

## Thème actuel

- Obligation de communiquer les postes vacants dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018

## Communications et rapports

- Une injure à l'encontre du chef justifie-t-elle une résiliation immédiate?
- Sécurité au travail: maniement sûr des couteaux
- Transactions couplées en droit du bail

## Questions des renseignements juridiques

- Certains de nos collaborateurs fument et font une pause-cigarette plusieurs fois par jour. Ces pauses peuvent-elles être déduites des heures de travail?

## Thème actuel

### Obligation de communiquer les postes vacants dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018

#### I. Introduction

Suite à la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse adoptée par les votants, une dite obligation de communiquer les postes vacants sera introduite à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 pour le genre de profession présentant un taux de chômage d'au moins 8 %. L'obligation de communiquer les postes vacants signifie pour l'heure que **les postes vacants des genres de professions concernés doivent d'abord être communiqués exclusivement aux autorités compétentes en matière de marché du travail pendant cinq jours avant de pouvoir être publiés.**

#### II. Professions soumises à l'annonce obligatoire

Les **professions «classiques» de l'hôtellerie-restauration**, notamment celles exercées en cuisine ou au service, **sont toutes soumises à l'obligation de communiquer les postes vacants**. En est exclue expressément la fonction de gérant-e de restaurant ou d'hôtel.

#### III. Type, moment et durée de l'annonce

Si un poste est à repourvoir dans une entreprise d'hôtellerie-restauration et si la désignation de la profession de ce poste figure sur la liste mentionnée au ch. II, ce poste doit d'abord être mis au concours durant cinq jours sur le portail [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss), concrètement sur [www.job-room.ch/#/companies/jobpublication](http://www.job-room.ch/#/companies/jobpublication), où le poste vacant peut être publié rapidement et simplement. La mise au concours du poste doit être aussi détaillée que possible afin que l'Office régional de placement (ORP) puisse, dans l'idéal, proposer des candidats appropriés. La communication des postes vacants peut aussi être faite par téléphone ou en personne auprès de l'ORP compétent.

L'ORP est tenu de vérifier «immédiatement» la communication, de publier le poste sur Job-Room et de transmettre à l'employeur une confirmation de réception de la communication (par courrier ou e-mail). Commence ensuite à courir le délai dit de blocage de publication (de l'ORP), de cinq jours ouvrables. Le délai commence à courir le jour suivant la réception de la confirmation ou de la mise en ligne de la communication par l'ORP.

Pendant ces cinq jours ouvrables (soit à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés), l'employeur n'est autorisé à publier le poste nulle part ailleurs. **Après l'expiration de ce délai, l'employeur est en revanche entièrement libre de faire des appels à candidatures en d'autres lieux.**

#### IV. Exceptions à l'obligation d'annonce

Dans les cas suivants, le poste vacant ne doit pas être communiqué à l'ORP:

- Lorsque le poste est attribué à une personne qui est déjà annoncée auprès de l'ORP ou enregistrée sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch).

**Bon à savoir: toute personne peut se faire inscrire gratuitement sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch) par un ORP, pour jouir d'un placement (pas en lien avec des indemnités jour-**

nalières); ce service s'adresse aux Suisses et en principe également aux citoyens d'un pays de l'UE. En particulier, l'inscription est aussi possible pour les personnes qui ne sont pas au chômage, soit qui sont encore employées. Seule une annonce personnelle auprès de l'ORP est requise. **Dès qu'une personne est enregistrée sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch), elle peut immédiatement être engagée par un employeur, sans communication du poste vacant.** Cela peut notamment se révéler avantageux pour les établissements saisonniers.

- Lorsque le poste est repourvu à l'interne, à la condition que la personne ait déjà travaillé au minimum pendant six mois dans l'entreprise avant son engagement, et ce sans interruption avant l'engagement. (De ce fait, les emplois saisonniers doivent être réannoncés chaque année; voir toutefois à ce sujet le paragraphe susmentionné.)
- **Lorsque la durée de l'engagement est de 14 jours au maximum.** Les missions brèves de 14 jours calendaires au maximum sont exclues de l'obligation de communiquer les postes vacants. Ainsi, les postes qui doivent être pourvus de toute urgence peuvent l'être du moins temporairement par des missions à court terme, sans communication du poste vacant, p. ex. lorsqu'il est nécessaire d'engager un remplaçant pour un collaborateur accidenté ou provisoirement incapable de travailler pour un autre motif. **La prolongation de telles missions est soumise à l'obligation de communiquer les postes vacants.**

**Bon à savoir: si un poste est d'abord pourvu au moyen de rapports de travail d'une durée déterminée de 14 jours et si le poste est communiqué simultanément sur [www.jobroom.ch](http://www.jobroom.ch), les rapports de travail peuvent être prolongés pour une durée indéterminée après l'expiration du délai d'attente de cinq jours en concluant un nouveau contrat (pour autant qu'on n'opte pas le cas échéant pour un candidat mieux adapté signalé par l'ORP).**

- Lorsque des proches (de personnes autorisées à signer pour l'établissement) sont engagés, ces postes ne doivent pas être communiqués. Sont considérés comme proches le partenaire (mariage ou partenariat enregistré), la mère/le père, la grand-mère/le grand-père ainsi que les enfants et petits-enfants. N'en font pas partie la sœur, le frère et les cousines/cousins. Sont considérés comme personnes autorisées à signer le propriétaire de l'entreprise ou les personnes inscrites au registre du commerce.
- Les postes d'apprentis ne sont pas soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants, pas plus que les stages dits «réels». Sont visés ici les stages qui doivent être effectués obligatoirement dans le cadre d'une formation. Les stages selon l'art. 11 CCNT en font partie.

## V. Postulants et invitation

Au plus tard trois jours après la publication, l'ORP devrait transmettre à l'employeur des indications relatives à des chercheurs d'emploi disposant d'un dossier adéquat ou lui annoncer qu'il n'y en a aucun (mais cette communication n'influe en rien sur le délai de cinq jours). L'employeur doit examiner les éventuels dossiers communiqués par l'ORP et décider s'il considère les candidats comme appropriés ou non.

**Bon à savoir: la décision sur l'adéquation appartient au seul employeur. De plus, celui-ci n'est pas tenu de motiver pourquoi il considère qu'un candidat n'est pas approprié.** Si en revanche il considère qu'une personne est appropriée, il doit l'inviter à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude.

## VI. Retour de l'employeur

Après réception d'éventuels dossiers transmis par l'ORP, l'employeur doit lui faire une communication et l'informer sur les candidats qu'il considère le cas échéant comme adéquats, lui faire savoir lesquels ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude, si l'un de ces candidats a été engagé ou si, au contraire, le poste est encore vacant. Par ailleurs, l'employeur doit rester à disposition pour fournir des renseignements, par exemple dans le cas de figure où le chercheur d'emploi aurait lui-même fait échouer l'engagement.

Sous réserve d'éventuelles solutions numériques futures sur la plateforme [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss) ou sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch), le retour d'informations de l'employeur peut avoir lieu rapidement et simplement au moyen du modèle suivant:

[Adresse de l'ORP compétent]		
[Lieu, date]		
<b>Retour concernant un poste vacant communiqué</b>		
Madame, Monsieur,		
Eu égard au poste de [désignation] au sein de notre établissement, publié sur Job-Room le [date], nous souhaitons vous faire parvenir ici notre retour d'informations concernant le processus de sélection (ce qui convient a été coché):		
<input type="checkbox"/> Aucun-e des candidat-e-s n'a été considéré-e comme adéquat-e.		
Ces candidats sont appropriés:	Invitation à un entretien d'embauche/ examen d'aptitude	engagé-e et poste occupé
_____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Le poste est toujours vacant.		
<input type="checkbox"/> Le poste a été pourvu autrement.		
Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.		
[Employeur]		

**Remarque:** même si un candidat signalé par l'ORP a été considéré comme approprié et invité à un entretien d'embauche, **l'employeur est en définitive entièrement libre dans sa prise de décision** et peut notamment engager un autre candidat mieux approprié, qui n'a pas été signalé par l'ORP.

## VII. Sanctions

La violation de l'obligation de communiquer les postes vacants peut être punie de l'amende. Une amende peut aussi être prononcée en cas de violation de l'obligation de réaliser un entretien d'embauche ou un examen d'aptitude, donc lorsqu'un candidat est jugé approprié par l'employeur, mais qu'il n'est pas invité par la suite.

## Communications et rapports

### Une injure à l'encontre du chef justifie-t-elle une résiliation immédiate?

Un licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable, tel que nous l'évoquons dans l'InfoService 01/2018, n'est admis par les tribunaux que très restrictivement, car il représente une atteinte radicale au statut juridique du travailleur. La violation du devoir de fidélité par le collaborateur envers l'employeur doit être grave au point qu'il n'est plus possible d'exiger raisonnablement de ce dernier qu'il maintienne la collaboration avec le travailleur. Qu'en est-il exactement des injures verbales à l'égard de l'employeur?

De graves injures envers le supérieur hiérarchique peuvent effectivement constituer un motif admissible de résiliation immédiate sans avertissement préalable, selon une décision publiée du Tribunal administratif du canton de Zurich, du 18 janvier 2018. Par décision du 31 janvier 2018, le Tribunal administratif a rejeté le recours d'un travailleur qui s'était adressé à l'instance inférieure en raison de son licenciement immédiat. Ledit collaborateur avait traité ses supérieurs de «trous du cul» lors d'une réunion d'équipe et avait ensuite quitté le local de réunion en dépit de l'ordre contraire du responsable d'équipe. Cet incident avait été précédé par une séance au cours de laquelle avait été communiqué le fait que les travailleurs devraient payer eux-mêmes leurs chaussures de sécurité. Le Tribunal administratif avait motivé le rejet du recours par le fait que le collaborateur avait injurié ses supérieurs hiérarchiques de la pire des manières, sans aucun motif et devant des membres de l'équipe. Le fait que des personnes externes étaient présentes s'y ajoutait comme circonstance aggravante.

Toute injure verbale justifie-t-elle une résiliation immédiate? Non, comme le montre la liste suivante de décisions du Tribunal fédéral et de tribunaux cantonaux.

Les injures verbales suivantes ne justifient pas une résiliation immédiate:

- la menace d'un travailleur, en présence de clients, que celui-là fendra le crâne de son employeur et que c'est «*un lieu de merde avec des gens de merde*» («*un posto di merda con gente di merda*»), car l'employeur avait contribué à l'escalade;
- l'injure «*trou du cul*» («*Arschloch*») prononcée dans un contexte de mauvaise humeur imputable à l'employeur;
- et, avec une indulgence similaire, dans le cas des expressions «*ne me brise pas les couilles*» et «*va te faire foutre*» («*non rompermi i coglioni*» et «*vaffanculo*») prononcées à l'encontre du supérieur hiérarchique.

En revanche, les injures verbales suivantes justifient la résiliation immédiate:

- «*Allez-vous faire foutre*» («*Sie können mich mal*») de la part d'une collaboratrice à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, en présence de collègues et de patients, sans provocation préalable;
- «*trou du cul intéressé qu'au profit*» («*profitgeiles Arschloch*») prononcé à l'encontre de l'employeur, devant d'autres collaborateurs;
- «*espionne*», «*paranoïaque*» et «*vieille peau*» lancé à une collègue de travail qui était en même temps la femme du directeur;
- expressions «*gourde*» et «*vieille traînée*» («*Trottel*» et «*alte Schlampe*») adressées à une cliente.

## Conclusion

Les exemples ci-dessus laissent entrevoir à quel point il est difficile de distinguer entre les résiliations immédiates justifiées par des injures et celles qui ne le sont pas. Pour trancher si un collaborateur peut être licencié avec effet immédiat, l'injure verbale n'est pas le seul élément déterminant. Il s'agit en effet de prendre en considération l'ensemble de la situation et de l'analyser. En effet, le ton de la conversation jusque-là est également déterminant pour les tribunaux, comme la question de savoir qui était à l'origine de l'escalade et si l'injure avait fait suite à des provocations.

## Sécurité au travail: maniement sûr des couteaux

C'est un fait avéré que plus de 30% des accidents dans l'hôtellerie-restauration sont imputables à une coupure ou une blessure au couteau. Environ 70% de ces accidents surviennent dans les 10 premières minutes après avoir commencé l'activité de coupe. De tels accidents sont douloureux, d'abord et avant tout pour le collaborateur, mais aussi pour l'employeur, qui doit supporter les coûts d'une éventuelle défection de personnel. Il vaut donc la peine de se pencher sur la sécurité au travail et de rechercher des potentiels d'amélioration. Les organismes responsables de la solution de branche pour l'hôtellerie-restauration proposent désormais un paquet de mesures sur le thème «Le maniement sûr des couteaux» sur le site Internet [www.hotelgastrosafety.ch](http://www.hotelgastrosafety.ch):

### 1. E-Learning «Le maniement sûr des couteaux»

Les personnes engagées en tant que PCST (personne de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé) doivent se former régulièrement. A cet effet, une formation en ligne a été créée. Une fois le module d'apprentissage achevé avec succès, la PCST reçoit un certificat, qui est considéré comme une confirmation officielle de la formation continue.

### 2. Présentation Powerpoint

Pour la formation des collaborateurs, une présentation PowerPoint avec une aide à l'instruction est à la disposition de la PCST. La PCST peut ainsi expliquer brièvement et de manière concise les principales règles de sécurité du maniement des couteaux et des équipements de coupe aux collaborateurs.

### 3. Brochure (dépliant) rappelant aux collaborateurs les règles au moyen de photos et de numéros d'urgence

Tout oublié? La brochure rappelle la formation aux collaborateurs concernés. Elle permet de sensibiliser et d'instruire au maniement des couteaux. De plus, les conseils de premiers secours et les numéros d'urgence fournissent des aides sur la manière de procéder en cas de blessures.

**Avec des collaborateurs bien instruits, le risque d'accident est considérablement réduit: l'apprentissage en ligne pour tous**

L'apprentissage en ligne est accessible à tous les collaborateurs, même sans login. En peu de temps, les contenus pour un maniement sûr des couteaux sont transmis de manière didactique et divertissante. Et avec les questions intercalées du quiz, il est même amusant de mesurer ses progrès.

PCST est l'abréviation de «personne de contact pour la sécurité au travail». La tâche de la PCST est de mettre en œuvre le système de sécurité prescrit par la loi pour garantir la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise.

Le moyen le plus simple de mise en œuvre est la solution de branche de l'hôtellerie-restauration. Les connaissances nécessaires à la PCST sont transmises dans le cadre de cours proposés par les organismes responsables et soutenus par le matériel didactique «Manuel sécurité au travail» (le fameux manuel «jaune», à commander sur <https://www.gastro-suisse.ch/shop/betriebsanleitung-arbeitssicherheit.html> ). Les dates des cours pour l'ensemble de la Suisse et d'autres informations sont disponibles sur <https://carrierehotel-resto.ch/cours/cours-de-perfectionnement/>.

### **Transactions couplées en droit du bail**

Les transactions couplées en droit du bail font l'objet de différends récurrents. Une transaction couplée au sens du droit du bail consiste en la mise en lien d'un contrat de bail avec d'autres contrats étrangers au bail, p. ex. avec l'obligation de déposer une caution, avec l'acquisition de mobilier ou de parts dans une société coopérative, avec une convention d'interdiction de faire concurrence, avec un contrat de livraison de marchandises, etc. Les transactions couplées se rencontrent souvent aussi dans l'hôtellerie-restauration, en particulier en cas d'achat du petit inventaire du locataire précédent ou de livraison de boissons par le propriétaire de l'immeuble (exemple: contrat de livraison de bière).

Les transactions couplées peuvent être abusives, voire nulles si elles remplissent les conditions de l'art. 254 CO. Selon cet article, une transaction couplée est nulle lorsque la conclusion ou la continuation du bail y est subordonnée et que, par cette transaction, le locataire contracte envers le bailleur ou un tiers des obligations qui ne sont pas en relation directe avec l'usage de la chose louée. En fait partie l'obligation du locataire de conclure un contrat d'assurance. Par cette disposition, le législateur entend protéger le locataire contre l'exploitation abusive de l'intérêt qu'il porte au contrat de bail pour lui imposer d'autres actes juridiques étrangers au bail, contre sa volonté. La nullité d'une transaction couplée n'affecte pas le contrat de bail en tant que tel. Celui-ci reste valable et seules la transaction couplée et la disposition correspondante dans le contrat de bail sont nulles.

Dans le cas de contrats en lien «direct» avec l'usage de la chose, la transaction couplée est présumée non abusive. Si, dans le cadre du contrat, un intérêt propre du locataire existe en plus de son intérêt à la chose louée, l'exigence d'un lien direct ne doit pas être trop stricte, selon le Tribunal fédéral. Par conséquent, il est ainsi admis que le locataire achète du mobilier ou du matériel (p. ex. des livres pour une librairie ou des réserves de marchandises pour un restaurant) pour l'exploitation d'un établissement dans les locaux loués. Les transactions couplées sont aussi admises lorsqu'elles ne sont qu'indirectement en lien avec l'usage de la chose louée et que la contre-prestation n'est pas disproportionnée.

Une transaction couplée peut être abusive et illicite lorsqu'une obligation étrangère au bail a été imposée au locataire alors qu'il n'y trouve aucun intérêt propre. Lorsque le locataire a un intérêt propre (hormis celui à la location de la chose louée) à la conclusion du contrat complémentaire (p. ex. intérêt à l'acquisition du petit inventaire lors de la location d'un restaurant ou

lorsque l'impulsion pour la conclusion de la transaction couplée provient du locataire), la transaction couplée est en général admise.

Si la transaction couplée n'est pas mentionnée dans le contrat de bail, des problèmes de preuve importants peuvent en résulter. Si le locataire soupçonne que le contrat étranger au bail constitue probablement une transaction couplée illicite, il est en tout cas recommandé de faire appel au conseil juridique d'un professionnel et/ou de s'adresser à l'office de conciliation compétent. Le juge peut constater l'illicéité ou ramener les contre-prestations exagérées à une mesure raisonnable. Si les obligations contractuelles résultant de la transaction couplée sont gravement violées par le locataire et si l'affaire s'avère ultérieurement être licite contre toute attente, celui-ci risque, le cas échéant, une résiliation extraordinaire valable pour de justes motifs, par le bailleur.

## Questions des Renseignements juridiques

**Certains de nos collaborateurs fument et font une pause-cigarette plusieurs fois par jour. Ces pauses peuvent-elles être déduites des heures de travail?**

### I. Principes

Selon l'art. 15 de la loi sur le travail, l'employeur doit accorder à ses collaborateurs des pauses d'une durée minimale (cf. fiche d'information sur l'horaire et la durée de travail). En principe, ces pauses ne sont pas considérées comme du temps de travail et ne doivent pas être rémunérées par le salaire, dans la mesure où il est possible de quitter son lieu de travail pour faire sa pause (soit quand le collaborateur peut disposer librement de son temps de pause). En revanche, si le collaborateur doit se tenir à la disposition de son employeur pendant la pause et, le cas échéant, interrompre celle-ci lorsque le travail l'exige, le temps de pause doit être rémunéré.

Les pauses-cigarette ne sont réglementées nulle part ailleurs; de ce fait, elles doivent être traitées en principe comme des pauses normales (sans prétention au salaire). Cependant, il convient de noter que fumer représente une expression de la liberté individuelle (art. 10 Cst.) ainsi qu'un mode de vie qui est protégé contre la discrimination (art. 8 Cst.) Corollairement, le fait de fumer (pendant les pauses) ne saurait être entièrement interdit tant que cela ne s'oppose pas à des intérêts prépondérants de l'employeur (p. ex. un processus de production particulièrement sensible).

En ce qui concerne le lieu, la loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif interdit en outre de fumer au poste de travail. Sont exceptés les établissements fumeurs. De plus, l'employeur jouit d'un droit de réglementation (art. 321d CO), qui englobe les directives concernant la durée et le lieu des pauses, dans les limites des prescriptions du droit du travail (durée).

## II. Possibilités de règlement

Dans un premier temps, il découle des principes évoqués ci-dessus que les collaborateurs n'ont pas droit à des pauses-cigarette spéciales et régulières et que toutes les pauses, soit aussi les pauses-cigarette, sont non rémunérées. En même temps, il faut prendre en considération qu'il ne peut être interdit aux fumeurs de fumer que dans des cas exceptionnels. Corollairement, les possibilités de réglementation suivantes sont imaginables:

- fumer peut être limité aux pauses ordinaires. Cette réglementation est admissible et sensée lorsque le temps de pause ordinaire est réparti sur plusieurs pauses (p. ex. une pause le matin, une à midi et une l'après-midi);
- des pauses supplémentaires sont accordées aux fumeurs, mais elles ne sont pas payées, et sont donc déduites du temps de travail. L'employeur peut réglementer les pauses supplémentaires. Par exemple, il est possible d'accorder des pauses-cigarette fixes, ou de s'entendre sur le fait qu'une pauses-cigarette peut être prise lorsqu'il n'y a pas de travail urgent. En ce qui concerne l'enregistrement du temps de travail, il serait également idéal d'édicter un règlement qui stipulerait par exemple l'obligation de l'interrompre dans le système d'enregistrement, ou d'enregistrer une certaine durée pour chaque pause-cigarette;
- dans de rares cas parmi les établissements d'hôtellerie-restauration, fumer est encore concevable pendant le temps de travail. C'est en particulier le cas dans les établissements fumeurs, mais seulement si fumer est possible parallèlement au travail. Dans les situations où le collaborateur doit aussi se «tenir à disposition» pendant la pause-cigarette, et qu'il doit donc interrompre immédiatement celle-ci lorsque le travail l'exige, la pause doit être rémunérée. Cependant, en raison de la courte durée des pauses-cigarette, cette situation n'est sans doute envisageable que dans des cas exceptionnels;
- l'employeur est naturellement libre d'assimiler les pauses-cigarette à du temps de travail rémunéré. Ceci doit cependant être considéré avec réserve, car ainsi naît une situation de forte inégalité de traitement avec le personnel non fumeur, ce qui, selon l'expérience, entraîne des conflits fréquents;
- une interdiction totale de fumer prononcée à l'encontre des collaborateurs ne serait concevable, en raison des principes énoncés plus haut, que dans des situations délicates particulières et uniquement si les pauses ne peuvent pas être prises en dehors de l'établissement.

## Prestations de service

### Moyens auxiliaires et informations du Service juridique sur [gastrosuisse.ch](http://gastrosuisse.ch)

Sur [www.gastrosuisse.ch](http://www.gastrosuisse.ch), la plate-forme professionnelle dédiée aux actualités et questions intéressantes, vous pourrez télécharger des moyens auxiliaires et des informations du Service juridique, comme p. ex.:

- contrats de travail (temps plein et partiel, saisonniers, auxiliaires, cadres)
- notices dédiées à des thèmes tels que la durée du travail, les jours de repos, de vacances et fériés
- FAQ
- directives
- calculateur saisonnier

### Produits du Service juridique disponibles auprès d'édition gastronomique

Tous les **formulaires de contrats de travail**, sous forme de garnitures autocopiantes en triple exécution avec un guide de conseils pour le remplissage (quantité de commande minimum: 5 exemplaires à CHF 3.90 la pièce)

**Contrat de travail pour chef d'établissement** (gérant, directeur), sous forme de garniture autocopiante en triple exécution; avec cahier des charges et des directives: prix CHF 45.–

«**Guide pratique de la CCNT – précis de droit du travail pour l'hôtellerie et la restauration**»: prix CHF 98.–

**Commentaire de la CCNT**: prix CHF 26.–

**Contrat de location pour cafés, restaurants et hôtels**, formulaire de contrat révisé: prix CHF 45.–

Les **fiches de contrôle du temps de travail** pour la saisie de la durée du travail, du temps de repos, des vacances, jours fériés et absences sont disponibles pour CHF 25.50 sous forme de bloc agrafé pour cinq employés par année, avec des instructions de remplissage.

### Autres produits utiles disponibles auprès d'édition gastronomique

Classeur d'instructions de service en vue de l'application pratique de solutions spécifiques au secteur de l'hôtellerie-restauration (CFST): **Instructions de service Sécurité au travail**, code d'accès pour la site internet [www.hotelgastrosafety.ch](http://www.hotelgastrosafety.ch), pour le prix de CHF 121.– (CHF 59.50 pour les membres)

**Nouvellement remanié**: le classeur «**Législation sur l'hygiène et les denrées alimentaires, Tome 1 Bonnes pratiques dans l'hôtellerie et la restauration (BPHR)**»: prix CHF 89.90

Les commandes peuvent être passées auprès d'édition gastronomique, la maison d'édition spécialisée de GastroSuisse. Tél.: 0848 377 111, fax: 0848 377 112, courriel: [info@editiongastronomique.ch](mailto:info@editiongastronomique.ch)

Les documents (p. ex. affiches ou les très appréciés tableaux de classes d'âges) accompagnant la **campagne pour la protection de la jeunesse**, co-soutenue par la Régie fédérale des alcools, peuvent être commandés auprès d'édition gastronomique, et peuvent être téléchargés sur: <https://www.gastrosuisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/questions-juridiques-liees-a-l-exploitation/lois-cantoniales-sur-lhotellerie-restauration/remise-de-boissons-alcoolisees-aux-mineurs/>

### GastroTime: le contrôle idéal de la durée de travail

Nous recommandons particulièrement le programme **GastroTime**, conforme à la CCNT, développé par GastroConsult (en coopération avec le service juridique de GastroSuisse). Ce programme permet de saisir la durée du travail de manière particulièrement efficace, simple et rapide. De plus, il ne se limite pas à la saisie de la durée du travail, mais permet également un excellent contrôle de cette dernière. Si vous saisissez encore la durée du travail «à la main», vous devriez envisager d'utiliser le programme GastroTime. Vous trouverez de plus amples informations sur le lien suivant: [www.gastroconsult.ch/index.asp?page=gastrotime](http://www.gastroconsult.ch/index.asp?page=gastrotime).

Juin 2018