

## Articles de la CCNT de l'hôtellerie restauration à connaître

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

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.

L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectué. 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.

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 reste à prendre.

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.

L'enregistrement du temps de travail est donc déjà une obligation de la CCNT, et depuis octobre 2015, 2 nouveaux articles (73a et 73b) le rendent aussi obligatoire dans la loi sur le travail (OLT).

Sans enregistrement du temps de travail valable il est difficile de prouver ou de comptabiliser les heures supplémentaires, et chaque heure de travail compte!

**Ne travaillez plus gratuitement!**



### Problèmes de travail :

Pour tous problèmes de travail, avec votre employeur, votre hiérarchie... Consultez notre permanence du lundi au vendredi de 16h à 18h.

## La nouvelle loi genevoise de l'hôtellerie restauration (LRDBHD) est entrée en vigueur au 1er janvier 2016!

# Ce qui change pour les employés-es dans leurs conditions de travail



## Ce qui gouverne, à Genève, le travail dans l'hôtellerie restauration !

La principale base donnant les droits **et les devoirs** des employeurs et des employés-es de l'hôtellerie restauration est la Convention Collective Nationale de Travail (CCNT)\*.

C'est dans cette CCNT que les salaires minimaux, le temps de travail, le relevé d'heures, les heures supplémentaires, les vacances, les congés, les jours fériés, les assurances maladies ou accidents, les frais de nourriture, etc. sont définis.

**Chaque employeur est dans l'obligation de respecter la CCNT car elle est de force obligatoire**

Si votre employeur ne la respecte pas et qu'il est contrôlé par l'office de contrôle de la CCNT, il est dans l'obligation de se mettre en règle. Il y a ensuite un deuxième contrôle et s'il n'est toujours pas en règle, il reçoit une amende.

C'est déjà pas mal, mais le problème c'est que cela n'est pas suffisamment dissuasif.

Pour mettre un peu d'ordre dans la jungle actuelle qui règne dans l'hôtellerie restauration, les politiques genevois ont modifié la loi genevoise de l'hôtellerie restauration pour la rendre plus sévère.

Donc, depuis le 1er janvier 2016 l'Office Cantonal de l'Inspection des Relations de Travail (OCIRT) peut être appelé pour des demandes de contrôle du non-respect des conditions de travail directement lié au respect des « Usages » autrement dit de la CCNT.

La différence entre le contrôle de l'Office de contrôle de la CCNT et de l'OCIRT c'est les moyens de sanctions à disposition de l'OCIRT, qui sont nettement plus dissuasives qu'une simple amende.

En effet la nouvelle loi, avec les articles 13, al.1 let.b de la LRDBHD et 37 al 3 du règlement d'application, prévoit la possibilité de

**FERMETURE D'UN  
ETABLISSEMENT SI  
CELUI-CI NE RESPECTE  
PAS LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL PREVUES PAR  
LE DROIT PUBLIC  
ET LES USAGES.**



## Les principaux articles qui vont amener de force les employeurs au respect des conditions de travail dans l'hôtellerie restauration:

### Dans la loi:

**Article 9 et 10 :** Quand une nouvelle demande d'un exploitant ou d'un propriétaire d'exploitation est faite et qu'il y a des « indices factuels » (des preuves ou des doutes) sur le non-respect des conditions de travail et usages, le département du service de commerce (SCOM) demande la signature de « l'engagement de respecter les conditions de travail en usages à Genève »

**Article 13 :** L'autorisation d'exploiter est caduque (n'est plus valable) Lorsque l'office prononce la décision prévue à l'article 45, alinéa 1\*\*, de la loi sur l'inspection et les relations du travail... »

**Article 22:** Si c'est un établissement qui est déjà ouvert avant la mise en application de la nouvelle loi. « l'exploitant ou le propriétaire qui a qualité d'employeur doit respecter ... les conditions de travail en usage à Genève ... Le département peut lui demander en tout temps de signer auprès de l'office l'engagement correspondant »

### Dans le règlement d'application de la loi:

**Article 37 :** 3- « Lorsqu'une décision fondée sur l'article 45, al 1, lettre a ou c de la Litr, a été prononcée à l'encontre d'un établissement, le service constate la caducité de l'autorisation d'exploiter du titulaire dès l'entrée en force de la décision »

C'est-à-dire que les salariés-es dont les employeurs ne respectent pas les usages, donc la CCNT, ont maintenant un outil bien plus fort que le contrôle CCNT pour faire entendre raison aux patrons qui refusent de se plier à leurs obligations.

Patrons que nous étions sans cesse obligés de traîner dans les longues, très longues, procédures du tribunal des prud'hommes et qui ne réglaient que les situations individuelles et non pas les abus généralisés se pratiquant dans les établissements.

**Si vous constatez que votre employeur ne respecte pas les usages (CCNT) venez voir, ou contactez, le syndicat UNIA :**

**UNIA**  
5 chemin de Surinam  
CP288  
1211 Genève 13  
+41 84 894 91 20  
<http://geneve.unia.ch>  
Secrétaires de branche : [artur.bienko@unia.ch](mailto:artur.bienko@unia.ch)  
[blaise.ortega@unia.ch](mailto:blaise.ortega@unia.ch)

ou nos permanences du lundi au vendredi de 16h à 18h

Il y a d'autres articles, touchants au droit du travail, très intéressants dans cette nouvelle loi, nous y reviendrons dans d'autres numéros de votre journal « Les pieds dans le plat »

\*\*Art. 45 Litr Mesures et sanctions pour non-respect des usages

1 Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage...