

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

du 15 février 1982

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956¹⁾ permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

arrête:

Article premier

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT), conclue le 30 janvier 1981, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire suisse.

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 hôtels, des restaurants et des cafés, notamment de ceux qui sont soumis à la législation sur l'hôtellerie et la restauration, et qui hébergent des personnes moyennant prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. 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. Ne sont pas réputés travailleurs au sens de la convention collective de travail:

- a. Les membres de la famille de l'employeur (conjoint, enfants, père et mère, frères et sœurs);
- b. Les dirigeants d'entreprise (directeurs, gérants, etc.) et les membres de leur famille;
- c. Les apprentis, au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- d. Les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- e. Les employés occupés exclusivement ou en majeure partie dans une exploitation annexe ou dans un ménage. Sont considérés comme exploi-

¹⁾ RS 221.215.311

tations annexes les établissements qui n'hébergent pas de personnes, ne servent pas de mets ou de boissons contre rémunération et qui ne sont pas exclusivement à la disposition de la clientèle;

f. Les musiciens, les artistes et les disc-jockeys;

g. Le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

Art. 3

Chaque année, des comptes portant sur le prélèvement et l'affectation des contributions aux frais d'exécution (art. 92 et 93 CCNT) doivent être soumis à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. A ces comptes sera joint le rapport d'un bureau de revision reconnu et neutre. L'office susnommé peut aussi demander à consulter d'autres pièces.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 5 avril 1982 et a effet jusqu'au 30 juin 1984.

15 février 1982

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président, Aubert

Le chancelier de la Confédération, Buser

27344

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

conclue le 30 janvier 1981

entre

la Société suisse des hôteliers, à Berne,
la Fédération suisse des cafetiers, restaurateurs et hôteliers, à Zurich,
la Fédération suisse des établissements sans alcool, à Zurich, *d'une part,*

et

l'Union Helvetia, Société centrale suisse des employés d'hôtel et de restaurant,
à Lucerne, *d'autre part*

Clauses étendues

I. Champ d'application

Art. 3 Dérogations

Les accords conclus entre employeurs et employés qui constituent une dérogation à la présente Convention ne sont admis que s'ils sont stipulés par écrit dans un contrat individuel de travail et sont exclusivement en faveur de l'employé.

Art. 6 Employés saisonniers, périodes de travail à considérer

1. Lorsqu'un employé est engagé à la saison, on additionne les différentes périodes de travail qu'il a effectuées dans le même établissement ou au service du même employeur pour établir le compte des absences donnant droit à un salaire, soit une maladie, un accident, une obligation militaire, des vacances, etc.
2. On ne peut cependant procéder de cette façon que si l'intervalle entre les différentes périodes de travail ne dépasse pas deux ans.

II. Engagement

Art. 7 Conclusion du contrat individuel de travail

4. Chacune des parties contractantes peut exiger que le contrat soit conclu par écrit.

Art. 8 Temps d'essai

1. Les quatorze premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être prolongée et compter trois mois, s'il en a été convenu ainsi par écrit.
2. Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de trois jours. A condition d'observer ce délai, le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour. Ce délai de congé peut être prolongé par une disposition écrite.
La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

III. Fin des rapports de travail

Art. 9 Délais de congé

1. Après le temps d'essai – et même si les rapports de travail doivent durer plus d'un an –, le délai de congé est d'un mois. Ce délai court du premier au dernier jour du mois qui suit celui de la résiliation.
2. Ce délai de congé est également applicable aux employés saisonniers, à moins que le contrat de travail n'exclue par écrit la possibilité de résiliation pour toute la durée de la saison.
3. Pour les employés à temps partiel et le personnel auxiliaire, les délais de congé sont les mêmes que pour les employés à plein temps.
4. Les délais de congé ne peuvent être prolongés que par écrit.
7. Le dernier jour de son travail, l'employé doit se voir remettre : tout le salaire qui lui est dû (compte tenu des possibilités de compensation), un décompte final et un certificat.
A titre exceptionnel, les décomptes de salaire qui n'ont pas pu être établis jusqu'à la fin du dernier jour de travail peuvent l'être au cours des cinq jours suivants. Dans ce cas, le salaire, le décompte final et le certificat doivent être expédiés à l'employé.

Art. 10 Fin de saison

2. Lorsque la fin d'un contrat de travail saisonnier n'a pas été fixée par écrit pour une date précise, l'employé doit être avisé au moins sept jours à l'avance du dernier jour de son engagement à la fin de la saison.
3. Pour les établissements ouverts seulement pendant la saison, la fermeture de l'établissement constitue la fin de la saison.

Art. 12 Interdiction de résilier le contrat

1. Le congé ne peut pas être notifié valablement à l'employé pour les motifs suivants:
 - 1.1 en raison d'obligations de droit public ou de l'exercice d'une fonction publique qui obligent l'employé à interrompre temporairement son travail;
 - 1.2 en raison de l'appartenance de l'employé à une organisation professionnelle.

Art. 13 Protection de l'employeur en matière de résiliation

1. A condition qu'un supérieur ou l'employeur lui-même se trouve empêché d'exercer ses activités, que l'employé soit capable de les exercer et doive les assumer, la résiliation du contrat par l'employé, après le temps d'essai, est nulle dans les cas suivants:
 - 1.3 pendant les vacances du supérieur ou de l'employeur, toutefois pas au-delà d'une durée supérieure à celle des vacances de l'employé.

IV. Droits et obligations généraux

Art. 19 Droit d'association

L'employé a le droit de s'affilier à une association professionnelle. Son affiliation à un tel groupement et son activité syndicale ne doivent en aucun cas lui porter préjudice.

Art. 20 Comportement de l'employé

1. L'employé est tenu d'être correct à l'égard des clients, de ses chefs et de ses collaborateurs. Il exécute consciencieusement les travaux qui lui sont confiés, en respectant les instructions de ses chefs.
2. Les employés exerçant une même activité sont tenus de s'entraider dans leur service.
3. Les employés chargés de la nourriture du personnel doivent, dans le cadre des ordres donnés par l'employeur, veiller à ce que cette nourriture soit saine et suffisante.
4. L'employé remettra immédiatement à l'employeur les objets trouvés dans l'établissement ou sur son terrain.
5. Pendant la durée et après la fin de son contrat de travail, l'employé est tenu d'observer la plus grande discrétion sur son activité et

notamment sur les secrets de l'établissement, pour autant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

6. L'employé qui reçoit un ordre de marche est tenu d'en aviser immédiatement son employeur. Les affiches de mise sur pied valent comme ordre de marche. Il en va de même lorsqu'il possède déjà un ordre de marche à la conclusion du contrat.

Art. 21 Cadeaux

Il est interdit à l'employé d'accepter des fournisseurs des cadeaux, provisions, primes sur le chiffre d'affaires et autres prestations analogues en espèces ou de quelque autre nature.

Art. 22 Diligence

3. Il n'est responsable de la vaisselle et du verre cassés que s'il y a faute de sa part. Seuls peuvent lui être imputés les frais effectifs de remplacement.
4. Les retenues collectives ou forfaitaires sur le salaire de l'employé ne sont pas admises.
5. L'employé est tenu d'attirer l'attention de l'employeur sur des dommages ou défauts, notamment sur ceux présentés par des marchandises, du mobilier ou des machines.
6. Des dommages aux machines et au mobilier causés à l'évidence du fait de la négligence de l'employé doivent, autant que possible, être pris en considération avant la fin des rapports de travail.

V. Rapport de pension

Art. 24 Principe pour la nourriture et le logement

1. La mise à disposition, respectivement la prise de nourriture et/ou de logement font l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et l'employé au début des rapports de travail.
2. Cet accord doit préciser la convention passée concernant le logement et/ou la nourriture, et indiquer comment le prix et le paiement sont réglés.
3. En cas d'accords incomplets, il y a lieu d'appliquer l'article 25... à titre complémentaire.

Art. 25 Solutions en cas d'absence d'accord

Dans la mesure où l'employeur et l'employé n'ont pas conclu d'accord sur le rapport de pension . . . , il y a lieu d'appliquer la réglementation suivante :

1. On pourra seulement facturer à l'employé non logé par l'établissement les repas qui tombent pendant le temps de travail, ou qui précèdent ou suivent immédiatement celui-ci.
2. On pourra facturer à l'employé logé par l'établissement les repas pris pendant les journées de travail. Pour les jours de congé, seuls les repas effectivement pris pourront être facturés.
3. Evaluation de la nourriture :

	Jour/fr.	Mois/fr.
Petit déjeuner	3.—	90.—
Déjeuner	6.—	180.—
Dîner	3.—	90.—

4. L'employeur est tenu de mettre à la disposition de l'employé une nourriture saine, suffisante et variée.
5. Evaluation du logement :

	Jour/fr.	Mois/fr.
	3.—	90.—

6. L'employé a droit à une chambre à coucher conforme aux règles de l'hygiène, chauffable, avec lumière du jour direct et disposant d'une armoire fermant à clé.
Dans la mesure du possible, un local de séjour commun sera mis à la disposition des employés.
Les installations sanitaires doivent satisfaire aux exigences modernes (eau courante chaude et froide, possibilité de bain et de douche).
7. L'employeur fait chaque mois le décompte de la nourriture et du logement et déduit son avoir du salaire de l'employé.

VI. Rémunération

Art. 27 Salaire brut

1. Le salaire brut sert de base à la rémunération de l'employé. II

comprend toutes les prestations salariales AVS, y compris la franchise pour les rentiers AVS.

3. Pour calculer le salaire brut dans des cas spéciaux (vacances, indemnité en raison de longs rapports de travail, indemnité en cas de non-entrée en service injustifiée ou d'abandon de l'emploi, etc.), il y a lieu de se fonder sur le salaire brut du mois précédent pour le personnel à rémunération fixe, ou sur le salaire brut moyen de la durée d'engagement précédente (mais au maximum de douze mois) pour le personnel rémunéré sur la base du chiffre d'affaires.
4. Pour le calcul du salaire brut pour un jour de travail, il faut toujours diviser par trente le salaire brut mensuel.
5. Les décomptes de salaire et les documents y relatifs doivent être conservés pendant cinq ans au moins.

Art. 28 Rémunération du personnel de service

1. Le personnel de service (vestibule, étage et service) a droit à :
 - un salaire fixe (art. 29 et art. 30),
 - un salaire fixe avec participation au chiffre d'affaires (art. 31),
 - une rémunération directe sur la base du chiffre d'affaires, avec salaire minimum garanti (art. 32).
2. Le choix entre ces systèmes de rémunération est effectué par l'employeur. D'autres systèmes ne sont en principe pas admis. L'employeur ne peut adopter un autre système de rémunération qu'au début d'un exercice ou d'une saison, et en respectant un délai de préavis.
3. Les employés à temps partiel et le personnel auxiliaire doivent être rémunérés selon le même système que le personnel à temps complet, pour autant qu'il n'en ait pas été convenu autrement avec eux.
4. Les systèmes de rémunération mentionnés dans les annexes de la présente Convention collective de travail sont également admis [rémunération sur la base du chiffre d'affaires selon le système du tronc avec salaire minimum garanti (I) ainsi que les dispositions sur le versement des salaires garantis avec parts au chiffre d'affaires (II)].

Art. 29 Salaire fixe. Personnel de vestibule et d'étage

1. Les taux de salaire brut suivants pour le personnel de vestibule et d'étage sont des taux minimums; des qualifications professionnelles particulières doivent être prises en considération par une rémunération proportionnellement plus élevée.

<i>Personnel de vestibule et d'étage</i>		Barème A	Barème B
		fr.	fr.
1.1	Concierge ayant au moins deux employés sous ses ordres	2870.—	3435.—
1.2	Concierge, concierge de nuit, concierge conducteur	2420.—	2700.—
1.3	Conducteur, conducteur-chauffeur, polyglotte	1970.—	2420.—
1.4	Conducteur, conducteur-chauffeur, non polyglotte	1860.—	2250.—
1.5	Téléphoniste	1860.—	2250.—
1.6	Portier seul, conducteur-portier, polyglotte ..	1860.—	2250.—
1.7	Portier de nuit	1860.—	2250.—
1.8	Portier seul, conducteur-portier, non polyglotte	1690.—	1860.—
1.9	Portier de vestibule/hôtesse, voiturier	1690.—	1860.—
1.10	Portier d'étage, polyglotte	1690.—	1860.—
1.11	Portier d'étage, non polyglotte	1520.—	1690.—
1.12	Garçon de maison	1350.—	1520.—
1.13	Chasseur, préposé(e) au vestiaire	1350.—	1520.—
1.14	Femme de chambre, polyglotte	1690.—	1860.—
1.15	Femme de chambre, non polyglotte	1520.—	1690.—
1.16	Aide-femme de chambre	1350.—	1520.—

2. Pour les employés sans expérience professionnelle, il y a lieu d'appliquer le barème A.

3. Pour les employés avec expérience professionnelle, il y a lieu d'appliquer le barème B, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

3.1 Concierge, concierge de nuit et concierge-conducteur avec huit ans de pratique dans le service de vestibule dont quatre ans dans la présente charge et connaissant au moins trois langues (allemand, français, italien ou anglais, y compris celle du lieu de travail);

3.2 Conducteur, portier seul, portier de nuit, portier de vestibule, téléphoniste, voiturier, chauffeur et préposé au vestiaire avec deux ans d'activité dans leur métier et la connaissance d'au moins deux langues (allemand, français, italien ou anglais, y compris celle du lieu de travail);

3.3 Personnel d'étage avec deux ans d'activité dans le métier ainsi que la connaissance d'au moins deux langues (allemand, français, italien ou anglais, y compris celle du lieu de travail).

4. L'employé doit prouver son expérience par des certificats, un livret de travail ou une carte professionnelle. La durée de la formation dans une école professionnelle reconnue de la restauration et de l'hôtellerie compte double.
5. Le taux minimum du salaire fixe peut être réduit au maximum de 25 pour cent pour les employés adultes qui ne sont pas en mesure de travailler complètement pour cause d'âge, de maladie ou d'invalidité...

Art. 30 Salaire fixe. Personnel de service

1. Le personnel de service à rémunération fixe a droit aux taux minimums suivants pour le salaire brut; des qualifications professionnelles particulières doivent être prises en considération par une rémunération proportionnellement plus élevée:

	<i>Personnel de service</i>	
	Barème A	Barème B
	fr.	fr.
1.1 Maître d'hôtel/première fille de salle, chef de service, responsables du service dans la salle et au restaurant, avec au moins 6 employés sous leurs ordres	2870.—	3435.—
1.2 Maître d'hôtel/première fille de salle, chef de service, chef de brigade, chef de bar.....	2420.—	2700.—
1.3 Chef d'étage, winebutler, barman/barmaid ..	2140.—	2535.—
1.4 Chef de rang, garçon de salle/fille de salle, ou sommelier de restaurant/employé de service avec du personnel sous ses ordres dans des établissements, sans maître d'hôtel/première fille de salle, ou sans chef de service.....	1860.—	2250.—
1.5 Sommelier/serveuse avec apprentissage au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle ou avec formation équivalente .	1760.—	1860.—
1.6 Demi-chef, sommelier/serveuse sans apprentissage professionnel	1690.—	1860.—
1.7 Commis de rang, commis.....	1520.—	1690.—
1.8 Stagiaire de service	1350.—	

2. Pour les employés sans expérience professionnelle, il y a lieu d'appliquer le barème A.
3. Pour les employés avec expérience professionnelle, il y a lieu d'appliquer le barème B, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

- 3.1 pour le personnel de service indiqué aux chiffres 1.1 et 1.2:
- soit huit ans d'activité dans la profession du service, dont quatre dans la présente charge, et connaissance d'au moins trois des quatre langues suivantes: allemand, français, italien, anglais, y compris celle du lieu de travail
 - soit diplôme supérieur dans les professions du service.
- 3.2 Pour le personnel de service indiqué aux chiffres 1.3 et 1.4:
- soit six ans d'activité dans la profession du service et connaissance d'au moins deux des quatre langues suivantes: allemand, français, italien, anglais, y compris celle du lieu de travail,
 - soit apprentissage de sommelier/sommelière avec trois ans d'activité dans la profession du service après l'apprentissage, et connaissance d'au moins deux des quatre langues suivantes: allemand, français, italien, anglais, y compris celle du lieu de travail.
- 3.3 Pour les sommeliers/serveuses indiqués au chiffre 1.5: connaissance de deux langues, y compris celle du lieu de travail.
- 3.4 Pour le personnel de service indiqué aux chiffres 1.6 et 1.7:
- soit quatre ans d'activité dans la profession du service et connaissance de deux des quatre langues suivantes: allemand, français, italien, anglais, y compris celle du lieu de travail,
 - soit apprentissage accéléré d'un an dans le service, suivi de deux ans d'activité dans la profession du service, et connaissance de deux des quatre langues suivantes: allemand, français, italien, anglais, y compris celle du lieu de travail.
4. L'employé doit prouver son expérience par des certificats, un livret de travail ou une carte professionnelle. La durée de la formation dans une école professionnelle reconnue de la restauration et de l'hôtellerie compte double.
5. Le taux minimum du salaire fixe peut être réduit au maximum de 25 pour cent pour les employés adultes qui ne sont pas en mesure de travailler complètement pour cause d'âge, de maladie ou d'invalidité...

Art. 31 Salaire fixe avec participation au chiffre d'affaires

Si l'on convient de salaires fixes avec participation au chiffre d'affaires, la part du salaire fixe ne doit pas être inférieure aux taux minimums prévus aux articles 29 et 30.

Art. 32 Rémunération directe basée sur le chiffre d'affaires, avec salaire minimum garanti

1. En cas de rémunération directe sur la base du chiffre d'affaires, le personnel de service doit se voir bonifier:
 - 1.1 une part au chiffre d'affaires d'au moins 13,04 pour cent sur le chiffre d'affaires brut effectif découlant de la cuisine et de la cave (caisses enregistreuses, banquets, manifestations diverses), ainsi que
 - 1.2 une part de salaire fixe égale à 450 francs par mois.
Ces deux éléments de salaire forment conjointement le salaire brut.
2. La part de salaire fixe des employés à temps partiel et du personnel auxiliaire correspond au montant qui peut être facturé à l'employé pour la nourriture et/ou le logement, conformément à un accord conclu séparément ou à l'article 25.
3. En cas d'intervention d'une direction à temps complet du service, le taux conformément au chiffre 1.1 est réduit à 11,5 pour cent.
4. Sur demande écrite de l'employeur, la Commission paritaire de surveillance de la Convention collective nationale de travail peut autoriser un pourcentage plus bas que celui indiqué au chiffre 1.1, en cas de circonstances particulières.
5. S'il arrive que le salaire brut mensuel conformément au chiffre 1 n'atteigne pas 1500 francs, l'employeur doit, pour ce mois, verser la différence par rapport au salaire brut de 1500 francs.
Si l'employé effectue un nombre d'heures inférieur à la durée de travail normale de l'établissement, le salaire minimum garanti peut être réduit proportionnellement au temps de travail fourni.
6. Le chiffre d'affaires brut se compose du total des prix de vente facturés aux clients et payés par eux. Est considéré comme prix final le montant total figurant sur la carte.

Art. 33 Paiement

Les parts au chiffre d'affaires de chaque employé de service doivent être versées chaque mois, en vertu de l'article 32. Un versement journalier n'est pas admis.

Art. 34 Rémunération après l'apprentissage

1. Les cuisiniers, les employés de commerce et les assistantes d'hôtel qui, après avoir terminé leur apprentissage, exercent une activité

hôtelière dans la profession qu'ils ont apprise, ont droit à un salaire brut mensuel de 1800 francs au minimum.

2. En cas de convention écrite conclue avant le début des rapports de travail, ce taux peut être réduit de 15 pour cent au maximum.

Art. 35 Chef d'établissement

1. Si l'employeur ou le gérant, ou les membres de sa famille, exercent régulièrement des fonctions rentrant dans les attributions du personnel de service, ils peuvent requérir les parts au chiffre d'affaires correspondant à leur collaboration, pour autant qu'ils n'aient pas leur propre numéro de caisse pour enregistrer les consommations qu'ils servent.
2. Cette réduction des parts au chiffre d'affaires du personnel de service rémunéré sur la base du chiffre d'affaires n'est admise que si elle est convenue par écrit avant le début des rapports de travail.
Ceci est valable pour tous les contrats individuels de travail conclus ou modifiés après l'entrée en vigueur de la présente CCNT.

Art. 36 Paiement

1. Le salaire est, sur demande, payé à l'employé pendant les heures et à son lieu de travail, à moins qu'il n'ait été conclu avec la majorité des employés de l'établissement que les salaires seraient versés par virement.
2. En règle générale, l'employé touche son salaire à la fin du mois, au plus tard cependant le cinquième jour du mois suivant.

Art. 38 Retenue sur le salaire

La retenue sur le salaire ne peut pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie ni, au total, un quart du salaire brut mensuel.

Art. 39 Gratification

1. Si l'employeur promet ou accorde inconditionnellement à l'employé pendant au moins trois ans une gratification en sus du salaire, l'employé y a droit dans la mesure promise ou habituelle.
2. En cas de fin des rapports de travail avant l'occasion particulière qui donne lieu à la gratification, l'employé a droit, conformément au chiffre 1, à une part proportionnelle de celle-ci.

3. Ces dispositions ne s'appliquent ni aux employés à temps partiel ni aux employés auxiliaires.

VII. Compensation du salaire, assurances et prévoyance

A. Généralités

Art. 42 Salaire en cas d'empêchement de travailler de la part de l'employé

2. Si l'obligation de verser le salaire ... ne fait pas l'objet d'une réglementation spéciale, l'employeur doit verser dans les douze mois les prestations suivantes:

Durée des rapports de travail	Paiement du salaire pendant
jusqu'à une année	trois semaines
plus d'une année	un mois
plus de deux ans	deux mois
plus de cinq ans	trois mois
plus de dix ans	quatre mois
plus de quinze ans	six mois

3. Le montant du salaire versé est déterminé en fonction du salaire brut, conformément à l'article 27.
4. En ce qui concerne les saisonniers, il faudra observer l'article 6 pour déterminer la durée des rapports de travail.

B. Maladie

Art. 43 Assurance pour les soins médicaux et pharmaceutiques, principe

1. L'employé assurable est tenu de se faire assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation (frais couverts complètement pour hospitalisation en salle commune).
2. L'employeur est tenu d'attirer l'attention de l'employé sur cette obligation.
3. Lorsqu'une assurance collective a été conclue par l'établissement et que l'employeur verse une contribution au paiement des primes, l'employé qui ne veut pas adhérer à cette assurance peut malgré tout prétendre à recevoir de l'employeur les mêmes contributions.
4. Le paiement du salaire et la contribution au paiement des primes doivent être mentionnés séparément dans le décompte de salaire.

Art. 44 Soins médicaux et pharmaceutiques en cas de communauté

1. La prime de l'assurance collective de l'établissement à verser par l'employé vivant en communauté domestique est acquittée pour moitié par l'employeur.
2. Si l'employé vivant en communauté domestique est assuré auprès d'une autre caisse, l'employeur doit lui verser au moins la moitié de la prime d'une assurance collective.
3. Les prestations de l'assurance collective suppléent aux prestations de l'employeur prévues à l'article 328a du code des obligations.
4. L'employé doit prendre à sa charge les participations aux frais, prévues par la loi et les statuts (p. ex. franchise, participation obligatoire aux frais et taxe sur la feuille de maladie).

Art. 45 Versement du salaire en cas de maladie

1. L'employeur doit conclure, en faveur de l'employé, une assurance-indemnité journalière différée, avec délai de carence applicable une fois par année civile. Les prestations de cette assurance seront versées au plus tard dès le 61^e jour de maladie pendant 720 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs, et couvriront 80 pour cent du salaire brut.
2. Pendant le délai de carence, l'employeur doit fournir les mêmes prestations que l'assurance.
3. La moitié des primes de l'assurance-indemnité journalière peut être déduite du salaire de l'employé, mais à raison de 0,8 pour cent au maximum du salaire brut.
4. L'employeur qui néglige de conclure une assurance-indemnité journalière doit fournir lui-même les prestations garanties aux chiffres 1 et 2.
5. Les employés qui ne sont pas assurables doivent être indemnisés par l'employeur à 100 pour cent du salaire brut conformément aux délais indiqués à l'article 42, chiffre 2, même si les rapports de travail sont dissous après l'expiration du délai de protection conformément à l'article 11, chiffre 1.1.
6. L'employé a le droit de demander à l'employeur un justificatif du décompte des primes.

Art. 46 Certificat médical

1. En cas d'empêchement de travailler durant plus de trois jours,

L'employeur peut demander un certificat médical dès le quatrième jour. Le certificat peut aussi être présenté au moment où le travail est repris.

2. Si l'assurance fait dépendre la fourniture de ses prestations de la remise d'un certificat médical, celui-ci peut être requis dès le premier jour.
3. L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

C. Accidents

Art. 47 Assurance-accidents, principe

1. L'employeur est tenu d'assurer tous les employés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, à l'exception, pour les risques non professionnels, des employés à temps partiel et du personnel auxiliaire.
2. Les employés à temps partiel et le personnel auxiliaire ne sont assurés que pendant leur activité au service de l'établissement, y compris pendant les heures de congé qu'ils sont autorisés à passer sur le terrain de l'établissement, ainsi que pendant le temps dont ils ont besoin pour se rendre directement à leur lieu de travail ou en revenir. L'assurance contre les accidents non professionnels est facultative pour ces employés.

Art. 48 Prime

1. La prime de l'assurance-accidents globale (accidents professionnels et non professionnels) est à la charge de l'employeur pour les deux tiers et de l'employé pour un tiers. Cette part peut être déduite du salaire de l'employé.
2. La prime de l'assurance contre les accidents professionnels des employés à temps partiel et du personnel auxiliaire est à la charge de l'employeur.
3. L'employé a le droit de demander des explications à l'employeur sur le calcul des primes.

Art. 49 Prestations

1. L'assurance doit octroyer dans le monde entier les prestations minimums indiquées ci-dessous; hors d'Europe, elle ne porte cependant que sur les voyages et séjours d'un maximum de six mois effectués dans des territoires civilisés:

- 1.1 Couverture illimitée des frais de guérison (frais médicaux et pharmaceutiques et frais découlant d'un séjour en salle commune d'un établissement hospitaliser) pendant au moins deux ans par accident.
- 1.2 L'indemnité journalière doit s'élever à 80 pour cent du salaire brut conformément à l'article 27 et être versée à partir du quatrième jour après l'accident pendant deux ans par accident.
- L'employeur versera à l'employé qui est soumis à une obligation d'entretien, une indemnité journalière égale à 100 pour cent du salaire brut en vertu de l'article 27 et ce, pendant la durée mentionnée à l'article 42, chiffre 2.
- Du premier au troisième jour, l'employeur fournira à l'employé qui n'est pas soumis à une obligation légale d'entretien les mêmes prestations que celles de l'assurance-accidents.
- 1.3 En cas de décès, l'indemnité doit représenter mille fois le gain journalier.
- 1.4 En cas d'invalidité totale, l'indemnité doit représenter deux mille fois le gain journalier.

Art. 50 Exclusion de l'assurance

1. Ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire:
- 1.1 Les accidents survenus lors de l'utilisation, comme conducteur ou passager, de motocycles de plus de 50 cm³ de cylindrée. Lors d'accidents survenus avec des motocycles de moins de 50 cm³ de cylindrée, l'assurance couvre les frais de guérison et d'accident, mais non les risques d'invalidité et de décès.
- 1.2 Les accidents survenus lors de la participation à des courses-concours avec des véhicules à moteur de n'importe quel genre ou lors de l'entraînement y relatif.
- 1.3 Les accidents survenus lors de voyages aériens. Doivent cependant être couverts les accidents subis en qualité de passagers d'avions de ligne assurant des liaisons régulières ou d'autres avions à plusieurs moteurs exploités commercialement par l'Etat ou par des entreprises.
- 1.4 Les accidents survenus lors d'excursions en haute montagne, sur glaciers et lors de varappe lorsque l'assuré n'est pas accompagné d'un alpiniste expérimenté.
- 1.5 Les accidents dus à des troubles mentaux ou psychiques malades et ceux dus à un état d'ivresse manifeste; ceux dus à des attaques, crampes ou vertiges pour autant qu'ils ne soient pas la suite d'un accident assuré.

- 1.6 Les accidents survenus en commettant intentionnellement un crime ou un délit ou en participant à des rixes ou des bagarres.
- 1.7 Les accidents survenus lors de troubles civils ou d'événements de guerre (même si ces événements se produisent sur le territoire d'Etats non belligérants), ainsi que ceux survenus lors de service militaire étranger.
- 1.8 Les accidents résultant de transmutations nucléaires.
2. L'employeur est tenu de rendre, de façon appropriée, l'employé attentif aux risques qui ne sont pas couverts par l'assurance-accidents.

Art. 51 Assurance insuffisante

Si l'employeur ne conclut pas d'assurance-accidents ou si celle-ci est insuffisante, il ne doit pas fournir les prestations en vertu de l'article 42, chiffre 2, mais celles prévues par l'article 49.

D. Prévoyance professionnelle

Art. 52 Assurance obligatoire, principe

1. Tout employé qui touche un salaire mensuel brut de 1100 francs au moins doit obligatoirement être assuré par son employeur contre la vieillesse et contre les risques décès et invalidité, auprès d'une institution de prévoyance, lorsqu'il travaille depuis quatre ans chez le même employeur ou dans le même établissement et qu'il a 29 ans révolus. L'assurance devient obligatoire dès le 1^{er} janvier où l'employé remplit les conditions susmentionnées, et ce jusqu'à 62 ans révolus pour les femmes et 65 pour les hommes, âges où les prestations-vieillesse sont dues.

L'employé, dès qu'il remplit ces conditions, doit obligatoirement être réassuré par son nouvel employeur dès le début des rapports de travail, chaque fois qu'il change d'emploi au sein de la même branche d'activité. Lors de son entrée en fonction, l'employé est tenu d'informer son employeur de l'existence d'une éventuelle assurance.

2. Tout employé qui touche un salaire mensuel brut de 1100 francs au moins mais qui ne remplit pas les conditions mentionnées sous chiffre 1 (années de service et âge) doit obligatoirement être assuré par son employeur contre les risques décès et invalidité. L'assurance devient obligatoire dès le 1^{er} janvier où l'employé a 17 ans révolus (début de l'obligation de cotiser à l'AVS), et ce, jusqu'à 62 ans pour les femmes et 65 pour les hommes.

Art. 53 Prestations et cotisations

1. L'assurance doit fournir les prestations minimales suivantes:
 - 1.1 en cas d'invalidité de l'employé, une rente annuelle d'invalidité, dès le 72^e jour d'invalidité et jusqu'à 62 ans révolus pour les femmes, 65 ans pour les hommes, équivalant à 30 pour cent du salaire annuel brut que touchait l'employé quand il a été atteint par l'invalidité; ainsi qu'une exemption de cotisation dès le 91^e jour d'invalidité;
 - 1.2 en cas de décès d'un assuré marié, de sexe masculin, un capital-décès équivalant au montant du salaire annuel brut;
 - 1.3 en cas de décès de l'assuré(e), des rentes annuelles d'orphelin équivalant, par enfant, à 5 pour cent du dernier salaire annuel brut;
 - 1.4 lorsque l'assurée a 62 ans révolus et l'assuré 65 ans, une rente annuelle de vieillesse selon le capital épargné.
2. Si l'employé change d'emploi au sein de la même branche d'activité, il a droit également au libre-passage total des prestations de l'employeur d'un montant au moins égal aux prestations minimales stipulées par la CCNT. Sont considérés comme appartenant à la même branche, les établissements qui sont soumis à la CCNT.
En cas de changement de branche, il y a lieu d'appliquer le règlement de caisse ou les articles 331a et 331b du code des obligations.
3. La cotisation globale destinée à financer les prestations indiquées sous chiffres 1.1 à 1.4 s'élève à 6 pour cent au moins du salaire brut. L'employeur et l'employé prennent chacun la moitié de la cotisation à leur charge.

Art. 54 Défaut d'assurance ou assurance insuffisante

1. Si l'employeur n'a pas conclu d'assurance contre les risques décès et invalidité ou si celle-ci est insuffisante, il lui incombe de fournir lui-même ou de compléter les prestations prévues à l'article 53, chiffres 1.1 à 1.3.
2. L'employeur qui néglige de conclure l'assurance obligatoire en matière de prévoyance vieillesse en faveur de l'employé conformément à l'article 52, chiffre 1, doit fournir lui-même les prestations de prévoyance vieillesse, auxquelles l'employé a droit lorsque celui-ci change d'emploi ou qu'il atteint la limite d'âge AVS, conformément à l'article 53, chiffres 1.4 et 2.

Art. 55 Questions d'ordre institutionnel

1. La Commission paritaire de surveillance de la CCNT pour les hôtels.

restaurants et cafés contrôle, en cas de litige, que les règlements des caisses et les documents de fondation respectent les conditions minimales inscrites dans la CCNT.

2. Sur demande, l'employeur doit remettre à l'assuré les règlements de caisse.
3. L'employé a le droit de demander à l'employeur un justificatif pour le décompte des cotisations.
4. Il y a lieu de remettre un certificat d'assurance à l'employé lorsqu'il s'affilie à la caisse de prévoyance vieillesse. Ce document doit indiquer à l'assuré où il peut obtenir en tout temps des renseignements sur ses droits.

Art. 56 Dispositions transitoires

1. La réglementation relative à l'assurance obligatoire contre les risques décès et invalidité selon l'article 52, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1982.
2. La réglementation relative à l'assurance-vieillesse obligatoire selon l'article 52, chiffre 1, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1983.
Tout employé qui remplira les conditions requises par l'assurance-vieillesse obligatoire au cours de l'année 1982, devra impérativement être affilié à la caisse-vieillesse dès le 1^{er} janvier 1983.

Art. 57 Indemnité en raison de longs rapports de travail

1. Si les rapports de travail d'un employé âgé d'au moins 50 ans prennent fin après quinze ans ou plus chez le même employeur ou dans le même établissement, l'employeur verse à l'employé l'indemnité suivante en raison de ses longs rapports de travail:

après 15 ans de travail	2 mois de salaire brut
après 18 ans de travail	3 mois de salaire brut
après 20 ans de travail	4 mois de salaire brut
après 22 ans de travail	5 mois de salaire brut
après 24 ans de travail	6 mois de salaire brut
après 26 ans de travail	7 mois de salaire brut
après 28 ans de travail	8 mois de salaire brut
après 30 ans de travail	9 mois de salaire brut
après 32 ans de travail	10 mois de salaire brut
après 34 ans de travail	11 mois de salaire brut
après 35 ans de travail et plus	12 mois de salaire brut

2. Ces prestations doivent être fournies intégralement par l'employeur qui exploite l'établissement au moment où l'employé quitte ce dernier. Il en est de même si le tenancier a changé entre-temps.
3. Si l'employé saisonnier a travaillé alternativement pendant toutes ces années auprès de deux employeurs, cette indemnité sera répartie proportionnellement entre les deux employeurs. Le calcul du nombre des années de travail accomplies dans un même établissement saisonnier se fait conformément à l'article 6.
4. Les prestations d'une institution de prévoyance en faveur de personnel qui résultent de cotisations patronales, peuvent être imputées sur l'indemnité en raison de longs rapports de travail.

E. Service militaire, service complémentaire féminin, protection civile

Art. 58 Salaire en cas de service militaire, de service complémentaire féminin et de protection civile

1. L'employé(e) qui effectue un service militaire, un service complémentaire féminin ou un service de protection civile a droit aux prestations suivantes:
 - 1.1 En cas de service obligatoire (cours de répétition, cours, écoles, etc.), le salaire brut pour 25 jours dans une période d'une année d'engagement.
 - 1.2 Pour les employés dont les rapports de travail ont duré moins d'une année, le paiement du salaire peut être subordonné à la condition que l'employé s'engage par écrit avant le service à ne pas résilier son contrat avant l'expiration de la première année d'engagement ou avant la fin de la saison suivante.
2. Lorsque la durée du service de promotion dépasse 25 jours, les employés ont droit aux prestations suivantes, pour 120 jours au maximum par an:
 - 2.1 Employés célibataires remplissant une obligation légale d'entretien: 40 pour cent du salaire brut.
 - 2.2 Employés mariés: 70 pour cent du salaire brut.
 - 2.3 Pour ces taux, il ne peut pas être tenu compte du salaire s'il est supérieur à 3900 francs.
 - 2.4 L'employeur qui paie un salaire pendant une durée plus longue que les 25 premiers jours peut subordonner ce paiement à la condition que l'employé s'engage par écrit à ne pas résilier son contrat pendant une année après son licenciement du service ou pendant la saison qui suit le service.

3. Si les prestations mentionnées sous chiffre 2 sont inférieures à l'allocation pour perte de gain, elles devront être remplacées par cette allocation.
4. Le salaire doit être versé intégralement pendant les 25 premiers jours de l'école de recrues.

VIII. Durée du travail

Art. 60 Durée maximum du travail

1. La durée maximum de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est la suivante:

	A l'entrée en vigueur de la Convention (1 ^{er} juillet 1981)	Deux ans après l'entrée en vigueur de la Convention (1 ^{er} juillet 1983)
Cuisiniers, cuisinières et pâtisseries	45 heures	44 heures
Personnel de service et autres employés	48 heures	47 heures
Jeunes gens âgés de moins de 19 ans .	47 heures	46 heures

2. L'activité effectivement exercée par l'employé est déterminante pour le calcul de la durée maximum du travail.
3. Dans les petits établissements . . . , les durées maximums fixées par le chiffre 1 peuvent être prolongées de trois heures au plus par semaine.
4. Dans les établissements saisonniers . . . , qui n'entrent pas dans la catégorie des petits établissements, la durée maximum de la semaine de travail fixée par le chiffre 1 peut être prolongée de trois heures au plus par semaine dans les cas suivants:
 - 4.1 pendant deux fois huit semaines au maximum par année civile dans les établissements qui ont deux saisons par année;
 - 4.2 pendant douze semaines au maximum par année civile dans les établissements qui ont une saison par année.
5. Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si l'employé exécute du travail commandé pendant le temps consacré au repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.

Art. 61 Durée du travail des jeunes gens

On observera, pour les jeunes gens âgés de moins de 19 ans révolus, les durées de travail valables pour le groupe professionnel auquel ils

appartiennent, à moins que l'article 60, chiffre 1, ne stipule autre chose. Cette durée maximum comprend les heures de travail supplémentaires et la durée de l'enseignement obligatoire.

Art. 63 Heures supplémentaires

1. En cas de surcroît extraordinaire de travail, l'employé est tenu d'exécuter des heures de travail supplémentaires en plus de la durée du travail fixée par l'article 60, pour autant qu'il soit en mesure de le faire et qu'on puisse en toute bonne foi le lui demander. La durée de ce travail ne doit pas excéder pour chaque employé, 25 heures par mois, et ne peut atteindre que 150 heures au maximum par année.
2. Le travail supplémentaire doit, si possible, être compensé, d'entente avec l'employé, par un congé supplémentaire de durée équivalente. En pareil cas, aucun supplément de salaire ne doit être versé.
3. L'employeur est tenu de verser le salaire brut prévu à l'article 27 et un supplément de 25 pour cent pour les heures de travail supplémentaires qui n'ont pas été compensées. Lorsque le travail supplémentaire est exécuté après l'heure légale de fermeture, le supplément de salaire doit s'élever à 50 pour cent.
4. Seules donnent droit à une indemnité ou à une compensation les heures supplémentaires accomplies sur l'ordre de l'employeur.
5. L'employé est tenu d'aviser l'employeur par écrit et au plus tard jusqu'à la fin de la semaine du nombre d'heures supplémentaires qu'il a faites, et de lui faire attester ce nombre par écrit.
6. Les heures de travail fournies par les employés à temps partiel et par le personnel auxiliaire jusqu'à concurrence de la durée normale de travail de l'établissement ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.
7. Pour le personnel de service rémunéré sur la base du chiffre d'affaires et employé dans les petits établissements..., une durée de travail hebdomadaire supérieure à celle prévue à l'article 60 peut être convenue par contrat individuel de travail, sur demande expresse de l'employé. Les heures ainsi effectuées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. La durée maximum de travail prévue par la législation du travail ne doit cependant pas être dépassée.

IX. Repos

Art. 64 Repos hebdomadaire, réglementation générale

1. L'employé a droit à un jour entier et à une demi-journée de congé

par semaine, à moins que l'établissement n'ait introduit la semaine de cinq jours.

3. Est considéré comme demi-journée de congé l'intervalle allant de 14 h. 00 au début du repos nocturne ou tout autre temps d'au moins sept heures consécutives. La durée du travail ne doit pas dépasser 5 heures le jour où est accordée la demi-journée de congé.

Art. 65 Petits établissements et établissements saisonniers

1. Dans les petits établissements, l'employeur peut, exceptionnellement et avec l'accord de l'employé, réduire le repos hebdomadaire à une journée, à raison de deux fois par période de quatre semaines. Un repos compensatoire devra alors être donné dans les huit semaines suivantes.
2. Dans les établissements saisonniers . . . , mais à l'exception des petits établissements, la demi-journée de congé peut être reportée comme suit, à condition d'être entièrement compensée:
 - 2.1 pendant deux fois huit semaines au maximum par année civile dans les établissements qui ont deux saisons par année;
 - 2.2 pendant douze semaines au maximum par année civile dans les établissements qui ont une saison par année.
3. Cette réglementation ne s'applique ni aux employés à temps partiel ni au personnel auxiliaire.

Art. 66 Indemnisation

Les jours de repos qui, à la fin des rapports de travail, n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés conformément à l'article 73.

Art. 69 Pauses

1. Outre le temps consacré aux repas, l'employé a droit à un minimum de deux heures de repos par jour (heures de chambre), dont une au moins interrompra le travail.

X. Vacances

Art. 70 Droit

1. L'employé a droit à un minimum de trois semaines de vacances par an (21 jours civils, y compris les jours de repos, ce qui correspond à 1,75 jour civil par mois).

L'employé a droit à ses vacances pour autant que les rapports de travail aient duré au moins trois mois ou, si la saison dure moins de trois mois, une saison complète, ou que les rapports de travail aient été conclus définitivement pour au moins trois mois ou, si la saison dure moins longtemps, pour une saison complète. C'est à ces conditions que l'employé a droit à ses vacances à partir du début des rapports de travail.

2. Lorsque les conditions suivantes sont réalisées, l'employé a droit à quatre semaines de vacances (28 jours civils, y compris les jours de repos, ce qui correspond à 2,33 jours civils par mois):
 - 2.1 après l'âge de 30 ans révolus et 6 années de service;
 - 2.2 après l'âge de 35 ans révolus et 4 années de service;
 - 2.3 après l'âge de 45 ans révolus et 2 années de service;
 - 2.4 après l'âge de 50 ans révolus et 1 année de service.
3. Jusqu'à l'âge de 19 ans révolus, les jeunes employés ont droit à quatre semaines de vacances au moins (28 jours civils, y compris les jours de repos, ce qui correspond à 2,33 jours civils par mois).

Art. 71 Détermination

1. En ce qui concerne les employés saisonniers, il y a lieu d'observer l'article 6 pour déterminer la durée des rapports de travail.
3. Est déterminante pour le calcul des vacances l'année de service passée dans le même établissement ou auprès du même employeur, les fractions d'une durée inférieure à un demi-mois n'étant pas prises en considération.

Art. 73 Salaire versé pendant les vacances

1. Pendant ses vacances, l'employé a droit au salaire brut conformément à l'article 27.
2. L'indemnité journalière de vacances est égale au trentième du salaire brut mensuel conformément à l'article 27.
3. Pour les employés qui ne sont occupés régulièrement que pendant une partie de l'horaire normal de travail de l'établissement (employés à temps partiel et personnel auxiliaire), l'indemnité de vacances mensuelle est égale à 6 pour cent au minimum du salaire brut lorsque l'employé a droit à trois semaines de vacances, et à 8 pour cent au minimum, lorsqu'il a droit à quatre semaines.

Art. 74 Indemnisation

Les vacances qui n'ont pas encore été prises à la fin des rapports de travail doivent être indemnisées conformément à l'article 73.

Art. 76 Réduction

3. Le congé non payé pris par l'employé ne lui donne pas droit à des vacances.

XI. Jours fériés

Art. 77 Jours fériés

1. L'employé a droit à huit jours fériés rémunérés par année civile.
2. Si ces jours fériés ne sont pas accordés au personnel à rémunération fixe ou ne sont pas compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être indemnisés sur la base du salaire brut.
3. Le personnel rémunéré sur la base du chiffre d'affaires doit également être indemnisé sur la base du salaire brut.
4. Si un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire ordinaire ou s'il tombe pendant les vacances, l'employé a droit à un jour de repos compensatoire.
5. Cette réglementation ne s'applique ni aux employés à temps partiel ni au personnel auxiliaire.

XII. Jours de congé payé

Art. 78 Principe

1. Dans les cas suivants, l'employé a droit à des jours de congé payé, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail dans l'établissement:
 - 1.1 propre mariage de l'employé: 2 jours;
 - 1.2 mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour;
 - 1.3 accouchement de l'épouse: 1 jour;
 - 1.4 décès de l'épouse/époux, d'un enfant, du père, de la mère ou du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur: 1 à 3 jours, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation;

- 1.5 recrutement ou inspection militaires: ½ jour;
- 1.6 déménagement du propre ménage de l'employé dans la région du domicile: 1 jour;
- 1.7 déménagement du propre ménage de l'employé à une distance plus éloignée: un jour et demi à 2 jours;
- 1.8 une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais au maximum 2 jours.

XIII. Fonctions publiques, obligations légales, perfectionnement professionnel

Art. 79 Fonctions publiques, obligations légales

Pour l'accomplissement d'obligations légales et de fonction publiques, l'employé a droit au paiement du salaire dans le cadre des délais fixés à l'article 42, chiffre 2.

Art. 80 Perfectionnement professionnel

1. Pour un cours de perfectionnement professionnel, le salaire sera, sur demande, payé à l'employé pour une absence de trois journées de travail par an, pour autant que les rapports de travail aient déjà duré au moins six mois.
2. Des absences payées pour le perfectionnement professionnel peuvent être accordées en bloc sur une période de trois ans de service.
3. L'employé a droit à six journées de congé payé supplémentaires au maximum pour passer des examens professionnels supérieurs.

XIV. Linge et habits de travail, instruments de travail

Art. 81

1. Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtisseries ne sont pas pris en charge par l'établissement, une indemnité mensuelle de 35 francs doit leur être versée.
2. Si le nettoyage et le repassage des vestes de sommelier ou des tabliers des employés de service ne sont pas pris en charge par l'établissement, le sommelier doit recevoir une indemnité mensuelle de 30 francs et l'employée de service de 10 francs.
3. Si le port d'un uniforme spécial est prescrit au personnel de vestibule

et d'étage, ainsi qu'au personnel de service, celui-ci doit être mis à disposition par l'établissement ou faire l'objet d'une indemnisation.

Si le nettoyage et le repassage de cet uniforme spécial ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employé doit recevoir une indemnité mensuelle de 35 francs.

4. L'établissement se charge de l'aiguisage des couteaux professionnels.

XVII. Exécution de la Convention

Art. 85 Remise de la Convention

L'employeur est tenu de remettre un exemplaire de la présente Convention à l'employé qui en fera la demande.

Art. 86 Commission paritaire de surveillance

1. Les associations contractantes constituent une Commission paritaire de surveillance de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés. . .

Art. 87 Tâches

1. La commission de surveillance:
 - 1.1 surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation.

Art. 89 Office de contrôle

1. L'Office de contrôle de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés a notamment pour tâche de contrôler, sur plainte, l'observation de la présente Convention dans les divers établissements.
L'exécution d'un contrôle doit être annoncée en règle générale cinq jours d'avance et par écrit.
2. Les collaborateurs de l'Office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et employés.
3. L'Office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de quatorze jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites à leur propos lors du contrôle.

Art. 91 Sanctions

Les infractions à la présente Convention sont passibles d'une peine conventionnelle pouvant aller de 100 francs à 1000 francs. En cas de récidive ou de contravention intentionnelle aux prescriptions de la Convention, la peine conventionnelle ira de 200 francs à 2000 francs.

XVIII. Frais d'exécution

Art. 92 But et responsabilité

1. Des contributions (art. 93) sont perçues afin de couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'Office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution), pour le versement de participations aux dépenses des associations contractantes pour la formation professionnelle, et pour la constitution d'un fonds de secours. Les ... peines conventionnelles (art. 91) sont également utilisées à ces fins.
2. Les associations contractantes sont responsables à parts égales pour les frais d'exécution non couverts.

Art. 93 Contributions

1. Les employeurs et employés sont tenus de verser des contributions annuelles aux frais d'exécution de la Convention.
2. L'Office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
 - 2.1 20 francs de chaque établissement,
 - 2.2 10 francs de chaque employé.
3. L'établissement retient les contributions des employés sur leur salaire et fait parvenir le montant global de ces contributions à l'Office de contrôle.
4. Les employés occupés par un établissement pendant une partie seulement de la durée normale du travail ne paient que la moitié du montant mentionné sous chiffre 2.2.
7. La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles aux frais d'exécution ou à en ajourner le versement.

Rémunération basée sur le chiffre d'affaires, selon le système du tronc avec salaire minimum garanti

1. Lorsque les parts au chiffre d'affaires dues aux employés de service sont déposées dans un tronc commun, il faut tenir une comptabilité de leur dépôt, de leur répartition et de leur paiement.
2. 13,04 pour cent du chiffre d'affaires brut découlant de la cuisine et de la cave (caisses enregistreuses, banquets, manifestations diverses) doivent être déposés chaque mois dans le tronc.
3. En plus des prestations salariales du tronc mentionnées ci-dessus, chaque employé de service occupé à plein temps doit recevoir une part de salaire fixe de 450 francs par mois.

Les employés à temps partiel et les employés auxiliaires ont droit au salaire fixe qui est calculé, pour le logement et/ou la nourriture, sur la base d'une convention particulière ou conformément à l'article 25.

4. S'il arrive que le salaire brut mensuel d'un employé de service occupé à plein temps n'atteigne pas 1500 francs, ou que celui d'un stagiaire occupé à plein temps n'atteigne pas 1350 francs, l'employeur doit, pour ce mois, verser la différence par rapport au salaire brut de 1500 francs ou de 1350 francs.

Si la durée de travail de l'employé est inférieure à l'horaire normal de travail de l'établissement, le salaire minimum garanti peut être réduit en fonction du nombre d'heures fournies.

5. La répartition mensuelle des parts du chiffre d'affaires conformément au chiffre 2 de la présente annexe s'effectue selon les taux mentionnés ci-dessous:

	Barème A	Barème B
	Parts	Parts
Barman, barmaid	8-9	10-11
Winebutler	7-9	10-11
Chef de rang	7-8	9-10
Demi-chef	5-6	7- 8
Employés de service	5-6	7- 8
Commis de restaurant, de bar, de grill, rôtisserie, etc.	4-5	5- 6
Stagiaire de service	4-5	

6. Les articles 39 et 30 régissent l'application des barèmes A et B.

7. Les employés auxquels est confiée la direction du service (maîtres d'hôtel, chefs de service, chefs de bar, hôtesses, etc.) ne peuvent prétendre à des parts au chiffre d'affaires que s'ils remplissent effectivement des tâches rentrant dans les attributions d'une direction du service ou incombant de par leur nature aux employés de service.
8. Les prétentions de la direction du service au chiffre d'affaires découlant de la cuisine et de la cave se montent au maximum à 50 pour cent de son salaire brut moins 450 francs (salaire brut moins 450 fr., divisé par 2); elles doivent être débitées avant la répartition des parts du chiffre d'affaires déposées dans le tronc. L'employeur doit prendre à sa charge au moins 50 pour cent du salaire brut moins 450 francs.

Dispositions relatives au paiement de salaires garantis avec parts au chiffre d'affaires

1. Outre les systèmes de rémunération prévus à l'article 28, chiffre 1, on peut appliquer aussi le salaire garanti:
 - 1.1 Lorsque l'employeur verse des salaires garantis, l'employé de service a droit au salaire minimum garanti (ch. 6 de la présente annexe) et à une part du chiffre d'affaires excédentaire. Les parts au chiffre d'affaires font partie intégrante du salaire.
 - 1.2 L'employeur doit bonifier à l'employé de service qui touche un salaire garanti:
 - a. Des parts au chiffre d'affaires d'un minimum de 13,04 pour cent du chiffre d'affaires brut cuisine/cave pour deux nuitées au maximum, et de 10,71 pour cent pour plus de deux nuitées;
 - b. Sa propre prestation en espèces de 7 pour cent des salaires garantis versés.
 - 1.3 Si le montant bonifié est inférieur au total des salaires garantis et versés, l'employeur doit payer la différence.
 - 1.4 Si le montant bonifié est supérieur au total des salaires garantis et versés, le surplus doit être réparti entre les ayants droit, conformément au chiffre 7 de la présente annexe.
2. Pour déterminer quels sont les employés expérimentés (ch. 6, barème B de la présente annexe) l'article 29, chiffres 2 et 3 et l'article 30, chiffres 2 et 3, sont applicables.
3. Les taux minimums du salaire garanti peuvent être réduits de 25 pour cent au maximum pour les employés adultes qui ne sont, à l'évidence, pas pleinement capables de travailler pour cause d'âge, de maladie ou d'invalidité, ainsi que pour les mineurs jusqu'à 19 ans révolus.
4. Les employés de service ont droit:
 - 4.1 au salaire garanti déterminé contractuellement ainsi
 - 4.2 qu'à une part de salaire fixe de 450 francs par mois.Ces deux éléments du salaire représentent conjointement le salaire brut.
5. Le salaire garanti prévu au chiffre 4.1 de la présente annexe et les salaires fixes pour les apprentis et les apprenties doivent être imputés au compte des salaires garantis.

6. Le salaire brut mensuel doit atteindre les montants suivants:

	Barème A sans expérience profes- sionnelle	Barème B avec expérience profes- sionnelle
	Fr.	Fr.
<i>Personnel de vestibule et d'étage</i>		
Concierge ayant au moins deux employés sous ses ordres	2610.—	3095.—
Concierge, concierge de nuit, concierge-conducteur	2285.—	2610.—
Conducteur, conducteur-chauffeur, polyglotte	1970.—	2285.—
Conducteur, conducteur-chauffeur, non-polyglotte	1800.—	2130.—
Téléphoniste	1800.—	2130.—
Portier seul, conducteur-portier, polyglotte ..	1800.—	2130.—
Portier de nuit	1800.—	2130.—
Portier seul, conducteur portier, non-polyglotte	1635.—	1800.—
Portier de vestibule/hôtesse, voiturier	1635.—	1800.—
Portier d'étage, polyglotte	1635.—	1800.—
Portier d'étage, non-polyglotte	1485.—	1635.—
Garçon de maison	1305.—	1485.—
Chasseur, préposé(e) au vestiaire	1305.—	1485.—
Femme de chambre, polyglotte	1635.—	1800.—
Femme de chambre, non-polyglotte	1485.—	1635.—
Aide-femme de chambre	1305.—	1485.—
<i>Personnel de service</i>		
Maître d'hôtel, chef de service, responsable du service dans la salle et au restaurant, ayant au moins six employés sous leurs ordres	2610.—	3095.—
Maître d'hôtel, chef de service, chef de bar, premier garçon de salle, chef de brigade	2285.—	2610.—
Première fille de salle	2130.—	2455.—
Chef d'étage/winebutler, barman, barmaid ..	1970.—	2285.—
Chef de rang	1800.—	2130.—
Garçon de salle/fille de salle (ayant du personnel sous leurs ordres dans des établissements sans maître d'hôtel ou première fille de salle/hôtesse)	1800.—	2130.—
Demi-chef, employé de service	1635.—	1800.—
Commis de rang, commis	1485.—	1635.—
Stagiaire de service	1305.—	

7. Si des parts du chiffre d'affaires doivent être réparties conformément au chiffre 1.4 de la présente annexe, le montant à disposition sera versé aux ayants droit en fonction de la durée de leur engagement, selon les barèmes suivants:

		Répartition des parts du chiffre d'affaires	
		Barème A	Barème B
		Parts	Parts
7.11	<i>Personnel de vestibule et d'étage</i>		
	Conciergerie ayant au moins deux employés sous ses ordres	13	16
	Conciergerie, conciergerie de nuit, conciergerie- conducteur	11	13
	Conducteur, conducteur-chauffeur, polyglotte	9	11
	Conducteur, conducteur-chauffeur, non-poly- glotte	8	10
	Téléphoniste	8	10
	Portier seul, conducteur-portier, polyglotte ..	8	10
	Portier de nuit	8	10
	Portier seul, conducteur-portier, non-poly- glotte	7	8
	Portier de vestibule, hôtesse, voiturier	7	8
	Portier d'étage, polyglotte	7	8
	Portier d'étage, non-polyglotte	5	6
	Garçon de maison	4	5
	Chasseur, préposé(e) au vestiaire	5	6
	Femme de chambre, polyglotte	7	8
	Femme de chambre, non-polyglotte	5	6
	Aide-femme de chambre	4	5
7.12	<i>Personnel de service</i>		
	Maître d'hôtel, chef de service, responsable du service dans la salle et au restaurant, ayant au moins six employés sous leurs ordres	13	16
	Maître d'hôtel, chef de service, chef de bar, premier garçon de salle, chef de brigade	11	13
	Première fille de salle/hôtesse de salle	10	12
	Chef d'étage/winebutler, barman, barmaid ..	9	11
	Chef de rang	8	10
	Garçon de salle/fille de salle (ayant du per- sonnel sous leurs ordres, dans des établisse- ments sans maître d'hôtel ou première fille de salle/hôtesse)	8	10

	Répartition des parts du chiffre d'affaires	
	Barème A	Barème B
	Parts	Parts
Demi-chef, employé de service	7	8
Commis de rang, commis	5	6
Stagiaire de service	4	

7.2 Les apprentis et les apprenties n'ont pas droit à des parts du chiffre d'affaires.

7.3 L'employé n'a pas droit à des parts du chiffre d'affaires s'il a été en service moins de trois mois (sauf saison de durée plus brève).

27344

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 15 février 1982

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1982
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	12
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	30.03.1982
Date	
Data	
Seite	876-910
Page	
Pagina	
Ref. No	10 103 342

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.