personne de contact pour le collaborateur et	
	– est le supérieur disciplinaire	

d) Examen professionnel selon art 27 lit. a. LFP
LFP

4 500.– F

IV Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c. ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu des art. 27 lit. a. LFP

a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c.

– fonction de cadre équivalente

5 404.– F

(4 670.– F)

b) – examen prof. sup. conformément aux art. 27 lit. a. LFP

– ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lit. c. pendant au moins 5 ans

– fonction de cadre ou formation équivalente

6 515.– F

(5 570.– F)

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, mais ne doivent pas être inférieurs au montant indiqué entre parenthèses.

1) *Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} novembre 2006.*

2) *Cet accord est valable pour la Société des cafetiers, restaurateurs et hôteliers de Genève – SCRHG, la Société des hôteliers de Genève – SHG, Tourist & Business Hôtels, Hôtel et Gastro Union, UNIA et le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs – SIT.*