

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

Modification du 22 septembre 2005

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

I

L'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998<sup>1</sup>, qui étend la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, est modifié comme suit (modification du champ d'application) :

*Art. 2, al. 2*

Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires) des établissements servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment considérés comme tels, les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées aux restaurants et cafés. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.

Sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Sont exclus:

- a. les chefs d'établissements et les directeurs;
- b. les membres de la famille de l'employeur et du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et soeurs, descendants directs);
- c. les musiciens, les artistes et les disc-jockeys;
- d. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- e. les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage;
- f. les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- g. le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

<sup>1</sup> FF 1998 4856–4857

## II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 19 novembre 1998, du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002, du 30 janvier 2003, du 8 décembre 2003 et du 24 décembre 2004<sup>2</sup>, est étendu:

*Art. 6, al. 4* Délai de congé

<sup>4</sup> Dans la mesure du possible, la date de la fin de saison doit être indiquée dans le contrat individuel. Cependant, le contrat peut aussi être limité dans le temps à savoir jusqu'à la fin de la saison, sans indication de date. Lorsque la date de la fin de saison n'a pas été fixée par écrit, le collaborateur doit être avisé au moins 14 jours avant le dernier jour de son engagement à la fin de la saison de l'établissement.

*Art. 8, al. 2* Salaires brut

<sup>2</sup> 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

<sup>2</sup> FF 1998 4856–4857, 2001 6230, 2002 7777, 2003 1044 7409, 2005 135

*Art. 10, al. 1, catégorie III*

Salaires minimums

- III Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle
- a. Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) Fr. 3920.–
  - b. Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) Fr. 4280.–
  - c. Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel).  
Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il
    - lui assigne le travail,
    - supervise son travail,
    - évalue son travail,
    - est la personne de contact pour le collaborateur et
    - est le supérieur disciplinaireFr. 4280.–
  - d. Examen professionnel selon art. 27 lit. a LFPr Fr. 4500.–

*Art. 14, al. 1*

Paiement du salaire

<sup>1</sup> Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 4 du mois suivant.

Lorsque un établissement verse des participations mensuelles, telles que des participations au chiffre d'affaires ou au bénéfice, il est possible de convenir par écrit du versement d'un acompte d'au moins 80 % du salaire brut moyen (art. 8) au plus tard le 27 du mois. Le solde doit être payé au plus tard le 6 du mois suivant.

*Art. 15, al. 7*

Durée du travail/heures supplémentaires

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

*Art. 19, al. 1 et 4*

Congé de formation

<sup>1</sup> Tant que le contrat de travail non résilié, le collaborateur a droit à 3 jours de congés payés par année pour le perfectionnement professionnel, pour autant que les rapports de travail aient duré 6 mois. Il peut faire valoir ce droit avec effet rétroactif sur 3 ans.

<sup>4</sup> La formation et le perfectionnement professionnels ordonnés unilatéralement par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

*Art. 21, al. 1 et 2* Horaire de travail / contrôle du travail

<sup>1</sup> Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir avec les collaborateurs des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.

<sup>2</sup> L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (art. 15). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'employeur doit payer les prestations des assurances à la fin du mois, ou les avancer si le sinistre n'est pas encore réglé.

L'employeur n'est pas tenu à cette obligation si l'assurance refuse de payer les prestations parce que le collaborateur ne répond pas aux conditions d'assurance, ou que les conditions légales font défaut. Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.

*Art. 23, al. 1* Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture de 80 % du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs (180 jours pour les retraités AVS). Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par année de travail, l'employeur doit verser 88 % du salaire brut. Ces prestations sont à fournir, même si les rapports de travail sont résiliés avant la fin de la maladie. Les primes d'assurance individuelle prélevées éventuellement après la fin des rapports de travail sont à la charge du collaborateur.

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

*Art. 24*

*Abrogé*

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

<sup>3</sup> 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.



Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

2. Les infractions répétées ou intentionnelles à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle de 600 francs à 20 000 francs. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre des collaborateurs concernés.
3. Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35 lit. d ch. 4 sont constatés dans le cadre de sondages et que des informations fausses sur leur paiement ultérieur sont communiquées à l'office de contrôle, la Commission de surveillance n'est pas liée au cadre de pénalités fixé au ch. 2. Dans ce cas, les pénalités peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.
4. ...

*Art. 35, let. g (contributions), ch. 4*

Exécution de la Convention

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.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et a effet jusqu'au 31 décembre 2007.

22 septembre 2005

Au nom du Conseil fédéral suisse:

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