

# CCNT & Droit du travail



## Réglementations et possibilités d'optimisation



## Sommaire

---

Exploiter le potentiel d'économies qu'offre la CCNT!	3
Contrat de travail avec temps d'essai	5
Durée du travail	6
Durée du travail, durées maximales de travail & travail supplémentaire	7
Durée du travail & Heures supplémentaires	9
Informations complémentaires	12

---

## Exploiter le potentiel d'économies qu'offre la CCNT!

Vous trouverez ci-après des conseils pour tirer profit de la flexibilité des conditions-cadres de la Convention collective nationale de travail dans l'établissement des rapports de travail au sein de l'entreprise.

### ! CONSEILS

#### Rabais pour période d'introduction

Pour tout nouveau collaborateur de la catégorie salariale I, il est possible de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire au maximum de **8% inférieur** au salaire minimum pendant une période d'introduction de **six mois tout au plus**.

Cette diminution de salaire n'est pas admise en cas de nouvel engagement chez le même employeur ou dans le même établissement si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent a duré moins de deux ans.

#### Exceptions aux salaires minimaux<sup>1</sup>

Pendant les périodes de forte fréquentation, il est possible d'employer des collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'un institut de formation suisse et qui poursuivent une formation à temps complet, p. ex. des étudiants. Les salaires minimaux ne s'appliquent pas à ces personnes.

#### Contrats de travail à temps partiel

Il n'est pas toujours nécessaire d'engager un collaborateur à 100%, souvent un taux d'activité inférieur suffit aussi.

Dans les établissements saisonniers, dans lesquels une compensation des heures supplémentaires est possible durant l'intersaison de même que dans les petits établissements avec une durée de travail hebdomadaire de 45 heures, la variante du temps partiel peut s'avérer payante. En effet, si le temps de travail est réduit p. ex. de trois heures par semaine, ce qui équivaut à une durée de travail hebdomadaire de 42 heures, le taux d'activité n'est plus que de 93%. Il vaut la peine d'examiner de plus près le temps de travail annuel effectivement accompli. Calculé sur le mois, cela donne parfois des résultats étonnants.

#### Formation initiale et formation continue «subventionnées»

La formation initiale et la formation continue des collaborateurs sont dans une large mesure soutenues financièrement par la CCNT. Pendant les périodes de cours et de formation des collaborateurs, l'employeur reçoit une **compensation pour la perte de gain**.

<sup>1</sup> Vous trouverez des informations sur les salaires minimaux ainsi que sur les collaborateurs qui en sont exclus dans l'art. 10 de la CCNT.

## ! CONSEILS

### Déduction de la contribution aux frais d'exécution

Déduisez du salaire de l'employé la contribution annuelle aux frais d'exécution ! Selon l'Office de contrôle, l'employeur oublie souvent de retrancher cette somme sur le salaire. Il paie ainsi la part de l'employé, laquelle se monte tout de même à CHF 89.– par collaborateur.

### Potentiel d'économies lors du travail de nuit<sup>2</sup>

Les limites de la période de travail de nuit peuvent être **avancées ou reculées** d'une heure avec l'accord du collaborateur (22h00–5h00 ou 24h00–7h00).

Vérifiez que les heures de travail de nuit s'appliquent au moins des collaborateurs possibles et examinez si vous pouvez éventuellement profiter de la réglementation des heures marginales. Cela peut réduire les majorations de salaire ou les suppléments en temps qui sont dus. Les heures de travail de nuit ne peuvent toutefois pas être fixées individuellement pour chaque collaborateur, mais elles doivent être fixées uniformément pour l'ensemble de l'établissement ou au moins pour les grandes unités (p. ex. secteur de l'étage/du restaurant).

### Déductions pour le logement et la nourriture

Les tarifs de l'Administration fédérale des contributions pour le logement et la nourriture sont des **déductions minimales**. Vérifiez de temps à autre ces déductions, elles peuvent être adaptées vers le haut tout en respectant le délai de résiliation.

<sup>2</sup> Selon la loi sur le travail, pour le travail de nuit irrégulier (moins de 25 nuits de travail par année civile), une **majoration de salaire de 25%** doit être versée, pour le travail de nuit régulier, une **majoration de temps de 10%** est due. Cette majoration de temps doit être mentionnée séparément dans la saisie du temps de travail et être compensée par du temps libre, elle ne peut pas être convertie en une majoration de salaire. Si un travailleur effectue au maximum une heure de travail de nuit, une majoration de salaire de 10% est également admise en lieu et place du supplément en temps (réglementation des heures marginales).

## Contrat de travail avec temps d'essai

- Le temps d'essai peut être porté à **trois mois** au maximum, cela vaut aussi pour les collaborateurs à temps partiel.
- Pour les contrats de travail à durée déterminée, le temps d'essai doit être convenu par écrit, sans quoi il n'y a pas de temps d'essai.

### ! CONSEILS

Si les rapports de travail sont dénoncés pendant le temps d'essai, le droit au 13<sup>e</sup> salaire disparaît. Il est par conséquent recommandé de convenir des temps d'essai relativement longs. Cependant, si le temps d'essai est accompli avec succès, le 13<sup>e</sup> salaire doit être versé à compter du premier jour de travail, une déduction de la période du temps d'essai n'est pas autorisée.

## Durée du travail

Les durées de travail hebdomadaires fixées dans la CCNT doivent toujours être comprises comme des **durées moyennes**. Les collaborateurs sont autorisés à travailler plus (= heures supplémentaires ou travail supplémentaire) ou moins (compensation anticipée/heures en moins) dans les limites des durées maximales de travail hebdomadaires.

### ! CONSEILS

#### **Etablissements ouverts toute l'année avec statut d'établissement saisonnier**

Examinez si votre établissement exploité à l'année remplit les conditions pour obtenir le statut d'un établissement saisonnier.<sup>3</sup> Si tel est le cas, vous pouvez profiter d'un relèvement de la durée de travail hebdomadaire de 42 à 43,5 heures qui s'appliquera toute l'année.

<sup>3</sup> Vous trouverez des renseignements plus détaillés à propos des établissements saisonniers sur le site Internet d'hotelleriesuisse sous la rubrique Services/Droit et CCNT/Etablissements saisonniers/Calculateur saisonnier.

## Durée du travail, durées maximales de travail & travail supplémentaire

La CCNT ne renferme pratiquement aucune disposition sur la répartition du temps de travail et du temps libre. Ces dispositions se trouvent presque toutes dans la loi sur le travail.

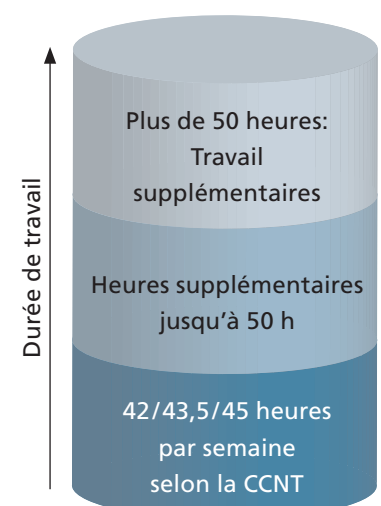
- **Durée maximale de la semaine de travail:** 50 heures, cette durée peut toutefois passer à 54 heures dans les établissements saisonniers, pour autant que 50 heures ne soient pas dépassées en moyenne semestrielle.
- **Durée maximale de la journée de travail:** 14 heures, pauses et éventuel travail supplémentaire compris.
- Les **femmes enceintes** ne peuvent pas travailler plus de neuf heures par jour.
- **Travail de nuit:** En cas de travail de nuit (même s'il ne s'agit que d'une heure) la durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser 9 heures, ou 10 heures pauses incluses.
- **Durée de repos quotidien:** Elle doit être d'au moins 11 heures consécutives (12 heures pour les femmes enceintes) entre deux périodes de travail. Une fois par semaine, cette durée peut être abaissée à 8 heures, pour autant que la durée de 11 heures soit respectée sur une moyenne de deux semaines.

### Travail supplémentaire

Important: Les collaborateurs qui effectuent des heures de travail au-delà de la durée maximale de travail hebdomadaire fixée dans la loi sur le travail, effectuent du **travail supplémentaire**.

Les heures admises au titre de travail supplémentaire sont limitées à **140 heures par année civile**. Un solde plus élevé n'est pas admis, même avec le consentement du collaborateur. Ce plafond d'heures ne diminue pas non plus si les heures effectuées au titre de travail supplémentaire sont compensées.

Ces heures effectuées au titre de travail supplémentaire doivent obligatoirement être rémunérées avec une **majoration de 25%** selon la loi sur le travail et le Tribunal fédéral. Une indemnisation à hauteur de 100% du salaire brut comme dans le cas des heures supplémentaires n'est pas admise. Cela vaut même si l'indemnisation des heures supplémentaires est exclue. De plus, il appartient au collaborateur et non à l'employeur de décider s'il souhaite que ces heures soient rémunérées ou compensées.



## ! CONSEILS

Veillez à ce que les collaborateurs ne génèrent si possible **pas d'heures de travail supplémentaire**, car cela est onéreux vu que le travail supplémentaire doit impérativement être rémunéré avec un supplément de 25%.

Quand un solde positif d'heures de travail est compensé, il faut diminuer en priorité les heures au titre de travail supplémentaire (1:1), après seulement les heures supplémentaires.

Convenez dans un contrat de travail écrit que le collaborateur est d'accord de compenser les heures effectuées au titre de travail supplémentaire. Fixez une période de compensation, celle-ci peut s'étendre sur douze mois au maximum.

### **Exemple** (hypothèse: 42 heures par semaine)

Un collaborateur travaille 57 heures dans la semaine. Huit heures sont des heures supplémentaires selon la CCNT (différence entre 50 et 42 heures). Comme le montre le chapitre suivant, ces heures peuvent être soit compensées par une durée équivalente de temps libre ou rémunérées à hauteur de 100% du salaire brut.

Par contre, l'écart entre 50 et 57 heures est considéré comme du travail supplémentaire. Ces sept heures doivent donc être rémunérées à hauteur de 125% du salaire brut ou être compensées par une durée équivalente de temps libre avec le consentement du collaborateur. Sauf accord contraire, ces heures doivent être compensées dans les 14 semaines, faute de quoi elles doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut.



## Durée du travail & Heures supplémentaires

### Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent

- être **compensées** par du temps libre de même durée
- être **payées** au cours des rapports de travail ou
- être cumulées jusqu'à atteindre un solde de **200 heures**.

Si le solde dépasse le total de 200 heures supplémentaires, les heures au-delà du plafond doivent **impérativement** être payées avec le salaire du mois suivant.

La compensation ou l'indemnisation des heures supplémentaires peuvent être fixées dans le contrat de travail, sans quoi il appartient à l'employeur de décider si les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées.

### ! CONSEILS

La règle selon laquelle **les heures supplémentaires peuvent être indemnisées à hauteur de 100% du salaire brut au cours des rapports de travail** offre un potentiel d'économies considérable.

Si un collaborateur est sur le point de terminer une formation continue qui entraînera un relèvement du salaire minimum, il est conseillé de payer **toutes** les heures supplémentaires (au salaire inférieur) avant la fin de la formation.

### Conditions à remplir pour indemniser les heures supplémentaires à 100%

Important: Il n'est possible de faire valoir une indemnisation des heures supplémentaires à 100% du salaire brut que si toutes les conditions ci-dessous sont remplies:

- L'établissement dispose d'un système de **saisie du temps de travail**.  
La saisie du temps de travail indique les jours auxquels le collaborateur a été employé et les horaires précis. Les heures travaillées peuvent différer du plan de travail.
- Le solde d'heures supplémentaires doit être communiqué au collaborateur chaque mois **par écrit!**  
Ce solde sera de préférence signé par le collaborateur également.
- Le paiement est effectué **avant** le versement du dernier salaire.

#### ! CONSEILS

Le paiement est réputé effectué dans les délais jusqu'à un jour avant le versement du dernier salaire (en cas de départ).

Si ces conditions ne sont **pas** remplies, les heures supplémentaires doivent être indemnisées à hauteur de **125%** du salaire brut.

### Accord individuel sur l'indemnisation mensuelle des heures supplémentaires

#### ! CONSEILS

Une indemnisation mensuelle des heures supplémentaires est autorisée. Cela permet d'atteindre moins vite le total des 200 heures, au-delà desquelles les heures doivent impérativement être payées selon la CCNT.

**Exemple** (hypothèse: semaine de 42 heures)

Salaire mensuel de base (≥ salaire minimum):	CHF 3407.00
Indemnisation mensuelle de 20 heures supplémentaires:	CHF 374.40
Salaire mensuel brut:	CHF 3781.40

Le nombre de 20 heures supplémentaires qui a été convenu et qui est rémunéré chaque mois est déduit du solde d'heures supplémentaires. Si le collaborateur effectue 30 heures supplémentaires au cours d'un mois, seules les 10 heures **restantes**, qui n'ont pas encore été indemnisées avec le salaire mensuel, sont reportées sur le mois suivant.

## Achat d'heures supplémentaires

### ! CONSEILS

La différence entre le salaire minimum et le salaire du marché peut également être utilisée pour acheter des heures supplémentaires:

**Exemple** (hypothèse: semaine de 42 heures)

Un salaire brut mensuel de 4000 francs est convenu dans le contrat de travail d'un collaborateur non qualifié. Ce salaire est de 593 francs au-dessus du salaire minimum pour l'année 2015. Cette différence peut être utilisée à titre d'indemnité pour l'exécution d'heures supplémentaires. Dans le cas présent, 593 francs correspondent à une indemnisation de 31,68 heures supplémentaires dans le mois. Le contrat de travail est donc établi comme suit:

Salaire mensuel de base (salaire minimum):	CHF 3407.–
Indemnisation mensuelle de 31,68 heures supplémentaires:	CHF 593.–
Salaire mensuel brut («salaire du marché»)	CHF 4000.–

Attention: Si un employeur prévoit d'introduire dans un contrat déjà établi une indemnisation des heures supplémentaires en utilisant la différence entre le salaire minimum et le salaire brut effectif, l'adaptation des contrats doit être faite **en respectant le délai de résiliation!**

### Exclusion de l'indemnisation des heures supplémentaires

Si le salaire brut (13<sup>e</sup> salaire non compris) s'élève au moins à **CHF 6750.–** par mois, il peut être convenu par écrit d'exclure totalement ou partiellement l'indemnisation des heures supplémentaires. Selon le Tribunal fédéral, cela n'est toutefois **pas** autorisé pour le travail supplémentaire.

Mais dans un tel cas aussi, la règle suivante s'applique: **le temps de travail doit être enregistré et une compensation des heures supplémentaires reste possible dans la limite des possibilités.**

## Informations complémentaires

Vous trouverez des informations sur la CCNT ainsi que des réponses aux questions sur le droit du travail sur le site Internet d'hotelleriesuisse [www.hotelleriesuisse.ch](http://www.hotelleriesuisse.ch) sous Services/**Droit & CCNT**.

Le **Service juridique répond aux appels au 031 370 43 50** de 08h30 à 12h00 et de 14h00 à 16h00. Le service est gratuit pour les membres.

Les demandes écrites peuvent être adressées à:  
[rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch](mailto:rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch)

**hotelleriesuisse – compétence,  
dynamisme, enthousiasme.**

Monbijoustrasse 130

Case postale

CH-3001 Berne

Tél. +41 31 370 43 50

Fax +41 31 370 41 50

[rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch](mailto:rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch)

[www.hotelleriesuisse.ch](http://www.hotelleriesuisse.ch)