

CCNT

**Convention collective nationale
de travail pour les hôtels, restaurants
et cafés**

entre

**l'organisation professionnelle
et les syndicats
Hotel & Gastro Union
UNiA
Syna**

et

les associations patronales

**SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
hotelleriesuisse**

Etat au 1^{er} janvier 2010
1^e tirage

Office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés
Dufourstrasse 23/case postale 357
4010 Bâle
Téléphone 061 227 95 55
Téléfax 061 227 95 60
E-mail info@l-gav.ch
Internet www.l-gav.ch

L'organisation professionnelle et les syndicats :

Hotel &Gastro Union
Avenue des Acacias 16
1006 Lausanne
Téléphone 021 616 27 07
Téléfax 021 616 00 77
E-mail info.vd@hotelgastrounion.ch
Internet www.hotelgastrounion.ch

UNiA – Le Syndicat
Secrétariat central
Weltpoststrasse 20/case postale 272
3000 Berne 15
Téléphone 031 350 21 11
Téléfax 031 350 22 22
E-mail info@unia.ch
Internet www.unia.ch

Syna – syndicat interprofessionnel
Josefstrasse 59/case postale 8031 Zurich
Téléphone 044 279 71 71
Téléfax 044 279 71 72
E-mail info@syna.ch
Internet www.syna.ch

Les associations patronales :

SCA Swiss Catering Association¹⁾
Flüelastrasse 51/case postale 8047 Zurich
Téléphon 044 388 35 35
Téléfax 044 388 35 36
E-mail info@swisscatering.ch
Internet www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20/case postale
8046 Zurich
Téléphone 0848 377 111
Téléfax 0848 377 112
E-mail info@gastrosuisse.ch
Internet www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

hotelleriesuisse
Monbijoustrasse 130/case postale
3001 Berne
Téléphone 031 370 4111
Téléfax 031 370 41 50
E-mail info@hotelleriesuisse.ch
Internet www.hotelleriesuisse.ch

¹⁾ comprenant:
– Compass Group (Schweiz) AG
– DSR
– Schweizer Cafetier-Verband
– SV Group
– ZFV-Unternehmungen

Indice

I	Applicabilité et durée du contrat	6
Art. 1	Champ d'application	6
Art. 2	Non-applicabilité	6
Art. 3	Entrée en vigueur et durée	6
II	Début et fin des rapports de travail	7
Art. 4	Engagement	7
Art. 5	Temps d'essai	7
Art. 6	Délai de congé	7
Art. 7	Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles	8
III	Salaire	9
Art. 8	Salaire brut	9
Art. 9	Système de rémunération	9
Art. 10	Salaires minimums	10
Art. 11	Salaire minimum pour les stagiaires	12
Art. 12	13 ^e salaire	12
Art. 13	Déductions du salaire	12
Art. 14	Paiement du salaire	13
IV	Durée du travail et repos	13
Art. 15	Durée du travail/heures supplémentaires	13
Art. 16	Jours de repos	14
Art. 17	Vacances	15
Art. 18	Jours fériés	15
Art. 19	Congé de formation	16
Art. 20	Jours de congé payés	16
Art. 21	Horaire de travail/ enregistrement de la durée du temps de travail/contrôle de la durée du travail	16
V	Compensation du salaire et assurances sociales	18
Art. 22	Salaire en cas d'empêchement du collaborateur	18
Art. 23	Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse	18
Art. 24	Grossesse/maternité	19
Art. 25	Assurance-accidents	19
Art. 26	Certificat médical	19
Art. 27	Prévoyance professionnelle	20
Art. 28	Service militaire, service civil et protection civile	21
VI	Dispositions générales	22
Art. 29	Logement et nourriture	22
Art. 30	Linge, habits et instruments de travail	22
Art. 31	Comportement et responsabilité du collaborateur	22
Art. 32	Périodes de travail à considérer	23
Art. 33	Dérogations	23

VII	Dispositions formelles	23
Art. 34	Adaptation de la Convention	23
Art. 35	Exécution de la Convention	23
Art. 36	Déclaration d'extension du champ d'application	27
Art. 37	Dispositions finales	27
Art. 38	Disposition transitoire	27
	Annexe 1	
	relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT Durée du travail/ heures supplémentaires	38
	Annexe 2	
	La loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM) du 21 mars 1997	40

Là où il est fait mention de l'employeur ou du collaborateur dans la présente Convention, il va de soi que la forme féminine est sous-entendue.

S'il y a interprétation divergente des termes de la Convention entre les versions allemande, française et italienne, c'est la version allemande qui fait foi.

I **Applicabilité et durée du contrat**

Art. 1 Champ d'application

- 1 La présente Convention s'applique à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont concernés tous les prestataires de services d'hôtellerie et de restauration accessibles à tout un chacun contre rémunération. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.
- 2 Cette Convention est valable pour toute la Suisse.
- 3 Pour autant que cette Convention ou d'autres dispositions impératives de la loi ne le prévoient pas autrement, les collaborateurs à temps partiel ont, en proportion des heures de travail effectuées, les mêmes droits et obligations que les collaborateurs occupés à plein temps.

Art. 2 Non-applicabilité

Ne sont pas soumis à cette Convention:

- les chefs d'établissement, directeurs
- les membres de la famille du chef d'établissement (conjoint, parents, frères et sœurs, descendance directe)
- les musiciens, les artistes, les disc-jockeys
- les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle
- les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe

Art. 3 Entrée en vigueur et durée

- 1 Cette Convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010.
- 2 Cette Convention peut être résiliée pour le milieu ou pour la fin d'une année civile par lettre recommandée moyennant un délai de dénonciation de six mois, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2013.

II Début et fin des rapports de travail

Art. 4 Engagement

1 L'engagement est effectif lorsqu'un contrat de travail individuel est conclu.

Il est recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction. Le collaborateur peut exiger, en tout temps, la forme écrite du contrat de travail.

2 La forme écrite est impérative pour la validité des dispositions suivantes de la présente Convention :

- art. 5 ch. 1 et 2 Temps d'essai
- art. 6 ch. 3 Résiliation du contrat de durée déterminée
- art. 14 ch. 1 Paiement du salaire
- art. 15 ch. 7 Indemnisation des heures supplémentaires
- art. 29 ch. 1 Logement et nourriture

3 Dans la mesure du possible, pour les contrats de travail saisonniers, la date du début de la saison (début des rapports de travail) doit être indiquée dans le contrat individuel ou doit être communiquée par écrit au collaborateur au moins un mois à l'avance.

Art. 5 Temps d'essai

1 Les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être portée à 3 mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit.

2 Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 3 jours. A condition d'observer ce délai, le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour. Un accord écrit peut prévoir un délai de congé plus long.

3 La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

Art. 6 Délai de congé

1 Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de travail, de deux mois à partir de la sixième année de travail.

2 La notification du congé doit être portée à la connaissance de la partie contractante au plus tard la veille du jour où le délai de congé commence à courir.

3 Pour tout contrat de durée déterminée, le délai de congé doit être fixé par écrit. Dans le cas contraire, le contrat n'est pas résiliable.

4 Dans la mesure du possible, la date de la fin de saison doit être indiquée dans le contrat individuel. Cependant, le contrat peut

aussi être limité dans le temps à savoir la fin de la saison, sans indication de date. Lorsque la date de la fin de saison n'a pas été fixée par écrit, le collaborateur doit être avisé de la date de la fin de saison de l'établissement au moins 14 jours avant le dernier jour de travail.

Art. 7

Protection contre la résiliation du contrat durant les vacances contractuelles

- 1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat durant les vacances contractuelles du collaborateur.
- 2 Si le congé est donné avant le début des vacances, le délai de résiliation n'est pas prolongé.

III Salaire

Art. 8 Salaire brut

- 1 La base de la rémunération est le salaire brut AVS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS). Cette définition du salaire brut sert aussi de base de calcul pour les prestations des assurances sociales.
- 2 Pour calculer le salaire brut dans les articles suivants, il y a lieu de se fonder, pour toute rémunération fixe, sur le salaire brut du mois précédent ou, pour les rémunérations variables (notamment les rémunérations basées sur le chiffre d'affaires ainsi que les salaires horaires), sur le salaire brut moyen de la durée d'engagement précédente (mais au maximum de 12 mois) :
 - art. 14 Paiement du salaire
 - art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires
 - art. 16 Jours de repos
 - art. 17 Vacances
 - art. 18 Jours fériés
 - art. 19 Congé de formation
 - art. 20 Jours de congé payés
 - art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur
 - art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse
 - art. 25 Assurance-accidents
 - art. 28 Service militaire, service civil et protection civile
- 3 Pour calculer le salaire brut par jour civil, il y a lieu de diviser le salaire brut mensuel par 30.

Art. 9 Système de rémunération

- 1 Le système de rémunération est défini dans le contrat de travail. La forme écrite est recommandée. En principe, tout système de rémunération est autorisé (salaire fixe, participation au chiffre d'affaires ou combinaisons).
- 2 Quel que soit le système de rémunération choisi, le collaborateur a droit, chaque mois, au salaire minimum en vertu des art. 10 ou 11.
- 3 En cas de participation totale ou partielle au chiffre d'affaires, si le salaire mensuel brut n'atteint pas le salaire minimum, l'employeur doit alors verser la différence. De tels suppléments ne peuvent faire l'objet de compensation sur la base de salaires passés ou à venir.
- 4 Le système de rémunération ne peut en aucun cas inclure toute contribution spontanée de la clientèle (pourboires, par exemple).

Art. 10

Salaires minimums

- 1 Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps: dès le 1.1.2009 (ou saison d'été 2009)

I Collaborateurs sans apprentissage

Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié conformément au chiffre 2, on peut convenir d'un salaire minimum inférieur de 10% si l'établissement se trouve dans une région économiquement faible selon la loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (voir annexe 2). CHF 3383.–

II Collaborateurs avec apprentissage (formation professionnelle initiale) ou formation équivalente

- a) Formation professionnelle de 2 ans avec attestation fédérale CHF 3567.–
- b) – Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité
– Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale et avec 7 ans d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) CHF 3823.–

III Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle

- a) Apprentissage (formation professionnelle initiale) avec certificat fédéral de capacité et 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) professionnelle (apprentissage inclus) CHF 4172.–
- b) Apprentissage (formation professionnelle initiale) avec certificat fédéral de capacité et 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) CHF 4597.–
- c) Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti ou un collaborateur à temps partiel). CHF 4597.–

Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il

- lui assigne le travail,
- supervise son travail,
- évalue son travail,
- est la personne de contact pour le collaborateur et
- est le supérieur disciplinaire

- d) Examen professionnel selon art. 27 let. a) LFPr CHF 4787.–

IV Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon let. c) ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu des art. 27 let. a) LFPr

- a) – ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs, selon let. c)
– fonction de cadre équivalente CHF 5740.–
- b) – examen prof. sup. conformément à l'art. 27 let. a) LFPr ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon

let. c) pendant au moins 5 ans fonction de cadre ou formation équivalentes CHF 6919.–

- c) nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b):
- | | |
|---------------------|---|
| Cuisine | 4 |
| Service | 6 |
| Hall /réception | 3 |
| Economie domestique | 6 |
| Autres domaines | 3 |
- d) Pour les catégories IV a) et b), des salaires inférieurs peuvent aussi être convenus par contrat écrit, indépendamment du statut de séjour du collaborateur.

Salaires	01.10.98– 31.12.99	01.01.00– 31.12.00	01.01.01– 31.12.01	01.01.02– 31.12.02	01.07.03– 31.12.03	01.01.04– 31.12.04
I a)	2350.–	2410.–	2510.–	3000.–	3100.–	3120.–
I b)	2650.–	2710.–	2810.–	*)	*)	*)
II	3050.–	3110.–	3210.–	3350.–	3500.–	3525.–
III	3800.–	3860.–	3970.–	4090.–	4210.–	4240.–
IV a)	4800.–	4860.–	4990.–	5140.–	5290.–	5325.–
IV b)	5800.–	5860.–	3010.–	6190.–	6380.–	6425.–
	01.01.05– 30.06.05	01.07.05– 31.12.05	01.01.06– 31.12.06	01.01.07– 30.06.07	01.07.07– 31.12.07	01.01.08– 31.12.08
I a)	3150.–	3150.–	3182.–	3242.–	3242.–	3 300.–
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	*)
II	3560.–	3560.–	3596.–	3 661.–	***)	***)
II a)***)	—	—	—	—	3480.–	3480.–
II b)***)	—	—	—	—	3661.–	3730.–
III	4280.–	**)	**)	**)	**)	**)
III a)	**)	3920.–	3920.–	3986.–	3986.–	4070.–
III b)	**)	4280.–	4323.–	4397.–	4397.–	4485.–
III c)	**)	4280.–	4323.–	4397.–	4397.–	4485.–
III d)	**)	4500.–	4500.–	4576.–	4576.–	4670.–
IV a)	5350.–	5350.–	5404.–	5485.–	5485.–	5600.–
IV b)	6450.–	6450.–	6515.–	6612.–	6612.–	6750.–

*) Depuis le 1^{er} janvier 2002, les catégories I a) et I b) sont regroupées dans la catégorie I.
 **) Les catégories III a), b), c) et d) sont séparées depuis le 1^{er} janvier 2005.
 ***) Une nouvelle catégorie pour la formation professionnelle avec attestation fédérale a été introduite à partir du 1^{er} juillet 2007.

2 Par travail qualifié, selon le ch. 1, catégorie I, on entend une activité ou fonction régulière dans un domaine ou une partie de domaine habituellement menée ou occupée par des professionnels, ou que l'on ne peut qualifier de travail subalterne.

Dans le domaine de la cuisine, cette définition inclut les collaborateurs sans formation professionnelle qui préparent ou élaborent des mets dont la réalisation est généralement de la compétence d'un cuisinier ou d'un pâtissier.

Le service entre également dans le cadre de cette définition.

3 Pour des collaborateurs sans formation travaillant dans le service, on peut convenir, pendant la période d'introduction de 6 mois au plus, d'un salaire minimum inférieur de 10% au maximum pour l'année 2002, de 5% au maximum pour l'année 2003²⁾ à celui prévu au chiffre 1, catégorie I, à condition que cela soit convenu par écrit dans un contrat individuel de travail.

Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié, on peut convenir, pendant les 6 premiers mois d'occupation dans l'hôtellerie et la restauration, d'un salaire minimum inférieur de 10% au maximum en 2002, de 5% au maximum en 2003 au salaire minimum selon le chiffre 1, catégorie I.

2) Valable aussi pour 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011

Jusqu'à l'âge de 17 ans révolus, on peut convenir d'un salaire minimal inférieur de 20% au maximum au salaire minimal selon le chiffre 1, catégorie I.

Les diminutions du salaire minimal ne sont pas cumulables.

- 4 Le domaine de responsabilité effective du collaborateur ainsi que sa formation déterminent en premier lieu la classification et non pas la dénomination de la fonction.

En cas de litige, la Commission paritaire de surveillance détermine la catégorie correspondant au collaborateur, ainsi que l'équivalence d'une formation ou d'une fonction.

Art. 11 Salaire minimum pour les stagiaires

- 1 Les stagiaires d'écoles hôtelières établies en Suisse, accomplissant un stage qui fait partie intégrante du cours, ont droit à un salaire mensuel minimum brut de CHF 2168.–.
- 2 Les contributions versées à l'école hôtelière par l'établissement occupant un stagiaire ne constituent pas une composante du salaire minimum susmentionné.
- 3 Aucune déduction sur le salaire du stagiaire, en faveur de l'école, n'est autorisée.

Salaires précédents	01.10.98– 31.12.99	01.01.00– 31.12.00	01.01.01– 31.12.01	01.01.02– 31.12.02	01.01.03– 31.12.03	01.01.04– 31.12.04
	2 000.–	2 000.–	2 000.–	2 050.–	2 050.–	2 050.–
	01.10.05 - 31.12.05	01.01.06 - 31.12.06	01.01.07 - 31.12.07	01.01.08 - 31.12.08		
	2 050.–	2 075.–	2 070.–	2 115.–		

Art. 12 13^e salaire

- 1 Le collaborateur a droit à un 13^e salaire dans les proportions suivantes :
 - 50% du salaire mensuel brut, dès le 7^e mois de travail
 - 75% du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail
 - 100% du salaire mensuel brut, dès la 3^e année de travail
- 2 Le droit au 13^e salaire n'est acquis qu'après le 6^e mois de travail. Dès le 7^e mois ou pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire pro rata temporis.
- 3– Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.
- 4 Le 13^e salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

Art. 13 Déductions du salaire

- 1 Seuls peuvent être déduits du salaire:

- les cotisations à l'AVS/AI/APG
- les cotisations AC
- les primes d'assurance (art. 23 ss)
- la contribution en vertu de l'art. 35 let. h)
- le loyer et la nourriture
- les impôts à la source
- les dommages et intérêts
- les avances sur le salaire
- les demandes de restitution de prêts et contrats semblables
- les saisies de salaire ordonnées par un office de poursuites
- l'indemnité pour non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi

D'autres déductions légales obligatoires demeurent réservées.

2 Le droit de déduire les contributions du collaborateur pour l'AVS/AI/APG, l'assurance-chômage, l'assurance maladie et accidents ainsi que la prévoyance professionnelle (cas particuliers réservés) est caduc après deux mois.

Art. 14 Paiement du salaire

1 Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. En cas de participation au chiffre d'affaires ou s'il existe un accord écrit, le paiement peut s'effectuer au plus tard le 4 du mois suivant.

Lorsque un établissement verse des participations mensuelles, telles que des participations au chiffre d'affaires ou au bénéfice, il est possible de convenir par écrit du versement d'un acompte d'au moins 80% du salaire brut moyen (art. 8) au plus tard le 27 du mois. Le solde doit être payé au plus tard le 6 du mois suivant.

2 Chaque mois, un décompte de salaire détaillé doit être remis au collaborateur.

3 Le salaire (compte tenu des possibilités de compensation), un décompte final et un certificat de travail sont à remettre au collaborateur le dernier jour de travail.

IV Durée du travail et repos

Art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires

1 La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs 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 le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.
- 3 L'enregistrement de la durée du travail obéit aux prescriptions de l'art. 21.
- 4 Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées.
- 5 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu avant le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.
- 6 Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu en même temps que le dernier versement de salaire.
- 7 Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13^e salaire, correspond au moins à CHF 6750.–, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.
- 8 Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

Art. 16

Jours de repos

- 1 Le collaborateur a droit à 2 jours de repos hebdomadaires.
- 2 Les jours de repos hebdomadaires doivent, si possible, être accordés de manière consécutive. L'employeur doit accorder au moins un jour entier de repos par semaine. Le temps de repos restant peut aussi être accordé en demi-journées. Avec le consentement du collaborateur, les demi-journées de repos peuvent être cumulées sur 4 semaines au plus, dans les établissements saisonniers sur 12 semaines au plus et accordées consécutivement.
- 3 Le jour entier de congé doit être donné à la suite du repos nocturne et comprendre au moins 24 heures consécutives.

Est réputé demi-journée de congé l'intervalle allant jusqu'à 12 heures ou de 14 heures au début du repos nocturne. Les jours où est accordée la demi-journée de congé, la durée du travail ne doit

pas dépasser cinq heures et ne peut être interrompue que par le repas.

- 4 Dans les établissements ouverts toute l'année, les jours de repos doivent être fixés avec les collaborateurs au moins 2 semaines à l'avance pour 2 semaines et dans les établissements saisonniers au moins 1 semaine à l'avance pour 1 semaine.
- 5 Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines sauf dans les établissements saisonniers, où ils doivent être compensés dans un délai de 12 semaines. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par $\frac{1}{22}^e$ du salaire mensuel brut.

Art. 17

Vacances

- 1 Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois).
- 2 Lorsque l'année de travail est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail.
- 3 En règle générale, les vacances ne seront pas fractionnées et l'employeur les accordera pendant l'année de service qui y donne droit. Les vacances comprendront au moins 2 semaines consécutives.
- 4 Les vacances fixées par l'employeur doivent être annoncées au collaborateur au moins 1 mois avant leur début, sauf en cas de résiliation du contrat de travail ou durant les 2 derniers mois d'un contrat de travail à durée déterminée.
- 5 A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de $\frac{1}{30}^e$ du salaire mensuel brut.
- 6 Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisé à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut.

Art. 18

Jours fériés

- 1 Le collaborateur a droit à 6 jours fériés payés par an, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).
En cas d'année de travail incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.
- 2 Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
- 3 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié non pris donnant droit à une indemnisation d' $\frac{1}{22}^e$ du salaire brut mensuel.

Art. 19**Congé de formation**

- 1 Tant que le contrat de travail n'est pas résilié, le collaborateur a droit à 3 jours de congé payés par année pour le perfectionnement professionnel, pour autant que les rapports de travail aient duré 6 mois. Il peut faire valoir ce droit avec effet rétroactif sur 3 ans, tant que le contrat de travail n'est pas résilié.
- 2 Pour préparer et passer un examen professionnel ou professionnel supérieur, le collaborateur a droit à 6 jours de congé payés supplémentaires.
- 3 Des cours de formation et de perfectionnement organisés par les associations contractantes sont reconnus en tant que congé de formation.
- 4 La formation et le perfectionnement professionnels ordonnés unilatéralement par l'employeur ne sont pas considérés comme congé de formation.

Art. 20**Jours de congé payés**

Dans les cas suivants, le collaborateur a droit à des jours de congé payés, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail dans l'établissement :

- mariage du collaborateur ou enregistrement de son partenariat : 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
- congé-paternité: 3 jours
- décès de l'épouse/époux, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
- déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: "1½ à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au maximum

Art. 21**Horaire de travail/ enregistrement de la durée du temps de travail/contrôle de la durée du travail**

- 1 Les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir, par écrit et avec les collaborateurs, des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.

- 2 L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur.
- 3 L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.
- 4 Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

V Compensation du salaire et assurances sociales

Art. 22 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur

- 1 Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 23 ss. Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurance correspondantes.

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 frais de nourriture ne peuvent être déduits que s'ils ont été effectivement occasionnés.

- 2 Pour tout empêchement de travailler, sans faute du collaborateur, non réglé dans les art. 23 ss, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.
- 3 L'employeur doit payer les prestations des assurances à la fin du mois ou les avancer si le sinistre n'est pas encore réglé.

L'employeur n'est pas tenu à cette obligation si l'assurance refuse de payer les prestations parce que le collaborateur ne répond pas aux conditions d'assurance, ou que les conditions légales font défaut. Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.

- 4 Dans le cas d'un contrat de travail saisonnier, l'employeur est tenu de renseigner le collaborateur sur la possibilité que celui-ci a de prolonger l'assurance maladie et accidents, ainsi que la prévoyance professionnelle durant l'intersaison.

Art. 23 Assurance indemnité journalière en cas de maladie/grossesse

- 1 L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture de 80% du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs (180 jours pour les retraités AVS). Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par année de travail, l'employeur doit verser 88% du salaire brut. Ces prestations sont à fournir, même si les rapports de travail sont résiliés avant la fin de la maladie. Les primes d'assurance individuelle prélevées éventuellement après la fin des rapports de travail sont à la charge du collaborateur.

Lorsqu'une collaboratrice est déclarée médicalement inapte au travail pendant sa grossesse, les prestations sont fournies en vertu du présent article.

- 2 Les primes d'assurance indemnité journalière sont partagées à parts égales entre l'employeur et le collaborateur.
- 3 L'admission dans l'assurance indemnité journalière ne peut être refusée pour raison de santé.

Cependant, l'assurance indemnité journalière peut exclure, par une réserve écrite, les maladies existant au moment de l'admission pour une durée de 5 ans au maximum. Il en va de même pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Si des réserves sont émises lors de l'admission dans l'assurance indemnité journalière, elles doivent être communiquées au collaborateur dès le début de son entrée en fonction. Les maladies faisant l'objet d'une réserve ainsi que le début et la fin du délai de réserve doivent être indiqués.

- 4 L'employeur qui conclut une assurance indemnité journalière insuffisante doit fournir lui-même les prestations prescrites dans le présent article.

Art. 24 Grossesse/maternité

Supprimé le 30 juin 2005.

Art. 25 Assurance-accidents

- 1 L'employeur assure le collaborateur conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents.
- 2 L'employeur est tenu de verser 88% du salaire mensuel brut pendant les 2 premiers jours après l'accident.
- 3 L'employeur doit verser au collaborateur soumis à une obligation d'entretien, qui subit un accident professionnel, la différence jusqu'à concurrence de 100% du salaire brut pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. Un accident qui se produit sur le trajet emprunté pour se rendre au travail ou pour en revenir est aussi réputé accident professionnel. L'échelle bernoise est déterminante.
- 4 L'employeur est tenu de payer la totalité de la partie du salaire dépassant le gain maximum assuré selon la loi sur l'assurance-accidents, au moins pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante.
- 5 L'employeur, qui conclut une assurance insuffisante, supporte les conséquences prévues dans la législation en matière d'assurance-accidents.

Art. 26 Certificat médical

- 1 Le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical à partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler. Ce certificat doit être présenté à l'employeur dans la semaine qui suit son établissement.
- 2 Si l'assurance fait dépendre ses prestations de la remise d'un certificat médical, celui-ci peut être exigé dès le premier jour.
- 3 L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

Prévoyance professionnelle

a) Assurance obligatoire

1 L'employeur assure les collaborateurs selon les prescriptions légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.

2 Le 13^e salaire doit être pris en compte pour le calcul du salaire limite de l'assurance obligatoire et celui du salaire coordonné.

Si le salaire mensuel tombe en dessous du salaire limite pour l'assurance obligatoire, le collaborateur doit continuer à être assuré jusqu'à la fin des rapports de travail, mais jusqu'à la fin de l'année civile au plus tard.

b) Cotisations

1 Dès le 1^{er} janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1% du salaire coordonné. Dès le 1^{er} janvier qui suit les 24 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 14% du salaire coordonné.

L'employeur peut déduire du salaire du collaborateur au maximum la moitié des cotisations.

2 L'employeur est tenu d'assurer à des conditions identiques tous les collaborateurs des deux classes d'âge mentionnées sous let. b) ch.1 et qui doivent être assurés obligatoirement.

Les cotisations qui ne servent pas à financer les prestations légales et conventionnelles à fournir, doivent être utilisées pour améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés auprès de l'institution de prévoyance professionnelle. Les excédents ou parts de bénéfice doivent être également utilisées pour améliorer les prestations futures en faveur des collaborateurs assurés. Les cotisations, excédents et parts de bénéfice précités ne doivent pas être compensés par des cotisations futures, ni imputés sur celles-ci, ni accordés à l'employeur sous quelque forme que ce soit.

c) Prestations minimales

L'assurance doit garantir les prestations minimales suivantes :

- rente d'invalidité 40% du salaire coordonné
- rente de veuve/de veuf 25% du salaire coordonné
- rente pour enfant 10% du salaire coordonné
- retraite anticipée jusqu'à 5 ans avant l'âge légal déterminant pour l'AVS sans réduction du taux ordinaire de conversion légal de la rente, pour autant que le collaborateur ait travaillé sans interruption dans l'hôtellerie-restauration au moins pendant les cinq années précédant le départ en retraite.

d) Information du collaborateur

Un certificat d'assurance et un résumé des conditions d'assurance les plus importantes doivent être remis au collaborateur. Ces documents doivent indiquer à l'assuré où il peut obtenir en tout temps des renseignements sur ses droits. A sa demande, un règlement d'assurance devra lui être remis.

Le collaborateur peut en tout temps demander un relevé des prestations d'assurance le concernant, ainsi que des renseignements sur le calcul des cotisations. Toutes ces données doivent lui être communiquées dans les 30 jours.

e) Commission paritaire de surveillance

Sur demande d'une association contractante, la Commission de surveillance de la CCNT vérifie que les règlements de caisse et les actes de fondation soient conformes aux conditions minimales ancrées dans la CCNT et décide de l'acceptation de systèmes divergents.

f) Défaut d'assurance ou assurance insuffisante

L'employeur, qui n'assure pas le collaborateur ou l'assure insuffisamment ou retient les prestations découlant de la présente Convention collective, répond, en dernier lieu, des prestations légales à fournir, ainsi que de celles découlant de la présente Convention collective.

Art. 28

Service militaire, service civil et protection civile

- 1 Le collaborateur informe l'employeur en temps voulu des services à effectuer.
- 2 En cas de service obligatoire jusqu'à 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit au salaire brut.
- 3 Si la durée du service excède 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit à 88% du salaire brut à partir du 26^e jour pendant la durée indiquée à l'art. 324a et 324b CO.
- 4 Pour les jours de service dépassant cette durée, le collaborateur perçoit les allocations pour perte de gain.
- 5 Si le collaborateur reporte un service sur demande de son employeur, ce dernier doit alors, selon les ch. 1 à 4, lui payer ce service lorsqu'il sera rattrapé. Cette obligation subsiste même si les rapports de travail ont été résiliés entre-temps, dans la mesure où aucun nouvel employeur ne paye le service à rattraper.

VI Dispositions générales

Art. 29 Logement et nourriture

- 1 Dans la mesure où aucun accord écrit n'a été conclu sur le rapport de pension, il y a lieu d'appliquer les tarifs minimaux de l'Administration fédérale des contributions pour les prestations effectivement fournies.
- 2 En cas d'occupation d'une chambre par plusieurs personnes, les tarifs applicables sont généralement inférieurs.
- 3 Sans autre accord, le rapport de pension prend fin en même temps que les rapports de travail.

Art. 30 Linge, habits et instruments de travail

- 1 Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtisseries ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.–.
- 2 Si le nettoyage et le repassage des vestes ou des tabliers du personnel de service ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.– pour les vestes et de CHF 20.– pour les tabliers.
- 3 Si le port d'un uniforme spécial est prescrit au personnel de vestibule et d'étage, ainsi qu'au personnel de service, l'établissement doit mettre cet uniforme à disposition ou le payer.
Si le nettoyage et le repassage de cet uniforme spécial ne sont pas pris en charge par l'établissement, l'employeur doit verser une indemnité mensuelle de CHF 50.–.
- 4 L'établissement se charge de l'aiguisage des couteaux professionnels.

Art. 31 Comportement et responsabilité du collaborateur

- 1 En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur est tenu d'enviser immédiatement l'employeur.
- 2 Le collaborateur répond des dommages causés à l'employeur et dont il s'est rendu coupable intentionnellement ou par négligence.
- 3 Le collaborateur ne répond de la vaisselle ou du verre cassé que s'il a agi délibérément ou par faute grave. Seuls les frais réels de remplacement peuvent être portés en compte.
- 4 Les retenues collectives ou forfaitaires ne sont pas admises.

Art. 32 Périodes de travail à considérer

- 1 Dans la mesure où cette Convention fait dépendre des droits de la durée d'engagement, on additionnera les périodes de travail dans le même établissement ou chez le même employeur.
- 2 Ce cumul de périodes n'est possible que si l'interruption entre deux périodes n'excède pas deux ans.

Art. 33 Dérogations

Pour autant que la présente Convention ne stipule pas le contraire, les dérogations ne sont admises que si elles sont exclusivement en faveur du collaborateur.

VII Dispositions formelles

Art. 34 Adaptation de la Convention

- 1 Chaque année à partir d'avril, les associations contractantes négocient une adaptation des salaires minimums. Si ces négociations n'aboutissent pas à un accord jusqu'à la fin du mois de juin au plus tard, elles sont considérées comme ayant échoué. Chaque association contractante peut alors entamer une procédure auprès du tribunal arbitral conformément aux paragraphes 2s.

Le tribunal arbitral se compose d'un représentant des employeurs, d'un représentant des travailleurs et d'un président. Les associations patronales désignent le représentant des employeurs et les associations de travailleurs désignent le représentant des travailleurs. Le président est nommé par la Cour suprême du canton de Berne et est choisi parmi ses membres.

La procédure d'arbitrage a lieu conformément aux prescriptions de l'art.5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Le tribunal arbitral statue de manière contraignante sur les adaptations au renchérissement et sur les augmentations réelles des salaires minimaux.

Toute modification entrera en vigueur au 1^{er} janvier de l'année suivante et pour les contrats de travail saisonniers au début de la saison estivale% de l'année suivante.

- 2 Toutes modifications de la Convention autres que celles figurant à l'art. 34, chiffre 1, ne pourront être négociées qu'à partir de l'année 2011 et entrer en vigueur qu'en 2013. Les associations s'engagent à entamer les négociations dans les 3 mois qui suivent la remise des propositions de révisions. Si les négociations n'aboutissent à aucun accord, il n'est pas possible de faire appel au tribunal arbitral.

Art. 35 Exécution de la Convention

a) Commission paritaire de surveillance

- 1 Il existe une Commission paritaire de surveillance.
- 2 Le président est élu à l'unanimité par la Commission de surveillance. Si la Commission de surveillance ne peut se mettre d'accord, elle demandera au SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) de le désigner.
- 3 Les associations contractantes établissent un règlement pour la Commission de surveillance.

b) Tâches

- 1 La Commission de surveillance
 - surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation,
 - tranche, sur plainte, les litiges découlant de rapports contractuels particuliers et est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au ch. 2, portant sur le paiement des sommes dues et sur les sanctions,
 - établit le règlement de l'office de contrôle et en nomme la direction,
 - surveille l'office de contrôle,
 - présente chaque année un rapport sur l'exécution de la Convention et établit le budget et le compte d'exercice,
 - désigne l'office de révision et détermine ses tâches.
- 2 La Commission de surveillance nomme un comité auquel elle peut déléguer des tâches. Le comité prend en particulier les décisions quant au paiement de sommes dues et concernant les sanctions. Il est habilité à veiller à l'exécution de la procédure d'extension du champ d'application de la présente Convention et à prendre toutes les dispositions y relatives.

c) Décisions

Les décisions de la Commission de surveillance sont sans appel. Demeurent réservées les réclamations fondées, au sens d'une reconsidération.

Si les amendes conventionnelles selon l'art. 35 let. f et g prononcées par la Commission de surveillance ne sont pas payées dans le délai imparti, les voies de droit ordinaires sont ouvertes.

d) Office de contrôle

- 1 L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention
 - sur demande d'une association contractante,
 - sur plainte,
 - par sondage.

Les plaintes sur demande d'une partie contractante ont lieu sur soupçon motivé. Les points faisant l'objet de la plainte doivent être indiqués concrètement et la plainte doit être motivée.
- 2 L'exécution des décisions de la commission de surveillance incombe à l'office de contrôle.

- 3 En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.
- 4 L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaignants doivent être mis au courant des constatations faites lors d'un contrôle effectué suite à leur plainte. Si la plainte émane d'une association contractante, cette dernière doit en outre être informée des manquements constatés à l'occasion d'un contrôle ultérieur.
- 5 Si l'office de contrôle constate lors d'un sondage qu'un droit matériel d'un collaborateur n'a pas été payé, il donne à l'employeur un délai de 30 jours pour payer au collaborateur concerné les créances de salaire constatées dans le rapport de contrôle et pour notifier ce paiement ultérieur par écrit à l'office de contrôle.

Si l'office de contrôle ne reçoit pas cette notification dans le délai imparti, le collaborateur est informé de sa créance de salaire personnelle.
- 6 Les associations contractantes stipulent que les prétentions relatives à l'art. 357b CO leur sont acquises en commun et que l'office de contrôle les fait valoir.

e) Frais

- 1 Les frais peuvent être mis à la charge de la partie qui a donné lieu à la procédure. Ce principe s'applique en particulier aux vérifications conformément à l'art. 35, let. g, ch. 2.
- 2 Si l'encaissement de contributions selon let. g) donne lieu à des difficultés particulières, la Commission de surveillance peut percevoir un émolument.

f) Sanctions en général

- 1 Si l'office de contrôle constate qu'une infraction n'est pas corrigée dans le nouveau délai fixé, il soumet l'affaire pour décision à la Commission de surveillance. Dans des cas particulièrement difficiles, l'office de contrôle peut soumettre le cas, sans délai supplémentaire, à la Commission de surveillance.

Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.
- 2 Les infractions répétées ou intentionnelles à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle de CHF 600.– à CHF 20000.–. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre de collaborateurs concernés.
- 3 Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35, let. d, ch. 4 sont constatés dans le cadre de sondages et que des informations fausses sur leur paiement ultérieur sont communiquées à l'office de contrôle, la Commission de surveillance n'est pas liée au cadre d'amendes fixé au ch. 2. Dans ce cas, les amendes peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.

- 4 En cas de non-observation de l'obligation d'assurance par l'employeur, la Commission de surveillance informe de surcroît les autorités de contrôle compétentes.

g) Sanctions en cas d'absence d'enregistrement du temps de travail et en cas d'usage injustifié d'un privilège saisonnier

- 1 S'il ressort d'un contrôle que le temps de travail n'a pas été enregistré pour une partie des collaborateurs ou leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai.

Si l'office de contrôle constate, lors d'un contrôle ultérieur effectué dans les quatre mois après le premier contrôle, que l'enregistrement du temps de travail continue à faire défaut pour une partie des collaborateurs ou pour leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle d'un montant plus élevé, sans octroi d'un délai.

- 2 S'il ressort d'un contrôle du chiffre d'affaires conformément à l'annexe 1, qu'une entreprise fait un usage injustifié d'un privilège saisonnier, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai. La procédure suit les règles énoncées à l'art. 35, let. d, ch. 4, de la CC NT.
- 3 Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

h) Contributions

- 1 Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.

- 2 L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:

- CHF 89 pour chaque établissement
- CHF 89 pour chaque collaborateur

- 3 L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement mais au plus tard à la fin des rapports de travail et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle.

Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement.

- 4 Les collaborateurs qui sont employés moins d'une demi-année et les collaborateurs à temps partiel qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée normale du travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné sous chiffre 2.
- 5 En cas de besoin justifié, la Commission de surveillance est autorisée à augmenter les contributions annuelles de 40% au maximum pour le début d'un nouvel exercice.
- 6 La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

i) Usage des contributions

Les contributions perçues selon let. h, les recettes provenant de charges spéciales selon let. e) ainsi que les peines conventionnelles selon let. f et g sont utilisées pour :

- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement dans la restauration et l'hôtellerie,

- couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution) et
- verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

Art. 36 Déclaration d'extension du champ d'application

Les associations contractantes s'engagent à demander l'extension du champ d'application de la présente Convention.

Art. 37 Dispositions finales

- 1 Demeurent réservées les prescriptions légales plus favorables.
- 2 L'office de contrôle veille au respect des prescriptions de droit public sur les salaires et des accords plus favorables entre les partenaires sociaux en vertu de l'art. 36.
- 3 En cas de modification des déductions pour les assurances sociales, les associations contractantes adaptent en conséquence les pourcentages fixés dans l'art. 23 (assurance indemnité journalière, grossesse), l'art. 25 (assurance-accidents) et l'art. 28 (service militaire, service civil et protection civile).

Art. 38 Disposition transitoire

- 1 Si le solde d'heures supplémentaires d'un collaborateur dépasse les 200 heures au 31 décembre 2009, les heures qui dépassent ce seuil sont à compenser conformément à l'art. 15, chiffre 4, ou à rémunérer,

selon le cas, soit conformément à l'art. 15, chiffre 5, soit conformément à l'art. 15, chiffre 6, d'ici le 31 décembre 2010.
- 2 L'art. 10 (salaires minimums) et l'art. 12 (13^e salaire) de la CCNT valable en 2009 restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011.

A partir du 1^{er} janvier 2012, les art. 10 (salaires minimums) et 12 (13^e salaire) auront la teneur suivante :

Art. 10 Salaires minimums

- 1 Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps qui ont atteint l'âge de 18 ans révolus.

dès le 1.1. 2012 (ou saison d'été 2012)
 - I a) Collaborateurs sans apprentissage CHF 3 400.–
 - b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso CHF 3 600.–
 - II Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une formation équivalente CHF 3 700. —

- III a) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente CHF 4 100.–
- b) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité 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 CHF 4 200.–
- IV Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let. a, LFPr. CHF 4 800.–

Pour les prises d'emploi de collaborateurs de la catégorie I, il est possible, lors de toute prise d'emploi et pour une période d'introduction de 6 mois au maximum, de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire inférieur de 10% au maximum au salaire minimum de la catégorie I pour 2012 et de 8% au maximum au salaire minimum de la catégorie I pour 2013. 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.

- 2 Les salaires minimaux prévus à l'art. 10, ch. 1, ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes :
- Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps.
 - Collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat.
 - Stagiaires conformément à l'art. 11.
- 3 En cas de litige, c'est la commission paritaire de surveillance qui décide de l'affectation d'un collaborateur à une catégorie, de l'équivalence d'une formation ou d'une dérogation aux salaires minimaux.

Art. 12

13^e salaire

- 1 Le collaborateur a droit à un 13^e salaire équivalant à 100% d'un salaire mensuel brut.
- 2 Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.
- 3 Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.
Si le 13^e salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois ou conjointement au salaire horaire, l'indemnisation à verser est de 8,33%.
- 4 Le 13^e salaire est versé au plus tard de chaque année avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

- 5 Si le renchérissement annuel cumulé moyen en 2009 et en 2010 ainsi que le renchérissement moyen pour 2011 pronostiqué en février 2011 par l'Office fédéral de la statistique dépassent 2%, les partenaires sociaux conduisent en 2011 des négociations sur l'adaptation des salaires minimums en 2012, conformément à l'art. 34 chiffre 1 de la CCNT10.

Annexe 1

relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT Durée du travail/heures supplémentaires

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 les 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.

Procédure pour l'obtention d'une autorisation en tant qu'entreprise saisonnière selon II, chiffre 2

Les entreprises qui veulent être considérées comme des entreprises saisonnières au sens du chapitre II, chiffre 2, doivent présenter à l'office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés une demande d'homologation comme entreprise saisonnière. Le chiffre d'affaires des deux dernières années civiles (1^{er} janvier au 31 décembre), présenté par mois, doit être joint à la demande. Si l'office de contrôle estime que les conditions sont remplies, elle octroie l'autorisation pour entreprise saisonnière pour les deux années suivantes.

Une nouvelle demande d'homologation comme entreprise saisonnière peut être déposée chaque année.

Pour les entreprises qui débutent leur activité, le comité de la commission de surveillance décide sur la base de budgets qui lui sont remis.

L'office de contrôle peut faire vérifier par une société indépendante les chiffres d'affaires qui lui ont été présentés, dans un délai de 6 mois.

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'art. 35, let. d, ch. 4, CCNT et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.

Berne/Lucerne/Zurich, juin 2009

Annexe 2

La loi fédérale sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM) du 21 mars 1997 (état le 1^{er} février 2000)

Zürcher Berggebiet

Communes: Bäretswil, Bauma, Bichelsee-Balterswil, Fischenthal, Fischingen, Goldingen, Hinwil, Hofstetten bei Elgg, Schlatt, Sternenbergr, St. Gallenkappel, Turbenthal, Wald (ZH), Wila, Wildberg

Oberes Emmental

Communes: Eggwil, Landiswil, Langnau im Emmental, Lauperswil, Röthenbach im Emmental, Rüderswil, Schangnau, Signau, Trub, Trubschachen

Jura-Bienne

Communes: Belpprahon, Bévillard, Biel/Bienne, Champoz, Châtelat, Corcelles (BE), Corgémont, Cortébert, Court, Crémines, Diesse, Eschert, Evillard/Leubringen, Grandval, La Heutte, La Neuveville, Lamboing, Loveresse, Malleray, Monible, Moutier, Nods, Orvin, Perrefitte, Péry, Plagne, Pontenet, Prêles, Rebévelier (BE), Reconvilier, Roches (BE), Romont (BE), Saicourt, Saules (BE), Schelten, Seehof, Sonceboz-Sombeval, Sornetan, Sorvilier, Souboz, Tavannes, Vauffelin

Oberland-Ost

Communes: Beatenberg, Bönigen, Brienz (BE), Brienzwiler, Därigen, Gadmen, Grindelwald, Gsteigwiler, Gündlischwand, Guttannen, Habkern, Hasliberg, Hofstetten bei Brienz, Innertkirchen, Interlaken, Iseltwald, Lauterbrunnen, Leissigen, Lütschental, Matten bei Interlaken, Meiringen, Niederried bei Interlaken, Oberried am Brienersee, Ringgenberg (BE), Saxeten, Schattenhalb, Schwanden bei Brienz, Unterseen, Wilderswil

Kandertal

Communes: Adelboden, Frutigen, Kandergrund, Kandersteg, Reichenbach im Kandertal

Thun-Innertport

Communes: Aeschi bei Spiez, Amsoldingen, Blumenstein, Buchholterberg, Därstetten, Diemtigen, Eriz, Erlenbach im Simmental, Fahrni, Forst, Heiligenschwendi, Heimberg, Hilterfingen, Höfen, Homberg, Horrenbach-Buchen, Kienersrüti, Krattigen, Längenbühl, Niederstocken, Oberhofen am Thunersee, Oberlangenegg, Oberstocken, Oberwil im Simmental, Pohlern, Reutigen, Schwendibach, Sigriswil, Spiez, Steffisburg, Teuffenthal (BE), Thierachern, Thun, Uebeschi, Uetendorf, Unterlangenegg, Uttigen, Wachselhorn, Wimmis, Zwieselberg

Obersimmental-Saenenland

Communes: Boltigen, Gsteig, Lauenen, Lenk, Saanen, St. Stephan, Zweisimmen

Kiesental

Communes: Aeschlen, Arni (BE), Biglen, Bleiken bei Oberdiessbach, Bowil, Brenzikofen, Freimettigen, Grosshöchstetten, Häutligen, Herbligen, Konol-

fingen, Linden, Mirchel, Niederhünigen, Oberdiessbach, Oberhünigen, Oberthal, Schlosswil, Walkringen, Zäziwil

Schwarzwasser

Communes: Albligen, Englisberg, Guggisberg, Niedermuhlern, Oberbalm, Riggisberg, Rüegisberg, Rüscheegg, Rüti bei Riggisberg, Wahlern, Zimmerwald

Trachselwald

Communes: Affoltern im Emmental, Auswil, Dürrenroth, Eriswil, Gondiswil, Hasle bei Burgdorf, Heimiswil, Huttwil, Lützelflüh, Oeschenbach, Rohrbachgraben, Ruegsau, Sumiswald, Trachselwald, Walterswil (BE), Wynigen, Wyssachen

RegioHER

Communes: Alberswil, Altburon, Altishofen, Buchs (LU), Buttisholz, Doppleschwand, Ebersecken, Egolzwil, Entlebuch, Escholzmatt, Ettiswil, Fischbach, Fluhli, Gettnau, Grossdietwil, Grosswangen, Hasle (LU), Hergiswil bei Willisau, Kottwil, Luthern, Marbach (LU), Menznau, Nebikon, Ohmstal, Romoos, Ruswil, Schötz, Schüpfheim, Uffikon, Ufhusen, Wauwil, Werthenstein, Willisau Land, Willisau Stadt, Wolhusen, Zell (LU)

Uri

Communes: Altdorf (UR), Andermatt, Attinghausen, Bauen, Bürglen (UR), Erstfeld, Flüelen, Göschenen, Gurtellen, Hospental, Isenthal, Realp, Schattdorf, Seedorf (UR), Seelisberg, Silenen, Sisikon, Spiringen, Unterschächen, Wassen

Einsiedeln

Communes: Alpthal, Einsiedeln, Innerthal, Oberiberg, Rothenthurm, Unteriberg, Vorderthal

Innerschwyz

Communes: Arth, Gersau, Greppen, Illgau, Ingenbohl, Küssnacht am Rigi, Lauerz, Morschach, Muotathal, Riemenstalden, Sattel, Schwyz, Steinen, Steinerberg, Vitznau, Weggis

Sarneraatal

Communes: Alpnach, Giswil, Kerns, Lungern, Sachseln, Sarnen

Nidwalden

Communes: Beckenried, Buochs, Dallenwil, Emmetten, Engelberg, Ennetburgen, Ennetmoos, Hergiswil (NW), Oberdorf (NW), Stans, Stansstad, Wolfenschiessen

Glarner Hinterland-Sernftal

Communes: Betschwanden, Braunwald, Diesbach (GL), Elm, Engi, Haslen, Hätzingen, Leuggelbach, Linthal, Luchsingen, Matt, Mitlödi, Nidfurn, Ruti (GL), Schwanden (GL), Schwändi, Sool

Sense

Communes: Alterswil, Bösing, Brünisried, Düringen, Giffers, Heitenried, Oberschrot, Plaffeien, Plasselb, Rechthalten, Schmiten (FR), St. Antoni, St. Silvester, St. Ursen, Tifers, Tentlingen, Ueberstorf, Wünnewil-Flamatt, Zumholz

Gruyère

Communes: Albeuve, Avry-devant-Pont, Botterens, Broc, Bulle, Cerniat (FR), Charmey, Châtel-sur-Montsalvens, Corbières, Crésuz, Echarlens, Enney, Estavannens, Grandvillard, Gruyères, Gumefens, Hauteville, Jaun, La Roche, La Tour-de-Trême, Le Bry, Le Pâquier (FR), Lessoc, Marsens, Maulles, Montbovon, Morlon, Neirivue, Pont-la-Ville, Riaz, Romanens, Rueyres-Treyfayes, Sales (Gruyère), Sorens, Vaulruz, Villarbeney, Villars-sous-Mont, Villarvolard, Vuadens, Vuippens

Glâne-Veveyse

Communes: Attalens, Auboranges, Berlens, Besencens, Billens, Bionnens, Bossonnens, Bouloz, Chapelle (Glâne), Châtel-St-Denis, Chavannes-les-Forts, Ecublens (FR), Esmonts, Estévenens, Fiaugères, Gillarens, Granges (Veveyse), Grangettes, Grattavache, Hennens, La Joux (FR), La Magne, La Neirigue, Le Châtelard, Le Crêt, Les Ecas-seys, Lieffrens, Lusy (FR), Massonnens, Mézières (FR), Montet (Glâne), Mossel, Pont (Veveyse), Porsel, Prez-vers-Siviriez, Progens, Promasens, Remaufens, Romont, Rue, Semsales, Siviriez, Sommentier, St-Martin (FR), Ursy, Vauderens, Villarabout, Villargiroud, Villariaz, Villarsiviriaux, Vuarmarens, Vuisternens-devant-Romont

Haute-Sarine

Communes: Arconciel, Bonnefontaine, Ependes (FR), Essert (FR), Estavayer-le-Gibloux, Farvagny, Ferpicloz, Montévraz, Oberried (FR), Praroman, Rossens (FR), Rueyres-St-Laurent, Senèdes, Treyvaux, Villarlod, Villarselle-Gibloux, Vuisternens-en-Ogoz, Zénauva

Thal

Communes: Aedermannsdorf, Balsthal, Gänsbrunnen, Herbetswil, Holderbank (SO), Laupersdorf, Matzendorf, Mümliswil-Ramiswil, Welschenrohr

Appenzell A. Rh.

Communes: Buhler, Eggersriet, Gais, Grub (AR), Heiden, Herisau, Hundwil, Lutzenberg, Oberegg, Rehetobel, Reute (AR), Schönengrund, Schwellbrunn, Speicher, Stein (AR), Teufen (AR), Trogen, Urnäsch, Wald (AR), Waldstatt, Walzenhausen, Wolfhalden

Appenzell I. Rh.

Communes: Appenzell, Gonten, Rüte, Schlatt-Haslen, Schwende

Toggenburg

Communes: Alt St. Johann, Brunnadern, Bütschwil, Ebnet-Kappel, Ganterschwil, Hemberg, Krinau, Krummenau, Lichtensteig, Mogelsberg, Mosnang, Nesslau, Oberhelfenschwil, Stein (SG), St. Peterzell, Wattwil, Wildhaus

Sarganserland-Walensee

Communes: Amden, Bad Ragaz, Filzbach, Flums, Mels, Mollis, Mühlehorn, Obstalden, Pfäfers, Quarten, Sargans, Vilters-Wangs, Walenstadt, Weesen

Surselva

Communes: Andiast, Breil/Brigels, Camuns, Castrisch, Cumbel, Degen, Dissentis/Mustér, Duvin, Falera, Flims, Flond, Ilanz, Laax, Ladir, Lumbréin, Luvén, Medel (Lucmagn), Morissen, Obersaxen, Pigniu, Pitasch, Riein, Rueun, Ruschein, Safien, Sagogn, Schlans, Schluéin, Schnaus, Sevgein, Siat, St. Martin, Sumvitg, Surcasti, Surcuolm, Tenna, Tersnaus, Trin, Trun, Tujetsch, Uors-Peiden, Valendas, Vals, Vella, Versam, Vignogn, Vrin, Waltensburg/Vuorz

Moesano

Communes: Arvigo, Braggio, Buseno, Cama, Castaneda, Cauco, Grono, Leggia, Lostallo, Mesocco, Rossa, Roveredo (GR), Selma, Soazza, Sta. Maria in Calanca, S. Vittore, Verdabbio

Heinzenberg-Domleschg/Hinterrhein

Communes: Almens, Andeer, Ausserferrera, Avers, Casti-Wergenstein, Cazis, Clugin, Donath, Feldis/Veulden, Flerden, Furstenau, Hinterrhein, Innerferrera, Lohn (GR), Masein, Mathon, Medels im Rheinwald, Mutten, Nufenen, Paspels, Patzen-Fardün, Pignia, Portein, Pratval, Präz, Rodels, Rongellen, Rothenbrunnen, Sarn, Scharans, Scheid, Sils im Domleschg, Splügen, Sufers, Tartar, Thusis, Trans, Tschappina, Tumeagl/Tomils, Urmein, Zillis-Reischen

Prättigau

Communes: Conters im Prättigau, Fanas, Fideris, Furna, Grösch, Jenaz, Klosters-Serneus, Küblis, Luzein, Saas, Schiers, Seewis im Prättigau, St. Antönien, St. Antönien Ascharina, Valzeina

Schanfigg

Communes: Arosa, Calfreisen, Castiel, Langwies, Lüen, Maladers, Molinis, Pagig, Peist, Praden, St. Peter, Tschierschen

Mittelbünden

Communes: Alvaneu, Alvaschein, Bergun/Bravuogn, Bivio, Brienz/Brinzauls, Churwalden, Cunter, Filisur, Lantsch/Lenz, Malix, Marmorera, Mon, Muglins, Parpan, Riom-Parsonz, Rona, Salouf, Savognin, Schmitten (GR), Stierva, Sur, Surava, Tiefencastel, Tinizong, Vaz/Oberbaz, Wiesen (GR)

Bregaglia

Communes: Bondo, Castasegna, Soglio, Stampa, Vicosoprano

Poschiavo

Communes: Brusio, Poschiavo

Unterengadin-Münstertal

Communes: Ardez, Ftan, Fuldera, Guarda, Lavin, Lü, Müstair, Ramosch, Samnaun, Scuol, Sent, Sta. Maria Val Müstair, Susch, Tarasp, Tschier, Tschlin, Valchava, Zernez

Locarnese e Vallemaggia

Communes: Ascona, Auressio, Aurigeno, Avegno, Berzona, Bignasco, Borgnone, Bosco/Gurin, Brione sopra Minusio, Brione (Verzasca), Brissago, Broglio, Brontallo, Campo (Vallemaggia), Cavergno, Caviano, Cavigliano, Cerentino, Cevio, Coglio, Corippo, Cugnasco, Frasco, Fusio, Gerra (Gambiarogno), Gerra (Verzasca), Giumaglio, Gordevio, Gordola, Gresso, Indemini, Intragna, Lavertezzo, Linescio, Locarno, Loco, Lodano, Losone, Magadino, Maggia, Menzonio, Mergoscia, Minusio, Moghegno, Mosogno, Muralto, Onsernone, Orselina, Palagnedra, Peccia, Piazzogna, Prato-Sornico, Ronco sopra Ascona, S. Abbondio, S. Nazzaro, Someo, Sonogno, Tegna, Tenero-Contra, Vergeletto, Verscio, Vira (Gambiarogno), Vogorno

Tre Valli

Communes: Airolo, Anzonico, Aquila, Bedretto, Biasca, Bodio, Calonico, Calpiogna, Campello, Campo (Blenio), Castro, Cavagnago, Chiggiona, Chironico, Claro, Corzoneso, Cresciano, Dalpe, Dongio, Faido, Ghirone, Giornico, Gnosca, Iragna, Largario, Leontica, Lodrino, Lottigna, Ludiano, Mairengo, Malvaglia, Marolta, Moleno, Olivone, Osco, Osogna, Personico, Pollegio, Ponto Valentino, Prato (Leventina), Preonzo, Prugiasco, Quinto, Rossura, Semione, Sobrio, Torre

Malcantone

Communes: Agno, Aranno, Arosio, Astano, Bedigliora, Bioggio, Bosco Luganese, Breno, Cademario, Caslano, Cimo, Croglio, Curio, Fescoggia, Iseo, Magliaso, Migliaglia, Monteggio, Mugena, Neggio, Novaggio, Ponte Tresa, Pura, Sessa, Vernate, Vezio

Valli di Lugano

Communes: Bedano, Bidogno, Bironico, Bogno, Cagiallo, Camignolo, Certara, Cimadera, Corticiasca, Gravesano, Isonne, Lopagno, Lugaggia, Medeglia, Mezzovico-Vira, Origgio, Ponte Capriasca, Rivera, Roveredo (TI), Sala Capriasca, Sigrino, Sonvico, Tesserete, Torricella-Taverne, Vaglio, Valcolla, Villa Luganese

Pays-d'Enhaut

Communes: Château-d'Œx, Rossinière, Rougemont

Nord Vaudois

Communes: Agiez, Arnex-sur-Orbe, Ballaigues, Baulmes, Bofflens, Bonvillars, Bretonnières, Bullet, Chamblon, Champagne, Champvent, Chavornay, Cheseaux-Noréaz, Concise, Corcelles-près-Concise, Croy, Essert-sous-Champvent, Fiez, Fontaines-sur-Grandson, Fontanezier, Giez, Grandevent, Grandson, Gressy, Juriens, La Praz, L'Abergement, Les Clées, Lignerolle, Method, Mauborget, Montagny-près-Yverdon, Montcherand, Mutrux, Noailles, Onnens (VD), Orbe, Orges, Pomy, Premier, Provence, Rances, Romainmôtier-Envy, Romairon, Sergey, Ste-Croix, Suscévaz, Treycovagnes, Valeyres-sous-Montagny, Valeyres-sous-Rances, Vallorbe, Vaugondry, Vau-

lion, Villars-Burquin, Villars-sous-Champvent, Vugelles-La Mothe, Vuiteboëf, Yverdon-les-Bains, Yvonand

Vallée de Joux

Communes: L'Abbaye, Le Chenit, Le Lieu

Goms

Communes: Ausserbinn, Bellwald, Biel (VS), Binn, Blitzingen, Ernen, Fiesch, Fieschertal, Geschinen, Gluringen, Gremiols, Lax, Martisberg, Mühlebach, Munster (VS), Niederwald, Obergesteln, Oberwald, Reckingen (VS), Ritzingen, Selkingen, Steinhaus, Ulrichen

Brig/ostlich Raron

Communes: Betten, Birgisch, Bister, Bitsch, Brig-Glis, Filet, Goppisberg, Greich, Mörel, Mund, Naters, Ried-Brig, Ried-Mörel, Simplon, Termen, Zwischenbergen

Visp/westlich Raron

Communes: Ausserberg, Baltschieder, Blatten, Bürchen, Eggerberg, Eischoll, Eisten, Embd, Ferden, Grächen, Hohtenn, Kippel, Lalden, Niedergesteln, Randa, Raron, Saas Almagell, Saas Balen, Saas Fee, Saas Grund, Stalden (VS), Staldenried, Steg, St. Niklaus, Täsch, Törbel, Unterbäch, Visp, Visperterminen, Wiler (Lötschen), Zeneggen, Zermatt

Leuk

Communes: Agarn, Albinen, Bratsch, Ergisch, Erschmatt, Feschel, Gampel, Guttet, Inden, Leuk, Leukerbad, Oberems, Salgesch, Turtmann, Unterems, Varen

Sierre

Communes: Ayer, Chalais, Chandolin, Chermignon, Chippis, Grimentz, Grône, Icogne, Lens, Miège, Mollens (VS), Montana, Randogne, Sierre, St-Jean, St-Luc, Venthône, Veyras, Vissoie

Sion

Communes: Arbaz, Ardon, Ayent, Chamoson, Conthey, Evolène, Grimsuat, Hérémece, Les Agettes, Mase, Nax, Nendaz, Salins, Savièse, Sion, St-Léonard, St-Martin (VS), Vernamiège, Vétroz, Vex, Veysonnaz

Martigny

Communes: Bagnes, Bourg-St-Pierre, Bovernier, Charrat, Collonges, Dorénaz, Finhaut, Fully, Isérables, Leytron, Liddes, Martigny, Martigny-Combe, Orsières, Riddes, Saillon, Salvan, Saxon, Sembrancher, Trient, Vernayaz, Vollèges

Chablais (valaisan et vaudois)

Communes: Aigle, Bex, Champéry, Chessel, Collombey-Muraz, Corbeyrier, Evionnaz, Gryon, Lavey-Morcles, Leysin, Massongex, Mex (VS), Monthey, Noville, Ollon, Ormont-Dessous, Ormont-Dessus, Port-Valais, Rennaz, Roche (VD), St-Gingolph, St-Maurice, Troistorrens, Val-d'Illicz, Vérossaz, Vionnaz, Vouvry, Yverne

Centre-Jura

Communes: Brot-Plamboz, Cormoret, Courtelary, La Brévine, La Chaux-de-Fonds, La Chaux-du-Milieu, La Ferrière, La Sagne, Le Cerneux-Péquignot, Le Locle, Les Brenets, Les Planchettes, Les Ponts-de-Martel, Mont-Tramelan, Renan (BE), Sonvilier, St-Imier, Tramelan, Villeret

Val-de-Travers

Communes: Boveresse, Buttes, Couvet, Fleurier, La Côte-aux-Fées, Les Bayards, Les Verrières, Métiers (NE), Noiraigue, St-Sulpice (NE), Travers

Val-de-Ruz

Communes: Boudevilliers, Brot-Dessous, Cernier, Chézard-St-Martin, Coffrane, Dombresson, Enges, Engollon, Fenin-Vilars-Saules, Fontainemelon, Fontaines (NE), Le Pâquier (NE), Les Geneveys-sur-Coffrane, Les Hauts-Geneveys, Lignièrès, Montmollin, Rochefort, Savagnier, Villiers

Jura

Communes: Alle, Asuel, Bassecourt, Beurnevésin, Boécourt, Boncourt, Bonfol, Bourrignon, Bressaucourt, Buix, Bure, Charmoille, Châtillon (JU), Chevèze, Cœve, Corban, Cornol, Courchapoix, Courchavon, Courfaivre, Courgenay, Courrendlin, Courroux, Courtedoux, Courtemaîche, Courtételle, Dampheux, Damvant, Delémont, Develier, Ederswiler, Epauvillers, Epiquez, Fahy, Fontenais, Fregiécourt, Glovelier, Goumois, Grandfontaine, La Chaux-des-Breuleux, Lajoux (JU), Le Bémont (JU), Le Noirmont,

Le Peuchapatte, Les Bois, Les Breuleux, Les Enfers, Les Genevez (JU), Les Pommerats, Lugnez, Mervelier, Mettembert, Miécourt, Montenol, Montfaucon, Montfaverger, Montignez, Montmelon, Montsevelier, Movelier, Muriaux, Ocourt, Pleigne, Pleujouse, Porrentruy, Rebeuvelier, Réclère, Roche-d'Or, Rocourt, Rossemaison, Saignelégier, Saulcy, Seleute, Soubey, Soulce, Soyhières, St-Brais, St-Ursanne, Undervelier, Vellerat, Vendlincourt, Vermes, Vicques