

Thèmes actuels

- Obligation d'annoncer les postes vacants: à partir du 1^{er} janvier 2021, presque tous les postes de l'hôtellerie-restauration sont malheureusement à nouveau soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants
- Salaires de l'hôtellerie-restauration et déductions pour les assurances sociales à partir du 1^{er} janvier 2021
- Réduction de l'horaire de travail: relations avec les caisses de chômage
- Vacances et réduction de l'horaire de travail / pratique de l'office de contrôle de la CCNT
- Le congé de paternité de deux semaines entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021

Questions des renseignements juridiques

- Mon collaborateur est régulièrement absent pendant quelques jours pour cause de maladie et maintenant à nouveau en incapacité de travail depuis plus longtemps. Que puis-je faire en tant qu'employeur?

Thèmes actuels

Obligation d'annoncer les postes vacants: à partir du 1^{er} janvier 2021, presque tous les postes de l'hôtellerie-restauration sont malheureusement à nouveau soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants

Introduction

Le 1^{er} juillet 2018, l'«obligation d'annoncer les postes vacants» a été introduite en tant qu'instrument de régulation pour la mise en œuvre de l'«initiative contre l'immigration de masse» acceptée par le peuple. Les employeurs qui doivent pourvoir un poste sont préalablement tenus de communiquer l'emploi vacant auprès de l'autorité cantonale de l'emploi compétente (p. ex. ORP) si l'activité professionnelle tombe sous le coup de l'obligation d'annoncer définie par le SECO sur la base du taux de chômage correspondant (vous trouverez tous les détails ainsi que **des conseils utiles** dans notre **notice Obligation d'annoncer les postes vacants (mise à jour relative au 1^{er} janvier 2021)**, sur www.gastrosuisse.ch/notices).

Conséquences de l'obligation d'annoncer les postes vacants sur l'hôtellerie-restauration

Avec l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants le 1^{er} juillet 2018, presque toutes les professions de l'hôtellerie-restauration, telles que définies par le SECO, tombaient sous le coup du taux de chômage déterminant. Jusqu'à fin 2019, cela concernait les professions présentant un taux de chômage de 8%; dès le 1^{er} janvier 2020, le taux requis n'est plus que de 5%.

La crise du coronavirus a totalement changé la situation

GastroSuisse s'est activement engagée pour qu'une nouvelle nomenclature des professions, qui offre un classement plus précis et plus approprié, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Cela a manifestement conduit au fait que, pour l'année 2020, presque aucune profession de l'hôtellerie-restauration n'était plus soumise à l'obligation d'annoncer les postes vacants. **Malheureusement la crise du coronavirus a totalement changé la situation: à partir du 1^{er} janvier 2021, presque toutes les professions de l'hôtellerie-restauration sont soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants.**

Concrètement, en 2021, seules les professions suivantes de l'hôtellerie-restauration ne sont **pas soumises à l'obligation d'annonce**:

- Chef/fe d'établissement ou d'entreprise de l'hôtellerie et de la restauration (chef/fe d'exploitation, administrateur/trice, gérant/e)
- Hôtelier/ère-restaurateur/trice (directeur/-trice d'hôtel, administrateur/-trice)
- Chef/fe de la restauration collective
- Chef/fe de la restauration

Les **catégories professionnelles** soumises dès 2021 à l'obligation d'annonce (aperçu général) peuvent être téléchargées sur le lien suivant du site travail.swiss:

www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/unternehmen/Stellenmeldepflicht/Neu_Tabellen%20Meldepflichtige%20Berufsarten%202021%20F.pdf.download.pdf/Neu_Tabellen%20Meldepflichtige%20Berufsarten%202021%20F.pdf

La liste des catégories professionnelles soumises à l'obligation d'annonce ainsi que leurs **désignations** sont disponibles sur:

www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/unternehmen/Stellenmeldepflicht/Meldepflichtige%20Berufsarten%202021%20mit%20zugeh%C3%B6rigen%20Berufsbezeichnungen_Vorbehalt.xlsx.download.xlsx/Meldepflichtige%20Berufsarten%202021%20mit%20zugeh%C3%B6rigen%20Berufsbezeichnungen_Vorbehalt.xlsx

Grâce au **Check-Up 2021**, il est possible de vérifier rapidement sur www.travail.swiss si un poste est soumis à l'obligation d'annonce: www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht/tool2.html

Concernant la procédure à suivre en cas de poste devant être annoncé, nous renvoyons à notre notice susmentionnée. Voici pour rappel et en bref quelques points importants:

Pas d'annonce nécessaire auprès de l'ORP dans les cas suivants:

- Lors de la recherche pour l'une des catégories mentionnées comme étant non soumises à l'obligation d'annonce.
- Poste attribué à une personne qui est déjà annoncée auprès de l'ORP ou enregistrée sur www.job-room.ch. Bon à savoir: Chaque personne au chômage ou active peut s'enregistrer sur www.jobroom.ch.
- Poste repourvu à l'interne et l'engagement dure déjà depuis six mois au moins.
- Durée d'engagement de 14 jours au maximum.
- Engagement de proches de la personne ayant pouvoir de signer.
- Pour les places de stage au sens de l'art. 11 CCNT ainsi que les postes d'apprentissage.

Salaires de l'hôtellerie-restauration et déductions pour les assurances sociales à partir du 1^{er} janvier 2021

La liste suivante contient toutes les «informations de base» essentielles concernant les salaires et les déductions pour les assurances sociales.

Salaires minimaux selon l'article 10 CCNT

Comme jusqu'ici, les salaires minimaux suivants s'appliquent sans changement en 2021 aux collaborateurs ayant 18 ans révolus:

Catégorie Ia	sans apprentissage	Fr. 3470.– bruts par mois
Catégorie Ib	sans apprentissage et avec formation Progresso	Fr. 3675.– bruts par mois
Catégorie II	attestation fédérale professionnelle (AFP)	Fr. 3785.– bruts par mois
Catégorie IIIa	certificat fédéral de capacité (CFC)	Fr. 4195.– bruts par mois
Catégorie IIIb	CFC et avec 6 jours de formation professionnelle continue spécifique*	Fr. 4295.– bruts par mois
Catégorie IV	examen prof. selon l'art. 27 let. a LFPr	Fr. 4910.– bruts par mois

* à partir du mois qui suit la fin de la formation continue complète de 6 jours.

Possibilités de réduction de salaire

Peut être convenue dans **un contrat de travail écrit** une **réduction du salaire minimum de 8% tout au plus**

Pour les catégories Ia et Ib

- pendant une période d'introduction de **12 mois au maximum**, si le collaborateur n'a **jamais** été engagé auparavant **pour une durée de 4 mois au moins** dans un établissement soumis à la CCNT.
- Lors de **chaque engagement ultérieur**, la période d'introduction dure au maximum 3 mois

Pour la catégorie IIIa

pendant une période d'introduction de **3 mois au maximum** lors d'un **premier engagement dans un établissement soumis à la CCNT** (une seule fois dans la vie professionnelle; donc p. ex. lors du premier emploi après l'achèvement de l'apprentissage ou lorsqu'un collaborateur étranger travaille pour la première fois en Suisse).

Cette réduction de salaire est interdite en cas de prise de fonctions auprès du même employeur ou dans le même établissement si l'interruption entre deux rapports de travail a duré moins de 2 ans.

Concernant les réductions de salaire, se reporter à la notice spéciale du Service juridique de GastroSuisse.

Sont exclus de manière exhaustive des salaires minimaux des catégories I – IV

- les collaborateurs n'ayant pas encore achevé leur 18^e année;
- les collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps;
- les collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat;
- les stagiaires (art. 11 CCNT).

13^e salaire selon l'article 12 CCNT

100% du salaire brut mensuel, dès le début de la 1^{re} année de service, pour autant que la période d'essai ait été accomplie avec succès.

Exclusion des heures supplémentaires pour les salaires d'un certain montant minimum

Selon l'art. 15, chiffre 7, CCNT, avec tout collaborateur dont le salaire mensuel brut se monte, 13^e salaire *exclu*, au minimum à Fr. 6750.-, l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi peut être convenue librement ou exclue dans un contrat de travail écrit.

AVS

Taux de cotisation: comme jusqu'ici 8,7% (employeur / employé 4,35% chacun)

Montants limites: rente ordinaire minimale désormais Fr. 14 340.- /an, Fr. 1195.- /mois
rente ordinaire minimale désormais Fr. 28 680.- /an, Fr. 2390.- /mois

AI

Taux de cotisation: comme jusqu'ici 1,4% (employeur / employé 0,7% chacun)

Montants limites: comme pour l'AVS

APG

Taux de cotisation: **désormais** à partir du 1^{er} janvier 2021 0,5% (employeur / employé 0,25% chacun)

Montants limites: comme pour l'AVS

AC

Le taux de cotisation pour les tranches de salaires **jusqu'à Fr. 148 200.-** reste à 2,2% (employeur / employé 1,1% chacun).

Sur les tranches de salaires **de plus de Fr. 148 200.-** est prélevée une *cotisation de solidarité* inchangée de 1,0% (employeur / employé 0,5% chacun).

Exemple de calcul: salaire annuel Fr. 160 000.- (hypothèse)

Salaire	Employeur	Employé
De Fr. 1.- à 148 200.-	1,1% (cotisation AC) sur Fr. 148 200.-	1,1% (cotisation AC) sur Fr. 148 200.-
Dès Fr. 148 200.-	0,5% (cotisation de solidarité) sur Fr. 11 800.-	0,5% (cotisation de solidarité) sur Fr. 11 800.-

LPP

Les **cotisations minimales** selon l'art. 27 CCNT restent inchangées et s'élèvent à:

1% du salaire coordonné dès le 1^{er} janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur;

14% du salaire coordonné dès le 1^{er} janvier qui suit les 24 ans révolus du collaborateur;

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

Le **taux d'intérêt minimal** des comptes de vieillesse sera **toujours** de **1,00%**.

La **déduction de coordination** s'élève désormais à Fr. 25 095.– par an ou Fr. 2 091.25 par mois.

Les collaborateurs qui gagnent désormais au moins Fr. 21 510.– par an, resp. Fr. 1 792.50 par mois, doivent être obligatoirement assurés.

Tableau :

	Cotisation de l'employeur	Cotisation du salarié	Total
AVS	4.35%	4.35%	8.7%
AI	0.7%	0.7%	1.4%
APG	0.25%	0.25%	0.5%
Sous-total AVS/AI/APG	5.3%	5.3%	10.6%
AC	1.1% pour la part du salaire jusqu'à 148'200 frs ; sur la part du salaire qui dépasse ce montant, la cotisation est de 0.5%.	1.1% pour la part du salaire jusqu'à 148'200 frs ; sur la part du salaire qui dépasse ce montant, la cotisation est de 0.5%.	2.2% pour la part du salaire jusqu'à 148'200 frs ; sur la part du salaire qui dépasse ce montant, la cotisation est de 1%.
LPP selon CCNT	Dès le 1er janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 0.5% du salaire coordonné. Dès le 1er janvier qui suit les 24 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 7% du salaire coordonné.	Dès le 1er janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 0.5% du salaire coordonné. Dès le 1er janvier qui suit les 24 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 7% du salaire coordonné..	Dès le 1er janvier qui suit les 17 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 1% du salaire coordonné. Dès le 1er janvier qui suit les 24 ans révolus du collaborateur, la cotisation minimale est fixée à 14% du salaire coordonné.

Réduction de l'horaire de travail: relations avec les caisses de chômage

Les relations avec les caisses de chômage ne sont pas toujours empreintes de simplicité. Il est parfois légitime de se demander si leur manière de procéder est conforme au droit. Au sein du Service juridique, nous avons par exemple été confrontés à des questions de membres auxquels la caisse compétente avait demandé a posteriori, c'est-à-dire après avoir déjà versé l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, une rectification du formulaire 2b ou des documents supplémentaires. De telles rectifications peuvent impliquer, dans le pire cas, que la caisse de chômage est en droit d'exiger la restitution de la totalité ou d'une partie de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période de décompte concernée.

A. Les limites de l'action de l'Etat s'appliquent aussi aux caisses de chômage

Contrairement au droit privé (p. ex. contrat de vente), les parties ne se font pas face sur un pied d'égalité en droit public. Les autorités de l'Etat agissent souverainement. Dès lors, les particuliers sont exposés à la puissance publique. Toutefois, cette puissance publique n'est pas illimitée, mais elle est soumise à cinq principes du droit administratif.

- *Principe de la légalité*
- *Principe de l'égalité*
- *Principe de l'intérêt public*
- *Principe de la proportionnalité*
- *Principe de la bonne foi*

Dans le contexte qui nous occupe, le principe de la légalité et celui de la bonne foi présentent un intérêt particulier.

B. En cas de doute, demandez la base légale

Dans leur action, les caisses de chômage sont liées par la loi. Si des doutes surgissent quant à la manière de procéder d'une caisse, n'hésitez pas à vous faire communiquer la base légale par celle-ci. La demande a posteriori de documents, voire d'une restitution d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail versée indûment, est admise sous certaines conditions. Voici une énumération des bases légales applicables:

- *Demande a posteriori d'autres documents (art. 38 al. 3 LACI)*
En vertu de la teneur de la disposition, il apparaît que la caisse de chômage peut exiger des documents complémentaires. Cela s'applique aussi à des périodes de décompte déjà versées. L'obligation de corriger des documents remis résulte de l'obligation de collaborer qui s'applique de manière générale en droit des assurances sociales.
- *Reconsidération (art. 53 al. 2 LPGA)*
Sur la base des documents corrigés, la caisse de chômage est aussi en droit de révoquer des décisions prononcées valablement et d'en prononcer de nouvelles.
- *Demande de restitution d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail adressée à l'employeur (art. 95 al. 2 phrase 1 LACI)*
S'il s'avère que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été versée à tort, la caisse de chômage est en droit d'exiger la restitution de son paiement. Et ce à condition que le paiement fût incontestablement inexact et que le montant payé en trop atteigne une certaine importance. En fonction du contenu de la motivation, la contestation de la décision de demande de restitution devrait être examinée.

Les compétences des caisses de chômage sont relativement étendues. Il importe d'autant plus, dans le cas d'une décision qui dépend du bien-fondé du droit à la réduction de l'horaire de travail, que vous contactiez au préalable la caisse de chômage pour obtenir des renseignements juridiquement contraignants.

C. Demandez des renseignements écrits à la caisse de chômage

Si vous avez un doute concernant le droit à la réduction de l'horaire de travail d'un collaborateur ou d'un groupe de collaborateurs (p. ex. contrats pour des travailleurs saisonniers) ou une autre question concernant la réduction de l'horaire de travail, demandez des renseignements écrits à la caisse de chômage. Procédez ainsi notamment lorsque cette information doit servir de base pour une décision entrepreneuriale (d'incidence majeure).

Le *principe de la bonne foi* impose un comportement loyal et digne de confiance aux autorités. Un cas d'application important de ce principe est la *protection des particuliers contre des renseignements incorrects de la part des autorités*. Si vous prenez une décision préjudiciable en raison d'un faux renseignement de la caisse de chômage, celle-ci devrait – dans la mesure où les conditions énumérées ci-après sont remplies – réparer le dommage occasionné (*responsabilité de l'Etat*) ou du moins fermer un œil.

1. Renseignement écrit

Pour des motifs de preuve, vous devriez insister pour obtenir des renseignements écrits de la caisse de chômage.

2. Adéquation du renseignement pour fonder la confiance

Demandez un renseignement concret par écrit concernant un ou plusieurs états de fait concrets (p. ex. droit à la réduction de l'horaire de travail pour les collaborateurs saisonniers et la base légale). N'acceptez aucune réserve. Une référence générale à une disposition légale ne suffit pas pour fonder la confiance.

3. Compétence de l'autorité

Le décompte de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail relève de la compétence de la caisse de chômage. L'autorité cantonale est compétente pour le préavis.

4. L'inexactitude du renseignement n'est pas reconnaissable

Si le renseignement est manifestement faux et si cela est aisément reconnaissable, la caisse de chômage n'est pas tenue de répondre du renseignement erroné.

5. Aucun changement de l'état de fait ou de la législation

Le renseignement est contraignant eu égard à un état de fait concret et fondé sur le droit en vigueur à la date du renseignement. Si les circonstances changeaient, un nouveau renseignement devrait être obtenu.

D. Autres options en cas de demande de restitution de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

Outre l'examen du droit à faire valoir la responsabilité de l'Etat, vous devriez impérativement accomplir les étapes énumérées ci-après:

- *Demande de remise (art. 95 al. 3 LACI, art. 25 al. 1 LPGA et art. 4 OPGA)*

Sous certaines conditions, une demande de restitution peut être évitée en déposant une demande de remise auprès de la caisse de chômage. La caisse de chômage soumet la demande de remise à l'autorité cantonale pour qu'elle se prononce. La condition est que le bénéficiaire a reçu les prestations de bonne foi et qu'il s'agisse d'une situation difficile. En fonction du contenu de la motivation, la contestation de la décision devrait être étudiée.

- *Demande de restitution de l'employeur à l'égard du travailleur: appropriée, en premier lieu, uniquement pour les collaborateurs sur appel (art. 95 al. 2 phrase 2 LACI)*
Dans la mesure où l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail versée à tort doit effectivement être restituée, sa restitution peut en principe être demandée aux collaborateurs concernés (à condition que l'employeur ne soit pas responsable du versement effectué à tort). Cependant, il faut garder à l'esprit que le droit au salaire du travailleur renaît en cas de demande de restitution, raison pour laquelle cette demande de restitution n'a pas lieu d'être dans la plupart des cas. Il y a toutefois une exception importante avec les travailleurs sur appel, qui ne peuvent prétendre à un taux d'occupation. Pour ces collaborateurs, il n'existe en effet aucun droit au salaire en cas de réduction de l'horaire de travail, raison pour laquelle la demande de restitution serait appropriée.

Vacances et réduction de l'horaire de travail / pratique de l'office de contrôle de la CCNT

Vous trouverez ci-dessous la position de l'office de contrôle de la CCNT concernant des questions centrales au sujet du décompte des vacances en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette pratique définie par l'office de contrôle de la CCNT **confirme les recommandations existantes de GastroSuisse**.

1. Un collaborateur en engagement contractuel ferme utilise les jours de vacances qu'il a accumulés pendant la durée de la réduction de l'horaire de travail après la fin de celle-ci. Est-ce qu'il convient d'indemniser ces jours de vacances à 80% ou à 100%?

Réponse: les vacances qui sont prises **après la fin de la réduction de l'horaire** sont indemnisées à **100%**.

2. Un collaborateur sous contrat de durée indéterminée utilise les jours de vacances qu'il a accumulés avant la réduction de l'horaire de travail pendant la durée de la réduction de l'horaire de travail. Est-ce qu'il convient d'indemniser ces jours de vacances à 80% ou à 100%?

Réponse: au cas où, **pendant la période de vacances, le temps de travail** aurait été complètement **perdu en raison de la réduction de l'horaire de travail**, les vacances doivent **être indemnisées à 80%**. Au cas où le temps travail n'aurait pas été complètement perdu pendant la période de vacances en raison de la réduction de l'horaire de travail, les heures que le collaborateur aurait travaillées doivent être indemnisées à 100%. Cependant, le collaborateur a droit à un salaire de vacances de 80% pour les heures de travail qui auraient été perdues en raison de la réduction de l'horaire (et pour lesquelles celui-ci aurait perçu des indemnités RHT).

3. Un collaborateur sous contrat de durée indéterminée utilise les jours de vacances qu'il a accumulés pendant la réduction de l'horaire de travail pendant celle-ci. Est-ce qu'il convient d'indemniser ces jours de vacances à 80% ou à 100%?

Réponse: le collaborateur doit percevoir son salaire de vacances à 100% pour les heures pendant lesquelles il aurait travaillé. Le collaborateur a droit à un salaire de vacances de 80% pour les heures de travail qui auraient été perdues en raison de la réduction de l'horaire (et pour lesquelles celui-ci aurait perçu des indemnités RHT). Dans le cas d'une **perte**

totale (de façon hypothétique sans vacances) **en raison et pendant la réduction de l'horaire**, les vacances **doivent être payées à 80%**.

4. **Synthèse concernant les questions 1 à 3: C'est le moment de prise des vacances qui est déterminant:** les vacances qui sont prises **après la fin de la réduction de l'horaire** doivent être indemnisées à **100%**. **Dans le cas** d'une perte (totale) des heures de travail **pendant la réduction de l'horaire**, les vacances doivent être payées à **80%**.
5. Est-ce que 80% ou 100% des indemnités de vacances et de jours fériés pour les heures perdues pendant la réduction de l'horaire du travail sont dues à un collaborateur avec un salaire horaire?

Réponse: les indemnités de vacances et jours fériés sur les heures perdues pendant la réduction de l'horaire de collaborateurs **avec un salaire horaire sont dues à 80%**.

Le congé de paternité de deux semaines entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021

Le 27 septembre 2020, une majorité des électeurs suisses a voté en faveur d'un congé de paternité payé de deux semaines. Le Conseil fédéral a fixé son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Pour l'indemnisation du droit prescrit par la loi à un congé de paternité de deux semaines, les conditions applicables sont pour la plupart identiques à celles du congé de maternité.

Aperçu

Droit aux allocations dans les rapports de travail	Le collaborateur qui, au moment de la naissance de l'enfant, est son père légal ou le devient dans les six mois qui suivent a droit au congé de paternité. Et ce dans tous les cas de figure, indépendamment de la possibilité de demander l'allocation APG.
Naissance du droit	A la naissance de l'enfant viable.
Utilisation	Dans les six mois, par tranches hebdomadaires ou journalières. S'il n'est pas utilisé dans ce délai-cadre, le droit s'éteint. En cas de naissances multiples, le droit ne s'en trouve pas multiplié. En revanche, lorsqu'un homme devient père plusieurs fois, un droit au congé existe à chaque naissance.
Durée	14 jours calendaires = 10 jours ouvrables.
Allocation pour perte de gain (APG)	L'allocation pour perte de gain prend la forme d'une indemnité journalière (sept indemnités journalières par semaine). Comme le congé peut aussi être pris par tranches journalières, deux jours supplémentaires sont indemnisés après avoir utilisé cinq jours ouvrables. Cela garantit que 14 jours soient indemnisés au total. Le droit à une allocation APG existe si le père (employé ou indépendant) était assuré à titre obligatoire au sens de la loi sur l'AVS pendant les neuf mois précédents directement la naissance et s'il a exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois . Les périodes assurées ou travaillées au sein d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont prises en compte.

	<p>Sont indemnisés 80% du revenu moyen réalisé auparavant grâce à l'activité lucrative; au maximum CHF 196.– par jour; il s'agit là du salaire soumis à l'AVS; les déductions pour les assurances sociales sont dues sur le salaire à 80%, alors que la déduction LPP doit être calculée sur le salaire à 100%.</p> <p>Le financement se fait par une augmentation du taux de cotisation à l'APG de 0,45 à 0,5%. L'allocation pour perte de gain doit être demandée auprès de la caisse de compensation compétente (GastroSocial).</p>
Alternatives à l'APG	<p>Le message relatif à la loi laisse entendre que le droit au congé de paternité existe indépendamment du fait que les conditions pour la perception d'une allocation APG sont remplies. Il n'est pas indiqué explicitement si, dans un tel cas, il s'agit d'un congé non payé. On peut tabler sur le fait qu'il n'existe pas d'obligation pour l'employeur de payer le salaire, puisque dans le cas du congé de paternité, il s'agit uniquement d'un droit pour le père et non pas d'une obligation. Dans un tel cas, par conséquent, il faudrait au moins payer 100% du salaire pendant cinq jours, conformément à l'art. 20 CCNT.</p>
Délai de protection eu égard à une résiliation	<p>En principe, la résiliation est toujours possible. Si les rapports de travail sont résiliés après l'expiration du temps d'essai par l'employeur et s'il existe un droit au congé de paternité ou s'il naît avant l'expiration du délai de résiliation, le délai de résiliation s'en trouve prolongé du nombre de jours de congé pas encore utilisés et les rapports de travail durent jusqu'à la prochaine fin de mois. <u>C'est pourquoi il est instamment recommandé de résilier le plus tôt possible afin que les éventuels jours de congé de paternité puissent encore être pris avant le début du délai de résiliation.</u></p>
Concurrence entre le congé de paternité légal et la disposition de l'art. 20 CCNT ?	<p>La CCNT prévoit cinq jours payés (à 100%) pour le congé de paternité. GastroSuisse est d'avis que la nouvelle solution législative doit se substituer intégralement à la disposition de la CCNT (soit la rendre obsolète). C'est pourquoi il est recommandé <u>de payer les 10 jours de congé de paternité (seulement) à 80%</u>. Il est possible de tabler sur le fait que l'office de contrôle de la CCNT l'acceptera ainsi.</p>

Questions des Renseignements juridiques

Mon collaborateur est régulièrement absent pendant quelques jours pour cause de maladie et maintenant à nouveau en incapacité de travail depuis plus longtemps. Que puis-je faire en tant qu'employeur?

Si un collaborateur soumis à la CCNT est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, il a droit aux prestations de maladie et d'accident décrites à l'art. 23 et 25 de la CCNT dès qu'il a pris ses fonctions et travaillé. Une accumulation des absences de courte durée ou une incapacité de travail qui s'étend sur une longue période de temps sont source de nombreux ennuis et inconvénients pour l'employeur: il doit convoquer du personnel de remplacement, ordonner des heures supplémentaires, ajuster les plans de travail, décompter les salaires différemment, poursuivre le versement du salaire pendant le délai d'attente (période

d'ajournement), envoyer des notifications à l'assurance, etc. Les charges administratives, organisationnelles et financières augmentent considérablement. Il ne faut pas non plus négliger les primes de l'assurance d'indemnités journalières qui menacent fortement d'augmenter: dans le cas d'une seule absence de plusieurs mois, les primes peuvent tripler, même si aucune prestation n'a été auparavant demandée pendant des années.

C'est pourquoi un employeur peut envisager, en cas d'absences fréquentes ou longues, de licencier le collaborateur en incapacité de travail après un certain temps, ceci afin d'éviter les charges supplémentaires. Il faut alors non seulement tenir compte du délai de protection, mais également du maintien complet du droit aux prestations de maladie ou d'accident après la fin du rapport de travail en cas d'incapacité de travail de longue durée, malgré une résiliation en bonne et due forme. C'est-à-dire que l'employé a droit aux prestations complètes, soit jusqu'à 720 jours d'indemnités journalières, pour autant que l'incapacité de travail perdure, même si le rapport de travail prend fin plus tôt.

En tant qu'employeur, quelle est la meilleure manière de procéder, mis à part un éventuel licenciement, lorsqu'un collaborateur s'absente souvent ou longuement ou a généralement des problèmes de santé? Si la fréquence des absences ne diminue pas ou un retour au poste de travail n'est pas imminent, au plus tard après trois semaines le supérieur devrait s'entretenir avec le collaborateur concerné afin de clarifier, dans le cadre d'un bilan, quand un retour au travail est réaliste et comment la reprise doit être organisée. Si un collaborateur est en incapacité de travail pendant plus de 30 jours ou a des absences de courte durée répétées, l'employeur peut demander gratuitement du soutien professionnel de l'**assurance-invalidité (AI)**. Pour cela, il doit remettre à l'AI une simple communication de détection précoce.

Après réception de la communication, une personne spécialisée de l'office AI prendra rendez-vous avec le collaborateur concerné pour un entretien de détection précoce. Lors de cet entretien, le collaborateur sera informé du but de la détection précoce, une analyse de sa situation médicale, professionnelle et sociale sera menée, l'assuré sera averti des informations que l'office AI recueille et auprès de qui elle le fait et on examine si une demande AI est appropriée.

L'AI fait une différence entre ce qu'on appelle une **communication de détection précoce (détection précoce)** et une véritable **demande de prestations (demande AI)**. La détection précoce sert à vérifier à un stade précoce si une demande AI est pertinente. Elle peut être effectuée directement par l'employeur sans grand effort et aussi sans le consentement de l'employé. Une demande AI est toutefois indiquée si l'on souhaite clarifier le droit aux prestations, comme par exemple des mesures d'intervention précoce, et/ou si l'incapacité de travail durera vraisemblablement plus de six mois et/ou si les problèmes de santé pourraient mener à une invalidité. La demande AI doit être remise par le collaborateur lui-même.

Une fois la demande AI enregistrée, des **mesures d'intervention précoce** peuvent être mises en place rapidement et de manière simple. Leur objectif n'est pas d'obtenir une rente AI, mais de garder l'emploi ou de permettre une réintégration rapide dans la vie professionnelle. Un plan de réadaptation contraignant comprenant les mesures décidées est établi sur la base des clarifications. Les mesures d'intervention précoce englobent par exemple des adaptations du poste de travail, une orientation professionnelle, du job-coaching, des cours de formation continue, un service de placement, des mesures d'occupation et des entraînements au travail. Intervenir rapidement peut dans certaines circonstances prévenir une détérioration des problèmes de santé et éviter que la personne concernée ne soit écartée complètement ou partiellement du monde du travail.

Ces dernières années, l'AI est passée d'une assurance de rentes à une assurance de réadaptation. La réadaptation doit être renforcée et les cas d'invalidité diminués («La réadaptation prime la rente»). L'AI est ainsi en bonne voie pour assainir sa situation financière et se désendetter.

La détection précoce est l'un des outils de prévention de l'AI. La prévention aide à empêcher qu'une maladie ne se transforme en invalidité. Plus l'employeur implique tôt les spécialistes de l'AI en cas de problèmes de santé d'un employé, plus il est possible d'éviter une résiliation et une exclusion du monde du travail. Par ailleurs, plus l'incapacité de travail est longue, plus la probabilité d'un passage à une invalidité est élevée. C'est pourquoi les collaborateurs manifestant de premiers signes d'une possible invalidité doivent entrer en contact aussi vite que possible avec les spécialistes de l'AI dans le cadre de la détection précoce.

Dans tous les cas, l'effort minimal pour une détection précoce se révèle avantageux pour les employeurs: eux-mêmes ainsi que leurs employés touchés dans leur santé reçoivent du soutien gratuit par des spécialistes des différents domaines concernés. Ce soulagement professionnel promeut la réintégration du collaborateur et aide à raccourcir ou éviter de futures absences. Ainsi, dans la pratique, notamment des absences de courte durée fréquentes pouvaient, en partie même massivement, être réduites dans des entreprises.

La communication de détection précoce doit être remise par écrit à l'office cantonal de l'AI du canton de résidence du collaborateur concerné. Les employeurs trouveront le [formulaire de communication de détection précoce au format électronique ou PDF à imprimer](#) ainsi que la [liste des coordonnées de contact des offices cantonaux de l'AI](#) sur Internet. En outre, les offices de l'AI fournissent gratuitement aux employeurs des renseignements sans engagement par téléphone. Certains cantons disposent pour cela même d'une centrale téléphonique AI spécialement dédiée aux employeurs, dont les numéros de téléphone se trouvent sur les sites Internet des offices cantonales de l'AI. On y trouve, ainsi que sur le site Internet www.compasso.ch, le portail d'information à disposition des employeurs pour l'intégration professionnelle, des informations complémentaires à l'aide de termes de recherche pertinents. Les documents suivants offrent une vue d'ensemble aux personnes intéressées: la [brochure «Guide de la réadaptation professionnelle»](#) facilement compréhensible, le plus court le [dépliant sur la 6^e révision de l'AI « Soutien aux employeurs »](#), ainsi que le [mémento AVS-AI 4.12 «Détection et intervention précoces»](#), publié par le Centre d'information AVS/AI, le [mémento AVS-AI 4.09 «Mesures de réadaptation d'ordre professionnel de l'AI»](#) et la [brochure «Savez-vous que l'AI est là également pour les employeurs?»](#)

Prestations de service

Moyens auxiliaires et informations du Service juridique

Sur www.gastrosuisse.ch, la plate-forme professionnelle dédiée aux actualités et questions intéressantes, vous pourrez télécharger des moyens auxiliaires et des informations du Service juridique, comme p. ex.:

- contrats de travail (temps plein et partiel, saisonniers, auxiliaires, cadres)
- notices dédiées à des thèmes tels que la durée du travail, les jours de repos, de vacances et fériés
- FAQ
- directives
- calculateur saisonnier

Produits du Service juridique disponibles auprès d'édition gastronomique

Tous les **formulaires de contrats de travail** avec des conseils pour les remplir. Set de 5 exemplaires (CHF 19.50).

Contrat de travail pour chef d'établissement (gérant, directeur), sous forme de garniture autocopiante en triple exécution; avec cahier des charges et des directives: prix CHF 45.–

«**Guide pratique de la CCNT – précis de droit du travail pour l'hôtellerie et la restauration**»: prix CHF 98.–

Contrat de location pour cafés, restaurants et hôtels, prix CHF 48.–

Les **fiches de contrôle du temps de travail** pour la saisie de la durée du travail, du temps de repos, des vacances, jours fériés et absences sont disponibles pour CHF 25.50 sous forme de bloc agrafé pour cinq employés par année, avec des instructions de remplissage („contrôle du temps de travail dans l'hôtellerie et la restauration“).

GastroTime: le contrôle idéal de la durée de travail

Nous recommandons particulièrement le programme **GastroTime**, conforme à la CCNT, développé par GastroConsult (en coopération avec le service juridique de GastroSuisse). Ce programme permet de saisir la durée du travail de manière particulièrement efficace, simple et rapide. De plus, il ne se limite pas à la saisie de la durée du travail, mais permet également un excellent contrôle de cette dernière. Si vous saisissez encore la durée du travail «à la main», vous devriez envisager d'utiliser le programme GastroTime. Vous trouverez de plus amples informations sur le lien suivant: www.gastroconsult.ch/index.asp?page=gastrotime.

Autres produits utiles disponibles auprès d'édition gastronomique

Manuel pour l'application de la solution de la branche dans l'hôtellerie-restauration: «**Manuel Sécurité au travail**», avec une autorisation d'accès au site web www.hotelgastrosafety.ch, pour le prix de CHF 121.– (CHF 59.50 pour les membres)

Les documents (p. ex. affiches ou les très appréciés tableaux de classes d'âges) accompagnant la **campagne pour la protection de la jeunesse**, co-soutenue par la Régie fédérale des alcools, peuvent être commandés auprès d'édition gastronomique, et peuvent être téléchargés sur: <https://www.gastrosuisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/questions-juridiques-liees-a-l-exploitation/lois-cantoniales-sur-l-hotellerie-restauration/remise-de-boissons-alcoolisees-aux-mineurs/>

- **Guide des bonnes pratiques dans l'hôtellerie et la restauration (BPHR)**, édition 2019, validé par l'Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires OSAV (membres CHF 25.–, prix normal CHF 39.–)

- **Hygiène et sécurité alimentaire vol. 1: Bases théoriques (nouvelle édition 2020)**
(membres CHF 98.–, prix normal CHF 128. –)
- **Hygiène et sécurité alimentaire vol. 2: Une aide à la mise en œuvre du Guide des bonnes pratiques BPHR (nouvelle édition 2020)**
(membres CHF 150.–, prix normal CHF 300.–)

Les commandes peuvent être passées auprès d'édition gastronomique, la maison d'édition spécialisée de GastroSuisse. Tél.: 044 377 53 16, mardi – jeudi de 09.00 à 12.00 heures.

www.gastrosuisse.ch

info@editiongastronomique.ch

Décembre 2020