

## Vacances, jours fériés et jours de repos pour la restauration et l'hôtellerie

Selon la CCNT, le CO et la loi sur le travail

### Vacances

#### Employés dans les établissements communs et les petits établissements

Droit par	Base légale	Heures de travail
Année civile: 5 semaines / 35 jours civils	Art. 17 CCNT	42 heures de travail hebdomadaires (établissements communs)
Mois: 2.92 jours civils	Art. 15 chiffre 1 CCNT Annexe 1 chiffre I CCNT	45 heures de travail hebdomadaires (petits établissements)

#### Employés dans les établissements saisonniers\*

Droit par	Base légale	Heures de travail
Année civile: 5 semaines 35 jours civils	Art. 17 CCNT	43.5 heures de travail hebdomadaires
Mois: 2.92 jours civils	Art. 15 chiffre 1 CCNT Annexe 1 chiffre II CCNT	

Les jeunes ont droit à 5 semaines de vacances par année jusqu'au 20<sup>e</sup> anniversaire (35 jours civils par année, 2.92 jours civils par mois). Souvent, 6 semaines de vacances sont accordées aux apprentis (42 jours civils par année, 3.5 jours civils par mois). Pour les membres de GastroSuisse/hotelleriesuisse ou GastroSuisse/AGAB, pour lesquels fait foi la convention pour les apprentis entre hotelleriesuisse, AGAB et Hotel & Gastro Union, 6 semaines de vacances sont impératives.

\* Sont considérées comme établissements saisonniers:

- Les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons.
- 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.

### Réduction du droit aux vacances (art. 329b CO)

Si l'employé est absent pendant une longue période, le droit aux vacances peut être réduit.

### Sans qu'il y ait faute des employés

Si les employés sont empêchés de travailler pendant plus de 2 mois au cours d'une année de service suite à un accident, une maladie, l'accomplissement d'une obligation légale (par exemple service militaire) et/ou une fonction publique, sans qu'il y ait faute de leur part, le droit aux vacances peut être réduit, à compter du 2<sup>e</sup> mois, de 1/12 par chaque mois complet.



## Par leur propre faute

Si les employés sont, par leur propre faute, empêchés de travailler pendant plus de 1 mois au cours d'une année de service, le droit aux vacances peut être réduit de  $\frac{1}{12}$  par chaque mois complet d'absence.

## En cas de grossesse

S'il y a empêchement de travailler suite à une grossesse, le droit aux vacances peut être réduit seulement à compter du 3<sup>e</sup> mois à raison de  $\frac{1}{12}$  par chaque mois complet. Une réduction pour la période durant laquelle une employée touche des allocations de maternité au sens de la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) n'est pas admissible (art. 329b chiffre 3 CO).

## Salaire

Pendant leurs vacances, les employés ont droit au salaire. Pour le calcul de l'indemnité de vacances journalière, le salaire brut AVS mensuel est divisé par 30 ( $\frac{1}{30}$  n'est valable que pour les vacances). En principe, les vacances doivent absolument être accordées et ne peuvent pas être indemnisées par des versements mensuels calculés en pour cent.

## Exception

Pour les employés dont la durée de travail est irrégulière ou si l'engagement de travail est de courte durée (par exemple extra au salaire horaire), les indemnités de vacances peuvent être payées au pourcentage en supplément au salaire brut AVS. L'indemnité de vacances doit être stipulée non seulement dans le contrat de travail, mais sur chaque décompte individuel de salaires. Pour 5 semaines de vacances, le supplément au salaire s'élève à 10.65 % du salaire.

## Calcul de l'indemnité de vacances

Pour les employés au salaire mensuel, le salaire brut AVS réalisé le mois précédant immédiatement les vacances est déterminant.

Exemple: Salaire brut AVS du mois précédent	CHF 3'600.-
Indemnité de vacances par jour	CHF 3'600.- : 30 = CHF 120.-
Nombre de jours de vacances pour 5 mois	5 x 2.92 jours = 14.60 jours de vacances
Total de l'indemnité de vacances pour 5 mois	14.60 x CHF 120.- = CHF 1'752.-

Pour les employés rémunérés sur la base du chiffre d'affaires ou avec un temps de travail irrégulier, le salaire brut AVS moyen de la durée d'engagement précédant immédiatement les vacances (12 mois, resp. la durée d'emploi plus court complet) est déterminant.

Exemple: Salaire brut AVS moyen	CHF 3'900.-
Indemnité de vacances par jour	CHF 3'900.- : 30 = CHF 130.-
Nombre de jours de vacances pour 5 mois	5 x 2.92 jours = 14.60 jours de vacances
Total de l'indemnité de vacances pour 5 mois	14.60 x CHF 130.- = CHF 1'898.-



## Déduction pour la nourriture

Si la nourriture n'est pas prise pendant les vacances, la déduction forfaitaire convenue se réduit de  $\frac{1}{30}$  par jour.

Exemple: Déduction forfaitaire convenue, y compris TVA	CHF 480.–
./ 14 jours de vacances (CHF 480.– : 30 x 14)	CHF –224.–
Déduction pour la nourriture pour 16 jours, y compris TVA (16/30 resp. 16 x CHF 16.–)	CHF 256.–

## Date des vacances

L'employeur détermine à quel moment les vacances seront prises. Il est toutefois tenu légalement de prendre en considération les besoins des employés. En règle générale, les vacances seront accordées pendant l'année civile et ne seront pas fractionnées (art. 17 CCNT). Elles comprendront au moins 2 semaines consécutives (art. 329c al. 1 CO). Les vacances fixées par les employeurs doivent être annoncées aux employés 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 fixe (art. 17 chiffre 4 CCNT).

## Protection contre la résiliation du contrat

Pendant le temps d'essai il n'y a pas de protection contre la résiliation du contrat. Après le temps d'essai, la résiliation par les employeurs pendant les vacances des employés est nulle (art. 7 CCNT). Toutefois, la résiliation avant le début des vacances est valable. Contrairement aux dispositions du Code des obligations, si la résiliation est communiquée avant les vacances, le délai de résiliation n'est pas prolongé à cause de la prise des vacances.

## Jours fériés

### Employés à plein temps

Selon art. 18 CCNT, les employés ont droit à 6 jours fériés payés par année civile (0.5 jours par mois, fête nationale comprise). En cas d'année civile incomplète, les jours fériés sont accordés par rapport à la durée de l'emploi (par exemple du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 mai = 2.5 jours). Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances. 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 du rapport de travail (selon la loi sur le travail, chaque jour férié à raison de  $\frac{1}{22}$  du salaire brut AVS mensuel).

### Employés à temps partiel et extra

Ces employés ont proportionnellement droit aux jours fériés payés. Le droit est calculé en pour cent (au lieu des jours) du salaire horaire de base. En règle générale, les jours fériés doivent obligatoirement être accordés et ne peuvent pas être indemnisés par un versement mensuel en pour cent.

### Exception

Pour les employés dont la durée de travail est irrégulière ou si l'engagement de travail est de courte durée, l'indemnité de jours fériés peut être payée au pourcentage en supplément au salaire brut AVS. Ceci doit être stipulé séparément non seulement dans le contrat de travail, mais sur chaque décompte individuel de salaires. L'indemnité de jours fériés s'élève à 2.27 % du salaire horaire de base.



## Jours de repos

### Droit

Les employés ont droit à 2 jours de repos par semaine (art. 16 CCNT).

### Date des jours de repos

Au moins 1 jour de repos entier par semaine doit être accordé. Le temps de repos restant peut aussi être accordé en demi-journées. Est réputé demi-journée de congé l'intervalle allant jusqu'à 12 heures ou de 14 heures au début du repos nocturne. Le jour où est accordée la demi-journée de congé, la durée de travail ne doit pas dépasser 5 heures et ne peut être interrompue que par le repas. Dans les établissements ouverts toute l'année, les jours de repos doivent être annoncés au moins 2 semaines à l'avance pour 2 semaines, et dans les établissements saisonniers 1 semaine à l'avance pour 1 semaine. Durant une maladie, un accident etc., les jours de repos ne sont pas accordés.

### Indemnité et versement

Une indemnisation ou un versement régulier des jours de repos, convenu à l'avance, n'est pas admissible. Cela est aussi valable pour les employés à temps partiel. Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines, pour les établissements saisonniers de 12 semaines (art. 16 CCNT). Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris seront payés à la fin du rapport de travail ( $\frac{1}{22}$  du salaire brut AVS). Selon l'ordonnance 2 de la loi sur le travail (art. 23, en relation avec art. 12 OLT 2), les employés ont droit à 4 dimanches libres par an, si durant l'année civile ils accomplissent une moyenne de 5 jours de travail par semaine. Pour les employés avec obligations familiales, 12 dimanches libres par année seront accordés indépendamment de la réglementation sur les jours de repos.

