



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## **Modifications janvier 2017**

(complément au document de base UHCR 2014)

### **U S A G E S**

## **HÔTELS, RESTAURANTS ET CAFES**

### **(UHCR)**

---

Ces modifications tiennent lieu de complément au document de base de janvier 2014.

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>.

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation/>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie <http://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>

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

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)

## Usages hôtels, restaurants et cafés

UHCR

Modifications janvier 2017

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2017)

---

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale pour les hôtels,  
restaurants et cafés étendue par arrêtés du Conseil fédéral des  
19 novembre 1998, 17 décembre 2001, 30 janvier 2003, 22 septembre  
2005, 11 décembre 2009, 12 juin 2013, 26 novembre 2013 et  
12 décembre 2016,

modifie comme suit le document de base de janvier 2014 :

### III. Salaire

#### Article 10 – Salaires minimums (al. 1 modifié)

1. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (ou dès la saison d'été 2017), les salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps qui ont atteint l'âge de 18 ans révolus sont les suivants :
  - I a) Collaborateurs sans apprentissage 3 417.–  
b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant  
achevé avec succès une formation Progresso 3 618.–
  - II Collaborateurs ayant achevé une formation  
professionnelle initiale de deux ans et disposant  
d'une attestation fédérale ou d'une formation  
équivalente 3 718.–
  - III a) Collaborateurs ayant achevé une formation  
professionnelle initiale couronnée par un  
certificat fédéral de capacité (CFC) ou  
disposant d'une formation équivalente 4 120.–  
b) Collaborateurs ayant achevé une formation  
professionnelle initiale couronnée par un CFC  
ou disposant d'une formation équivalente et  
ayant suivi 6 jours de formation continue dans  
la profession conformément à l'article 19 des  
présents usages 4 221.–

IV Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let a, LFPr <sup>1</sup>

4 824.–

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

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

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

2. Les salaires minimaux prévus à l'article 10 al. 1 ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes :
  - Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps ;
  - Collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'état ;
  - Stagiaires, conformément à l'article 11.
3. En cas de litige, c'est la commission paritaire de surveillance qui décide de l'affectation d'un collaborateur à une catégorie, de l'équivalence d'une formation ou d'une dérogation aux salaires minimaux.

**Article 11 – Salaire minimum pour les stagiaires (al. 1 modifié)**

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

---

<sup>1</sup> LFPr = loi fédérale du 13 février 2002 sur la formation professionnelle, RS 412.10.

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

#### **Article 14 – Paiement du salaire (al. 1 et 3 modifiés)**

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 6 du mois suivant. Lorsqu'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 (article 8 UHCR) au plus tard le 27 du mois. Le solde doit être payé au plus tard le 6 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 des rapports de travail. Si le salaire est versé en espèces et si le collaborateur n'a pas de domicile en Suisse, le salaire (compte tenu des possibilités de compensation), le décompte final et le certificat de travail sont remis le dernier jour de travail.

#### IV. Durée du travail et repos

##### **Article 15 – Durée du travail / heures supplémentaires (al. 5 et 6 modifiés)**

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 par semaine
  - 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe I
  - 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe I
2. 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.
3. L'enregistrement de la durée du travail obéit aux prescriptions de l'article 21 UHCR.
4. 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 ou rémunérées.
5. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100 % du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'article 21 UHCR, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu au plus tard en même temps que le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.
6. Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125 % du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'article 21 UHCR ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu après le dernier versement de salaire conformément à l'article 14 UHCR.

7. Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13<sup>e</sup> salaire, correspond au moins à 6 750 francs, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.
8. Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

#### **Article 19 – Congé de formation (non modifié)<sup>2</sup>**

1. Tant que le contrat de travail est 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.
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 unilatéralement par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

#### **Article 20 – Jours de congé payés (modifié)**

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

- mariage du collaborateur ou enregistrement de son partenariat : 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- congé-paternité : 5 jours
- décès de l'épouse/époux, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation : 1 à 3 jours
- recrutement militaire : jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)

---

<sup>2</sup> Cet article n'a pas été modifié, mais figure pour rappel dans ce présent document

- déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile : 1 jour
- déménagement du ménage du collaborateur à une distance plus éloignée : 1 ½ à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au maximum.

**Article 21 – Horaire de travail – enregistrement de la durée du temps de travail – contrôle de la durée du travail (non modifié)<sup>3</sup>**

1. Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir, par écrit et 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 est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur.
3. L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.
4. Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

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

**Article 23 – Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse (al. 1 modifié)**

1. L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journa-

---

<sup>3</sup> Cet article n'a pas été modifié, mais figure pour rappel dans ce présent document.

lière au bénéficiaire 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. En cas d'incapacité de travail ininterrompue, le délai d'attente ne doit être compté qu'une seule fois. Ces prestations sont à fournir, même si les rapports de travail se terminent avant la fin de la maladie. Les primes d'assurance individuelle prélevées éventuellement après la fin des rapports de travail sont à la charge du collaborateur.

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

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.

## **Article 27 – Prévoyance professionnelle (let. b, ch. 2 modifiée)**

### **a) Assurance obligatoire**

Le 13<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1 % du salaire coordonné. Dès le 1<sup>er</sup> 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.
2. L'employeur est tenu d'assurer à des conditions identiques tous les collaborateurs des deux classes d'âge mentionnées sous let. b) ch. 1 et qui doivent être assurés obligatoirement. Les cotisations qui ne servent pas à financer les prestations légales et conventionnelles à fournir, doivent être utilisées pour garantir ou améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés auprès de l'institution de prévoyance professionnelle. Les excédents ou parts de bénéfice doivent être également utilisés pour garantir ou améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés. Les cotisations, excédents et parts de bénéfice précités ne doivent pas être compensés par des cotisations futures, ni imputés sur celles-ci, ni accordés à l'employeur sous quelque forme que ce soit.

**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, pour autant que le collaborateur ait travaillé sans interruption dans l'hôtellerie-restauration au moins pendant les cinq années précédant le départ en retraite.
- le taux d'intérêt minimal des comptes vieillesse est supérieur d'un demi-pourcent au taux d'intérêt fixé par le Conseil fédéral conformément à l'OPP2.

**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) Défaut d'assurance ou assurance insuffisante**

L'employeur qui n'assure pas le collaborateur ou l'assure insuffisamment ou retient les prestations découlant des présents usages répond, en dernier lieu, des prestations légales à fournir, ainsi que de celles découlant des présents usages.

NB / LDP / JDC / NaD – 23.01.2017