

Thèmes actuels

- Optimisation reste trop mal connue: privilège saisonnier aussi pour les établissements ouverts toute l'année
- Importantes adaptations relatives à la prévoyance professionnelle pour 2019

Communications et rapports

- L'accord de résiliation: une affaire délicate
- Calculer simplement et rapidement les délais d'attente, grâce au calculateur en ligne du Service juridique

Questions des renseignements juridiques

- La demandeuse d'emploi déclare qu'en qualité d'indépendante, elle cotise elle-même à l'AVS, c'est pourquoi elle préférerait que son futur employeur lui verse un salaire plus élevé duquel ne seront en revanche pas prélevées les cotisations aux assurances sociales. Une telle pratique est-elle admissible?

Thèmes actuels

Optimisation reste trop mal connue: privilège saisonnier aussi pour les établissements ouverts toute l'année

Selon l'art. 15 CCNT, le temps normal de travail au sein des établissements saisonniers est de 43,5 heures/semaine. Le privilège accordé aux établissements saisonniers, face aux établissements «normaux», d'ajouter 1,5 heure de travail à la semaine de travail usuelle de 42 heures, leur permet d'optimiser les affectations et horaires ainsi que le salaire (par ex. jusqu'à 3,7%)

1. Les établissements qui sont ouverts toute l'année peuvent eux aussi être qualifiés d'établissements saisonniers et profiter des avantages qui en découlent

Si un établissement remarque des fluctuations saisonnières de son chiffre d'affaires, il est nécessaire de savoir s'il peut être qualifié d'entreprise saisonnière. En effet, le privilège saisonnier peut être invoqué non seulement par les établissements comptant des périodes de fermeture saisonnières, mais aussi par des établissements ouverts toute l'année qui enregistrent des fluctuations au niveau de leur chiffre d'affaires (définition selon l'annexe 1 à la CCNT).

2. Conditions préalables pour bénéficier du privilège saisonnier, pour les établissements sans fermeture annuelle

Si un établissement sans fermeture annuelle remplit les conditions préalables suivantes, il vaut grandement la peine pour lui de déposer une demande d'autorisation en tant qu'entreprise saisonnière auprès de l'office de contrôle de la CCNT:

- l'établissement est ouvert toute l'année et connaît une ou plusieurs hautes saisons d'une durée totale de trois mois au minimum et de neuf mois au maximum;
- les hautes saisons sont les mois pendant lesquels le chiffre d'affaires 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. La solution optimale dans cette fourchette comprise entre trois et neuf mois peut être déterminée aux fins de calcul. En outre, la fermeture annuelle peut être incluse dans le calcul, ce qui constitue un avantage non négligeable.

3. Evaluation préalable facile grâce au calculateur saisonnier

Le calculateur saisonnier disponible sur <https://www.gastrosuisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/ccnt/entreprises-saisonnières/> (connexion préalable comme membre nécessaire) permet de vérifier rapidement et simplement si l'établissement peut demander le privilège saisonnier. Après saisie des chiffres d'affaires sur deux années, le calculateur saisonnier indique immédiatement si les fluctuations remplissent les conditions préalables.

4. Procédure à suivre pour obtenir une autorisation en tant qu'entreprise saisonnière

- **Etablissements existants:** les établissements qui remplissent la condition d'une fluctuation du chiffre d'affaires suffisante **peuvent déposer une demande d'autorisation en tant qu'entreprise saisonnière auprès de l'office de contrôle de la CCNT.** La demande doit présenter les chiffres d'affaires des deux dernières années civiles listés par mois (1er janvier – 31 décembre) précédant le dépôt de la demande.

Si l'office de contrôle considère que les conditions d'octroi sont remplies, il accorde alors immédiatement à l'établissement **l'autorisation** en tant qu'entreprise saisonnière, **pour les deux années à venir.** Par exemple, si la demande est soumise en janvier, la confirmation devrait avoir lieu en février et le statut saisonnier s'appliquera à partir du 1^{er} mars.

Le dépôt d'une demande d'autorisation peut être réitéré chaque année, même lorsque par le passé une demande a été rejetée ou que les conditions préalables pour l'obtention du privilège saisonnier n'étaient pas remplies.

- **Nouveaux établissements:** Les établissements qui débutent leur activité et qui ne peuvent pas encore présenter de chiffre d'affaires, peuvent joindre les chiffres du budget à la demande auprès de l'office de contrôle. Le comité de la commission de surveillance statue ensuite sur l'octroi de l'autorisation.

Important: une nouvelle demande doit être déposée à temps afin que le privilège saisonnier existant soit reconduit. L'autorisation n'est à chaque fois valable que pendant deux ans et n'est pas automatiquement renouvelée.

Adresse de dépôt de la demande d'autorisation: Office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés, Dufourstrasse 23, case postale 357, 4010 Bâle.

Importantes adaptations relatives à la prévoyance professionnelle pour 2019

Modification de la déduction de coordination pour le calcul du salaire déterminant dans la prévoyance professionnelle

Pour déterminer le salaire coordonné, on déduit la dite «déduction de coordination» du salaire déterminant. A partir de ce salaire coordonné, on calcule la cotisation aux caisses de pension. La déduction s'élève actuellement à 7/8 de la rente AVS maximale, ce qui correspond à Fr. 24'675.– (Fr. 2'056.25/mois) pour 2018 et, **désormais, Fr. 24'885.– (Fr. 2'073.75/mois) à partir du 1^{er} janvier 2019.** Le tableau des déductions salariales ou le calculateur sur le site de GastroSocial vous aideront à déterminer cette déduction.

www.gastrosocial.ch/fr/employeurs/declaration-des-salaires-aupres-de-la-caisse-de-pension-calculateur-de-deductions-0

Le salaire assurable minimal et la déduction exonérée d'impôt pour la prévoyance liée 3a augmentent

A partir du 1^{er} janvier 2019, le salaire initial selon la LPP s'élèvera à Fr. 21'330.– par an (contre Fr. 21'150.– jusqu'ici) et le salaire assurable minimal selon la LPP à CHF 3'555.– (contre Fr. 3'525.– jusqu'ici). En outre, la déduction exonérée d'impôt pour la prévoyance liée (pilier 3a facultatif) s'élève désormais à Fr. 34'128.– (jusqu'ici Fr. 33'840.–) pour les personnes exerçant une activité lucrative sans 2^e pilier, et à Fr. 6'826.– (jusqu'ici Fr. 6'768.–) pour les personnes ayant une activité lucrative et un 2^e pilier.

Plus d'informations:

La notice «Salaires de l'hôtellerie-restauration»: www.gastrosuisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/notices/

Guide GastroSocial: www.gastrosocial.ch/sites/default/files/file/06_Broschueren/Leitfaden-fr_2019.pdf

Communications et rapports

L'accord de résiliation: une affaire délicate

Les raisons pour lesquelles un contrat de travail existant doit être résilié peuvent être très différentes. Dans certaines situations, le législateur impartit la possibilité aux deux parties de résilier les rapports de travail existants unilatéralement, par une déclaration de volonté sujette à confirmation de réception, et en observant un certain délai (à la rigueur, une résiliation immédiate est également possible).

Certains rapports de travail sont en outre interrompus par accord de résiliation. La loi ne mentionne pas ce type de résiliation. Dans ces cas, le contrat de travail n'est pas résilié unilatéralement par la déclaration de volonté de l'une des parties, mais d'un commun accord, pour une date qui peut être définie librement.

Cette manière d'agir semble souvent représenter une solution quasi idéale, étant donné en particulier que le moment de la dissolution peut être choisi sans contrainte, et qu'en cas de survenance d'une incapacité de travailler de l'employé, les rapports de travail et l'obligation de verser le salaire ne se prolongent pas (sur la base du délai d'attente légal). En outre, le risque est ainsi écarté que l'employé conteste le «licenciement» en prétendant qu'il serait abusif, étant donné qu'il ne s'agit justement pas d'un licenciement. Le Tribunal fédéral a confirmé dans plusieurs de ses arrêts que ce type de dissolution des rapports de travail était licite – même en la présence de délais d'attente déjà existants –, à moins qu'il ne serve à éluder de manière non admissible les dispositions légales ou d'une convention collective de travail.

Afin qu'un accord de résiliation ne déploie pas un effet boomerang, les points suivants devraient être impérativement observés:

a) Manifestation de volonté claire

Avec l'accord de résiliation, respectivement avec effet au moment convenu pour la dissolution du contrat, l'employeur renonce à la prestation de travail de l'employé, et celui-ci renonce à recevoir un salaire ainsi qu'à différentes dispositions protectrices. Selon la jurisprudence, la déclaration de volonté de l'employé concernant la dissolution conventionnelle des rapports de travail doit ainsi être spéciale, univoque et indubitable. La pratique juridique pose des exigences élevées et, dans les cas litigieux, examine très précisément si l'employé a effectivement un intérêt légitime à la dissolution anticipée du contrat excluant sa protection, ou s'il s'agit éventuellement d'un contournement de la loi.

Un accord de résiliation ne posera par exemple pas de problème si l'employé souhaite mettre fin aux relations de travail actuelles afin de pouvoir accéder plus rapidement à son nouvel emploi. De même, un accord de résiliation sera sans doute possible si une mère ne souhaite plus travailler après la naissance de son enfant.

Il s'agit en revanche d'être prudent si un accord de résiliation naît «dans le feu de l'action». Par exemple, le tribunal cantonal des Grisons a refusé la validité d'un accord de résiliation dans un cas où une conversation téléphonique avait mal tourné, à l'issue de laquelle l'employeur avait dit à son employé: «(...) *dans ce cas, tu n'as plus besoin de venir*», sur quoi l'employé lui répondit «*OK, alors je ne viens plus*». La réelle volonté de l'employé de vouloir mettre fin aux rapports de travail par accord mutuel était douteuse en l'espèce.

b) Concessions mutuelles

Comme évoqué ci-dessus, les parties dissolvent d'un commun accord des rapports de travail lorsqu'elles concluent un accord de résiliation. C'est pourquoi le Tribunal fédéral pose la condition préalable que la dissolution représente une véritable transaction judiciaire. Autrement dit, les parties doivent se faire des concessions. Par suite, si l'employé renonce éventuellement, outre à son salaire, à des normes de protection, alors cette renonciation doit faire l'objet d'une pesée adéquate des intérêts en jeu. Par exemple dans l'esprit d'une indemnisation financière ou d'une exemption du devoir de continuer de travailler, situation dans laquelle l'employé reçoit encore son salaire pendant une certaine durée mais ne doit plus travailler. Si par contre c'est l'employé qui a pris l'initiative, la compensation à fournir par l'employeur pourra être moindre, voire même devenir caduque.

c) Délai de réflexion

Si c'est l'employeur qui a pris l'initiative de l'accord de résiliation, le Tribunal fédéral exige en outre que l'employé dispose d'un délai de réflexion adéquat. Celui-ci ne doit ni être mis sous pression ni être pris de court, à défaut de quoi l'employeur encourt le risque que l'accord de résiliation soit déclaré nul par le tribunal saisi, le cas échéant. Jusqu'à ce jour, les juges n'ont pas fixé de délai de réflexion concret.

d) Conséquences juridiques

Si l'accord de résiliation conclu est valide, les rapports de travail prennent fin à la date convenue, et tous les droits et obligations des deux parties s'éteignent à ce moment-là. L'employeur

est ainsi libéré de son obligation de payer un salaire et l'employé de son obligation de fournir une prestation de travail. L'employé ne peut plus faire valoir les prétentions qu'il pourrait invoquer le cas échéant, en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail.

Cependant, s'il s'avère qu'un accord de résiliation est nul et non avenu, la question se pose alors de savoir ce qu'il en est des rapports de travail en cours. Dans plusieurs cas, le Tribunal fédéral a admis la nullité de l'accord de résiliation, entraînant l'annulation de tous les effets de l'accord de résiliation et signifiant par conséquent la poursuite du contrat de travail liant les parties. Concrètement, cela pourrait signifier que les parties – soit l'employeur et l'employé – pourraient soudainement se retrouver face à face en qualité de partenaires contractuels, à l'issue d'un long litige. C'est pourquoi une partie de la doctrine est à bon escient d'avis qu'en cas d'accord de résiliation nul et non avenu, les rapports de travail doivent être considérés comme résiliés, de manière similaire à ce qui est le cas pour la résiliation immédiate, et que par suite, l'employé jouisse des droits prévus par la loi et la convention collective de travail applicable.

Conclusion

Au vu de ce qui précède, il appert que l'accord de résiliation ne constitue pas une solution miracle pour dissoudre plus rapidement des rapports de travail incommodes. Mais il offre toute de même la possibilité de mettre fin, d'égal à égal, à un contrat de travail lorsque les deux parties sont prêtes à des concessions mutuelles. C'est en particulier le cas lorsque l'employé a un intérêt légitime et concret à dissoudre les rapports de travail et qu'il est prêt à faire des concessions à son employeur. De manière générale, la prudence est de mise, surtout lorsque l'intérêt réel de l'employé à dissoudre les rapports de travail par accord de résiliation est sujet à caution. Il faudra également être prudent si l'employé n'est pas suffisamment au clair sur les conséquences de sa renonciation aux mesures de protection ou quant aux jours d'engagement pertinents pour la caisse de chômage. Le risque que dans un tel cas, un tribunal déclare nul un accord de résiliation est relativement élevé. Au final, il s'agit de toujours peser le pour et le contre pour savoir si une résiliation ordinaire serait peut-être quand même la solution la meilleure et la moins chère.

Calculer simplement et rapidement les délais d'attente, grâce au calculateur en ligne du Service juridique

L'une des questions les plus fréquemment posées au Service juridique concerne les résiliations et les délais d'attente qui y sont liés. Parce que les délais d'attente peuvent varier et ne sont valables que pour une durée limitée, leur calcul par l'employeur revêt une importance capitale.

a) L'art. 336c CO constitue la base légale

La CCNT ne mentionne pas les délais d'attente. En revanche, ils sont réglés par le CO et s'appliquent à tous les rapports de travail. Cette disposition légale est impérative et ne peut de ce fait pas être écartée par contrat.

En résumé, l'art. 336c CO statue que, sous certaines conditions (voir ci-dessous), l'employeur n'est pas en droit de résilier les rapports de travail après le temps d'essai, pendant un certain délai d'attente, ou que le délai de résiliation se prolonge en raison de la survenance d'un délai d'attente (en revanche, si c'est l'employé qui résilie, les délais d'attente ne sont jamais appliqués). Une résiliation survenue pendant un délai d'attente est nulle et doit être réitérée. Un délai d'attente déclenché pendant le délai de résiliation entraîne une prolongation des rapports de travail, car le délai d'attente interrompt le délai de résiliation.

Le délai d'attente intervient en cas de survenance des événements suivants:

- Maladie ou accident (indépendamment du degré d'incapacité de travailler)
- Service militaire (ainsi que service de protection civile et service civil)
- Grossesse
- Egalement évoqué dans la loi, mais nous ne nous y attarderons pas ici en raison d'un degré de pertinence moindre: service d'aide à l'étranger.

b) Durée du délai d'attente

Maladie et accident

- pendant la 1^{re} année de service: 30 jours
- de la 2^e à la 5^e année de service: 90 jours
- dès la 6^e année de service: 180 jours

Service militaire

- Le délai d'attente recouvre toute la durée du service.
- Si le service dure plus de onze jours, le délai d'attente s'étend en outre aux quatre semaines précédant le début du service et aux quatre semaines suivant la fin du service.

Grossesse

- Le délai d'attente produit ses effets pendant toute la durée de la grossesse ainsi que pendant les seize semaines qui suivent l'accouchement.

c) Les principaux cas d'application peuvent être résolus au moyen du calculateur en ligne

Les principaux cas suivants font le plus souvent l'objet de questions auprès de notre Service juridique:

- L'employeur souhaite savoir s'il se trouve en présence d'un cas de protection contre les congés (délai d'attente) et si oui, combien de temps dure ce délai et quand il sera en droit de congédier son employé.
- L'employeur a résilié les rapports de travail et un événement susceptible d'induire un délai d'attente (maladie, accident, grossesse, service militaire) survient pendant le délai de congé.

Les cas concrets de ce genre peuvent être résolus **rapidement et simplement grâce à notre calculateur en ligne**. Celui-ci permet de calculer:

- à partir de quand une résiliation est possible malgré l'incapacité de travailler de l'employé;
- quand les rapports de travail prennent fin si le collaborateur est tombé dans l'incapacité de travailler pendant le délai de résiliation, après que la résiliation a été prononcée.
- quand la protection contre le congé prend fin après un accouchement.

Le calculateur en ligne est disponible sur le site Internet de GastroSuisse sous Portail de la branche < Droit & lois (veuillez au préalable vous connecter en tant que membre): www.gastro-suisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/questions-juridiques-dans-lhotellerie-et-la-restauration/calculateur-en-ligne/

Questions des Renseignements juridiques

La demandeuse d'emploi déclare qu'en qualité d'indépendante, elle cotise elle-même à l'AVS, c'est pourquoi elle préférerait que son futur employeur lui verse un salaire plus élevé duquel ne seront en revanche pas prélevées les cotisations aux assurances sociales. Une telle pratique est-elle admissible?

Dans la plupart des cas, les employeurs doivent impérativement déduire du salaire de leurs employés les différentes cotisations aux assurances sociales et verser ces montants à l'assureur correspondant. En même temps, les employeurs doivent eux-mêmes contribuer à ces cotisations. Tout cela entraîne une charge administrative et financière plus ou moins importante. Il semble donc d'autant plus alléchant, si un demandeur ou une demandeuse d'emploi ne propose non seulement d'exécuter les travaux à effectuer mais en même temps aussi de libérer l'employeur de cette charge en déclarant être indépendant ou indépendante.

Mais est-il permis de suivre un tel procédé à première vue très pratique? Il ne peut être répondu à cette question que par un simple « oui » ou par un « non ». En effet, chaque cas doit être considéré de manière différenciée. En principe, il est tout à fait possible qu'une personne indépendante puisse travailler dans un établissement d'hôtellerie ou de restauration sans que l'exploitant doive décompter pour elle les contributions à l'AVS. Cependant, les barrières de l'admissibilité juridique posent des limites très étroites à cette procédure. Ce qui est certain, c'est qu'une simple convention entre les deux parties ne suffit en aucun cas, même si elle revêt la forme écrite. Une condition préalable impérative pour qu'un tel procédé soit conforme à la loi est que la caisse de compensation compétente ait reconnu expressément au préalable, en tant qu'indépendante au sens du droit de l'AVS, la personne concernée exerçant concrètement l'activité lucrative en question. Afin d'obtenir cette reconnaissance, la personne exerçant une activité lucrative doit déposer une demande auprès de la caisse de compensation et lui fournir de nombreuses informations concernant l'activité prévue. Sur la base d'un catalogue de critères détaillé à remplir, la caisse de compensation examine le cas concret puis, soit rejette la demande soit l'accepte, en reconnaissant l'activité indépendante. Si une activité présente des caractéristiques des deux types d'activité, la caisse de compensation compétente doit mettre en balance et décider quelles caractéristiques l'emportent.

Des indications en faveur d'une activité lucrative indépendante sont par exemple l'exécution de mandats pour plusieurs mandants, le financement d'importants investissements, l'agissement en son propre nom et pour son propre compte, la prise du risque d'encaissement, la planification autonome de l'horaire de travail ainsi qu'une situation sur pied d'égalité avec le mandant.

En faveur d'une activité salarié plaident entre autre le travail régulier pour un seul mandant respectivement employeur, l'absence d'investissements importants, une présence obligatoire, l'assignation d'une place de travail, être tenu à un plan de travail et à des horaires, la mise à disposition d'outils et de matériel de travail par l'employeur ainsi qu'une rémunération périodique.

La nature de l'activité en tant que telle n'a pas d'importance pour la distinction. Ainsi, le pizzaiolo d'une pizzeria peut être engagé à titre non indépendant ou au contraire, dans le cadre de son activité indépendante, se déplacer avec son four à pizzas mobile d'un établissement en plein air à l'autre, et proposer des soirées pizza à des mandants alternants. De même, du personnel de nettoyage peut par exemple être employé au sein d'un hôtel, nettoyer tous les jours, selon les instructions reçues, les chambres avec les outils de travail de l'établissement et recevoir pour cela un salaire régulier, ou au contraire proposer ce service aux différents établissements de l'hôtellerie avec ses propres moyens et pour son propre compte. Il en va de même pour la fleuriste qui crée soit comme salariée de manière non indépendante au sein d'un grand hôtel la décoration florale, ou au contraire qui dirige son propre magasin de fleurs et, dans ce cadre-là, s'occupe en plus des arrangements floraux pour différents autres établissements.

Si un employeur effectue le décompte du salaire d'une employée en tant que rémunération d'une activité indépendante au sens des dispositions relatives à l'AVS, c'est-à-dire sans en déduire les cotisations AVS, et que lors d'un contrôle des employeurs, il s'avère que cette activité n'était pas reconnue en tant qu'activité lucrative indépendante, cela peut lui coûter cher: l'employeur sera en effet tenu de payer de sa propre poche et a posteriori à la caisse de compensation toutes les cotisations à l'AVS qu'il avait à tort mal décomptées, soit aussi bien la part de l'employeur que celle de l'employé puisqu'il n'est plus possible de revendiquer ultérieurement sa part à ce dernier. De plus, la menace d'une peine pécuniaire plane sur l'employeur.

Donc, dans un cas où une situation ainsi que décrite au début de cet article se présente, l'employeur fera bien de clarifier à l'avance, si l'activité lucrative concrète a effectivement été reconnue par la caisse de compensation compétente comme activité lucrative indépendante.

Prestations de service

Moyens auxiliaires et informations du Service juridique

Sur 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.–

Contrat de location pour cafés, restaurants et hôtels, 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, pour le prix de CHF 121.– (CHF 59.50 pour les membres)

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.: 044 377 53 16, mardi – jeudi de 09.00 à 12.00 heures.

www.gastrosuisse.ch

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-cantonales-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.

Décembre 2018