

Aux membres des associations faitières  
CURAVIVA Suisse et INSOS Suisse

Berne, le 13 août 2014

## Explications et recommandations concernant la CCNT de la restauration

Chers membres,

En juin 2013, le Conseil fédéral a approuvé la demande de modification de la CCNT de la restauration. La conséquence de cette décision est la subordination systématique de toutes les institutions qui mettent un espace de restauration à la disposition de leurs collaborateurs. Il incombe donc à ces institutions de contrôler les éventuelles répercussions sous leur propre responsabilité. Nous vous adressons ce courrier pour vous aider dans cette démarche avec des explications et des recommandations d'actions.

La décision du Conseil fédéral est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Depuis cette date, elle est applicable à toutes les institutions et peut donc aussi faire l'objet de vérifications en conséquence par les instances de contrôle. Les parties contractantes de la CCT ont toutefois accepté de ne réclamer les contributions d'exécution qu'à compter de l'année calendaire 2014 (le montant de CHF 89.- par collaboratrice/collaborateur et institution sera encaissé prochainement pour les institutions subordonnées). En contrepartie, les institutions soumises à la CCT peuvent bénéficier de prestations de soutien dans le cadre du concept de formation initiale et continue de l'hôtellerie-restauration suisse.

Les parties contractantes de la CCT sont d'accord pour qu'aucun contrôle ne soit encore effectué dans les institutions au cours du premier semestre 2014. Elles ne devront effectuer un contrôle immédiat qu'en cas de plainte d'un collaborateur. Les institutions ne seront enregistrées dans la grille pour des vérifications ponctuelles qu'à partir de juillet 2014 et ne devront s'attendre à des contrôles qu'à partir du second semestre 2014, même en cas de plainte déposée par les parties contractantes de la CCT.

Les principes qui vous ont été communiqués avec l'expertise relative à la CCNT pour l'hôtellerie-restauration restent valables (expertise à télécharger sur le [site web de CURAVIVA Suisse](#) ainsi que sur le site web d'INSOS Suisse). Mais ils ont été désormais précisés conjointement avec les parties contractantes de la CCT.

La grille de questions suivante vous permet de faire une auto-évaluation pour savoir dans quelle mesure la CCT de l'hôtellerie-restauration doit être prise en compte dans votre institution et quelles dispositions vous devez prendre pour une plus grande sécurité juridique.

1. *Votre entreprise dispose-t-elle d'activités de restauration employant des salarié(e)s de l'entreprise?*

Si NON: Votre entreprise n'est pas soumise à la CCNT; ne pas tenir compte de ce courrier et des autres questions.

Explication: Ne sont soumises à la CCNT de l'hôtellerie-restauration que les entreprises qui fournissent des prestations de restauration avec leurs propres employés. Font partie de ces entreprises d'hôtellerie-restauration «*toutes les entreprises qui hébergent des personnes ou distribuent des repas ou des boissons à consommer sur place contre rémunération. Sont équivalentes à des entreprises d'hôtellerie-restauration les entreprises qui fournissent des plats préparés. Il n'est pas nécessaire de justifier de la recherche de profit.*»

Seules les entreprises qui ne distribuent pas de repas (mais qui les font distribuer directement du fournisseur aux résidents) ne sont pas soumises à la CCNT.

2. *Vos collaborateurs dans la restauration ont-ils un contrat de travail de droit public?*

Si OUI: Ces collaborateurs ne sont pas soumis à la CCNT. Le droit du personnel du canton ou de la commune est le seul qui continue à s'appliquer dans leur cas.

Explication: Ce n'est pas la forme juridique de l'institution, mais la nature du contrat qui est décisive: Même si l'institution est un «établissement de droit public», l'emploi peut relever d'un contrat de droit privé. Le critère déterminant pour la non-applicabilité de la CCNT est le fait que les contrats de travail relèvent du droit public (généralement par décision, dans laquelle on se réfère aux conditions de travail de la loi du personnel au niveau cantonal ou communal en tant que base juridique applicable).

3. *La restauration au sein de votre entreprise est-elle accessible à des tiers («accessible au public»)?*

Si NON: L'entreprise n'est pas soumise à la CCNT. Les demandes correspondantes des contrôleurs et salarié(e)s peuvent être refusées. Le motif invoqué est le «manque d'accessibilité au public». Les institutions ne sont soumises à la CCNT, uniquement si leurs prestations d'hôtellerie-restauration «*sont exclusivement destinées aux résidents et à leurs visiteurs/visiteuses et ne sont donc pas accessibles au public*».

**Explication:** La définition exacte de l'«accessibilité au public» n'est pas tout à fait clarifiée. Ainsi, on considère que les parties contractantes de la CCT sont ouvertes au public si une personne quelconque de passage (par exemple un responsable / contrôleur de l'instance de contrôle de la CCT) est libre de prendre un repas. Les associations faitières estiment toutefois que l'introduction d'un contrôle d'entrée (par ex. avec un système de badge nominatif) n'est pas nécessaire et est même illusoire pour les visiteurs/visiteuses des cafétérias dans les institutions. Une indication clairement visible à l'entrée («réservé aux résidents et aux visiteurs/visiteuses») devrait suffire pour que l'établissement ne soit pas considéré comme ouvert au public. Les médecins et ouvriers travaillant au sein de l'entreprise peuvent également y prendre leurs repas sans que le service de restauration de l'établissement ne doive pour autant être considéré comme «ouvert au public».

**Recommandation:** Si un établissement veut être considéré comme non ouvert au public, les associations faitières vous conseillent d'exclure expressément le public. D'une part, aucune publicité ne peut être faite auprès du public. D'autre part, une indication correspondante selon laquelle les prestations d'hôtellerie-restauration ne peuvent être utilisées que par les résidents et les visiteurs/visiteuses, doit figurer à l'entrée. Par ailleurs le personnel doit être informé qu'avant de vendre une prestation d'hôtellerie-restauration à des personnes inconnues, il doit demander s'il s'agit de visiteurs. Dans ce cas, les organes de contrôle de la CCNT devraient apporter la preuve qu'il y a tout de même une consommation régulière par des tiers.

**4. Votre établissement est déjà soumis à une autre CCT?**

**Si OUI:** Si votre établissement est déjà soumis à une CCT au moins équivalente (comme par ex. dans le canton de VD avec la CCT San-Vaud ou dans le canton de NE avec la CCT-Santé21), cette CCT ne relève pas également du champ d'application de la CCNT de l'hôtellerie-restauration.

**Explication:** La CCT d'une branche prévaut sur la CCNT de l'hôtellerie-restauration. Si la CCT de la branche est au moins équivalente (et c'est presque toujours le cas), l'établissement n'est pas soumis en plus à la CCNT de l'hôtellerie-restauration.

**5. Votre institution dispose-t-elle d'un règlement (obligatoire pour les employés de la restauration), qui prévoit des conditions de travail équivalentes à la CCNT de l'hôtellerie-restauration?**

**Si OUI:** Si votre institution prévoit, dans le contrat de travail de tous les employés dans la restauration, un règlement équivalent à la CCNT de l'hôtellerie-restauration qui en fait partie intégrante, elle n'est pas soumise à la CCNT de l'hôtellerie-

restauration. Les autorités de contrôle peuvent toutefois réclamer le règlement pour en examiner l'équivalence et l'applicabilité.

**Explication:** Le règlement du personnel doit être considéré comme un élément obligatoire du contrat de travail pour tous les collaborateurs dans le domaine de la restauration. Il est interdit de définir dans un contrat de travail individuel des réglementations moins favorables qui prévalent sur le règlement. En ce qui concerne l'équivalence, il convient de vérifier le temps de travail, le salaire y compris les suppléments, le crédit de congés y compris les jours fériés/jours libres et le maintien du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail sans faute de la part de l'employé.

**Recommandation:** Sur la base des critères suivants, vous pouvez vérifier vous-mêmes si les conditions de travail actuelles peuvent être considérées comme équivalentes. Mais seul un examen par l'instance de contrôle de la CCNT de l'hôtellerie-restauration vous permettra d'en avoir vraiment la certitude.

Pour cela, vous pouvez envoyer votre règlement du personnel à l'adresse suivante en demandant d'en vérifier l'équivalence:

Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes  
Dufourstrasse 23, Postfach 357  
4010 Basel

Les responsables de la CCNT ont promis que l'institution sera informée en réponse du délai dans lequel le contrôle sera effectué. Il en résulte ensuite la décision «équivalent» ou «non équivalent» avec indication des points qui ne répondent pas au critère d'équivalence. Avec la demande d'examen du règlement, l'institution a donc toujours le choix de se soumettre à la CCNT de l'hôtellerie-restauration ou d'adapter le règlement en conséquence.

Selon l'art. 48 OSE, les critères suivants doivent être notamment équivalents:

- La durée de travail hebdomadaire est au maximum de 42 heures.
- Les dispositions sur le salaire minimal conformément à l'art. 10 de la CCNT sont respectées, y compris le 13<sup>e</sup> mois de salaire obligatoire (plus CHF 50.-- par mois si le nettoyage des vêtements est à la charge des collaborateurs).
- Les collaborateurs travaillant à temps plein ont droit annuellement à au moins 31 - 34 jours de congés payés (selon la CCNT, 5 semaines de congés, 6 jours fériés et 3 jours de formation continue payés par an).
- Dans le meilleur des cas, il devrait aussi y avoir une assurance accident et maladie qui verse au moins 80% du salaire sur 2 ans et l'employeur devrait verser au moins 88% pendant le délai d'attente.

6. *Que faut-il faire si l'institution est ou doit être soumise à la CCNT de l'hôtellerie-restauration?*

Si l'institution est soumise à la CCNT de l'hôtellerie-restauration en vertu de ces questions, mais qu'elle ne souhaite pas l'appliquer, selon les critères ci-dessus, elle doit soit s'assurer que ses prestations de restauration ne sont pas accessibles au public soit établir un

règlement du personnel équivalent obligatoire pour tous les collaborateurs dans le domaine de la restauration. L'institution sera sinon soumise à la CCNT de l'hôtellerie-restauration et les collaborateurs pourront se prévaloir de tous les droits y figurant.

Si l'institution est soumise et souhaite rester soumise à la CCNT de l'hôtellerie-restauration selon les critères ci-dessus, il est recommandé de la signaler à l'instance de contrôle de la CCNT de l'hôtellerie-restauration (adresse ci-dessus). Par ailleurs, les points suivants devront être clarifiés:

- Contrôle du respect de toutes les conditions de travail selon la CCNT, étant donné qu'elles peuvent être invoquées par les collaborateurs devant les tribunaux (à partir du 01.07.2013).
- Demande d'autorisation pour le règlement LPP auprès de l'instance de contrôle de la CCNT:  
La prévoyance professionnelle au sein des institutions ne répondant le plus souvent pas aux exigences de la CCNT, le règlement dérogatoire de la caisse de pension doit être expressément autorisé par les parties contractantes de la CCT.
- Paiement des factures pour les contributions aux frais d'exécution d'actuellement CHF 89.- par institution et collaborateur/collaboratrice (ces dernières sont déductibles du salaire).
- L'institution peut bénéficier des offres préférentielles pour la formation initiale et continue.

-----