



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

HÔTELS, RESTAURANTS ET CAFÉS

(UHCR 2024)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés. Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : <https://silgeneve.ch/legis/>

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 :

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>

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 (LIRT ; RS/GE 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, 12 décembre 2016, 17 mai 2018, 18 octobre 2018, 15 février 2021, 9 janvier 2023 et 15 février 2024,
vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 11 octobre 2023 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2024,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et tout secteur d'entreprise suisse ou étranger servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration dans le canton de Genève.

Sont réputés comme tels, tous les établissements qui, à titre onéreux, hébergent des personnes ou servent des repas ou des boissons en vue de la consommation sur place. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées aux établissements d'hôtellerie et de restauration. Une activité axée sur un but lucratif n'est pas une condition préalable.

² Sont exclus, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux entreprises :

- Les cantines et les restaurants du personnel servant pour l'essentiel au personnel propre à l'entreprise et qui sont servis principalement par le personnel propre à l'entreprise.
- Les établissements de restauration d'hôpitaux et de homes qui servent exclusivement aux patients ou aux pensionnaires et à leurs visiteurs, et ne sont pas accessibles au public.
- Les établissements de restauration d'hôpitaux et de homes accessibles au public, pour les collaborateurs auxquels s'appliquent impérativement des conditions de travail fixées dans des règlements ou dans des conventions collectives de travail et au moins équivalentes aux présents usages¹
- Les établissements de restauration comptant jusqu'à 50 places assises et dont les locaux sont reliés à des magasins de vente du commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.
- Les établissements de restauration comptant plus de 50 places assises et dont les locaux sont reliés à des magasins de vente de commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent, à la condition qu'une convention collective de travail au moins équivalente aux présents usages s'applique impérativement à tous les collaborateurs de cette entreprise. S'il n'existe pas de convention collective de travail équivalente, les présents usages s'appliquent aux collaborateurs qui fournissent principalement une prestation dans la restauration.
- Les prestations d'hôtellerie et de restauration fournies dans le trafic ferroviaire.

³ Le titre 2 des usages s'applique à tout travailleur² (y compris aux auxiliaires et aux travailleurs occupés à temps partiel) des établissements soumis au champ d'application.

⁴ Le titre 3 des usages ne s'applique pas, à titre exhaustif, aux :

- a. chefs d'établissements et directeurs ;

¹ Le comité de la Commission de surveillance statue sur l'équivalence des conditions de travail prévue dans des règlements et des conventions collectives de travail en vertu des critères de l'art. 20 al. 1 1^{ère} phrase de la loi fédérale sur le service de l'emploi et de l'allocation de services (LSE, RS 823.11) et de l'art. 48a de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE, RS 823.111).

² Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

- b. membres de la famille du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs) ;
- c. musiciens, artistes et disc-jockeys ;
- d. élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle ;
- e. apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit 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.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

¹ Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

² Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1^{er} novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation³.

³ Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

³ Le salaire minimum est de 24.32 francs par heure dès le 1^{er} janvier 2024.

⁴ Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

⁵ Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 CO, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT⁴. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

¹ Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

² La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

¹ L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

² Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

- a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et
- b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et
- c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

⁴ **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les mesures et sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

¹En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

²Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ⁵

I. [...]

II. Début et fin des rapports de travail

Article 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 :
 - art. 5 ch. 1 et 2 Temps d'essai
 - art. 6 ch. 3 Résiliation du contrat de durée déterminée
 - art. 14 ch. 1 Paiement du salaire
 - art. 15 ch. 7 Indemnisation des heures supplémentaires
 - art. 29 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.

Article 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.

Article 6 – 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.
2. La notification du congé doit être portée à la connaissance de la partie contractante au plus tard la veille du jour où le délai de congé commence à courir.
3. Pour tout contrat de durée déterminée, le délai de congé doit être fixé par écrit. Dans le cas contraire, le contrat n'est pas résiliable.
4. Dans la mesure du possible, la date de la fin de saison doit être indiquée dans le contrat individuel. 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.

Article 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

Article 8 – Salaire brut

1. La base de rémunération est le salaire brut AVS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS).

⁵ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

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) :
 - Article 14 Paiement du salaire
 - Article 15 Durée du travail / heures supplémentaires
 - Article 16 Jours de repos
 - Article 17 Vacances
 - Article 18 Jours fériés
 - Article 19 Congé de formation
 - Article 20 Jours de congé payés
 - Article 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur
 - Article 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie / grossesse
 - Article 25 Assurances-accidents
 - Article 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.

Article 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 articles 10 ou 11.
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).

Article 10 – Salaires minimums – modifié

1. 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**
 - Etablissements standards (42 heures) 4 085.76 fr.*
 - Etablissements saisonniers (43,5 heures) 4 231.68 fr.*
 - Petits établissements (45 heures) 4 377.60 fr.*
 - b) **Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso**
 - Etablissements standards (42 heures) 4 085.76 fr.*
 - Etablissements saisonniers (43,5 heures) 4 231.68 fr.*
 - Petits établissements (45 heures) 4 377.60 fr.*
 - II **Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une formation équivalente**
 - Etablissements standards (42 heures) 4 085.76 fr.*
 - Etablissements saisonniers (43,5 heures) 4 231.68 fr.*
 - Petits établissements (45 heures) 4 377.60 fr.*
 - III a) **Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou disposant d'une formation équivalente** 4 470.-- fr.
 - 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** 4 576.-- fr.

* Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

IV Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let a, LFPr⁶

5 225.-- fr.

Dans les catégories I, II ou III a, 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'introduction⁷.

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 à la convention collective étendue du secteur (CCNT) ou aux présents usages.

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 à la CCNT ou aux présents usages.

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, pour autant que l'activité professionnelle soit déployée pendant la période de vacances de l'établissement de formation, qu'elle soit l'unique activité professionnelle exercée par le travailleur, sans lien avec la formation poursuivie et n'excède pas 60 jours continus par année civile. ;
 - [...]
 - 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 – modifié

1. Les étudiants qui accomplissent un stage faisant partie d'une formation ont droit à un salaire mensuel minimum brut de 2 359 francs.
 - 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 12 – 13^e salaire

1. Le collaborateur a droit à un 13^e salaire équivalent à 100 % d'un salaire mensuel brut.
2. Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire prorata temporis, sauf dans les cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.⁷
3. Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.
Si le 13^e salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois où conjointement au salaire horaire, l'indemnisation à verser est de 8,33 %.
4. Le 13^e salaire est versé chaque année au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

⁶ LFPr = loi fédérale du 13 février 2002 sur la formation professionnelle, RS 412.10.

⁷ Une réduction de salaire n'est possible que dans la mesure où elle n'entraîne pas une violation du salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages.

Article 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.

Article 14 – Paiement du salaire

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 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 des présents usages) 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**

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 des présents usages.
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 des présents usages, 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 des présents usages 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 des présents usages.

7. Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13^e 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 16 – Jours de repos

1. Le collaborateur a droit à 2 jours de repos hebdomadaires. Les jours de repos hebdomadaires doivent, si possible, être accordés de manière consécutive.
2. L'employeur doit accorder au moins un jour entier de repos par semaine. Le jour entier de repos doit être accordé à la suite du repos nocturne et compter au moins 24 heures consécutives. Le solde de temps de repos peut aussi être accordé par demi-journées. Avec le consentement du collaborateur, les demi-journées de repos peuvent être cumulées sur 4 semaines au plus, sur 12 semaines au plus dans les établissements saisonniers, et être accordées consécutivement.

Est réputée demi-journée de repos la période allant jusqu'à 12h00 ou, l'après-midi, l'intervalle allant de 14h30 au plus tard jusqu'au début du repos nocturne. Les jours auxquels une demi-journée de repos est accordée, la durée du travail ne doit pas dépasser 5 heures et elle ne peut être interrompue que par le repas.

3. En dérogation à l'alinéa 2, le collaborateur peut travailler 7 jours consécutivement si le travail par jour n'excède pas 9 heures et si, immédiatement après le 7^e jour, 83 heures de repos consécutives au moins sont accordées.
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, sauf dans les établissements saisonniers, où ils doivent être compensés 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 de repos non pris devant être indemnisés par $\frac{1}{22^e}$ du salaire mensuel brut.

Article 17 – Vacances

1. Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, soit 2,92 jours civils par mois).
2. 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.
3. A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de $\frac{1}{30^e}$ du salaire mensuel brut.
4. 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.

Article 18 – Jours fériés⁸

1. Le collaborateur a droit à 6 jours fériés payés par an, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise). En cas d'année de travail incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.
2. Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
3. Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié non pris donnant droit à une indemnisation d' $\frac{1}{22^e}$ du salaire brut mensuel.

Article 19 – Congé de formation

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.

⁸ En principe, les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires bénéficient, proportionnellement à leur activité, du même droit aux jours fériés que les collaborateurs à temps complet. Le droit aux jours fériés est indemnisé à raison de 2,27 %.

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

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)
- 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

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 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 maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des articles 23 et suivants. Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurance correspondantes.

Dans les cas prévus par les articles 23 et suivants, le salaire net ne doit pas dépasser celui que le collaborateur aurait touché en l'absence d'une incapacité de travail. Les frais de nourriture ne peuvent être déduits que s'ils ont été effectivement occasionnés.

2. Pour tout empêchement de travailler, sans faute du collaborateur, non réglé dans les articles 23 et suivants, 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.

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.

Article 23 – 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. 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 24 – Abrogé

Article 25 – Assurance-accidents

1. [...]
2. L'employeur est tenu de verser 88 % du salaire mensuel brut pendant les 2 premiers jours après l'accident.
3. L'employeur doit verser au collaborateur soumis à une obligation d'entretien, qui subit un accident professionnel, la différence jusqu'à concurrence 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.

Article 26 – Certificat médical

1. Le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical à partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler. Ce certificat doit être présenté à l'employeur dans la semaine qui suit 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.

Article 27 – Prévoyance professionnelle

a) Assurance obligatoire

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.

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.

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 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.

Article 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

Article 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.

Article 30 – Linge, habits et instruments de travail

1. Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtissiers 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'aiguillage des couteaux professionnels.

Article 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.

Article 32 – Périodes de travail à considérer

1. Dans la mesure où les usages font 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.

Articles 33-34 [...]

Article 35 – Exécution de la CCNT

a) Commission paritaire de surveillance

1. Il existe une Commission paritaire de surveillance.
- 2.-3. [...]

b) Contributions⁹

1. Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.
2. L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes :
 - 89 francs pour chaque établissement
 - 89 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.
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 du travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné sous ch. 2.
5. [...]
6. La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

Articles 36-37 [...]

⁹ Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

Annexe 1

(relative à l'article 15, ch. 1, des usages :
Durée du travail / heures supplémentaires)

I. Petites entreprises

Sont considérées comme petites entreprises les entreprises qui, outre l'employeur, n'occupent pas de manière permanente plus de 4 collaborateurs (membres de la famille de l'employeur compris).

II. Entreprises saisonnières

Sont considérées comme entreprises saisonnières :

1. les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons ;
2. les entreprises qui sont ouvertes toute l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons d'une durée totale de 3 mois au moins et de 9 mois au plus suivant le système de calcul suivant :
les hautes saisons sont les mois pendant lesquels le chiffre d'affaire moyen du mois est supérieur au chiffre d'affaires mensuel moyen de toute l'année; le chiffre d'affaires mensuel moyen pendant les mois de haute saison doit être supérieur d'au moins 35 % au chiffre d'affaires mensuel moyen des autres mois.

Procédure pour l'obtention d'une autorisation en tant qu'entreprise saisonnière selon II, ch. 2

Les entreprises qui veulent être considérées comme des entreprises saisonnières au sens du chapitre II ch. 2 de la présente annexe, doivent présenter à l'office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés une demande d'homologation comme entreprise saisonnière. Le chiffre d'affaires des deux dernières années civiles (1^{er} janvier au 31 décembre), présenté par mois, doit être joint à la demande. Si l'office de contrôle estime que les conditions sont remplies, elle octroie l'autorisation pour entreprise saisonnière pour les deux années suivantes.

Une nouvelle demande d'homologation comme entreprise saisonnière peut être déposée chaque année.

Pour les entreprises qui débutent leur activité, le comité de la commission de surveillance décide sur la base de budgets qui lui sont remis.

L'office de contrôle peut faire vérifier par une société indépendante les chiffres d'affaires qui lui ont été présentés, dans un délai de 6 mois.

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'article 35, let. d, ch. 4 des usages et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.