

# **CCNT**

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

entre

**l'organisation professionnelle et les syndicats**

**Hotel & Gastro Union  
Unia  
Syna**

et

**les associations patronales**

**SCA Swiss Catering Association  
GastroSuisse  
hotelleriesuisse**

Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2017  
(version électronique sous [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch))

Office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés  
Dufourstrasse 23 / case postale 357  
4010 Bâle  
Téléphone 061 227 95 55  
Téléfax 061 227 95 60  
E-mail [info@l-gav.ch](mailto:info@l-gav.ch)  
Internet [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch)

### **L'organisation professionnelle et les syndicats:**

Hotel & Gastro Union  
Avenue des Acacias 16  
1006 Lausanne  
Téléphone 021 616 27 07  
Téléfax 021 616 00 77  
E-mail [info.vd@hotelgastrounion.ch](mailto:info.vd@hotelgastrounion.ch)  
Internet [www.hotelgastrounion.ch](http://www.hotelgastrounion.ch)

Unia – Le Syndicat  
Secrétariat central  
Weltpoststrasse 20 / case postale 272  
3000 Berne 15  
Téléphone 031 350 21 11  
Téléfax 031 350 22 22  
E-mail [info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)  
Internet [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

Syna – syndicat interprofessionnel  
Römerstrasse 7  
4601 Olten  
Téléphone 044 279 71 71  
Téléfax 044 279 71 72  
E-mail [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)  
Internet [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

### **Les associations patronales:**

SCA Swiss Catering Association<sup>1)</sup>

Flüelastrasse 51 / case postale

8047 Zurich

Téléphone 044 388 35 35

Téléfax 044 388 35 36

E-mail [info@swisscatering.ch](mailto:info@swisscatering.ch)

Internet [www.swisscatering.ch](http://www.swisscatering.ch)

GastroSuisse

Blumenfeldstrasse 20 / case postale

8046 Zurich

Téléphone 0848 377 111

Téléfax 0848 377 112

E-mail [info@gastrosuisse.ch](mailto:info@gastrosuisse.ch)

Internet [www.gastrosuisse.ch](http://www.gastrosuisse.ch)  
[www.gastroprofessional.ch](http://www.gastroprofessional.ch)

hotelleriesuisse

Monbijoustrasse 130 / case postale

3001 Berne

Téléphone 031 370 4111

Téléfax 031 370 41 50

E-mail [info@hotelleriesuisse.ch](mailto:info@hotelleriesuisse.ch)

Internet [www.hotelleriesuisse.ch](http://www.hotelleriesuisse.ch)

- <sup>1)</sup> comprenant:
- CafetierSuisse
  - Compass Group (Suisse) SA
  - SV Group
  - ZFV-Unternehmungen

## Indice

<b>I</b>	<b>Applicabilité et durée du contrat</b>	<b>6</b>
Art. 1	Champ d'application	6
Art. 2	Non-applicabilité	6
Art. 3	Entrée en vigueur et durée	7
<b>II</b>	<b>Début et fin des rapports de travail</b>	<b>8</b>
Art. 4	Engagement	8
Art. 5	Temps d'essai	8
Art. 6	Délai de congé	9
Art. 7	Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles	9
<b>III</b>	<b>Salaire</b>	<b>10</b>
Art. 8	Salaire brut	10
Art. 9	Système de rémunération	10
Art. 10	Salaires minimums	11
Art. 11	Salaire minimum pour les stagiaires	13
Art. 12	13 <sup>e</sup> salaire	13
Art. 13	Déductions du salaire	14
Art. 14	Paiement du salaire	14
<b>IV</b>	<b>Durée du travail et repos</b>	<b>16</b>
Art. 15	Durée du travail/heures supplémentaires	16
Art. 16	Jours de repos	17
Art. 17	Vacances	17
Art. 18	Jours fériés	18
Art. 19	Congé de formation	18
Art. 20	Jours de congé payés	19
Art. 21	Horaire de travail/enregistrement de la durée du temps de travail/contrôle de la durée du travail	19
<b>V</b>	<b>Compensation du salaire et assurances sociales</b>	<b>20</b>
Art. 22	Salaire en cas d'empêchement du collaborateur	20
Art. 23	Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse	20
Art. 24	Grossesse/maternité	21
Art. 25	Assurance-accidents	21
Art. 26	Certificat médical	22
Art. 27	Prévoyance professionnelle	22
Art. 28	Service militaire, service civil et protection civile	24

<b>VI</b>	<b>Dispositions générales</b>	<b>25</b>
Art. 29	Logement et nourriture	25
Art. 30	Linge, habits et instruments de travail	25
Art. 31	Comportement et responsabilité du collaborateur	26
Art. 32	Périodes de travail à considérer	26
Art. 33	Dérogations	26
<b>VII</b>	<b>Dispositions formelles</b>	<b>27</b>
Art. 34	Adaptation de la Convention	27
Art. 35	Exécution de la Convention	27
Art. 36	Déclaration d'extension du champ d'application	31
Art. 37	Dispositions finales	31

**Annexe**

relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT Durée du travail/  
heures supplémentaires

**Arrêté et modifications de la déclaration d'extension  
du champ d'application**

**Articles qui ont été déclarés d'application générale**  
(État au 1<sup>er</sup> janvier 2017)

**Là où il est fait mention de l'employeur ou du collaborateur  
dans la présente Convention, il va de soi que la forme fémi-  
nine est sous-entendue.**

**S'il y a interprétation divergente des termes de la Convention  
entre les versions allemande, française et italienne, c'est la  
version allemande qui fait foi.**

# I **Applicabilité et durée du contrat**

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

- 1 Ce contrat s'applique aux établissements proposant des prestations dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration (appelés ci-après «établissements d'hôtellerie et de restauration») ainsi qu'à leurs travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires). Sont réputés établissements d'hôtellerie et de restauration 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 établissements qui livrent des repas prêts à la consommation sont assimilés aux établissements d'hôtellerie et de restauration. Une activité axée sur un but lucratif ne constitue pas une condition préalable.
- 2 Cette Convention est valable pour toute la Suisse.

## **Art. 2 Non-applicabilité**

- 1 Sont exceptés, 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 pour l'essentiel 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 ou, s'ils sont 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 à la présente convention collective de travail;
  - 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 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, à la condition qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la présente convention collective de

travail s'applique impérativement à tous les collaborateurs de cette entreprise. S'il n'existe pas de convention collective de travail équivalente, la présente extension s'applique aux collaborateurs qui fournissent principalement une prestation dans la restauration;

- les prestations d'hôtellerie et de restauration fournies dans le trafic ferroviaire.

Le comité de la Commission de surveillance statue sur l'équivalence des conditions de travail prévues dans des règlements et des conventions collectives de travail en vertu des critères de l'art. 20 al. 1 1re phrase de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, RS 823.11) et de l'art. 48a de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE, RS 823.111). Les parties à la convention collectives de travail concernées peuvent demander conjointement au SECO une expertise dont il est tenu compte dans le cadre de la conclusion du comité de la Commission de surveillance.

- 2 Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux personnes:

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

Pour autant que la présente convention ou d'autres règles impératives de la loi n'en disposent pas autrement, les collaborateurs employés à temps partiel ont, en proportion des heures de travail effectuées, les mêmes droits et obligations que les collaborateurs employés à plein temps.

### **Art. 3 Entrée en vigueur et durée**

- 1 La présente Convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- 2 La présente Convention peut être résiliée pour le milieu ou pour la fin d'une année civile par lettre recommandée moyennant un délai de dénonciation de six mois, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2020.

## **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 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.

### **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. Un accord écrit peut prévoir un délai de congé plus long.

3 La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

**Art. 6 Délai de congé**

- 1 Après le temps d'essai, le 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 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 de la date de la fin de saison de l'établissement au moins 14 jours avant le dernier jour de travail.

**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 La base de la rémunération est le salaire brut AVS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS). Cette définition du salaire brut sert aussi de base de calcul pour les prestations des assurances sociales.
- 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
  - 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
- 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.

En cas de participation totale ou partielle au chiffre d'affaires, si le salaire mensuel brut n'atteint pas le salaire minimum, l'employeur doit alors verser la différence. De tels suppléments ne peuvent faire l'objet de compensation sur la base de salaires passés ou à venir.
- 3 Le système de rémunération ne peut en aucun cas inclure toute contribution spontanée de la clientèle (pourboires, par exemple).

## Art. 10 Salaires minimums

- 1 Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps qui ont atteint l'âge de 18 ans révolus.

dès le 1.1.2017  
(ou saison d'été 2017)

- |        |   |            |
|--------|---|------------|
| I a)   | Collaborateurs sans apprentissage   | CHF 3417.– |
| b)     | Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso   | CHF 3618.– |
| II     | Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle Initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une Formation équivalente   | CHF 3718.– |
| III a) | Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente   | CHF 4120.– |
| b)     | Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente et ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT | CHF 4221.– |
| IV     | Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral Conformément à l'art. 27, let. a), LFPr.  | CHF 4824.– |

Dans les catégories I, II ou IIIa, 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 à la présente convention. 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 IIIa, une période d'introduction de 3 mois au maximum peut être convenue uniquement lors du premier engagement dans un établissement soumis à la présente convention.

- 2 Les salaires minimaux prévus à l'art.10, ch. 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'Etat.
  - Stagiaires conformément à l'art. 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.

<b>Salaires précédents</b>	<b>01.01.05-30.06.05</b>	<b>01.07.05-31.12.05</b>	<b>01.01.06-31.12.06</b>	<b>01.01.07-30.06.07</b>	<b>01.07.07-31.12.07</b>	<b>01.01.08-31.12.08</b>
I a)	3150.-	3150.-	3182.-	3242.-	3242.-	3 300.-
II	3560.-	3560.-	3596.-	3 661.-	***)	***)
II a) ***)	---	---	---	---	3480.-	3480.-
II b) ***)	---	---	---	---	3661.-	3730.-
III	4280.-	**)	**)	**)	**)	**)
III a)	**)	3920.-	3920.-	3986.-	3986.-	4070.-
III b)	**)	4280.-	4323.-	4397.-	4397.-	4485.-
III c)	**)	4280.-	4323.-	4397.-	4397.-	4485.-
III d)	**)	4500.-	4500.-	4576.-	4576.-	4670.-
IV a)	5350.-	5350.-	5404.-	5485.-	5485.-	5600.-
IV b)	6450.-	6450.-	6515.-	6612.-	6612.-	6750.-
<b>Salaires précédents</b>	<b>01.01.09-31.12.11</b>	<b>01.01.12-31.12.13</b>	<b>01.01.14-31.12.16</b>			
I a)	3383.-	3400.-	3407.-			
I b)	---	3600.-	3607.-			
II	***)	3700.-	3707.-			
II a) ***)	3567.-	---	---			
II b) ***)	3823.-	---	---			
III	**)	---	---			
III a)	4172.-	4100.-	4108.-			
III b)	4597.-	4200.-	4208.-			
III c)	4597.-	---	---			
III d)	4787.-	---	---			
IV a)	5740.-	4800.-	4810.-			
IV b)	6919.-	---	---			

\*\* ) Les catégories III a), b), c) et d) sont séparées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

\*\*\*) Une nouvelle catégorie pour la formation professionnelle avec attestation fédérale a été introduite partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

**Art. 11 Salaire minimum pour les stagiaires**

- 1 Les étudiants qui accomplissent un stage faisant partie d'une formation ont droit à un salaire mensuel minimum brut de CHF 2179.–
  - 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 et 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.

Salaires précédents :	
01.10.199831.12.2001	2000.-
01.01.200231.12.2005	2050.-
01.01.200631.12.2006	2075.-
01.01.200731.12.2007	2070.-
01.01.200831.12.2008	2115.-
01.01.200931.12.2013	2168.-
01.01.201431.12.2016	2172.-

**Art. 12 13<sup>e</sup> salaire**

- 1 Le collaborateur a droit à un 13<sup>e</sup> salaire équivalant à 100% d'un salaire mensuel brut.
  
- 2 Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13<sup>e</sup> salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.
  
- 3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13<sup>e</sup> salaire.

Si le 13<sup>e</sup> salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois ou conjointement au salaire horaire, l'indemnisation à verser est de 8,33%.

- 4 Le 13<sup>e</sup> salaire est versé au plus tard de chaque année 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 let. h)
- le loyer et la nourriture
- les impôts à la source
- les dommages et intérêts
- les avances sur le salaire
- les demandes de restitution de prêts et contrats semblables
- les saisies de salaire ordonnées par un office de poursuites
- l'indemnité pour non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi

D'autres déductions légales obligatoires demeurent réservées.

- 2 Le droit de déduire les contributions du collaborateur pour l'AVS/AI/APG, l'assurance-chômage, l'assurance maladie et accidents ainsi que la prévoyance professionnelle (cas particuliers réservés) est caduc après deux mois.

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

- 1 Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 6 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.

- 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**

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

- 1 La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de
  - 42 heures par semaine
  - 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1
  - 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1
- 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'art. 21.
- 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'art. 21, 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'art. 21 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'art. 14.
- 7 Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13<sup>e</sup> salaire, correspond au moins à CHF 6750.–, 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.

#### **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. Avec le consentement du collaborateur, les demi-journées de repos peuvent être cumulées sur 4 semaines au plus, dans les établissements saisonniers sur 12 semaines au plus et accordées consécutivement.
- 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 de 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 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 indemnisé par  $\frac{1}{22}^e$  du salaire mensuel brut.

#### **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).
- 2 Lorsque l'année de travail est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail.
- 3 En règle générale, les vacances ne seront pas fractionnées et l'employeur les accordera pendant l'année de service qui y donne droit. Les vacances comprendront au moins 2 semaines consécutives.

- 4 Les vacances fixées par l'employeur doivent être annoncées au collaborateur au moins 1 mois avant leur début, sauf en cas de résiliation du contrat de travail ou durant les 2 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  $\frac{1}{30}^e$  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.

#### **Art. 18 Jours fériés**

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

#### **Art. 19 Congé de formation**

- 1 Tant que le contrat de travail n'est pas résilié, 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, tant que le contrat de travail n'est pas résilié.
- 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.

**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:

- 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: 1½ à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au maximum

**Art. 21 Horaire de travail/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**

### **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 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'assurance correspondantes.

Dans les cas prévus par les art. 23 ss., 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 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.

- 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'intersaison.

### **Art. 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, 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.

#### **Art. 24 Grossesse/maternité**

Supprimé le 30 juin 2005.

#### **Art. 25 Assurance-accidents**

- 1 L'employeur assure le collaborateur conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents.
- 2 L'employeur est tenu de verser 88% du salaire mensuel brut pendant les 2 premiers jours après l'accident.
- 3 L'employeur doit verser au collaborateur soumis à une obligation d'entretien, qui subit un accident professionnel, la différence jusqu'à concurrence 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.
- 5 L'employeur, qui conclut une assurance insuffisante, supporte les conséquences prévues dans la législation en matière d'assurance-accidents.

**Art. 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.

**Art. 27 Prévoyance professionnelle**

**a) Assurance obligatoire**

- 1 L'employeur assure les collaborateurs selon les prescriptions légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.
- 2 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 utilisées 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.

**d) Information du 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.

Le collaborateur peut en tout temps demander un relevé des prestations d'assurance le concernant, ainsi que des renseignements sur le calcul des cotisations. Toutes ces données doivent lui être communiquées dans les 30 jours.

**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<sup>e</sup> 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 CHF 50.–.
- 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 CHF 50.– pour les vestes et de CHF 20.– 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 CHF 50.–.
- 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 répond des dommages causés à l'employeur et dont il s'est rendu coupable intentionnellement ou par négligence.

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 deux périodes n'excède pas deux ans.

**Art. 33 Dérogations**

Pour autant que la présente Convention ne stipule pas le contraire, les dérogations ne sont admises que si elles sont exclusivement en faveur du collaborateur.

## VII Dispositions formelles

### Art. 34 Adaptation de la Convention

- 1 Chaque année à partir d'avril, les associations contractantes négocient une adaptation des salaires minimums. Si ces négociations n'aboutissent pas à un accord jusqu'à la fin du mois de juin au plus tard, elles sont considérées comme ayant échoué. Chaque association contractante peut alors entamer une procédure auprès du tribunal arbitral conformément aux paragraphes 2s.

Le tribunal arbitral se compose d'un représentant des employeurs, d'un représentant des travailleurs et d'un président. Les associations patronales désignent le représentant des employeurs et les associations de travailleurs désignent le représentant des travailleurs. Le président est nommé par la Cour suprême du canton de Berne et est choisi parmi ses membres.

La procédure d'arbitrage a lieu conformément aux prescriptions de l'art. 5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Le tribunal arbitral statue de manière contraignante sur les adaptations au renchérissement et sur les augmentations réelles des salaires minimums.

Toute modification entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante et pour les contrats de travail saisonniers au début de la saison estivale % de l'année suivante.

### Art. 35 Exécution de la Convention

#### a) Commission paritaire de surveillance

- 1 Les parties à la convention collective de travail dispose du droit, en commun, d'en exiger l'observation des dispositions de la part des employeurs et des collaborateurs concernés au sens de l'art. 357b CO.

- 2 Il existe une Commission paritaire de surveillance.

Le président est élu à l'unanimité par la Commission de surveillance.

Si la Commission de surveillance ne peut se mettre d'accord, elle demandera au SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) de le désigner.

- 4 Les associations contractantes établissent un règlement pour la Commission de surveillance.

#### b) Tâches

- 1 La Commission de surveillance

- surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation,
  - tranche, sur plainte, les litiges découlant de rapports contractuels particuliers et est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au ch. 2, portant sur le paiement des sommes dues et sur les sanctions,
  - établit le règlement de l'office de contrôle et en nomme la direction,
  - surveille l'office de contrôle,
  - présente chaque année un rapport sur l'exécution de la Convention et établit le budget et le compte d'exercice,
  - désigne l'office de révision et détermine ses tâches.
- 2 La Commission de surveillance nomme un comité auquel elle peut déléguer des tâches. Le comité prend en particulier les décisions quant au paiement de sommes dues et concernant les sanctions. Il est habilité à veiller à l'exécution de la procédure d'extension du champ d'application de la présente Convention et à prendre toutes les dispositions y relatives.

#### **c) Décisions**

Les décisions de la Commission de surveillance sont sans appel. De meurent réservées les réclamations fondées, au sens d'une reconsidération.

Si les amendes conventionnelles selon l'art. 35 let. f) et g) prononcées par la Commission de surveillance ne sont pas payées dans le délai imparti, les voies de droit ordinaires sont ouvertes.

#### **d) Office de contrôle**

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

- sur demande d'une association contractante,
- sur ordre du comité de la Commission de surveillance,
- sur plainte,
- par sondage.

Les plaintes sur demande d'une partie contractante ont lieu sur soupçon motivé. Les points faisant l'objet de la plainte doivent être indiqués concrètement et la plainte doit être motivée.

2 L'exécution des décisions de la commission de surveillance incombe à l'office de contrôle.

3 En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Dans des cas justifiés, des contrôles peuvent être effectués sans avis préalable. 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.

4 L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites lors d'un contrôle effectué suite à leur plainte. Si la plainte émane d'une association contractante, cette dernière doit en outre être informée des manquements constatés à l'occasion d'un contrôle ultérieur.

5 Si l'office de contrôle constate lors d'un contrôle 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.

6 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. Ce principe s'applique en particulier aux vérifications conformément à l'art. 35, let. g), ch. 2.

2 Si l'encaissement de contributions selon let. h) donne lieu à des difficultés particulières, la Commission de surveillance peut percevoir un émolument.

#### **f) Sanctions en général**

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 CHF 600.– à CHF 20 000.–. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre de collaborateurs concernés.

- 3 Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35, let. 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 d'amendes fixé au ch. 2. Dans ce cas, les amendes peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.
- 4 En cas de non-observation de l'obligation d'assurance par l'employeur, la Commission de surveillance informe de surcroît les autorités de contrôle compétentes.

**g) Sanctions en cas d'absence d'enregistrement du temps de travail et en cas d'usage injustifié d'un privilège saisonnier**

- 1 S'il ressort d'un contrôle que le temps de travail n'a pas été enregistré pour une partie des collaborateurs ou leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai.  
  
Si l'office de contrôle constate, lors d'un contrôle ultérieur effectué dans les quatre mois après le premier contrôle, que l'enregistrement du temps de travail continue à faire défaut pour une partie des collaborateurs ou pour leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle d'un montant plus élevé, sans octroi d'un délai.
- 2 S'il ressort d'un contrôle du chiffre d'affaires conformément à l'annexe 1, qu'une entreprise fait un usage injustifié d'un privilège saisonnier, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai. La procédure suit les règles énoncées à l'art. 35, let. d), ch. 4, de la CCNT.
- 3 Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

**h) Contributions**

- 1 Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.
- 2 L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
  - CHF 89 pour chaque établissement
  - CHF 89 pour chaque collaborateur
- 3 L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement mais au plus tard à la fin des rapports de travail et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle.

Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement.

- 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 chiffre 2.
- 5 En cas de besoin justifié, la Commission de surveillance est autorisée à augmenter les contributions annuelles de 40% au maximum pour le début d'un nouvel exercice.
- 6 La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

**i) Usage des contributions**

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

- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie,
- 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) et
- verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

**Art. 36 Déclaration d'extension du champ d'application**

Les associations contractantes s'engagent à demander l'extension du champ d'application de la présente Convention.

**Art. 37 Dispositions finales**

- 1 Demeurent réservées les prescriptions légales plus favorables.
- 2 Les associations contractantes sont tenues de respecter la paix du travail.
- 3 L'office de contrôle veille au respect des prescriptions de droit public sur les salaires et des accords plus favorables entre les partenaires sociaux en vertu de l'art. 36.
- 4 En cas de modification des déductions pour les assurances sociales, les associations contractantes adaptent en conséquence les pourcentages fixés dans l'art. 23 (assurance indemnité journalière, grossesse), l'art. 25 (assurance-accidents) et l'art. 28 (service militaire, service civil et protection civile).

## **Annexe**

### **relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT 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, chiffre 2**

Les entreprises qui veulent être considérées comme des entreprises saisonnières au sens du chapitre II, chiffre 2, 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<sup>er</sup> 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'art. 35, let. g) ch. 2, CCNT et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.

Berne/Lucerne/Zurich, juin 2016