

Les thèmes actuels

- Décision du Tribunal d'arbitrage : hausse des salaires minimums au 1^{er} avril 2018, resp. au début de la saison d'été 2018
- Nouveau règlement européen sur la protection des données: répercussions sur les entreprises en Suisse

Communications et rapports

- Tribunal fédéral: des propos sexistes ne justifient pas toujours une résiliation immédiate
- Tribunal fédéral: arrêt de principe sur le calcul de la période d'essai

Questions des Renseignements juridiques

- Quel montant pour la prime d'assurance d'indemnités journalières dois-je déduire du salaire de mon employé?

Annexe

- Notice Salaires minimums CCNT

Les thèmes actuels

Décision du Tribunal d'arbitrage: hausse des salaires minimums au 1^{er} avril 2018, resp. au début de la saison d'été 2018

Les salaires minimums dans l'hôtellerie-restauration seront augmentés pour tenir compte de l'inflation 2017 à compter du 1^{er} avril 2018, respectivement de la saison estivale 2018, à savoir de +0,5 %. Cette décision a été prise par le Tribunal d'arbitrage CCNT, le 19 mars 2018.

Les augmentations concernent exclusivement les salaires minimums CCNT. Si les salaires effectifs payés aujourd'hui sont déjà supérieurs au nouveau salaire minimum, il n'est évidemment pas nécessaire de les adapter. En outre, les anciens salaires minimums restent en vigueur pour les contrats saisonniers limités à la fin de l'actuelle saison d'hiver.

Même si la situation conjoncturelle de la branche semble s'améliorer quelque peu après une longue traversée du désert, la situation économique de nombreux hôtels et restaurants reste critique. En outre, la rapidité de cette entrée en vigueur, au 1^{er} avril 2018, respectivement au début de la saison d'été 2018, représente un défi.

La décision du Tribunal d'arbitrage a été prise après que les parties contractuelles de la CCNT n'ont pas trouvé, en juin 2017, après plusieurs rondes de négociations menées annuellement, un accord sur une adaptation du salaire minimum conformément à l'art. 34 CCNT. Les syndicats ont alors intenté une action devant le Tribunal d'arbitrage pour qu'une augmentation de 2 % du salaire minimum soit appliquée déjà à partir du 1^{er} janvier 2018. Ils ont également émis d'autres demandes (entretemps une hausse considérable du salaire minimum à partir d'une certaine expérience professionnelle). Les associations patronales ont demandé que la plainte des syndicats soit rejetée. La très grande majorité des revendications des syndicats a, heureusement, en fin de compte pu être refusée.

Les nouveaux salaires minimums sont:

- Cat. Ia (coll. sans apprentissage):	Fr. 3'435.- (+ 18.-)
- Cat. Ib (coll. sans apprentissage avec Progresso):	Fr. 3'637.- (+ 19.-)
- Cat. II (coll. avec attestation féd. ou formation équivalente)	Fr. 3'737.- (+ 19.-)
- Cat. IIIA (coll. avec certificat féd. de capacité ou équivalent)	Fr. 4'141.- (+ 21.-)
- Cat. IIIb (coll. avec certificat féd. de capacité et formation continue):	Fr. 4'243.- (+ 22.-)
- Cat. IV (coll. avec examen professionnel):	Fr. 4'849.- (+ 25.-)
- Stagiaires:	Fr. 2'190.- (+ 11.-)

Vous trouverez également comme **annexe** à la fin de cet InfoService, la **Notice** actuelle **Salaires minimums CCNT**.

Nouveau règlement européen sur la protection des données: répercussions sur les entreprises en Suisse

L'Union européenne (UE) a décidé de renforcer de manière fondamentale son droit de protection des données. A cette fin, le nouveau règlement général européen sur la protection des données (RGPD de l'UE) entrera en vigueur le 25 mai 2018. Bien que cette ordonnance européenne ne soit pas applicable directement en Suisse, les entreprises suisses qui offrent leurs prestations de services à des citoyens de l'UE sont tout de même particulièrement concernées par le nouveau règlement, en raison d'une clause correspondante. S'y ajoute le fait que la loi suisse sur la protection des données est en cours de révision et que de ce fait, il faut s'attendre à ce qu'un certain nombre de dispositions européennes soient reprises. C'est pourquoi il est indispensable pour ces entreprises de se pencher sur la question. La présente feuille d'information fournit une vue d'ensemble des principales dispositions du RGPD de l'UE ainsi que des recommandations à l'attention des entreprises concernées.

I. Applicabilité

Comme attendu, le RGPD de l'UE régit principalement le traitement des données dans l'UE. Son application est en outre prévue lorsqu'une succursale est implantée en Europe et que les données sont traitées au siège principal en dehors de l'UE. Un troisième domaine d'application est prévu via le critère dit du ciblage du public du traitement des données. Ainsi, le champ d'application du RGPD de l'UE est étendu à des entreprises sises en dehors de l'UE et n'y possédant pas de filiale mais dont l'offre cible le marché européen et les citoyens de l'UE. La base légale est énoncée à l'art. 3 al. 2 RGPD de l'UE:

*«Le présent règlement s'applique au traitement des données à caractère personnel relatives à des personnes concernées qui se trouvent sur le territoire de l'Union par un responsable du traitement ou un sous-traitant qui n'est **pas** établi dans l'Union, lorsque les activités de traitement sont liées:*

- à l'offre de biens ou de services à ces personnes concernées dans l'Union, qu'un paiement soit exigé ou non desdites personnes; ou*
- au suivi du comportement de ces personnes, dans la mesure où il s'agit d'un comportement qui a lieu au sein de l'Union.»*

Le considérant 23 du règlement explique par un exemple ce qu'il faut comprendre exactement par une offre de services à des personnes qui se trouvent dans l'UE:

*«Afin de déterminer si un tel responsable du traitement ou sous-traitant offre des biens ou des services à des personnes concernées qui se trouvent dans l'Union, il y a lieu d'établir s'il est clair que le responsable du traitement ou le sous-traitant **envisage d'offrir** des services à des personnes concernées dans un ou plusieurs Etats membres de l'Union. Alors que la simple accessibilité du site Internet du responsable du traitement, d'un sous-traitant ou d'un intermédiaire dans l'Union, d'une adresse électronique ou d'autres coordonnées, ou l'utilisation d'une langue généralement utilisée dans le pays tiers où le responsable du traitement est établi ne suffit **pas** pour établir cette intention, des facteurs tels que l'utilisation d'une langue ou d'une monnaie d'usage courant dans un ou plusieurs Etats membres, avec la possibilité de com-*

«mander des biens et des services dans cette autre langue ou la mention de clients ou d'utilisateurs qui se trouvent dans l'Union, peuvent indiquer clairement que le responsable du traitement envisage d'offrir des biens ou des services à des personnes concernées dans l'Union.»

Ainsi, il est clair que les entreprises suisses sans filiale ou qui ne sont pas non plus installées de quelque autre manière que ce soit sur le territoire de l'UE peuvent être soumises elles aussi au RGPD de l'UE. Il n'est pas possible de définir d'emblée et avec exactitude ce qu'il faut entendre par «offre de biens ou de services à des personnes dans l'Union». Au vu du considérant ci-dessus, il faut cependant partir du principe que, par exemple, le site Internet d'un hôtel qui permet aux clients d'y choisir la langue et de payer dans la devise de leur pays de provenance (au sein de l'UE) peut en principe tomber sous le coup de la disposition. Un autre indice pourrait être la mise en ligne de publicité dans des pays de l'UE, notamment si le prestataire publie des annonces ou fait inscrire des mots-clés pour des recherches sur Google, par exemple pour google.de ou google.nl.

II. Contenu

1. Notions

Le RGPD de l'UE contient des dispositions de large portée sur la protection des données. Le principe central est qu'en principe tout traitement de données est interdit à moins qu'il soit autorisé par une permission de fait. La notion de traitement des données est définie de manière large. Selon l'art. 4 RGPD de l'UE elle inclut, en relation avec les données à caractère personnel:

«la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou une autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la restriction, l'effacement ou la destruction».

2. Réserve d'autorisation

Comme mentionné ci-dessus, un traitement des données selon le RGPD de l'UE n'est admissible qu'en cas d'autorisation corrélative (art. 6 RGPD de l'UE). Cette autorisation peut découler du consentement de la personne concernée (volontairement et non simplement par clic préalable de la case correspondante), de l'exécution d'un contrat (p. ex. contrat d'hébergement), de l'accomplissement de devoirs légaux (fiche d'hôtel) ou d'un intérêt prépondérant.

3. Principes de base

En cas d'autorisation, des principes de base doivent être respectés pour que le traitement des données soit licite (art. 5 RGPD de l'UE). Le droit suisse pose déjà ces principes, mais le RGPD de l'UE les renforce encore. Il s'agit en particulier des principes de finalité du traitement des données (les données ne peuvent être traitées que dans le but indiqué lors du prélèvement), de transparence face à la personne concernée (information sur le traitement des données et son but), de la minimisation du volume des données

(prélèvement des seules données nécessaires à atteindre l'objectif) et de la limitation de la conservation des données, soit seulement jusqu'au moment auquel le but a été atteint.

4. Droits de la personne concernée

Le RGPD de l'UE accorde des droits étendus aux personnes concernées par un traitement de données. Ainsi, il pose pour principe que les personnes concernées doivent pouvoir en tout temps savoir quelles sont les données traitées et de quelle manière elles le sont. Corollairement, les personnes concernées jouissent d'un droit d'être renseignées sur le traitement des données les concernant et d'exiger la rectification des données incorrectes. Le cas échéant, elles peuvent s'opposer au traitement des données et exiger leur suppression.

5. Obligation de diligence

Outre celle de respecter les principes de base, le règlement pose de nouvelles obligations à remplir dans le cadre du traitement des données. Ainsi, la personne responsable du traitement des données au sein de l'entreprise doit, entre autres, tenir un registre des traitements de données pertinents, y saisir des renseignements concernant le but ainsi que le genre de données traitées, et y présenter les éventuels risques particuliers. En outre, le respect des principes auxquels le traitement des données est soumis doit être explicitement prouvé, et le traitement doit avoir lieu de sorte que les paramètres standards assurent la protection des données. Ensuite, il doit être possible en tout temps pour les personnes concernées d'exercer leurs droits. Garantie doit également être donnée que les violations du règlement (p. ex. vol de données) soient annoncées en respectant certaines conditions et que les processus internes adéquats soient bien mis en place. Certaines entreprises qui procèdent au traitement intensif de données et qui n'ont pas implanté de filiale dans l'UE (probablement et surtout des sociétés comme Facebook ou Twitter) doivent même désigner un représentant dans l'UE tenu de pourvoir au respect du règlement et de se tenir à disposition pour répondre à toute question.

III. Sanctions

Le nouveau règlement prévoit, en cas de violation, une amende pouvant aller jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise (cette sanction maximale vise de toute évidence les grandes entreprises, p. ex. Google). Il n'est cependant pas encore possible de supputer la mesure dans laquelle les possibilités offertes par ce cadre seront utilisées. **Que de telles amendes puissent être exécutées en Suisse semble en outre sujet à caution.** Selon les cas, les entreprises devront cependant s'attendre à des sanctions touchant leurs activités dans l'UE (p. ex. la limitation de droits de marques déposées ou la saisie d'actifs se trouvant dans l'UE).

IV. Mise en œuvre

Que doivent entreprendre concrètement les entreprises concernées pour ce qui est de l'introduction du RGPD de l'UE? Ci-après, nous énumérons les étapes éventuellement nécessaires. Il s'agit d'indications générales concernant les démarches à entreprendre. Ces indications ne sauraient remplacer de la part de l'entreprise un examen exhaustif de la question de la protection des données.

1. Constater l'applicabilité

Il s'agit en premier lieu de constater si la société possède une succursale dans l'UE ou vend des prestations de services au sein de l'UE à des citoyens de l'UE. Le seul fait que le site Internet puisse y être consulté ne suffit pas. Si, cependant, d'autres indices existent (langue disponible, paiement en euros, publicité sur sol de l'UE, etc.) **se pose alors la question générale de l'applicabilité du RGPD de l'UE. Cette interprétation est cependant sujette à caution. Ainsi, Hotrec est d'avis que le règlement s'applique uniquement à des chaînes d'hôtels (disposant d'établissements dans l'UE). Au regard de la révision escomptée de la loi suisse sur la protection des données et des éventuelles sanctions, il est cependant judicieux de partir du fait que l'applicabilité puisse plus large.**

2. Eclaircir les responsabilités et les processus

Une fois clarifiée la question de l'applicabilité, il est recommandé de mettre sous la loupe les processus internes en matière de traitement et de protection des données. Notamment:

- nommer une personne responsable de la protection des données au sein de l'entreprise;
- déterminer qui traite quelles données à caractère personnel dans l'entreprise, quand, et dans quel but.

3. Constater et assurer le respect des bases juridiques

La manière dont sont prélevées les données doit être justifiée. Si ce prélèvement se base sur un contrat (hébergement), aucun consentement séparé n'est nécessaire. Mais dans un tel cas, il faut tenir compte du fait qu'il n'est permis de prélever que les données absolument nécessaires et que celles-ci ne peuvent être employées que pour atteindre le but contractuel. Le même principe vaut pour les données qui doivent être prélevées dans l'accomplissement d'un devoir légal. Si en revanche les données sont prélevées dans un autre but (marketing, établissement de profil), la personne concernée doit donner son consentement exprès.

4. Remplir l'obligation d'informer

Lors de la collecte des données, la personne concernée doit être informée de l'utilisation exacte qui sera faite des données, et des droits dont elle dispose. Entre autres, elle doit être informée quant aux éléments suivants:

- le nom et les données de contact du responsable ainsi que, le cas échéant, de son suppléant;
- les données de contact de l'éventuel préposé à la protection des données;
- le but et la base juridique du traitement des données;
- le cas échéant, les intérêts légitimes à un traitement des données;
- le cas échéant, le destinataire ou la catégorie de destinataires des données à caractère personnel;

- le cas échéant, la transmission dans un Etat tiers ou à une organisation internationale;
- les autres informations indispensables à la garantie d'un traitement des données loyal et transparent;
- la durée de la conservation des données et les critères de constatation de la durée;
- l'existence de droits des personnes concernées tels que le droit d'être informé et les droits de suppression, de blocage, d'opposition ou de transmission des données;
- le droit de révocation en cas de traitement des données sur base de consentement;
- l'existence d'un droit de plainte auprès d'une autorité de surveillance;
- le cas échéant, la mise à disposition des données prescrites par la loi ou par contrat ou encore nécessaires à la conclusion du contrat;
- l'existence d'une prise de décision automatisée y compris pour l'établissement de profils, ainsi que les informations pertinentes quant à la logique sous-jacente, à la portée et à l'effet escomptés d'un tel traitement pour la personne concernée.

5. Mettre en œuvre les autres exigences

Il faut ensuite s'assurer que les autres exigences du RGPD de l'UE sont remplies. Entre autres:

- la mise en œuvre des principes de traitement: les données doivent être prélevées de manière transparente, sûre, correcte, et à des fins déterminées. Le volume des données doit être réduit à un minimum et tendre au but fixé. Une fois le but atteint, les données doivent être supprimées. Selon l'interprétation de Hotrec, que nous partageons, il est cependant admissible de conserver un minimum de données destinées à des fins de marketing, étant donné qu'il s'agit ici d'intérêts commerciaux légitimes (maintien de la fidélisation de la clientèle);
- mise en œuvre des obligations concernant la documentation: le responsable de la protection des données au sein de l'entreprise doit pouvoir démontrer que le traitement des données respecte les principes posés par le RGPD de l'UE. Corollairement, la manière dont les données sont traitées au sein de l'entreprise doit être bien documentée et un registre de traitement des données doit être tenu;
- portabilité des données: la personne concernée a le droit d'obtenir toutes ses données traitées, dans un format qui puisse être lu machinalement et qui permette de les transférer vers un autre traiteur de données. Ce faisant, il doit être garanti et démontré comment un tel transfert de données peut avoir lieu le cas échéant;
- droits des personnes concernées: la mise en œuvre des droits des personnes concernées (renseignements, accès, suppression, rectification, limitations, contestation) doit être garantie et documentée;
- données sensibles: le traitement de données sensibles ou de données à haut risque entraîne des obligations supplémentaires, telles que la rédaction d'une déclaration sur les conséquences de la protection des données. Cependant, cela ne devrait en principe pas concerner les hôtels. Sont exceptés, le cas échéant, les établissements qui traitent directement les données de carte de crédit, et qui les demandent par téléphone ou par e-mail;

- préposé à la protection des données: certaines entreprises dont le siège ne se trouve pas au sein de l'UE sont soumises à l'obligation de désigner un représentant dans l'UE. Cependant, cette disposition ne semble pas réellement avoir d'impact sur l'hôtellerie suisse, puisque celle-ci tombe sous le coup de l'exception selon laquelle aucun représentant ne doit être désigné si le traitement des données n'a lieu qu'occasionnellement et si le traitement ne s'étend pas à des catégories de données à grande échelle.

V. Pour plus d'informations :

La présente contribution constitue un aperçu succinct des effets possibles du RGPD de l'UE. Les obligations des entreprises concernées doivent cependant faire l'objet d'un examen précis et individualisé. Une large palette d'informations, modèles et outils est déjà disponible sur Internet. En voici quelques exemples:

- Le règlement européen sur la protection des données et les considérants présentés sur un site Internet pratique (en anglais et en allemand): www.dsgvo-gesetz.de
- Informations et test en ligne d'economiesuisse: <http://www.economiesuisse.ch/de/artikel/neue-eu-datenschutzregeln-gelten-auch-fuer-schweizer-unternehmen>
- Informations du préposé fédéral à la protection des données et à la transparence: <https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/documentation/bases-legales/Datenschutz%20-%20International/DSGVO.html>
- Liste de contrôle de la chambre de commerce autrichienne (en allemand): <https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/EU-Datenschutz-Grundverordnung:-Checkliste.html>
- Aides pratiques de la société allemande de protection des données (en allemand): <https://www.gdd.de/gdd-arbeitshilfen/praxishilfen-ds-gvo/praxishilfen-ds-gvo>
- Certains fournisseurs proposent de générer soi-même une déclaration de protection des données pour son propre site Internet. Ces offres sont certainement intéressantes mais doivent être appréhendées avec la prudence habituelle. Par exemple (en allemand et en anglais): <https://dsgvo-muster-datenschutzerklaerung.dg-datenschutz.de/>

Communications et rapports

Tribunal fédéral: des propos sexistes ne justifient pas toujours une résiliation immédiate

Une entreprise a licencié sans préavis un employé qui, un mois auparavant, avait proféré dans un bar en présence de collègues de travail des propos désobligeants et obscènes concernant une collègue de travail. En outre, lors d'une discussion avec une autre collègue de travail, l'employé s'était adressé à elle de manière inconvenante et l'avait touchée du pied à trois reprises. Il avait également dit à un enfant de trois ans que s'il était à sa place, il embrasserait sa mère sans discontinuer. Sur ce, la mère de l'enfant a sommé l'employé de cesser immédiatement ses agissements.

Le Tribunal fédéral a décidé que la résiliation immédiate n'avait pas respecté la loi et que le salaire normal dû pour la période de la résiliation ordinaire devait être versé. Dans son arrêt 4A_124/2017 du 31 janvier 2018, le Tribunal fédéral a confirmé la décision de l'instance vaudoise précédente et rejeté la plainte de l'entreprise. Le Tribunal fédéral a expressément retenu qu'il ne s'agissait pas, ce faisant, de minimiser la gravité des paroles grossières et sexistes de l'ancien employé. Cependant, les incidents n'auraient pas revêtu un degré de gravité suffisant pour justifier une résiliation immédiate.

(décision 4A_124/2017 du 31 janvier 2018)

Tribunal fédéral: arrêt de principe sur le calcul de la période d'essai

La question litigieuse dans cette procédure devant le Tribunal fédéral était de savoir si dans le cas d'espèce la résiliation des rapports de travail avait eu lieu ou non pendant la période d'essai. Le Tribunal fédéral est d'avis que le jour auquel le contrat de travail est conclu et l'activité débutée n'est plus entièrement à disposition pour le calcul de la période d'essai de l'employé. Par conséquent, ce jour n'est pas pris en compte dans le calcul de la période d'essai. Si le contrat de travail est conclu le jour de l'entrée en fonction, ce jour ne compte pas dans la période d'essai.

Dans le cas d'espèce, un comptable était entré en fonction le 15 juillet 2015. La période d'essai était d'un mois. En raison d'une maladie, celui-ci a été prolongé d'un jour. S'ensuivit une résiliation le 16 août respectant le délai usuel de sept jours. L'employeur était convaincu que la période d'essai n'était pas encore écoulée. L'employé succombant était d'un avis contraire et avait demandé le versement du salaire jusqu'à fin septembre, en vain.

(décision 4A_3/2017 du 15 février 2018)

Questions des renseignements juridiques

Quel montant pour la prime d'assurance d'indemnités journalières dois-je déduire du salaire de mon employé?

En vertu de l'art. 23 CCNT, l'employeur est tenu de conclure une assurance d'indemnités journalières en faveur de son employé. Si un employé devait être entièrement ou partiellement empêché de fournir son travail en raison d'une maladie ou d'une incapacité de travailler indexée survenant pendant la grossesse, cette assurance couvre le risque d'une perte de salaire temporaire. Selon l'al. 2 de cet article, les cotisations à l'assurance d'indemnités journalières doivent être réparties à parts égales entre l'employeur et l'employé. L'employeur peut déduire la part de l'employé directement de son salaire. Mais quel est le montant exact de cette moitié à déduire? Cela dépend. En règle générale, le montant de la prime est exprimé en pourcentage du salaire. Il peut être inférieur à 1 % ou au contraire représenter plusieurs pour cent. Contrairement au taux unitaire prescrit par l'Etat par exemple pour les assurances sociales telles que l'assurance-chômage, les primes pour les indemnités journalières peuvent varier fortement.

Les assurances ne laissent rien transparaître de leur politique des primes et ne divulguent aucune information sur leurs bases de calcul. Ainsi, les primes peuvent varier fortement pour des prestations identiques. En outre, les assurances proposées peuvent aussi différer considérablement les unes des autres en ce qui concerne leurs prestations.

Il en découle que le montant de la prime dépend effectivement de nombreux facteurs. Le type d'assurance est par exemple l'un des éléments déterminants, suivant qu'il s'agisse d'une assurance d'indemnités journalières régie par le droit des assurances sociales selon la loi sur le contrat d'assurance (LAMal), ou d'une assurance de droit privé régie selon la loi sur le contrat d'assurance (LCA). Il est en outre déterminant de savoir si l'on a affaire à une assurance d'indemnités journalières individuelle ou collective et quelles sont les conditions concrètes liées aux prestations, par exemple: combien de jours compte la période de différé, soit le délai d'attente, ou encore si un tel délai est toléré une fois par année de service, une fois par année civile ou encore par cas de maladie. Le montant des indemnités journalières prévues joue également un rôle important, de même que le degré d'incapacité de travail, ainsi que le nombre de jours et la période pour laquelle les indemnités doivent être versées le cas échéant. Les réserves émises à propos de la fourniture des prestations, la garantie quant à l'intégralité des prestations postérieures et l'existence d'un droit de passage vers l'assurance individuelles pour l'employé en cas de départ de l'entreprise peuvent également jouer un rôle.

En pratique, la grande majorité des assurances d'indemnités journalières conclues relèvent de la LCA, alors que les assureurs relevant de la LAMal sont soumis à une obligation d'assurer. A cet égard, c'est le principe de la liberté contractuelle qui vaut pour les assureurs privés, qui ne sont ainsi pas obligés de conclure. Selon les circonstances, il peut donc arriver que l'assureur refuse d'assurer un demandeur ou de conclure un nouveau contrat après la fin du contrat d'assurance, par exemple lorsque l'établissement représente un risque parce qu'un employé malade de longue durée pèse sur la police d'assurance concernée. Une augmentation de la prime est également possible, puisque que les primes sont fixées selon le risque inhérent à

chaque contrat. Par ailleurs, il n'existe que peu de chiffres sur les absences au travail pour cause de maladie et ils ne portent en général que sur le court terme. On peut cependant affirmer que dans la plupart des cas, les absences sont de courte durée.

Avant de conclure un contrat d'assurance, il est impératif de vérifier que les obligations posées par l'art. 23 CCNT seront remplies. Afin de s'en assurer, nous recommandons d'examiner attentivement la demande d'assurance puis l'éventuelle police émise ainsi que les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur et de les comparer exactement avec la lettre de l'art. 23 CCNT. Malheureusement, de très nombreux assureurs proposent des produits qui ne répondent pas aux exigences posées par la CCNT. Pour cette raison, nous recommandons explicitement la SWICA, car la pleine compatibilité avec les dispositions de la CCNT est garantie. Celui qui souhaite conclure une assurance d'indemnités journalières auprès d'une autre société d'assurance devrait se faire confirmer par écrit, avant de signer le contrat, que les dispositions de la CCNT sont respectées à 100%. Si l'assurance conclue ne remplit pas les obligations légales, l'employeur en faute risque une sanction prononcée par l'office de contrôle de la CCNT et risque en outre, en cas de dommage, de devoir fournir lui-même la prestation due, en lieu et place de l'assureur. Selon les circonstances, cela peut lui coûter très cher.

Prestations de service

Moyens auxiliaires et informations du Service juridique sur gastrosuisse.ch

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.–

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, 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

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.

Avril 2018

**Notice explicative Salaires minimums CCNT à partir du 1^{er} avril 2018
ou saison d'été 2018**

Salaires minimums selon l'art. 10 CCNT pour les collaborateurs qui ont 18 ans révolus - nouveaux "rabais d'introduction" inclus		Plein temps salaire mensuel (brut)	Salaires horaires (sans suppléments pour jours de vacances, fériés et 13 ^e salaire)		
			42 h/semaine	43.5 h/semaine	45 h/semaine
Cat. Ia	Collaborateurs <u>sans apprentissage</u>	Fr. 3'435.00	Fr. 18.87	Fr. 18.17	Fr. 17.62
Cat. Ib	Collaborateurs <u>sans apprentissage</u> mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	Fr. 3'637.00	Fr. 19.98	Fr. 19.24	Fr. 18.65
<p>Sur la base d'un <u>accord passé en la forme écrite dans le contrat de travail</u>, le salaire minimum des cat. Ia et Ib <u>peut être réduit</u> de max. 8% durant une période d'introduction.</p> <p>Le nombre de mois pour le rabais d'introduction est de 12 mois maximum, si un engagement n'a jamais duré au moins 4 mois dans un établissement assujéti à la CCNT.</p> <p>Si ce n'est pas le cas (donc si le collaborateur a déjà travaillé 1 fois plus de 4 mois dans un autre établissement assujéti à la CCNT), la période d'introduction dure, lors de chaque engagement ultérieur, au maximum 3 mois.</p>		Fr. 3'160.20	Fr. 17.36	Fr. 16.72	Fr. 16.21
		(Cat. Ia)			
		Fr. 3'346.05	Fr. 18.38	Fr. 17.70	Fr. 17.16
		(Cat. Ib)			
Cat. II	Collaborateurs ayant achevé une formation prof. initiale de 2 ans et disposant d'une attestation fédérale (AFP) ou d'une formation équivalente.	Fr. 3'737.00	Fr. 20.53	Fr. 19.77	Fr. 19.16
<p>Lors d'un premier engagement dans un établissement assujéti à la CCNT, le salaire minimum de la cat. II peut, <u>sur la base d'un accord passé en la forme écrite dans le contrat de travail</u>, être réduit de 8% maximum durant une période d'introduction de maximum 3 mois.*</p>		Fr. 3'438.05	Fr. 18.89	Fr. 18.19	Fr. 17.63
Cat. IIIa	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou disposant d'une formation équivalente.	Fr. 4'141.00	Fr. 22.75	Fr. 21.91	Fr. 21.24
<p>Lors d'un premier engagement dans un établissement assujéti à la CCNT, le salaire minimum de la cat. IIIa peut, <u>sur la base d'un accord passé en la forme écrite dans le contrat de travail</u>, être réduit de 8% maximum durant une période d'introduction de maximum 3 mois.*</p>		Fr. 3'809.70	Fr. 20.93	Fr. 20.16	Fr. 19.54
Cat. IIIb	Collaborateurs ayant achevé une formation prof. initiale couronnée par un CFC ou disposant d'une formation équivalente ET ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT.	Fr. 4'243.00	Fr. 23.31	Fr. 22.45	Fr. 21.76
Cat. IV	Collaborateurs ayant réussi un examen prof. fédéral conformément à l'art. 27 let. a LFPr.	Fr. 4'849.00	Fr. 26.64	Fr. 25.66	Fr. 24.87
Sont exclus des salaires minimums des catégories I – IV					
Collaborateurs n'ayant <u>pas encore achevé</u> leur 18 ^e année.		librement négociable	librement négociable		
Les collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps.		librement négociable	librement négociable		
Les collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat.		librement négociable	librement négociable		
Les stagiaires conformément à l'art. 11. CCNT.		Fr. 2'190.00	Fr. 12.03	Fr. 11.59	Fr. 11.23
Convention particulière sur les salaires selon l'art. 15 chiffre 7 CCNT					
Pour les collaborateurs, dont le salaire mensuel brut sans le 13 ^e salaire est d'au moins CHF 6750.-, l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre d'un contrat de travail écrit, conformément à la loi (par ex. non applicabilité des heures supplémentaires).		Fr. 6'750.-	Fr. 37.09	Fr. 35.71	Fr. 34.62
13^e salaire			13^e salaire mensuel en %		
Le collaborateur a pleinement droit à un 13 ^e salaire dès le début de son entrée en fonction (sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai)			8,33 %	8,33%	8,33%

* Les nouvelles possibilités de réduction du salaire pour les **Cat. II et IIIa** ne sont applicables pour un collaborateur qu'une fois dans sa vie professionnelle. Par exemple, si un collaborateur étranger travaille pour la première fois en Suisse ou si, après avoir fini sa formation, un apprenti monte dans la Cat. II ou IIIa.