

## Thèmes actuels

- Salaires minimums CCNT 2019
- Certificat médical en cas d'incapacité de travail seulement partielle, nouveau formulaire "profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)"

## Communications et rapports

- Tribunal fédéral: Résiliation immédiate suite à un vol mineur
- Option de prolongation prévue dans le contrat de bail
- Priorités du contrôle par sondage CCNT 2019

## Questions des renseignements juridiques

- La pratique de la compensation de salaire net controversée est-elle légale? Et comment cette question est-elle réglée dans l'hôtellerie-restauration en général?

## Annexe

- La Notice Salaires minimums CCNT 2019

## Thèmes actuels

### Salaires minimums 2019

Conformément à l'art. 34 CCNT, les associations/organisations de la CCNT (GastroSuisse, hotelleriesuisse, Swiss Catering Association, Hotel & Gastro Union, Unia, Syna) doivent mener des négociations annuelles avant fin juin sur une adaptation des salaires minimums. Après plusieurs rondes de négociations serrées, les partenaires sociaux ont convenus au cours de l'été de ce qui suit:

Cat. Ia (coll. sans apprentissage):	Fr. 3'470.–
Cat. Ib (coll. sans apprentissage avec Progresso):	Fr. 3'675.–
Cat. II (coll. avec attestation féd. ou formation équivalente)	Fr. 3'785.–
Cat. IIIA (coll. avec certificat féd. de capacité ou équivalent)	Fr. 4'195.–
Cat. IIIb (coll. avec certificat féd. de capacité et formation continue):	Fr. 4'295.–
Cat. IV (coll. avec examen professionnel):	Fr. 4'910.–
Stagiaires selon l'art. 11 CCNT :	Fr. 2'212.–

Ces adaptations s'expliquent principalement par l'actuelle **prévision d'un taux d'inflation** pour 2018 élevé (1%). Les nouveaux salaires minimums entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, conformément aux articles 10 et 11 de la CCNT et, dans le cas des contrats de travail saisonniers, au début de la saison d'été 2019.

Vous trouverez également comme **annexe** à la fin de cet InfoService, la **Notice** actuelle **Salaires minimums CCNT 2019**.

### Certificat médical en cas d'incapacité de travail seulement partielle, nouveau formulaire "profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)"

Lorsqu'un employé remet un certificat médical à son employeur, l'incapacité de travail attestée s'élève souvent à 100%. Mais il existe aussi des cas où le médecin indique, en lieu et place de 100%, un nombre inférieur, p. ex. 40%. Ce pourcentage spécifie ce qu'il est convenu d'appeler le taux d'incapacité de travail. A défaut d'autre indication, le pourcentage indiqué se réfère à un taux d'occupation de 100%.

Dans le cas d'une incapacité de travail médicalement attestée seulement partielle, donc inférieure à 100%, l'employeur est généralement confronté à d'autres questions outre celle du taux d'incapacité de travail. En effet, il doit savoir ce que cela signifie dans le cas concret, p. ex. si le temps de travail quotidien doit être réduit, mais que le travailleur peut fournir pleinement sa prestation pendant sa présence réduite, ou si le collaborateur peut être présent au poste de travail à raison de 100% de son taux contractuel d'occupation, mais ne peut fournir qu'une prestation réduite pendant sa présence, p. ex. en raison d'un rythme de travail ralenti, de pauses supplémentaires ou de la dispense d'activités déterminées. Les simples certificats médicaux largement répandus ne donnent généralement aucun renseignement à ce sujet. Cependant, l'employeur a justement le droit d'obtenir ces informations-là du médecin traitant, dans un certificat médical détaillé. Ce n'est qu'ainsi qu'il peut occuper le travailleur en consé-

quence et valoriser correctement sa capacité de travail restante. Le médecin est tenu de fournir ces indications concernant la capacité de travail résiduelle dans un certificat médical détaillé. Il n'est pas tenu d'y révéler le diagnostic, ce qui lui permet de préserver le secret médical. En pratique, il n'existait, jusqu'à ce jour, pas de formulaire approprié qui se serait imposé et aurait été accepté par toutes les parties concernées, soit les médecins, assurances, syndicats, employeurs, autorités, etc. A présent, les différents milieux se sont réunis et ont conçu un tel formulaire.

Ce nouveau formulaire, dénommé «profil d'intégration axé sur les ressources», PIR en abrégé, est disponible gratuitement pour tout le monde sur la page [www.compasso.ch/Einliederungsprofil](http://www.compasso.ch/Einliederungsprofil). [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) est le portail d'information pour les employeurs, qui cible entre autres la (ré-)insertion professionnelle. A cette fin, de nombreux outils, listes de contrôle, formulaires, et bien d'autres choses encore y sont mis à disposition gratuitement.

Si l'employeur souhaite disposer de plus amples informations sur la capacité résiduelle de son employé en incapacité partielle de travail, il a la possibilité d'utiliser pour ce faire le formulaire PIR mis à disposition gratuitement sur le site de Compasso. Il peut préparer ce formulaire à l'attention du médecin traitant en y décrivant en détail le poste de travail et les exigences du poste à l'égard du travailleur. Cela ne prend que quelques minutes. En suivant ce lien, vous trouverez des instructions détaillées destinées aux employeurs pour l'utilisation et le remplissage du formulaire, un modèle de formulaire rempli ainsi qu'un rapport coûts/bénéfice.

L'employeur transmet ensuite le formulaire PIR rempli au médecin. Celui-ci doit alors décider, sur la base des indications qui figurent dans le formulaire, dans quelle mesure le travailleur peut remplir les exigences liées à son poste de travail et de quelle manière l'employeur peut le faire travailler sans risque, selon sa capacité de travail résiduelle.

Pour ces prestations, le médecin peut facturer 100.– CHF à l'employeur. SWICA est favorable à ce formulaire et s'est déclarée prête, envers GastroSuisse, à prendre à sa charge, sans formalités, ces frais occasionnés pour les membres GastroSuisse assurés pour les indemnités journalières, et ce déjà dès le premier jour d'une incapacité de travail (partielle) et indépendamment de sa durée. Les employeurs concernés peuvent adresser la facture impayée du médecin à leur direction régionale de Swica ou lui indiquer leurs coordonnées bancaires aux fins du remboursement de la facture déjà payée. Indépendamment de la durée du délai d'attente (délai de carence) convenue dans le contrat d'assurance conclu avec Swica, le formulaire PIR peut être utilisé dès le premier jour de l'incapacité de travail, en se prévalant de la prise en charge des frais.

Aux employeurs assurés pour les indemnités journalières auprès d'une autre compagnie d'assurance que la Swica, nous recommandons de demander au préalable à leur assurance une garantie ferme de prise en charge des frais, afin d'éviter de devoir prendre en charge eux-mêmes les frais du PIR établi par le médecin.

## Communications et rapports

### **Tribunal fédéral: Résiliation immédiate suite à un vol mineur**

Une employée affectée au poste de caissière a été prise en flagrant délit de vol de deux paquets de crackers complets et de deux assortiments de charcuterie, lors d'un contrôle à la sortie de la filiale. La marchandise se trouvait dans son sac à main personnel, sous un journal. Elle expliqua à la chef de filiale qu'elle avait eu l'intention de payer cette marchandise mais qu'elle avait oublié de le faire. Le lendemain, son contrat de travail fut résilié avec effet immédiat.

Le tribunal de district d'Aarau a rejeté la plainte déposée par la collaboratrice licenciée, qui demandait que lui soient versés le salaire ainsi qu'une indemnisation. Le tribunal conclut qu'un licenciement avec effet immédiat était justifié en cas de vol, même mineur.

Le tribunal cantonal saisi rejeta l'appel de la recourante après avoir constaté qu'elle avait bien omis volontairement de payer la marchandise et que le vol commis constituait une violation grave du devoir de fidélité, qui avait en l'espèce détruit la relation de confiance entre employée et employeur.

Le Tribunal fédéral parvint à la même conclusion et rejeta le recours interjeté auprès de lui, peut-être aussi parce que la recourante n'avait pas saisi l'occasion de faire examiner par lui la question de savoir si les instances précédentes avaient conclu à raison qu'elle n'avait pas eu l'intention de payer la marchandise emportée.

Conclusion: un vol mineur peut constituer un motif valable de résiliation immédiate. Dans un tel cas, il est utile d'avoir en main des preuves solides, qu'un tribunal éventuellement saisi pourra évaluer de manière objective.

ATF 4A\_177/2017 du 22 juin 2017

### **Option de prolongation prévue dans le contrat de bail**

Les contrats de bail commercial intègrent souvent une option de prolongation du bail, à l'image de ce que prévoit le modèle de contrat de bail à loyer de GastroSuisse (à commander sur <https://www.gastrosuisse.ch/shop/mietvertrag-fur-gastbetriebe.html>). Le contrat typique prévoit le plus souvent une durée de bail fixe de cinq ans par exemple, ainsi qu'une ou deux options de prolongation du bail pour une durée de cinq ans par exemple. Chaque locataire doit répondre lui-même à la question de savoir si une telle durée de bail est judicieuse – ou s'il serait peut-être mieux pour lui de conclure un contrat résiliable annuellement. Mais en cas d'option intégrée au contrat, il est important que celle-ci soit formulée de manière adéquate et correcte, de façon, le cas échéant, à obtenir réellement ce que celle-ci promet.

## 1. Qu'est-ce qu'une option?

Selon le Tribunal fédéral, une option contractuelle est le droit d'une partie de mettre en application ou de prolonger, par simple manifestation de volonté, des rapports contractuels prédéterminés. Cette définition fait apparaître clairement qu'une véritable option contractuelle présuppose que l'une des parties puisse en faire usage unilatéralement. En pratique, corollairement, le locataire se voit attribuer le droit de demander unilatéralement une éventuelle prolongation du contrat pour une période supplémentaire. Si le locataire n'exerce pas son droit d'option contractuel, alors soit le contrat prend fin automatiquement à l'issue de la durée initiale (pour les contrats à durée déterminée), soit il peut être résilié.

Le nerf de la guerre lors de la formulation de l'option contractuelle sont les conditions, dont en particulier le loyer applicable pour la durée de prolongation. En effet, si le futur loyer n'a pas été déterminé dans l'option, une prolongation unilatérale ne sera pas possible, puisque des négociations complémentaires sont alors nécessaires. Pour cette raison, nous distinguons ci-dessous entre l'option proprement dite et l'option improprement dite.

## 2. Option proprement dite / option improprement dite

Seule une option proprement dite permet d'atteindre le but de l'option, soit de pouvoir faire prolonger les rapports contractuels par une simple déclaration de volonté. Une option proprement dite présuppose donc qu'elle énonce déjà les conditions de la prolongation du bail. Un exemple typique est la formulation selon laquelle les rapports de bail peuvent être prolongés «dans les mêmes conditions». Selon le Tribunal fédéral, une simple «déterminabilité» suffit cependant. Par là, on entend que le loyer est lié à des faits objectivement déterminables. D'après le Tribunal fédéral, la formulation selon laquelle les rapports de bail peuvent être prolongés en fonction d'un «loyer usuel dans la région et le quartier» est donc à considérer comme une option proprement dite. Cependant, nous recommandons une formulation plus précise car en pratique, il s'avère très difficile de déterminer quel loyer est véritablement usuel au niveau local et dans le quartier.

Dans le cadre du bail commercial, le locataire devrait se méfier des options improprement dites, car celles-ci pourraient lui donner une fausse impression de sécurité, en éveillant en lui la certitude erronée qu'une option de prolongation est garantie. Mais vu que les options improprement dites ne déterminent pas ou ne permettent pas de déterminer le loyer, il devra d'abord négocier. Si les négociations n'aboutissent à aucun accord relatif au loyer, le contrat ne sera pas prolongé. Dans ce cadre, le bailleur pourrait exiger un loyer beaucoup plus élevé et rendre par là toute prolongation impossible. Une option improprement dite signifie donc simplement que des négociations sont possibles sur une éventuelle prolongation du contrat de bail, à l'issue de sa durée initiale. Toutefois, les options improprement dites ne garantissent pas une prolongation. En effet, le bail ne sera prolongé dans ce cas que si les négociations sur les conditions du bail prolongé aboutissent à un accord.

## 3. Modèles d'options

Au vu de ce qui précède, il s'agit donc de bien veiller à ce que l'option soit formulée de manière telle que les conditions de la prolongation soient déjà connues, ou qu'il s'agisse bien d'une option proprement dite. Un exemple de bonne formulation serait (issu du contrat de bail GastroSuisse):

Le bailleur octroie au locataire l'option ou les options suivantes de demande de prolongation du présent contrat de bail, **aux mêmes conditions**:

1<sup>ère</sup> Option: X années, soit du xx.xx.xxx au xx.xx.xxx

2<sup>e</sup> Option: X années, soit du xx.xx.xxx au xx.xx.xxx

Ce droit d'option devient caduc si le locataire ne l'exerce pas dans les six mois au plus avant l'échéance des rapports de bail de durée déterminée, par lettre recommandée (la date de la remise à la Poste fait foi).

Les options improprement dites renferment en revanche le plus souvent une formulation qui présuppose que des négociations doivent d'abord avoir lieu avant que le bail puisse être prolongé. Exemples de formulation:

- «La bailleuse accorde au locataire un droit d'option de prolongation du présent contrat de bail, pour une durée de cinq ans. Si l'option est exercée, le loyer est adapté aux conditions du marché régnant à ce moment-là, pour une durée de cinq ans.»
- «Le bailleur accorde au locataire une option de prolongation du contrat pour une durée de cinq ans si ce dernier déclare par écrit dans les six mois avant l'échéance du contrat qu'il souhaite mener des négociations sur les nouvelles conditions.»

#### 4. Exercice du droit d'option

Afin d'exercer son droit d'option proprement dite, une déclaration écrite envoyée au bailleur suffit. Ce faisant, le délai fixé dans le contrat de bail doit être observé. La déclaration doit parvenir au bailleur au plus tard le dernier jour du délai. Si le contrat ne prévoit pas un tel délai, il faut partir du principe que le locataire est habilité à d'exercer son droit d'option jusqu'au dernier jour des rapports de bail (pour que le délai soit respecté, la déclaration doit être parvenue au bailleur). Le droit s'éteint une fois le délai échu. Cela signifie que si l'on omet de faire valoir son droit d'option, celui-ci ne déploiera aucun effet.

L'exercice du droit d'option proprement dite ne présuppose pas un accord ou un agissement du bailleur. Cependant, il faut être prudent dans les situations lors desquelles un droit d'option proprement dite a été convenu, mais que le bailleur invite tout de même à négocier. En principe, il est recommandé de refuser d'entamer de telles négociations, car on risque sinon de perdre son droit d'option ou de manquer de le faire valoir.

L'exercice d'un droit d'option improprement dite est en revanche assimilable à des négociations, comme nous l'avons exposé plus haut. Selon le type d'option improprement dite, un délai devra éventuellement être observé, au cours duquel la volonté de prolonger le contrat de bail, soit d'entamer des négociations, doit être communiquée.

#### 5. Conclusion

Nous recommandons aux locataires d'établissements d'hôtellerie et de restauration de s'assurer, au moment de la conclusion du contrat de bail, que les conditions d'une éventuelle option sont formulées clairement et qu'il s'agit ainsi bien d'une option proprement dite. C'est le seul moyen pour eux de s'assurer que cette situation juridique souvent désirée est claire et

que la prolongation pourra s'appliquer sur simple déclaration de volonté unilatérale. Si le bailleur devait souhaiter de nouvelles négociations contractuelles malgré une option de prolongation proprement dite, il faudrait en principe refuser de les entamer. En cas de doute quant à la nature d'une option ou en cas de question complémentaire à ce sujet, le Service juridique de GastroSuisse vous conseille volontiers.

---

### **Priorités du contrôle par sondage CCNT 2019**

---

L'office de contrôle de Bâle qui est, conformément à l'art. 35 let. d de la CCNT, compétent pour le respect de la Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration, réalise chaque année environ 2000 contrôles par sondage dans toute la Suisse (avec préavis). Contrairement aux contrôles sur plainte, lors de contrôles par sondage, la commission de surveillance fixe chaque année les points qui sont contrôlés en priorité par les inspecteurs. Pour la nouvelle période du 16 novembre 2018 au 15 novembre 2019, le respect des points suivants sera chaque fois vérifié lors du contrôle:

- Salaires minimums (comme jusqu'ici)
- Contrôle du temps de travail (comme jusqu'ici)
- 13<sup>e</sup> salaire mensuel (nouveau, au lieu des assurances sociales; le 13<sup>e</sup> salaire mensuel était également déjà un point de contrôle les années précédentes)

Sur le site web GastroSuisse, vous trouverez, sous «Portail de la branche / Droit et lois», les aides et informations suivantes, qui vous seront utiles afin de respecter la CCNT:

#### **Notices**

- Salaires minimums CCNT
- Salaires horaires
- Salaires de l'hôtellerie-restauration

#### **Contrôles de l'horaire de travail**

- Contrôle de la durée du travail (avec instructions)
- Notice «Planification du travail, durée du de travail, contrôle de la durée du travail»
- Travail de nuit

Remarque: Dans le shop en ligne de GastroSuisse, sur [www.gastrosuisse.ch/shop/arbeitszeit-kontrolle-fur-das-gastgewerbe.html](http://www.gastrosuisse.ch/shop/arbeitszeit-kontrolle-fur-das-gastgewerbe.html), vous trouverez les feuilles de contrôle pour saisir la durée du travail, les jours de de repos, les vacances, les jours fériés ainsi que les absences, sous forme de bloc-notes pour cinq collaborateurs par an ainsi que les instructions pour remplir le formulaire au prix de CHF 25.50.

En outre, on recommande fortement le programme «GastroTime» développé par Gastroconsult. Vous trouverez toutes les informations sur [www.gastroconsult.ch](http://www.gastroconsult.ch).



## Questions des Renseignements juridiques

### **La pratique de la compensation de salaire net controversée est-elle légale? Et comment cette question est-elle réglée dans l'hôtellerie-restauration en général?**

Selon les art. 324a et 324b ainsi que selon les art. 22 et 23 CCNT pour la branche de l'hôtellerie-restauration, l'employé incapable de travailler a droit au maintien de son salaire et, dans la mesure où cela a été convenu, à un versement de 100 % de son salaire. Etant donné que les indemnités journalières sont libérées de l'obligation de cotiser aux charges sociales, le maintien du salaire peut être plus étendu qu'en cas de travail accompli. L'employeur a-t-il le droit de corriger le salaire vers le bas en appliquant la prétendue compensation de salaire net?

Selon les circonstances, on aboutit éventuellement, pour un collaborateur malade ou accidenté, à un salaire de substitution net qui est supérieur au salaire net en cas de pleine capacité de travailler. Cela est discutable, non seulement du fait que l'on crée ainsi de fausses incitations, mais aussi parce que les travailleurs se trouvent désavantagés. Une telle situation est en outre de nature à blesser le sens personnel de la justice. Comment en arrive-t-on à une telle surindemnisation?

Si un salaire net a été convenu (ce qui est plutôt rare et en général peu recommandable), l'employeur doit verser non seulement la part de l'employeur, mais aussi la part de l'employé des cotisations AVS / AI / APG / AC. Dans ce cas, l'effet critiqué ici ne peut pas apparaître, parce que le salaire net n'est pas touché par les déductions. Si en revanche il a été convenu que l'employeur doit verser le plein salaire également en cas de maladie ou d'accident, il faudra qu'il verse les 20 % restants du salaire brut, en complément aux indemnités journalières de 80 % versés par l'assurance. Comme chacun sait, les prestations des assurances indemnités journalières en cas de maladie et d'accident sont libérées des déductions sociales. Les prestations sociales sont dues uniquement sur les 20 % en sus. Selon l'art. 6 al. 2 let. b RAVS, les indemnités journalières versées par l'assurance en cas de maladie ou d'accident ne sont en effet pas comprises dans le revenu provenant d'une activité lucrative, soumis à l'obligation de cotiser à l'AVS. Par suite, l'employeur ne saurait procéder à des déductions. La déduction pour les charges sociales est de ce fait plus petite, ce qui entraîne un salaire net plus élevé. Même si la différence reste modeste, le collaborateur incapable de travailler reçoit ainsi plus d'argent que s'il travaillait. Cet effet se trouve même renforcé par la libération des primes à verser à la caisse de pension, qui prend effet après trois mois d'incapacité de travailler.

C'est pourquoi certains employeurs appliquent une méthode correctrice controversée: la prétendue compensation de salaire net. Cette méthode permet d'aplanir la différence entre le salaire net et le salaire net plus élevé en cas de maladie ou d'accident, par une déduction au niveau du salaire brut. Différents fabricants de logiciels ont même développé un outil de compensation du salaire net, qui est commercialisé sur Internet. L'un de ces fabricants va jusqu'à vanter le logiciel de compensation de salaire net en le dotant d'un «quasi-label de qualité» et prétend que la pratique de la compensation de salaire net est non seulement approuvée par l'Office fédéral des assurances sociales, mais qu'elle doit même être mise en œuvre ainsi. Sur demande, l'Office fédéral des assurances sociales ne confirme pas cette affirmation et s'en distancie même. Sur la question de la compensation de salaire net, sa position n'est pas claire; il se borne en effet à renvoyer au chiffre marginal 2069 des Directives sur le salaire déterminant, qui énonce que: «Il faut déterminer selon le rapport de travail sur la base du droit civil ou du droit public, si les employeurs peuvent réduire les prestations d'assurance du montant des



cotisations, afin que les employés absents par suite de maladie ou d'accident ne perçoivent pas un salaire supérieur à celui qui leur serait versé s'ils travaillaient (compensation de salaire net).»

Cette pratique est-elle donc permise ou non? En principe, un salaire brut ne saurait être corrigé vers le bas en l'absence d'une convention correspondante. En outre, les prestations d'assurance doivent être versées intégralement à l'employé. Si l'employeur les retient, il commet un abus de confiance. S'y ajoute le principe de l'interdiction de s'enrichir aux dépens d'autrui du droit de la responsabilité civile, qui s'applique par analogie en matière de droit des assurances sociales: en effet, l'employé ne doit pas se trouver avantagé du fait de l'événement dommageable survenu, à savoir l'accident ou la maladie. Est ainsi valable, l'argumentation selon laquelle l'interdiction de s'enrichir aux dépens d'autrui du droit de la responsabilité civile permettrait de justifier une compensation de salaire net même en l'absence de convention conclue à ce sujet.

Dans le cadre de cette problématique, une partie de la doctrine considère que la seule solution serait de convenir contractuellement que l'employeur ne compense pas l'entier de la différence entre les indemnités journalières et le plein salaire, mais que les versements de l'assurance viennent s'ajouter à titre complémentaire, uniquement jusqu'à concurrence du salaire net versé jusqu'alors. Une autre partie de la doctrine part du principe qu'une compensation de salaire net est interdite lorsque le salaire brut a été convenu dans le contrat de travail, qui s'applique a priori à défaut de convention contraire. Du moins, une compensation de salaire net apparaît définitivement légitime lorsqu'elle a été prévue dans le contrat de travail et que les prestations d'assurance sont versées dans leur intégralité à l'employé. C'est pourquoi on recommande en général de prévoir contractuellement la possibilité de compenser le salaire net.

**En particulier pour l'hôtellerie-restauration**, les partenaires sociaux ont convenu, à l'art. 22 ch. 1 CCNT, que dans les cas prévus par les art. 23 ss, le salaire net ne doit pas dépasser celui que le collaborateur aurait touché en l'absence d'une incapacité de travail. **Les entrepreneurs de l'hôtellerie-restauration peuvent ainsi être rassurés: L'art. 22 al. 1 de la convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse autorise explicitement la compensation de salaire net, et ce, même en l'absence d'une clause topique dans le contrat individuel de travail.**

## Prestations de service

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Octobre 2018

## Notice explicative Salaires minimums CCNT pour 2019

Salaires minimums selon l'art. 10 CCNT pour les collaborateurs qui ont 18 ans révolus - "rabais d'introduction" inclus		Plein temps salaire mensuel (brut)	Salaires horaires (sans suppléments pour jours de vacances, fériés et 13 <sup>e</sup> salaire)		
			42 h par semaine	43.5 h par semaine	45 h par semaine
<b>Cat. Ia</b>	Collaborateurs <u>sans apprentissage</u>	Fr. 3'470.00	Fr. 19.07	Fr. 18.36	Fr. 17.79
<b>Cat. Ib</b>	Collaborateurs <u>sans apprentissage</u> mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	Fr. 3'675.00	Fr. 20.19	Fr. 19.44	Fr. 18.85
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. <b>8%</b> durant une période d'introduction.					
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.  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.		Fr. 3'192.40	Fr. 17.54	Fr. 16.89	Fr. 16.37
		(Cat. Ia)			
		Fr. 3'381.00	Fr. 18.58	Fr. 17.89	Fr. 17.34
		(Cat. Ib)			
<b>Cat. II</b>	Collaborateurs ayant achevé une formation prof. initiale de 2 ans et disposant d'une attestation fédérale (AFP) ou d'une formation équivalente.	Fr. 3'785.00	Fr. 20.80	Fr. 20.03	Fr. 19.41
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, être réduit</u> de <b>8%</b> maximum durant une période d'introduction de maximum 3 mois.*		Fr. 3'482.20	Fr. 19.13	Fr. 18.42	Fr. 17.86
<b>Cat. IIIa</b>	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou disposant d'une formation équivalente.	Fr. 4'195.00	Fr. 23.05	Fr. 22.20	Fr. 21.51
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, être réduit</u> de <b>8%</b> maximum durant une période d'introduction de maximum 3 mois.*		Fr. 3'859.40	Fr. 21.21	Fr. 20.42	Fr. 19.79
<b>Cat. IIIb</b>	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. 4'295.00	Fr. 23.60	Fr. 22.72	Fr. 22.03
<b>Cat. IV</b>	Collaborateurs ayant réussi un examen prof. fédéral conformément à l'art. 27 let. a LFPr.	Fr. 4'910.00	Fr. 26.98	Fr. 25.98	Fr. 25.18
<b>Sont exclus des salaires minimums des catégories I – IV</b>					
Collaborateurs n'ayant <u>pas encore achevé</u> leur 18 <sup>e</sup> 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. 2'212.00	Fr. 12.15	Fr. 11.70	Fr. 11.34
<b>Convention particulière sur les salaires selon l'art. 15 chiffre 7 CCNT</b>					
Pour les collaborateurs, dont le salaire mensuel brut sans le 13 <sup>e</sup> 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
<b>13<sup>e</sup> salaire</b>		<b>13<sup>e</sup> salaire mensuel en %</b>			
Le collaborateur a pleinement droit à un 13 <sup>e</sup> 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 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.