

La convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse (CCNT)

Mesdames, Messieurs,

Comme CURAVIVA vous en a déjà informé l'année dernière, le Conseil fédéral a approuvé, en juin 2013, une demande de modification de la CCNT pour l'hôtellerie-restauration suisse. Avec cette décision, tous les collaborateurs/trices des homes travaillant dans la restauration sont fondamentalement soumis à cette CCNT. Les institutions sont par conséquent tenues d'évaluer sous leur responsabilité propre les conséquences potentielles pour elles-mêmes. Par cette lettre, nous aimerions vous apporter notre soutien à travers des commentaires et des recommandations.

La décision du Conseil fédéral est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Depuis cette date, la CCNT est applicable à tous les homes et hôpitaux, et son application peut être contrôlée par les instances de contrôle. Les parties se sont toutefois généreusement déclarées d'accord de n'exiger les contributions à l'application qu'à partir de l'année 2014 (l'encaissement des 89 francs par collaborateur/trice et par institution se fera prochainement pour les établissements soumis à la CCNT). En contrepartie, les institutions soumises à la CCNT bénéficient de prestations de soutien du concept de formation et de perfectionnement du secteur suisse de la restauration.

Par ailleurs, les parties à la CCNT nous ont avoué qu'il n'y a pas encore de contrôles dans leurs entreprises. Ce n'est qu'en cas de dénonciation par des collaborateurs/trices qu'elles doivent immédiatement procéder à des contrôles. Les hôpitaux et les homes ne seront introduits qu'à partir de juillet 2014 dans la grille des contrôles par pointage et ne doivent s'attendre à des contrôles qu'au cours du second semestre, y compris en cas de dénonciation par les parties à la CCNT.

Les principes que nous vous avons communiqués dans une expertise juridique restent valables (à consulter sur www.curaviva.ch >infos spécialisées>instruments de travail). Ils ont toutefois été précisés dans le cadre des entretiens avec les parties à la CCNT. Même si certaines divergences subsistent, dans les détails, quant à l'interprétation de la décision du Conseil fédéral, il y a un consensus sur l'interprétation générale. La série de questions suivante est destinée à vous aider dans votre évaluation quant à l'applicabilité de la CCNT dans votre institution et aux dispositions à prendre pour améliorer la sécurité de droit.

1. Votre institution fournit-elle des prestations de restauration avec ses propres collaborateurs/trices ?

Si NON : Votre institution n'est pas soumise à la CCNT. Ce courrier, de même que les questions suivantes ne vous concernent pas.

Explication : Seuls sont soumis à la CCNT pour l'hôtellerie-restauration suisse les établissements qui fournissent des prestations de l'hôtellerie-restauration avec leurs propres employés. Sont considérés comme tels « *les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées aux restaurants et cafés. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable.* » Seuls les établissements qui ne fournissent aucune restauration (mais les font remettre à leurs résidents directement par les fournisseurs) sont exclus du champ d'application de la CCNT.

2. Vos collaborateurs/trices dans la restauration sont-ils engagés sur la base d'un contrat de droit public ?

Si OUI : Ces collaborateurs/trices ne sont pas soumis à la CCNT. Seule s'applique à eux la loi cantonale ou communale sur le personnel.

Explication : Ce n'est pas la forme juridique de l'établissement qui est déterminante, mais le contrat de travail : même si un home est un « établissement de droit public », les contrats de travail peuvent être de droit privé. C'est l'engagement avec un contrat de droit public (c'est-à-dire, en règle générale, au moyen d'une « décision », en renvoyant aux conditions de travail de la loi cantonale ou communale sur le personnel comme base juridique) qui est déterminant pour la non-applicabilité de la CCNT.

3. La restauration dans votre institution est-elle accessible à des tierces personnes (« accessible au public ») ?

Si NON : Votre institution n'est pas soumise à la CCNT ; vous pouvez répondre négativement aux demandes des contrôleurs et des collaborateurs/trices, en raison de la « non-accessibilité au public ». Les « *établissements de restauration d'hôpitaux et de homes qui servent exclusivement aux patients ou aux pensionnaires et ne sont pas accessibles au public* » sont exclus du champ d'application de la CCNT.

Explication : La définition exacte de la notion d'« accessible au public » est controversée. Les parties à la CCNT admettent une accessibilité au public dès lors qu'un passant (p.ex. un mandataire/contrôleur de l'office de contrôle de la CCNT) peut se restaurer sans encombre. Les associations de homes estiment toutefois que l'introduction d'un contrôle à l'entrée (p.ex. au moyen de plaquettes nominatives ou de badges) n'est pas nécessaire et serait notamment illusoire pour les visiteurs dans les cafétérias des homes. Un avis clairement reconnaissable à l'entrée (« Seulement pour résidents ou visiteurs ») devrait suffire pour que l'établissement soit considéré comme non accessible au public. Les médecins et artisans du home peuvent également s'y restaurer sans que l'établissement soit pour autant considéré comme « accessible au public ».

Recommandation : Si votre institution ne veut pas être considérée comme accessible au public, nous vous recommandons de préciser expressément qu'elle ne l'est pas. D'une part, elle n'a pas le droit de faire de la publicité accessible au public, de l'autre, une information correspondante devrait être placée près de l'entrée, précisant que les prestations de restauration ne sont proposées qu'aux patients/résidents et à leurs visiteurs. De plus, le personnel devrait être informé qu'il doit demander à toute personne inconnue si elle fait partie des visiteurs, avant toute vente de prestations de restauration. Dans ce cas, les organes de contrôle de la CCNT devraient apporter la preuve qu'il y a malgré tout une consommation régulière par des tierces personnes.

4. Votre institution est-elle déjà soumise à une autre CCT ?

Si OUI : Si votre institution est déjà soumise à une CCT au moins équivalente (p.ex. la CCT San-Vaud dans le canton de VD ou la CCT-Santé21 dans le canton de NE), elle n'est pas soumise, en plus, à la CCNT ; elle est alors exclue du champ d'application de la CCNT.

Explication : La CCT d'un secteur prime sur la CCNT pour l'hôtellerie-restauration suisse. Si la CCT est au moins équivalente (et cela est presque toujours le cas), l'institution n'est pas soumise, en plus, à la CCNT.

5. Votre institution dispose-t-elle (au moins pour les collaborateurs/trices de la restauration) d'un règlement prévoyant des conditions de travail au moins équivalentes à la CCNT ?

Si OUI : Si votre institution inclut dans le contrat de travail de tous les collaborateurs/trices de la restauration un règlement au moins équivalent à la CCNT, votre institution n'est pas soumise à la CCNT. Les autorités de contrôle peuvent toutefois exiger le règlement, afin de contrôler son équivalence et son applicabilité.

Explication : Le règlement du personnel doit impérativement faire partie intégrante du contrat de travail de tous les collaborateurs/trices de la restauration. Il n'est pas possible de définir dans chaque contrat de travail des dispositions moins favorables primant sur le règlement. Le temps de travail, le salaire y c. les suppléments, la compensation des vacances y c. les jours fériés et les jours de repos payés ainsi que le salaire en cas d'empêchement du travailleur sans faute de sa part sont notamment déterminants pour l'équivalence.

Recommandation : Sur la base des critères suivants, vous pouvez, dans un premier temps, contrôler vous-même si les conditions d'engagement sont à considérer comme équivalentes. Une sécurité absolue ne pourra toutefois vous être fournie que par l'office de contrôle de la CCNT. Dans ce but, vous pouvez soumettre votre règlement du personnel à l'adresse suivante, en demandant un contrôle de l'équivalence.

Office de contrôle de la CCNT pour l'hôtellerie-restauration
Dufourstrasse 23,
Case postale 357
4010 Bâle

Les responsables de la CCNT ont accepté d'informer le home du délai du contrôle. Ce contrôle donne lieu à la décision « est équivalent » ou « n'est pas équivalent », avec indication des points ne répondant pas aux exigences pour une équivalence. En demandant un contrôle de l'équivalence, l'établissement a donc toujours le choix de se soumettre à la CCNT ou d'adapter son règlement en conséquence.

Selon l'art. 48 OSE, les paramètres suivants doivent notamment être équivalents :

- Le temps de travail hebdomadaire est de max. 42 heures,
- Les dispositions relatives au salaire minimum selon art. 10 de la CCNT sont respectées, y compris un 13^{ème} salaire obligatoire (plus 50.- par mois si les tenues de travail doivent être nettoyées par les collaborateurs/trices)
- Les collaborateurs/trices ont droit à au moins 31-34 jours de congé par an pour un taux d'occupation de 100% (selon la CCNT 5 semaines de vacances, 6 jours de congé et 3 jours de formation continue payés par an)
- Idéalement, les collaborateurs/trices devraient, en plus, bénéficier d'une assurance accident et maladie couvrant au moins 80% du salaire pendant 2 ans, l'employeur versant au moins 88% durant le temps d'attente

6. Que faire dans le cas où votre institution est ou devrait être soumise à la CCNT ?

Si, d'après les réponses aux questions ci-dessus, votre institution est soumise à la CCNT, mais qu'elle ne le souhaite pas, elle doit assurer que ses prestations de restauration ne sont pas accessibles au public selon les critères ci-dessus ou établir un règlement du personnel équivalent contraignant pour tous les collaborateurs/trices de la restauration. A défaut, votre institution sera soumise à la CCNT, et vos collaborateurs/trices pourront exiger l'application de toutes les droits contenus dans celle-ci.

Si votre institution est soumise à la CCNT selon les critères ci-dessus et souhaite le rester, nous vous recommandons de vous déclarer à l'office de contrôle de la CCNT (adresse ci-dessus). En outre, nous vous recommandons de tirer au clair les points suivants :

- Contrôle du respect de toutes les conditions d'engagement selon la CCNT, du fait que celles-ci peuvent être exigées par les collaborateurs/trices (depuis le 1.7.2013).
- Demande d'approbation du règlement LPP par l'office de contrôle de la CCNT : du fait que la prévoyance professionnelle dans les homes ne correspond le plus souvent pas aux exigences de la CCNT, la divergence du règlement de la caisse de pension doit être expressément approuvée par les parties à la CCT.
- Paiement des factures de cotisation d'actuellement 89 francs par collaborateur/trice et par institution (ce montant peut être déduit du salaire).
- L'institution peut bénéficier des réductions sur les offres de formation et de perfectionnement.

juin 2014