Falter_Gastgewerbe_LGAV_fr 10.12.2009 9:11 Uhr Seite 1

UNIA

Le Syndicat.

Nous comptons sur vous. Ensemble, nous sommes plus forts! Unia est le syndicat de l'hôtellerie-restauration. Avec nos quelque 10 000 membres, nous sommes bien implantés dans la branche. Le syndicat a obtenu beaucoup d'améliorations pour les employé-e-s! Ça vaut la peine d'adhérer à Unia. En tant que membre d'Unia, vous bénéficiez de maints avantages, comme des possibilités de formation continue ou des conseils juridiques.

Unia Secrétariat central
Secteur tertiaire
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
CH-3000 Berne 15

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse

Unia rembourse à ses membres la contribution déduite de leur salaire à hauteur de 8 francs par mois (96 francs par an).

Horaire de travail

- Les horaires de travail doivent être établis avec les collaboratrices et les collaborateurs 2 semaines à l'avance pour 2 semaines (1 semaine à l'avance pour 1 semaine dans les établissements saisonniers). Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord.
- **Nouveau dès 2010:** Les horaires de travail doivent être établis par écrit.

Assurance indemnité journalière en cas de maladie et d'accidents

- Prestations en cas de maladie: droit à un salaire pendant 720 jours. Durant un délai d'attente de 60 jours au maximum, l'employeuse ou l'employeur doit verser 88 % du salaire brut ; ensuite, vous recevez 80 % de votre salaire brut.
- Les primes d'assurance indemnité journalière sont partagées à parts égales entre l'employeur/euse et le collaborateur/trice (retenue sur le salaire).
- Prestations en cas d'accidents: l'employeuse ou l'employeur est tenu de verser 88% du salaire mensuel brut pendant les 2 premiers jours après l'accident. Ensuite, vous recevez 80%. Si vous êtes soumis-e à une obligation d'entretien et que vous subissez un accident professionnel, vous avez droit à 100% du salaire brut pendant la durée fixée à l'art. 324a CO. L'employeuse ou l'employeur doit prendre à sa charge la différence de 20% du salaire brut.

Grossesse/Maternité

- Le congé maternité est réglé par la loi: Règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG). Il garantit au minimum 80% du salaire pendant 14 semaines/98 jours. Conformément à la loi, l'employeuse ou l'employeur ne peut pas vous licencier pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c CO).

Prévoyance professionnelle (LPP)

- Dès le 1er 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 au maximum la moitié des cotisations.

Logement et nourriture

- Si aucun accord écrit n'a été conclu sur le rapport de pension, les tarifs maximums applicables pour les prestations effectivement fournies sont ceux définis par l'Administration fédérale des contributions.
- Pendant les vacances ou la maladie, la déduction pour la nourriture ne peut pas être appliquée.

Contributions professionnelles (nouveau dès 2010)

- Etablissements et employé-e-s versent CHF 89 de contributions professionnelles par an (à plein temps) dans un fonds qui finance l'exécution (contrôles, etc.) de la CCNT ainsi que la formation professionnelle (frais de cours, d'examens, salaire de remplacement).

Système de rémunération et salaires minimums (nouveau dès 2012)

Le nouveau système salarial* se base systématiquement sur la formation professionnelle

Cat. I	Ia sans formation	CHF 3400
	Ib sans formation, avec cours Progresso réussi	CHF 3600
Cat. II	AFP (Attestation fédérale de formation prof.)	CHF 3700
Cat. III	IIIa CFC (Certificat fédéral de capacité)	CHF 4100
	IIIb CFC et six jours de formation prof. continue	CHF 4200
Cat. IV	Examen professionnel	CHF 4800

(*dès 2012)

Adaptation de ces salaires en 2011 ou 2012, si le renchérissement cumulé se monte à 2% ou plus. La première adaptation réglementaire des salaires est prévue sinon en 2012 pour 2013

Réductions (nouveau dès 2012)

- La réduction LIM de 10% de durée illimitée est supprimée.
- Pendant une période de mise au courant de six mois au maximum, le salaire minimum de la catégorie I peut faire l'objet d'une réduction de 10% au maximum (2012), resp. de 8% (à partir de 2013) pour chaque entrée en fonction.

13e salaire (nouveau dès 2012)

- La totalité du 13e salaire est octroyée à partir du premier jour, après avoir réussi la période d'essai («rétroactivement à partir du premier jour»).

UNIA

Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

Unia, ça paye!

Une bonne convention collective de travail ne tombera jamais du ciel. Derrière ce processus, il faut un syndicat puissant. Quelque 10 000 employé-e-s de l'hôtellerie-restauration ont rejoint Unia. Alors pourquoi pas vous? En nous unissant, nous pouvons obtenir encore plus! N'hésitez plus à adhérer. Ensemble, nous serons plus forts. Avez-vous des questions? Contactez-nous:

Unia Secteur tertiaire
Branche hôtellerie-restauration
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 81
tertiaire@unia.ch
www.unia.ch/hotellerie-restauration

Unia près de chez vous:

12.2009/2009.01.FRAG/5

Vraiment bien grâce à Unia!

La nouvelle convention collective nationale de travail (CCNT) 2010 définit vos conditions de travail et apporte beaucoup d'améliorations aux employé-e-s de la branche de l'hôtellerie-restauration. Résumé et nouveautés de la nouvelle CCNT.

Falter_Gastgewerbe_LGAV_fr 10.12.2009 9:11 Uhr Seite 2

UNIA

Salaires minimums 2010

Catégorie salariale	par mois	par heure*
Sans formation professionnelle:		
– Général	CHF 3383	CHF 18.59
– Travail auxiliaire régions LIM**	CHF 3045	CHF 16.73
– Travail régulier (service incl.) régions LIM**	CHF 3383	CHF 18.59
Avec formation professionnelle:		
– Avec attestation fédérale (AFP)	CHF 3567	CHF 19.60
– Avec certificat de capacité (CFC)	CHF 3823	CHF 21.01
– Avec AFP et 7 ans de pratique***	CHF 3823	CHF 21.01
– Avec CFC et 7 ans de pratique***	CHF 4172	CHF 22.92
– Avec CFC et 10 ans de pratique***	CHF 4597	CHF 25.26
Avec examen professionnel	CHF 4787	CHF 26.30

* Basé sur une semaine de 42h, sans suppl. pour vacances et jours fériés
** Régions mentionnées dans la loi sur l'aide aux investissements dans les régions de montagne (LIM)
*** Apprentissage inclu

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 verser la différence.

13e salaire

Vous avez droit à un 13e salaire dans les proportions suivantes:

- 50% du 13e salaire est versé dès le 7e mois de service
- 75% du 13e salaire est versé dès la 2e année d'engagement
- Le 13e salaire complet n'est versé qu'à partir de la 3e année de service

Formation (nouveau dès 2010)

- La nouvelle CCNT 2010 encourage la formation et le perfectionnement
- Prise en charge des frais de cours et d'examen, salaire de remplacement pour: cours Progresso; formation de rattrapage, module AFP (Attestation fédérale), en cours d'emploi; formation de rattrapage pour CFC (Certificat de capacité) en cours d'emploi; maturité professionnelle (MP) en cours d'emploi; examens professionnels; examens professionnels supérieurs
- Trois jours de congé payés par année pour des autres cours de perfectionnement professionnel.

Engagement: recommandation d'Unia

Quand il se fait embaucher, l'employé-e doit absolument exiger de l'employeur un contrat de travail écrit. Celui-ci doit contenir au moins les clauses suivantes: salaire et système de rémunération, durée hebdomadaire du travail, taux d'occupation, déduction pour logement et nourriture, lieu de travail et activité/fonction.

Délai de congé

- 1 mois de la 1ère à la 5e année; 2 mois dès la 6e année – résiliation pour la fin d'un mois
- Un contrat de durée déterminée peut être seulement résilié avant le terme, si ceci est prévu par écrit.
- Lorsque la date de la fin de saison de l'établissement n'a pas été fixée par écrit, le/la collaborateur/trice doit être avisé de la date de la fin de saison au moins 14 jours avant le dernier jour de travail.

Temps de travail (nouveaux dès 2010)

Temps de travail hebdomadaire moyen:

- Normalement: 42 heures
- Petits établissements: 45 heures
- Etablissements saisonniers: 43,5 heures

Heures supplémentaires/temps supplémentaire

- Heures supplémentaires: heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue.
- Temps supplémentaire: heures de travail qui dépassent 50 heures par semaine.

Compensation ou indemnisation à 100% (nouveau dès 2010)

- En cours de contrat, les heures supplémentaires peuvent être compensées ou payées à 100%.
- Si le solde d'heures supplémentaires accumulées excède 200 heures à la fin du mois, les heures fournies en plus de cette limite doivent être indemnisées à 100% à la fin du mois.

Indemnisation à 125%

- Pour un solde d'heures supplémentaires non encore indemnisées à la fin des rapports de travail.
- Si l'employeur ne dispose d'aucun système de saisie du temps de travail et s'il ne communique pas à ses collaborateurs chaque mois par écrit leur solde d'heures supplémentaires.
- Pour le temps supplémentaire.

Saisie du temps de travail (nouveau dès 2010)

- Les établissements doivent assurer une saisie du temps de travail. Le décompte d'heures doit être contresigné au moins une fois par mois par l'employé-e.
- Si l'employeur ne comptabilise pas les heures ou le fait mal, il sera sévèrement amandé.

Contrôle de la durée du travail

- Les employé-e-s ont le droit de s'informer à tout moment sur leurs heures de travail, ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances ainsi que les heures supplémentaires qu'il leur restent à prendre.

Vacances (nouveau dès 2010)

- 5 semaines par an en général, aussi pour les employé-e-s à l'heure (supplément horaire de 10,65%).
- Chaque jour de vacances qui n'aura pas été pris à la fin d'un rapport de travail doit être payés à hauteur de 1/30 du salaire brut.

Jours fériés

- Droit à 6 jours fériés payés par année civile (0,5 jours par mois), aussi pour les employé-e-s à l'heure (supplément horaire de 2,27%). Ce droit existe également pendant les vacances. Les jours fériés peuvent être compensés par un jour de repos supplémentaire ou 1/22 du salaire mensuel brut.

Jours de repos

- Droit à 2 jours de repos par semaine (au moins un jour entier; le reste peut être réparti sur deux demi-journées ou, avec le consentement de l'employé-e-s, accordé consécutivement).
- Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines (12 semaines dans les établissements saisonniers). Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payées à la fin des rapports de travail, chaque jours de repos non pris devant être indemnisé par 1/22 du salaire mensuel brut.

Jours de congé payés (nouveau dès 2010)

- congé de paternité: trois jours
- recrutement militaire: jusqu'à trois jours
- enregistrement du partenariat: considéré comme un mariage (s'applique aussi en cas de décès)

Pas de modifications pour les points suivants:

- propre mariage: 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
- décès de l'épouse/époux, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère ou d'un frère ou d'une sœur: 1 à 3 jours
- déménagement de votre propre ménage: 1 à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au max.

Ensemble, nous obtenons encore plus!

☐ Je commande la CCNT 2010 (gratuite pour les membres Unia, CHF 20 pour les autres).

☐ Je commande le résumé de la CCNT 2010 dans la langue suivante (gratuite pour les membres Unia, CHF 20 pour les autres):
☐ allemande ☐ italienne ☐ portugaise ☐ espagnole ☐ albanaise ☐ turque ☐ anglaise ☐ serbo-croate

☐ Je m'intéresse à Unia et aux avantages que le syndicat offre. Prière de m'envoyer des informations.

☐ J'adhère à Unia. Prière de m'envoyer le formulaire d'inscription.

☐ Je suis déjà membre d'Unia

☐ Je distribue volontiers cette information sur la nouvelle CCNT 2010. Je commande ..... exemplaires.

Nom Prénom

Adresse NPA/Localité

Tél. E-mail