

Informations sur la nouvelle CCNT 2010

La nouvelle Convention collective nationale de travail (CCNT 2010) est plus simple et ses règles sont claires. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010. **Important:** l'ancien système de salaires (CCNT 98) avec ses dispositions sur les salaires, le 13^e salaire, le champ d'application du système de salaire minimum et les déductions, reste inchangé jusqu'au 31 décembre 2011.

Les principales nouveautés

Cette notice présente un aperçu des principales nouveautés de la CCNT 2010. Néanmoins, la consultation des termes du nouveau contrat est indispensable afin d'être informé sur l'ensemble des nouveautés et changements.

I. Durée du travail

a) Durée du travail hebdomadaire

En règle générale, la durée du travail hebdomadaire moyenne est de 42 heures. Les petits établissements peuvent continuer de prévoir 45 heures par semaine. Les établissements saisonniers sont désormais autorisés à faire travailler leurs collaborateurs 43,5 heures par semaine tout au long de l'année. Cela représente un total de 69 heures supplémentaires par année contre 36 ou 48 heures prévues jusqu'à présent par la réglementation sur les établissements saisonniers.

Important: à l'avenir, les collaborateurs peuvent continuer d'être engagés à raison de 41/44 heures de travail par semaine, ce qui reviendra juridiquement à un temps partiel. Pour ce qui est des rapports de travail existants, il faut toutefois noter qu'une modification de contrat en ce sens est nécessaire (voir chiffre VI.b ci-après). Toutefois, il ne sera plus possible d'accorder, comme par le passé, 4 semaines de vacances par année aux employés avec un tel contrat à temps partiel de 41/44 heures par semaine.

b) Réglementation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail fournies en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue (art. 15 ch. 4 CCNT 2010).

Désormais, l'employeur a le choix de compenser les heures supplémentaires par du temps libre de même durée dans un délai raisonnable, de les payer ou de les laisser temporairement s'accumuler jusqu'à 200 heures. Il convient toujours, en principe, de compenser les heures supplémentaires par des congés de même durée dans un délai raisonnable. Le type de compensation: paiement ou compensation par du temps libre doit être réglé dans le contrat de travail. A défaut d'être réglé dans le contrat de travail, c'est l'employeur qui décide entre le paiement ou la compensation.

Si le total des heures supplémentaires dépasse 200, les heures supplémentaires excédant ce solde doivent impérativement être payées en même temps que le salaire du mois suivant.

À partir du 1^{er} janvier 2010, il convient d'appliquer un taux d'indemnisation de 100% du salaire brut, si bien qu'une heure supplémentaire coûte autant qu'une heure de travail normale.

Toutefois, ce taux de 100% pour l'indemnisation des heures supplémentaires est appliqué uniquement aux conditions suivantes:

- l'établissement tient un registre des heures de travail conformément à l'art. 15 ch. 3 et à l'art. 21 CCNT 2010 (c.-à-d. que l'employeur enregistre lui-même la durée du travail ou la fait enregistrer par les collaborateurs tout en apportant sa contresignature 1 x par mois), et
- l'employeur communique par écrit chaque mois au collaborateur concerné son solde actuel d'heures supplémentaires et
- le paiement des heures supplémentaires est effectué, en cas de départ du collaborateur, avant le paiement du dernier salaire (p. ex.: départ au 31 janvier / rémunération des heures supplémentaires à 100% le 30 janvier / paiement du dernier salaire le 31 janvier).

Remarque: si une des conditions citées plus haut n'est pas remplie, l'ensemble des heures supplémentaires est soumis à l'ancien taux de 125% (art. 15 ch. 6 CCNT 2010).

Les critères de l'art 21 CCNT 2010 sont à appliquer rigoureusement: la durée du travail doit être correctement saisie et signée pour tous les collaborateurs d'un établissement.

Comment décompter les éventuelles heures supplémentaires accomplies avant l'entrée en vigueur de la nouvelle CCNT 2010?

Au 31 décembre 2009, si le solde des heures supplémentaires d'un collaborateur dépasse 200, les heures au-delà de ce seuil doivent être compensées avant le 31 décembre 2010 conformément à l'art. 15 ch. 4 CCNT 2010, ou payées conformément à l'art. 15 ch. 5 et 6 CCNT 2010. Si l'employeur opte pour le paiement des heures au-delà de 200, il peut déjà appliquer le taux avantageux de 100% s'il remplit, au moment du paiement de ces heures supplémentaires, les conditions de l'art. 15 ch. 5 CCNT 2010.

Quant aux heures supplémentaires jusqu'à 200 déjà existantes au 1^{er} janvier 2010, il convient de les compenser en temps libre ou de les payer conformément à l'art. 15 ch. 5 et 6 CCNT 2010. Ces heures supplémentaires peuvent aussi être indemnisées à 100% si l'employeur remplit, au moment du paiement, les conditions de l'art. 15 ch. 5, CCNT 2010.

Les règles suivantes s'appliquent en ce qui concerne la condition «Paiement des heures supplémentaires avant le versement du dernier salaire» (en cas de départ):

- Toute rémunération des heures supplémentaires effectuées jusqu'au jour précédant le versement du dernier salaire normal (en cas de départ) est considérée comme versée à temps.
- Quand un rapport de travail est résilié pour une date déterminée, d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur (contrat d'abrogation), les heures supplémentaires peuvent être rémunérées à 100% en même temps que le dernier salaire, pour autant que les conditions soient remplies.
- Lorsqu'un rapport de travail est résilié de manière immédiate à juste titre par l'employeur, les heures supplémentaires peuvent encore être rémunérées à 100% en même temps que le dernier salaire, pour autant que les conditions soient remplies.
- Si un collaborateur quitte son poste de travail de manière immédiate sans raison importante, les heures supplémentaires peuvent lui être rémunérées à 100% en même temps que le dernier salaire, pour autant que les conditions soient remplies.
- Si un rapport de travail est résilié de manière immédiate à juste titre par le collaborateur, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 125% en même temps que le dernier salaire.

Calcul en cas de participation au chiffre d'affaires

Si les heures supplémentaires sont à rémunérer à 125% du salaire fixe, un supplément de 25% doit être ajouté aux composantes du salaire versées en fonction du chiffre d'affaires. Si les heures supplémentaires sont à rémunérer à 100%, il n'y a pas de supplément pour les composantes du salaire versées en fonction du chiffre d'affaires.

Accord salarial particulier

Pour les collaborateurs qui toucheront à partir de 2010 un salaire mensuel brut d'au moins CHF 6 750, sans prise en compte d'une éventuelle part du 13^e salaire, les heures supplémentaires peuvent être réglées par un contrat écrit en dérogeant à la CCNT. Les trois conditions cumulatives pour l'application d'un taux de rémunération de 100% pour les heures supplémentaires ne s'appliquent pas à la libre réglementation des heures supplémentaires pour ces collaborateurs (cf. art. 15 ch. 7 CCNT 2010)

Important: si les heures supplémentaires sont payées régulièrement, les composantes des vacances (art. 17), au 13^e salaire (art. 12) et aux jours fériés (art. 18) sont également dues sur la rémunération des heures supplémentaires.

c) Peine conventionnelle

Il arrive régulièrement que des collaborateurs refusent de signer leur registre des heures de travail. Dans ce cas, on peut en tant qu'employeur déposer une plainte contre son collaborateur auprès de l'office de contrôle de la CCNT à Bâle. Les collaborateurs en faute sont passibles d'une peine conventionnelle.

d) Travail supplémentaire

Il convient de distinguer les heures supplémentaires du travail supplémentaire (art. 12 et 13 LTr):

On parle de travail supplémentaire lorsque le collaborateur effectue plus que la durée du travail hebdomadaire maximale fixée en principe à 50 heures selon l'art. 9 de la Loi sur le travail. Si le collaborateur effectue du travail supplémentaire, un supplément de salaire d'au moins 25% doit être versé. Le paiement du travail supplémentaire fourni à raison de 100% du salaire brut est exclu en vertu de la loi et une compensation du travail supplémentaire n'est possible qu'avec l'accord du collaborateur.

e) Vacances

A l'avenir, chaque collaborateur aura droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois).

Important: la possibilité d'accorder à ses collaborateurs seulement 4 semaines de vacances en réduisant la semaine de travail moyenne à 41/44 heures n'existe plus.

f) Etablissement saisonnier (art. 15 ch. 1 et annexe 1 CCNT 2010)

Une nouvelle durée normale de travail de 43,5 heures/semaine s'applique désormais aux établissements saisonniers pendant toute l'année, et pas seulement pendant les périodes saisonnières. En cas de durée du travail hebdomadaire effectivement inférieure à 43,5 heures, la différence peut être appliquée pour la compensation des heures supplémentaires.

A l'avenir, les établissements ouverts toute l'année, qui subissent des fluctuations de leurs chiffres d'affaires suffisantes, seront aussi considérés comme des établissements saisonniers.

Sont considérés comme établissements saisonniers:

(I) [inchangé] les établissements qui ne sont ouverts que pendant certaines périodes de l'année (été / hiver) et qui font état d'une ou plusieurs hautes saisons;

(II) [nouveau] les établissements qui sont ouverts toute l'année et qui font état d'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'affaires moyen du mois est supérieur au chiffre d'affaires 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 moyen des autres mois.

Il faudra donc observer à l'avenir quel mois exactement on enregistre quel chiffre d'affaires.

Procédure d'autorisation

Comme auparavant, les établissements dont les périodes d'ouverture correspondent à (I) n'ont pas besoin de demander une autorisation.

Par contre, les établissements, qui remplissent le critère des établissements saisonniers sur la base de la «fluctuation de leurs chiffres d'affaires» (II), doivent déposer une demande d'autorisation pour établissement saisonnier auprès de l'office de contrôle de la CCNT de l'hôtellerie-restauration (Dufourstrasse 23 / case postale 257 / 4010 Bâle). Il faut joindre à la demande les chiffres d'affaires des deux dernières années civiles listés par mois (1^{er} janvier – 31 décembre) avant le dépôt de la demande. Si l'office de contrôle considère que les conditions sont remplies, elle délivre une autorisation d'établissement saisonnier pour les deux prochaines années.

Une demande d'autorisation d'établissement saisonnier peut être déposée chaque année.

Dans le cas d'une nouvelle ouverture, le comité de la commission paritaire de surveillance décide sur la base des chiffres budgétaires fournis.

Dans les six mois qui suivent la soumission de la demande, l'office de contrôle peut faire examiner ces chiffres par une entreprise tierce indépendante.

S'il résulte de cette vérification qu'un employeur a obtenu à tort le «privilege saisonnier», la procédure selon l'art. 35 let. d) ch. 4 CCNT 2010 met fin à celui-ci au début de la dernière période de 2 ans.

Demandes d'autorisation pour l'année civile 2010

Les établissements désirant faire valoir un «privilege saisonnier», type fluctuations financières (II), à partir du 1^{er} janvier 2010 doivent remettre leur demande d'autorisation (documentation complète comprise) jusqu'au 31 mars 2010 à l'office de contrôle de la CCNT à Bâle. En cas d'évaluation positive, le «privilege saisonnier» est accordé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Pour vérifier si votre établissement fait partie des établissements saisonniers, utilisez le calculateur saisonnier sur:

<http://www.gastroprofessional.ch/fr/34/personnel-droit/notices-de-renseignement-juridique/calculateur-saisonnier/>
http://www.gastroprofessional.ch/dbFile/64128/Saisonrechner_f%C3%BCr_die_neue_Saison_2010_fr.pdf

g) Les petits établissements

Les petits établissements sont, comme avant, des établissements qui emploient, abstraction faite de l'employeur, au maximum 4 collaborateurs à plein temps ou au maximum 6 collaborateurs (y compris les personnes travaillant à temps partiel et les apprenants) comptabilisant au total au maximum l'équivalent de 4 postes à temps plein. Ces établissements peuvent occuper en outre au maximum trois auxiliaires par année civile avec une faible charge de travail sans perdre le privilège de petit établissement. Une charge de travail est considérée comme faible si le salaire brut par année civile et par personne ne dépasse pas la limite juridique de CHF 2 200 fixée par le droit sur l'AVS pour un salaire de minime importance.

Cas particulier: un petit établissement peut – s'il remplit les conditions – changer de statut pour adopter celui d'établissement saisonnier et réciproquement. Une fois le changement effectué, l'établissement doit conserver le nouveau statut pendant au moins une année et demie avant de pouvoir procéder à un nouveau changement.

h) Jours de congé payés

L'art. 20 CCNT 2010 a aussi subi quelques changements:

- Congé-paternité: 3 jours (autrefois: 1 jour)
- Recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
- Inspection: supprimé
- Enregistrement du partenariat: est considéré au même titre qu'un mariage (s'applique également en cas de décès)

Important: les jours de congé payés doivent être pris au moment de l'événement donnant droit à ces jours de congé payés.

II. Importance de l'enregistrement et du contrôle de la durée du travail (art. 21 CCNT 2010)

La nouvelle CCNT 2010 accorde encore plus de poids à l'enregistrement de la durée du travail:

- Si on souhaite p. ex. profiter de la nouvelle indemnisation à 100% des heures supplémentaires, l'enregistrement de la durée du travail est une des trois conditions obligatoires à respecter.
- L'absence de registre des heures de travail entraîne, à partir du 1^{er} janvier 2010, des «peines immédiates».

a) Etablissement de la durée du travail effectuée = enregistrement de la durée du travail

L'enregistrement des heures de travail effectivement effectuées par les collaborateurs peut se faire de façon simple et sans forme particulière. En principe, l'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du travail. Les heures de travail enregistrées doivent être présentées à chaque collaborateur au moins une fois par mois pour contrôle et signature.

L'employeur peut aussi reporter son devoir d'enregistrement de la durée du travail sur ses collaborateurs. Dans ce cas, l'employeur est tenu de contrôler régulièrement (au moins une fois par mois) et de signer les registres des heures de travail.

Si, lors d'un contrôle effectué par l'office de contrôle de la CCNT, il s'avère qu'un établissement n'effectue pas l'enregistrement de la durée du travail pour tous ou certains de ses collaborateurs, cette négligence entraîne l'application immédiate d'une peine conventionnelle. Un nouveau contrôle sera effectué dans l'espace de 4 mois. Si ce nouveau contrôle révèle que l'établissement ne tient toujours pas d'enregistrement de la durée du travail pour tous ou certains de ses collaborateurs, une nouvelle peine conventionnelle plus élevée sera appliquée.

b) Contrôle de la durée du travail et communication mensuelle du solde des heures supplémentaires

L'employeur est non seulement tenu d'enregistrer la durée du travail (renseigne sur quand et combien de temps le collaborateur a effectivement travaillé), mais il est obligé d'exécuter un contrôle de la durée du travail, qui comprend le décompte de la durée du travail effectuée (heures supplémentaires/en moins), vacances, jours fériés, jours de repos, etc., conformément à l'art. 21 ch. 3 CCNT 2010.

Un enregistrement complet et scrupuleux de la durée du travail est une base absolument indispensable afin d'établir un contrôle de la durée du travail sans heurt.

Afin de profiter du privilège relatif aux heures supplémentaires, il faut communiquer par écrit une fois par mois à chaque collaborateur le solde de ses heures supplémentaires (art. 15 ch. 5 CCNT 2010).

Avec un contrôle de la durée du travail correctement effectué et signé, l'exigence de communiquer par écrit le solde des heures supplémentaires est automatiquement remplie. Bien entendu, la communication écrite du solde peut s'effectuer aussi d'une autre façon.

Ce qui importe c'est que le solde des heures supplémentaires soit communiqué tous les mois, même si le solde n'a pas évolué d'un mois à l'autre. Le solde existant doit impérativement être reporté sur la feuille de contrôle des heures de travail du mois suivant.

Note: outre l'enregistrement et le contrôle de la durée du travail, on recommande aussi de procéder à une planification du travail exacte et précise conformément à l'art. 21 ch. 1 CCNT 2010.

c) Protection contre les moyens de preuve des tiers

A des fins de preuve, il est instamment recommandé de faire également signer les feuilles de contrôle des heures de travail. Selon l'art. 21 ch. 4., l'employeur risque en effet, si l'enregistrement ou le contrôle de la durée du travail est inexistant, incomplet ou non signé, que les enregistrements du collaborateur soient admis comme moyens de preuve en cas de litige.

d) Obligation de conserver

En vertu de l'art. 46 de la Loi sur le travail et de l'art. 73 de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail, l'employeur est non seulement responsable de l'enregistrement de la durée du travail effectuée, mais aussi de la conservation des documents nécessaires. Il reste responsable même dans le cas où il transférerait l'exécution du contrôle de la durée du travail au collaborateur.

Le décompte des salaires et les documents nécessaires doivent être conservés pendant au moins 5 ans.

III. Salaire

a) Salaires minimums

Important: les dispositions suivantes entrent en principe en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012 seulement. Cela signifie que les salaires valables à l'heure actuelle (2009) sont gelés, et ne changeront pas pendant 2,5 ans. Ce n'est que dans le cas où le renchérissement cumulé des années 2009 et 2010 ainsi que les pronostics pour 2011 dépasseraient 2% que les prochaines négociations salariales pour 2012 devraient avoir lieu en 2011 déjà.

Les nouvelles bases pour le salaire mensuel minimum pour les collaborateurs à plein temps de plus de 18 ans – obligatoires à partir du 1^{er} janvier 2012, respectivement à partir de la saison d'été 2012 – sont les suivantes:

Cat. I	la	Collaborateur sans apprentissage	CHF 3 400,00
	lb	Collaborateur sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	CHF 3 600,00
Cat. II		Collaborateur ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale (AFP) ou d'une formation équivalente	CHF 3 700,00
Cat. III	IIIa	Collaborateur ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou disposant d'une formation équivalente	CHF 4 100,00
	IIIb	Collaborateur ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) 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 2010	CHF 4 200,00
Cat. IV		Collaborateur ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27 let. a LFPr	CHF 4 800,00

Ces nouveautés en matière de salaires minimums sont dues au changement de système. Désormais, ce n'est plus le nombre d'années d'expérience professionnelle qui est déterminant, mais le niveau de formation de chaque collaborateur (cf. notamment le chiffre IV. Formation professionnelle).

Sont exclus du système du salaire minimum:

- Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont inscrits 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.

Cela signifie concrètement que les salaires pour ces deux catégories de collaborateurs peuvent être convenus librement.

b) Système de déduction

La nouvelle CCNT 2010 introduit quelques modifications dans le système de déduction. Il n'existe désormais plus qu'une seule déduction: pendant une période d'introduction de 6 mois au maximum, on peut convenir par écrit dans le contrat de travail que le salaire minimum de la catégorie I peut faire l'objet d'une déduction de 10% au maximum (1.1.2012 – 31.12.2012), resp. de 8% (à partir du 1^{er} janvier 2013) pour chaque entrée en fonction. En comparaison avec l'ancienne CCNT, l'avantage est que le fait qu'il s'agisse d'un travail qualifié ou non n'a plus d'importance; la déduction peut s'appliquer dans tous les cas.

La déduction ne peut pas être appliquée lors d'une entrée en fonction dans le même établissement ou chez le même employeur lorsque l'interruption de travail est d'une durée de moins de deux ans.

c) 13^e salaire mensuel

Important: comme l'ancien système salarial (art. 10 CCNT 98), le règlement des catégories pour le 13^e salaire (art. 12 CCNT 98) reste inchangé jusqu'au 31 décembre 2011.

A partir du 1^{er} janvier 2012, la totalité du 13^e salaire est octroyée à partir du premier jour, mais seulement après avoir réussi la période d'essai (d'une durée maximale de 3 mois), rétroactivement à partir du premier jour de travail.

d) Perspectives salariales pour 2012

Pour les établissements qui emploient des collaborateurs depuis plusieurs années, la modification du système salarial en 2012 n'entraînera pas de forte augmentation de la masse salariale. Ces collaborateurs perçoivent souvent des salaires supérieurs aux minimums en raison de leur activité de longue date au sein de l'établissement ainsi que le 13^e salaire entier.

Pour tous les autres établissements, il peut en résulter, suivant la composition du personnel, des augmentations parfois considérables des salaires. Pour éviter autant que possible une hausse brutale des coûts salariaux au 1^{er} janvier 2012, nous recommandons aux établissements de profiter de la période transitoire afin de pouvoir s'adapter progressivement.

IV. Frais d'exécution

La contribution aux frais d'exécution est fixée annuellement par la commission de surveillance dans le cadre de l'art. 35 let. h CCNT 2010 et se monte à:

- CHF 89 par établissement.
Si l'établissement n'emploie pas de collaborateurs de l'hôtellerie-restauration ou seulement des membres de la famille de l'employeur, ce montant n'est pas dû.
- CHF 89 pour chaque collaborateur à plein temps ou à temps partiel avec une charge de travail de plus de 50% soumis à la CCNT.
- Pour les collaborateurs à temps partiel et les auxiliaires qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée du travail normale, la contribution aux frais d'exécution s'élève à CHF 44.50.
- Les établissements saisonniers doivent payer CHF 44.50 pour l'établissement et par collaborateur. Si une saison dure plus de 6 mois, la contribution entière doit être payée.
- Ce montant n'est pas dû pour les membres de la famille de l'employeur.

En cas de départ d'un collaborateur en cours d'année, les règles suivantes s'appliquent:

- Prélèvement du montant total (CHF 89.-) avec remise d'une quittance. De cette manière, le collaborateur peut montrer à son prochain employeur, en lui présentant la quittance, que la contribution pour l'année en cours est déjà versée.
- En cas d'une durée d'engagement de 0 à 6 mois: la moitié de la contribution (CHF 44.50).

Attention: les auxiliaires paient toujours CHF 44.50, indépendamment de la durée et du nombre des prestations de travail.

Pour les contributions aux frais d'exécution, l'office de contrôle envoie directement à chaque établissement une facture pour lui-même et pour ses collaborateurs. L'office de contrôle remet gratuitement les formulaires de quittance (<http://www.l-gav.ch/index.php?id=51&L=1>).

L'établissement peut déduire ces contributions du salaire des collaborateurs périodiquement, mais au plus tard à la fin du rapport de travail.

Qui n'est pas soumis au versement d'une contribution?

Les établissements qui, abstraction faite des membres de la famille de l'employeur, n'emploient pas de collaborateurs à temps plein, de collaborateurs à temps partiel ou auxiliaires, n'ont pas à verser de contributions aux frais d'exécution.

Les apprenants ainsi que tous les collaborateurs cités dans l'art. 2 CCNT 2010 (chefs d'établissement, directeurs, membres de la famille du chef d'établissement, musiciens, artistes, disc-jockeys, élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle et collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe) ne sont pas soumis au versement d'une contribution aux frais d'exécution.

Comment les contributions sont-elles utilisées?

D'après l'art. 35 let. i CCNT, les contributions aux frais d'exécution perçues, les recettes provenant des charges spéciales conformément à l'art. 35 let. e CCNT et les peines conventionnelles conformément aux let. f et g sont utilisées comme suit:

- mettre à disposition de moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans l'hôtellerie-restauration,
- couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes et frais généraux d'exécution) et
- verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

V. Formation professionnelle

A l'avenir, le passage à la catégorie salariale supérieure ne sera plus possible pour les collaborateurs que par le biais de la formation initiale et continue. C'est la raison pour laquelle la nouvelle CCNT 2010 prévoit un meilleur soutien financier de la formation initiale et continue dans l'hôtellerie-restauration. A cette fin, les contributions aux frais d'exécution ont été revues à la hausse pour les établissements et les collaborateurs (cf. plus haut chiffre III. et IV.).

Important: pendant les périodes de cours et de formation des collaborateurs, les employeurs reçoivent un salaire de substitution sur la base de la LAPG, le salaire maximum se montant à CHF 196 par jour. Les personnes qui s'intéressent à une formation continue doivent s'acquitter d'une taxe d'inscription.

Les formations de l'hôtellerie-restauration suivantes sont soutenues par la prise en charge des coûts de cours et d'examen ainsi que par la substitution du salaire:

- perfectionnement Progresso,
- module en accompagnement de la vie professionnelle pour le rattrapage de la formation aboutissant à l'attestation fédérale professionnelle AFP (en cours d'emploi),
- formation en accompagnement de la vie professionnelle pour le rattrapage de la formation aboutissant au certificat fédéral de capacité CFC (en cours d'emploi),
- formation en accompagnement de la vie professionnelle aboutissant à la maturité professionnelle MP (en cours d'emploi),
- examens professionnels,
- examens professionnels supérieurs (art. 27 let. a LFPr).

La décision de savoir si le collaborateur suit une formation initiale ou un perfectionnement et quand incombe toujours à l'employeur.

VI. Contrats de travail / Droit transitoire

a) Généralités

Une convention collective de travail (CCT) est une convention établie entre les organisations patronales et syndicales destinée à fixer de manière obligatoire les conditions de travail à appliquer aux employeurs et à leurs collaborateurs. Les dispositions d'une nouvelle CCT remplacent celles de l'ancienne CCT dès son entrée en vigueur, et deviennent partie intégrante de tout contrat de travail individuel, sous réserve du «principe de faveur». Ce principe de faveur est une disposition qui prévoit, en cas de conflit de normes, que les dispositions plus favorables aux collaborateurs soient appliquées.

Exemple de l'immédiateté: un collaborateur avait droit jusqu'à présent, selon son contrat, à 4 semaines de vacances. Suite à la modification de l'art. 17 CCNT, chaque collaborateur a droit désormais automatiquement à 5 semaines de vacances par année. Chaque collaborateur a donc automatiquement droit à 5 semaines de vacances à partir du 1^{er} janvier 2010, même sans modification de son contrat.

Exemple du principe de faveur: le collaborateur et son employeur ont convenu contractuellement de 41 heures de travail hebdomadaires et 4 semaines de vacances. Sur la base du «principe de faveur», le collaborateur bénéficie immédiatement de 5 semaines de vacances, même sans modification de son contrat. En revanche, si l'employeur veut augmenter la durée du travail hebdomadaire à 42 heures, il doit alors procéder à une modification du contrat de travail dans ce sens, soit par le biais d'une modification contractuelle établie d'un commun accord, soit par le biais d'une résiliation pour modification (voir chiffre V.b ci-après).

b) Adaptation des contrats de travail existants

En application du principe de faveur, les dispositions contractuelles datant de la CCNT 98 restent valables avec la nouvelle CCNT 2010, dans la mesure où elles sont plus favorables au collaborateur. En revanche, si l'employeur veut profiter des nouveautés introduites par la CCNT 2010, il doit modifier les contrats de travail dans ce sens.

Il est recommandé aux employeurs de rechercher une solution d'un commun accord avec leurs collaborateurs. Dans ce but, il est possible de proposer un nouveau contrat de travail conforme à la nouvelle CCNT 2010, en convenant que le nouveau contrat remplace tous les contrats précédents et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Néanmoins, le collaborateur a le droit de refuser un tel «contrat successif». Dans ce cas, l'employeur a la possibilité de recourir à une résiliation pour modification: le contrat existant faisant alors l'objet d'une résiliation réglementaire, et le collaborateur se voyant proposer un nouveau contrat de travail. Si ce nouveau contrat n'est pas signé, les rapports de travail prennent fin à l'échéance du délai de congé réglementaire.

Une résiliation pour modification peut se révéler délicate à plusieurs points de vue. Elle peut notamment être abusive si elle vise à obtenir une dégradation du contrat injuste pour l'autre partie, et qu'elle ne peut pas être justifiée de manière objective. Un renvoi abusif est néanmoins valable et met fin au contrat de travail à l'échéance du délai de congé, il est toutefois susceptible d'entraîner des coûts pour l'employeur.

Si vous prévoyez des résiliations pour modification, n'hésitez pas à vous adresser au Service juridique de GastroSuisse, qui vous conseillera volontiers sur la procédure correcte.

En cas de résiliation pour modification, il convient notamment d'observer les délais de congé respectifs, de telle sorte que les rapports de travail prennent fin au 31 décembre 2009 et qu'ils puissent être adaptés au 1^{er} janvier 2010. Afin de pouvoir proposer un nouveau contrat conforme à la CCNT 2010 dès le moment de la résiliation du précédent, **de nouveaux modèles de contrat de travail sont mis en ligne sur le site Internet de GastroSuisse.**

c) Conclusion de contrats de travail avec entrée en fonction en 2009

En cas de conclusion d'un contrat de travail en 2009 avec entrée en fonction en 2009 (p. ex. contrats saisonniers), celui-ci doit remplir aussi bien les exigences de la CCNT 98 que celles de la CCNT 2010. La méthode la plus simple consiste à reprendre deux blocs de dispositions dans le contrat.

Le bloc 1 contient les dispositions contractuelles conformes à la CCNT 98 et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009.

Le bloc 2 contient les dispositions contractuelles conformes à la CCNT 2010 et est en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2010.

Des modèles de contrat de travail de ce type sont disponibles sous format électronique sur le site Internet de GastroSuisse.

d) Conclusion de contrats de travail avec début du travail en 2010

Les contrats de travail qui commencent le 1^{er} janvier 2010 doivent impérativement être conçus conformément aux dispositions de la nouvelle CCNT 2010. **Les nouveaux modèles de contrat de travail sont disponibles sur le site Internet de GastroSuisse.**

VII. Informations complémentaires

L'office de contrôle de la CCNT a envoyé un exemplaire du nouveau contrat à tous les établissements à la fin août 2009.

D'autres notices du Service juridique sont disponibles sur le site Internet de GastroSuisse <http://www.gastroprofessional.ch/fr/34/personnel-droit/notices-de-renseignement-juridique/>

Pour de plus amples informations sur la nouvelle CCNT 2010, les **membres de GastroSuisse** obtiennent des renseignements juridiques gratuits, et ce du lundi au jeudi de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h à 16 h:

**Par téléphone au 0848 377 111, par fax au 0848 377 112 ou par e-mail à info@gastrosuisse.ch
ou pour des renseignements juridiques en français par téléphone au 022 329 01 01, par fax au 022 329 01 11 ou par e-mail servicejuridique@gastrosuisse.ch**

La présente notice a été rédigée avec le plus grand soin. Néanmoins, son contenu est général et ne remplace jamais un conseil au cas par cas.

© Service juridique de GastroSuisse, janvier 2010