

Convention

sur les conditions de travail et la rémunération des apprenants
dans l'hôtellerie et la restauration suisses



Les apprenants sont notre capital!

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22
Case postale 3027
6002 Lucerne

Téléphone 041 418 22 22

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20
Case postale
8046 Zurich

Téléphone 0848 377 111

hotelleriesuisse
Monbijoustrasse 130
Case postale
3001 Berne

Téléphone 031 370 41 11

SCA Swiss Catering
Association
Mühlebachstrasse 86
Case postale
8032 Zurich

Téléphone 044 388 35 35

Hotel & Gastro
Union

GASTRO SUISSE

hotelleriesuisse
Swiss Hotel Association

SCA
SwissCateringAssociation

I Associations contractantes et champs d'application

Art. 1 Associations contractantes

D'une part, les associations patronales de l'hôtellerie et la restauration suisses

- hotelleriesuisse
- GastroSuisse
- Swiss Catering Association (SCA)

et d'autre part l'organisation professionnelle des employés et des apprenants de l'hôtellerie et de la restauration suisses¹

- Hotel & Gastro Union

conviennent des dispositions minimales suivantes sur les conditions de travail et la rémunération des apprenants dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que de son application.

Art. 2 Applicabilité

- 1 Cet accord est valable pour tous les apprenants qui sont employés dans un établissement membre des associations patronales figurant à l'article 1.
- 2 Les dispositions font partie intégrante du contrat d'apprentissage entre l'apprenant¹ et l'employeur en tant que formateur (maître d'apprentissage).

Art. 3 Dérogations

Les accords conclus dans le contrat d'apprentissage qui dérogent au présent accord ne sont admis que s'ils sont exclusivement en faveur de l'apprenant.

¹ Ce contrat est rédigé à la forme masculine, mais il va de soi qu'il concerne tant les femmes que les hommes.

II Rémunération

Art. 4 Salaires minimums

- 1 Les salaires minimums pour les apprenants dans l'hôtellerie et la restauration suisses s'appliquent à tous les apprenants qui suivent une formation professionnelle initiale selon la loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002.
- 2 Formation professionnelle initiale de trois ans avec certificat fédéral de capacité (CFC)², avec ou sans maturité professionnelle (MP)²:
 - 1^{ère} année Fr. 1 020.–
 - 2^{ème} année Fr. 1 300.–
 - 3^{ème} année Fr. 1 550.–
- 3 Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)²:
 - 1^{ère} année Fr. 1 020.–
 - 2^{ème} année Fr. 1 300.–
- 4 Apprenants qui, après la formation professionnelle initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), suivent une formation professionnelle initiale réduite avec certificat fédéral de capacité (CFC):
 - 1^{ère} année de la deuxième formation Fr. 1 300.–
 - 2^{ème} année de la deuxième formation Fr. 1 550.–
- 5 Apprenants qui, après la formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC), suivent une formation professionnelle initiale réduite avec certificat fédéral de capacité (CFC):
 - 1^{ère} année de la deuxième formation Fr. 1 550.–
 - 2^{ème} année de la deuxième formation Fr. 1 750.–
- 6 Apprenants bénéficiant d'une bonne culture générale qui suivent une formation professionnelle initiale réduite avec certificat fédéral de capacité (CFC):
 - 1^{ère} année de la deuxième formation Fr. 1 300.–
 - 2^{ème} année de la deuxième formation Fr. 1 550.–
- 7 Apprenants qui, après la formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC), suivent un apprentissage complémentaire avec certificat fédéral de capacité (CFC):
 - Apprentissage complémentaire Fr. 1 750.–

Art. 5 Versement

- 1 Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois.
- 2 Un décompte de salaire détaillé est remis en même temps à l'apprenant.

2 par ex. cuisinier/cuisinière CFC, employé/e en cuisine AFP, cuisinier/cuisinière en diététique CFC, spécialiste en restauration CFC, employé/e en restauration AFP, spécialiste en hôtellerie CFC, employé/e en hôtellerie AFP, gestionnaire en intendance CFC, employé/e en intendance AFP, employé/e de commerce HGT CFC

Art. 6 Déductions du salaire

- 1 Seuls peuvent être déduits du salaire:
 - les contributions à l'AVS/AI/APG/AC
 - les primes d'assurance
 - les cotisations aux institutions de prévoyance
 - les loyers et les frais de nourriture
 - les avances de salaire
 - les dommages et intérêts
 - impôt à la source

- 2 Le droit de déduire les contributions de l'apprenant pour l'AVS/AI/APG/AC, l'assurance maladie et accidents et la prévoyance professionnelle est périmé après 2 mois.

III Durée de travail et contrôle

Art. 7 Durée moyenne de la semaine de travail

- 1 La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est au maximum de
 - 42 heures par semaine
 - 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1
 - 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1

- 2 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'apprenant doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.

Art. 8 Durée du travail effective, heures supplémentaires

- 1 L'enseignement obligatoire en vertu de l'art. 9 doit être porté au compte de la durée de travail.

- 2 Pendant un jour de travail, l'employeur est obligé d'occuper l'apprenant au moins 4 heures consécutives. Si la durée de travail est plus courte, 4 heures de travail sont néanmoins considérées comme accomplies.

- 3 Si la durée de travail effective dépasse la durée moyenne de travail, et qu'il en résulte des heures supplémentaires, celles-ci doivent être compensées régulièrement en accordant des congés supplémentaires.

Art. 9 **Ecole professionnelle, cours professionnels intercantonaux et cours interentreprises**

- 1 L'école professionnelle, les cours professionnels intercantonaux et les cours interentreprises sont portés au compte de la durée de travail comme suit:
 - un jour d'école (matin et après-midi) équivaut à un jour de travail
 - un demi-jour d'école (matin ou après-midi) équivaut à un demi-jour de travail

- 2 L'apprenant ne sera pas appelé au travail les jours d'école entiers.

Art. 10 **Horaire de travail et contrôle**

- 1 L'employeur est tenu d'établir des horaires de travail au moins deux semaines à l'avance, et ce pour deux semaines au moins.

- 2 L'apprenant doit inscrire ses heures de travail et de repos dans un carnet de contrôle. Ce carnet doit être signé une fois par semaine par le supérieur et une fois par mois par le formateur.

- 3 Si les responsables ne répondent pas à leur devoir de contrôler et de signer, le carnet de contrôle de l'apprenant est admis comme preuve en cas de litige.

IV Vacances

Art. 11 **Vacances**

L'apprenant a droit à 5 semaines de vacances (soit 2,92 jours civils par mois).

V Logement et nourriture

Art. 12 **Logement**

- 1 Si l'employeur met un logement à disposition de l'apprenant, il doit conclure un accord écrit avec ce dernier.

- 2 En cas d'absence d'accord, il y a lieu d'appliquer les taux AVS en tant que loyer, soit actuellement Fr. 345.– par mois, respectivement Fr. 11.50 par jour (état au 1^{er} janvier 2007).

- 3 Le bail peut être modifié pendant la durée des rapports d'apprentissage par entente réciproque.
- 4 Le bail prend fin en tous cas en même temps que les rapports d'apprentissage. Pendant la durée des rapports d'apprentissage, le bail peut être résilié en respectant les délais de résiliation fixés dans le Code des obligations.

Art. 13 Nourriture

- 1 Les frais de nourriture (petit déjeuner, dîner, souper) doivent être convenus par écrit entre l'employeur et l'apprenant. Les formules correspondantes sont disponibles auprès des associations.
- 2 En cas d'absence d'accord, il y a lieu d'appliquer les taux AVS, soit par jour Fr. 3.50 petit déjeuner, Fr. 10.– dîner et Fr. 8.– souper (état au 1^{er} janvier 2007). Seuls les repas effectivement pris pourront être facturés.
- 3 Si un montant forfaitaire a été convenu, il faudra tenir compte des jours de repos hebdomadaires, des vacances, des jours de cours professionnels, etc., durant lesquels les repas ne sont régulièrement pas pris dans l'établissement.
- 4 Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'arrangement convenu pour la nourriture peut être modifié d'un commun accord.

VI Entrée en vigueur et résiliation de la Convention

Art. 14 Résiliation

- 1 Chaque partie peut résilier cet accord par lettre recommandée pour la fin d'une année d'apprentissage, et ce en respectant un délai de résiliation d'une année.
- 2 Dans l'espace de trois mois, les associations contractantes négocient la révision de l'accord après avoir obtenu des propositions de révision.

Art. 15 Entrée en vigueur et disposition transitoire de la Convention

- 1 Cet accord entre en vigueur pour les nouveaux contrats d'apprentissage au début de l'année d'apprentissage 2007/2008.
- 2 Les contrats d'apprentissage existants lors de l'entrée en vigueur de cet accord restent applicables jusqu'à la fin de l'apprentissage.

VII Dispositions finales

Art. 16 Délégation paritaire

En ce qui concerne l'interprétation, la demande de modifications, l'exécution et le respect de l'accord, les associations contractantes constituent une délégation paritaire composée de 6 représentants des associations patronales et de 6 représentants d'Hotel & Gastro Union. La délégation se constitue elle-même.

Art. 17 Autres dispositions réservées

- 1 En ce qui concerne les jours de repos et fériés, les congés payés, le linge, les habits de travail, les instruments de travail et les assurances sociales, les apprenants ne doivent pas être discriminés par rapport aux autres employés de l'établissement.
- 2 Par ailleurs, d'autres prescriptions légales restent réservées.

Annexe

I Petites entreprises

Sont considérées comme petites entreprises les entreprises qui, outre l'employeur, n'occupent pas de manière permanente plus de 4 collaborateurs (membres de la famille de l'employeur compris).

II Entreprises saisonnières

Sont considérées comme entreprises saisonnières:

- 1 les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons;
- 2 les entreprises qui sont ouvertes toute l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons d'une durée totale de 3 mois au moins et de 9 mois au plus suivant le système de calcul suivant:

les hautes saisons sont le mois pendant lesquels le chiffre d'affaire moyen du mois est supérieur au chiffre d'affaires mensuel moyen de toute l'année; le chiffre d'affaires mensuel moyen pendant les mois de haute saison doit être supérieur d'au moins 35 % au chiffre d'affaires mensuel moyen des autres mois.

Pour la concession du permis comme des entreprises saisonnières valons les disposition selon l'annexe 1 du CCNT (État au 1.1.2010).