

CCNT 2010 et nouveau système salarial 2012 : l'essentiel en bref

Salaires minimaux 2012

- Les établissements qui ne sont pas saisonniers doivent mettre en place les nouveaux salaires minimums pour le 1^{er} janvier 2012.
- Les établissements qui ne bénéficient pas du privilège saisonnier peuvent vérifier s'ils remplissent les conditions pour un établissement saisonnier. A la rubrique Service juridique / CCNT du site Internet d'hotelleriesuisse, vous trouverez un calculateur saisonnier qui permet de vérifier ce point (sans garantie). Les demandes doivent être adressées à l'organe de contrôle à Bâle. Les détails sont réglés à l'annexe I à l'art. 15, chiffre 1 de la CCNT.
- Dans tous les établissements saisonniers, les salaires minimaux entreront en vigueur seulement pour la saison d'été 2012. Pour les contrats à durée déterminée, les anciens salaires sont valables jusqu'à la fin de la saison d'hiver 2010/2011. Pour les contrats annuels ou à durée indéterminée dans les établissements saisonniers ouverts toute l'année, les nouveaux salaires devront être mis en place à partir du 1^{er} mai 2012.
- Le système salarial doit être le même dans tout l'établissement. Cela signifie que tous les collaborateurs des établissements saisonniers ont des salaires conformes à l'ancien système, ou correspondant aux nouveaux salaires 2012.

Possibilités de réductions avec le système salarial 2012

- Pour chaque nouveau collaborateur rémunéré selon le niveau I du système salarial 2012, il est possible de convenir d'un salaire minimum plus bas pendant une période de mise au courant de 6 mois au maximum. La réduction s'élève respectivement à 10% pour 2012 et à 8% au maximum à partir de 2013. (Economie 2012 : CHF 340.– ou 360.– par mois). La réduction est valable dans toute la Suisse et pour tous les établissements.
- Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une prise d'emploi auprès du même employeur ou dans la même entreprise, si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.
- L'ancienne possibilité de réduction dans les régions LIM n'existera plus à partir de 2012. Ce n'est que si la mise en place du nouveau système salarial a lieu pour la saison d'été 2012 dans un établissement saisonnier que cette possibilité de réduction de la région LIM peut être maintenue jusque-là.

Collaborateurs non assujettis au système du salaire minimal 2012

Ne sont pas assujettis :

- les collaborateurs âgés de moins de 18 ans ;
- les collaborateurs de 18 ans et plus immatriculés dans un institut de formation suisse et y suivant une formation à plein temps (par exemple les étudiants qui travaillent comme personnel auxiliaire pendant les vacances ou les week-ends) ;
- les salaires des stagiaires des écoles hôtelières suisses sont soumis à l'art. 11 CCNT ; ceux des apprentis à la Convention sur les conditions de travail des apprenants.

13^e mois à partir de 2012

- A partir du 1^{er} janvier 2012 et dès le début d'une relation de travail, toutes les entreprises devront payer l'intégralité du 13^e mois.
- Si la relation de travail est dissoute pendant la période d'essai, il n'existe aucun droit au 13^e mois. En conséquence, ne versez pas proportionnellement le 13^e mois pendant la période d'essai et convenez d'une durée relativement longue pour celle-ci (3 mois au maximum autorisés).
- Il existe un droit proportionnel lorsque l'année de travail n'est pas complète, l'indemnité correspond à 8,33% du salaire mensuel brut.

Heures supplémentaires et temps de travail flexible

- Les heures supplémentaires effectuées peuvent être compensées par du temps libre de même durée, ou payées.
- Le compte d'heures supplémentaires d'un salarié peut comporter au maximum 200 heures supplémentaires. Si le solde d'heures supplémentaires dépasse les 200 heures, l'employeur doit impérativement payer avec le salaire du mois suivant les heures dépassant le seuil des 200.
- Les heures supplémentaires dans le contrat de travail en cours ne doivent être payées qu'à un taux de rémunération de 100% au lieu de l'ancien taux de 125% si les conditions suivantes sont satisfaites :
 - l'entreprise saisit le temps de travail (conformément à l'art. 21 CCNT)
 - le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur
 - le paiement est effectué avant le paiement du dernier salaire (autorisé jusqu'à un jour avant).
- L'employeur peut « acheter » des heures supplémentaires mensuelles. Cela signifie qu'il fixe par écrit au contrat de travail le nombre d'heures supplémentaires qu'il paie chaque mois. Les heures supplémentaires fournies pendant un mois sont réduites du nombre fixe d'heures supplémentaires convenu. Le temps de travail hebdomadaire n'est toutefois pas modifié par le rachat d'heures supplémentaires. La semaine de 42 (43,5 / 45) heures reste maintenue. Il est utile de payer mensuellement un fixe pour un nombre déterminé d'heures supplémentaires s'il y a régulièrement des heures supplémentaires.

Exemple : l'employeur a racheté 12 heures supplémentaires par mois. Si le collaborateur effectue son temps de travail mensuel prévu (en fonction de ce qui a été prévu dans son contrat) et qu'il effectue en outre 18 heures supplémentaires durant ce même mois, le compte d'heures supplémentaires du collaborateur n'augmentera que de 6 heures, les 12 autres étant payées avec le salaire mensuel.

- La différence entre salaire minimum et salaire du marché peut être utilisée pour le rachat d'heures supplémentaires. Le salaire minimum doit cependant toujours être versé. Attention : si le salaire est réduit au salaire minimum dans le cadre d'un contrat de travail en cours, il est juridiquement obligatoire d'adapter le contrat sous respect du délai de résiliation.
- Le volume de travail (et donc le salaire et le temps de travail hebdomadaire) peut être réduit. Le volume de réduction du temps de travail peut intégrer le rachat d'heures supplémentaires mensuelles, ou il y a des heures supplémentaires qui sont imputées sur le solde d'heures. Dans les deux cas, le solde des heures supplémentaires ne doit pas dépasser 200 heures. Attention : si le temps de travail est réduit dans le cadre d'un contrat de travail en cours, il est juridiquement obligatoire d'adapter le contrat sous respect du délai de résiliation.

- Si le salaire brut (hors 13^e mois) atteint ou dépasse CHF 6750.– par mois, l'indemnité d'heures supplémentaires peut être supprimée en partie ou intégralement par écrit.
- En cas de licenciement sans préavis fondé par l'employeur, d'abandon de poste par le salarié ou si la relation de travail est résiliée d'un commun accord pour une date déterminée, les heures supplémentaires peuvent être payées à 100% avec le dernier salaire.
- Compensation anticipée : le salarié peut ne pas effectuer toutes les heures prévues et compenser ces absences par des heures supplémentaires qui seront fournies pendant la haute saison.
- Vacances imposées : il est possible de faire prendre leurs vacances aux salariés durant les périodes où le travail est moindre. Ces vacances doivent avoir été annoncées au moins un mois à l'avance dans le cadre d'un contrat de travail en cours. Au moins deux semaines continues par an doivent être garanties. Les besoins des salariés doivent être pris en considération.
- En cas de baisse temporaire importante du nombre de clients, il est possible de mettre en place, sous respect des conditions fixées, un temps de travail réduit.

Adaptation des contrats

- Le salaire actuel est plus bas que le salaire minimum exigé à partir de 2012 : le salaire minimum le plus élevé s'applique automatiquement, on peut adapter les contrats, mais ce n'est pas obligatoire.
- Le salaire actuel est supérieur au salaire minimum exigé à partir de 2012 : ce salaire reste applicable et aucun ajustement n'est nécessaire. En principe toutefois, c'est à l'employeur que revient de décider s'il souhaite réduire le salaire au salaire minimum ou non.
- Le salaire actuel est supérieur au salaire minimum exigé à partir de 2012 et l'employeur veut l'abaisser au niveau du salaire minimum : ceci n'est possible que sous respect du préavis de résiliation contractuel.
- L'entreprise met en place la semaine de 43,5 heures car elle peut profiter du privilège saisonnier : les contrats doivent faire l'objet d'un ajustement au point Temps de travail, sous respect du préavis de résiliation.
- En principe, toutes les dispositions du contrat de travail moins favorables au salarié ne peuvent être adaptées que sous respect du préavis de résiliation. Pour les contrats à durée déterminée qui ne peuvent être résiliés, seul un ajustement d'un commun accord est possible. Les dispositions les plus favorables (salaire minimal plus élevé ou droit au 13^e mois, par exemple) s'appliquent automatiquement.

Vous trouverez plus d'informations et de brochures sur la CCNT 2010 et le système salarial 2012 sur le site Internet d'hotelleriesuisse, rubrique Service juridique.

Du lundi au vendredi, entre 8h30 et 12h00 et de 14h00 à 16h00, le conseil juridique est à votre disposition au 031 370 43 50 ou par e-mail à l'adresse suivante : rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch