

**Andere gesetzlichen Publikationen
Autres publications légales
Altre pubblicazioni legali**

**Arbeitsvertrag
Contrat de travail
Contratto di lavoro**

Gesuch um Verlängerung und Änderung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragsschliessenden Verbände, nämlich hotellerieuisse, Gastrouisse und die Swiss Catering Association (SCA) einerseits, die Hotel & Gastro Union sowie die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007 und vom 11. Dezember 2008 (BBl 1998 5535, 2001 6580, 2002 8359, 2003 1024, 2003 8117, 2005 133 5711 7503, 2007 3399, 6103 8693, 2008 9229) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes bis zum 31. Dezember 2013 zu verlängern und wie folgt zu ändern:

Art. 4 Abs. 2 Anstellung

²In den nachfolgend genannten Bestimmungen dieses Vertrages ist die Schriffform Gültigkeitserfordernis:

- Art. 5 Ziffer 1 und 2; Probezeit
- Art. 6 Ziffer 3; Kündigung befristeter Verträge
- Art. 14 Ziffer 1; Lohnauszahlung
- Art. 15 Ziffer 7; Überstundenentschädigung
- Art. 29 Ziffer 1; Unterkunft und Verpflegung

Art. 8 Abs. 1 Bruttolohn

¹Entlohnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn gemäss Art. 7 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) ...

Art. 9 Abs. 2 Lohnsystem

²Der Mitarbeiter hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach Art. 10 oder 11. Erreicht der Bruttolohn bei ganzem oder teilweise Umsatzlohn in einem Monat den Mindestlohn nicht, hat der Arbeitgeber die Differenz zum Mindestlohn aufzuzahlen. An eine solche Aufzahlung dürfen vergangene oder künftige Lohnzahlungen nicht angerechnet werden.

Art. 10 Abs. 3 Mindestlöhne

³Für ungelernete Mitarbeiter im Service kann für das Jahr 2002 während der Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein um maximal 10%, für das Jahr 2003 ein um maximal 5% tieferer Mindestlohn als Ziffer 1 Stufe 1 vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht. Arbeitet der Mitarbeiter die ersten 6 Monate im Gastgewerbe und leistet er keine qualifizierte Berufsarbeit, kann der Mindestlohn von Ziffer 1 Stufe 1 im Jahr 2002 um höchstens 10%, im Jahr 2003 um höchstens 5% tiefer vereinbart werden. Bis zur Vollendung des 17. Altersjahres kann der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 Stufe 1 um maximal 20% tiefer vereinbart werden. Mindestlohnkürzungen sind nicht kumulierbar.

Art. 12 Abs. 1 13. Monatslohn

¹Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn im folgenden Ausmass:

- 50% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsjahres
- 75% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 2. Anstellungsjahres
- 100% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 3. Anstellungsjahres

Art. 15 Arbeitszeit/Überstunden

¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluß der Präsenzzeit beträgt für alle gastgewerblichen Mitarbeiter höchstens

- 42-Stunden pro Woche
- 43,5-Stunden pro Woche in Saisonbetrieben gemäss Anhang 1
- 45-Stunden pro Woche in Kleinbetrieben gemäss Anhang 2

²Die Essenszeit ist nicht Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit.

³Die Erfassung der Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 21.

⁴Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder zu bezahlen.

⁵Überstunden sind zu 100% des Bruttolohnes zu bezahlen, wenn der Betrieb die Arbeitszeit gemäss Art. 21 erfasst, dem Mitarbeiter monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert und die Auszahlung der Überstunden vor der letzten Lohnzahlung erfolgt.

⁶Überstunden der Überstundensaldo am Ende eines Monats 200 Stunden, sind die über 200 Stunden hinausgehenden Überstunden zwingend zusammen mit dem Lohn des Folgemonats auszuzahlen.

⁷Überstunden müssen zwingend zu 125% des Bruttolohnes bezahlt werden, wenn der Betrieb die Arbeitszeit nicht gemäss Art. 21 erfasst, oder dem Mitarbeiter nicht monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert, oder wenn die Auszahlung der Überstunden erst mit der letzten Lohnzahlung erfolgt.

⁸Mit Mitarbeitern, deren monatlicher Bruttolohn ohne 13. Monatslohn mindestens Franken 6750 beträgt, kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

⁹Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens 5 Jahren aufzubewahren.

Art. 16 Abs. 5 Ruhetage

⁵Nicht bezogene Ruhetage sind innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen, zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 17 Abs. 1 und 6 Ferien

¹Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr (35 Kalendertage pro Jahr, 2,92 Kalendertage pro Monat).

⁶Ist eine Auszahlung des Ferienlohnes Ende Monat oder im Stundenlohn zulässig, beträgt die Ferienentschädigung 10,65%.

Art. 18 Abs. 3 Feiertage

³Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

Der Mitarbeiter hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

- eigene Hochzeit/Eintragung Partnerschaft; 3 Tage
- Hochzeit von Eltem, Kindern, und Geschwistem; 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub; 3 Tage
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann/eingetragene/r Partner/in, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistem von Tode bis zur Bestattung; 1 bis 3 Tage
- militärische Rekrutierung; bis 3 Tage (nach Aufgebot)
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes; 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung; 1½ bis 2 Tage
- die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage

Art. 21 Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/Arbeitszeitkontrolle

¹Jahresbetriebe haben über Bezug der Mitarbeiter 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im Voraus für 1 Woche, schriftliche Arbeitspläne zu erstellen. Ausser in dringenden Fällen müssen nachträgliche Änderungen gegenseitig abgesprochen werden.

²Der Arbeitgeber ist für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich (Arbeitszeiterfassung). Die Arbeitszeiterfassung ist mindestens einmal monatlich vom Mitarbeiter zu unterzeichnen. Überträgt der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit dem Mitarbeiter, ist sie mindestens einmal monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.

³Der Arbeitgeber führt Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Arbeitszeitkontrolle). Der Mitarbeiter kann jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferientage verlangen.

⁴Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung und eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeiters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

Art. 22 Abs. 1 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

¹Bei unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär gelten die Art. 23 ff. Über entsprechende Versicherungsprämien kann der Mitarbeiter jederzeit Aufschluß verlangen. In den Fällen von Art. 23 ff. kann der Nettolohn nicht höher ausfallen, als er ohne Arbeitsunfähigkeit ausfallen würde. Kosten für die Verpflegung werden allerdings nur so weit in Abzug gebracht, als sie auch in Anspruch genommen werden.

Art. 26 Abs. 1 Arztzeugnis

¹Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Arbeitsverhinderungen ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Das Zeugnis ist dem Arbeitgeber innert Wochenfrist nach Ausstellung zuzustellen.

Art. 27 Bst. C Berufliche Vorsorge

c) Mindestleistungen

Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen zu garantieren:

- Invalidenrente: 40% des koordinierten Lohnes
- Witwen-/Witwerrente: 25% des koordinierten Lohnes
- Kinderrente: 10% des koordinierten Lohnes
- Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes, sofern der Mitarbeiter unmittelbar vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe arbeitete.

Art. 28 Titel Militär- und Zivildienst, Zivilschutz

Art. 35 Vertragsvollzug

a) Paritätische Aufsichtskommission

1. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.
2. ...
3. ...

b) Aufgaben

1. Die Aufsichtskommission
 - überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung,
 - ... Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 über ... Sanktionen, ...
2. Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über ... Sanktionen ...

c) ...

d) Kontrollstelle

1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
 - ...
 - auf Klage hin,
 - durch Stichproben.
2. Der Kontrollstelle obliegt der Vollzug der Beschlüsse der Aufsichtskommission.
3. Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. Die Mitarbeiter der Kontrollstelle sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.

4. Die Kontrollstelle hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 14 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Beschwerdeführer sind über die sie betreffenden Feststellungen einer Kontrolle zu orientieren. ...

5. Stellt die Kontrollstelle bei einer Stichprobe einen ausstehenden materiellen Anspruch eines Mitarbeiters fest, räumt sie dem Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen ein, um die im Kontrollbericht festgestellten Lohn Guthaben den betroffenen Mitarbeitern zu bezahlen und die erfolgte Nachzahlung der Kontrollstelle schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine fristgerechte Meldung an die Kontrollstelle, wird der Mitarbeiter über sein persönliches Lohn Guthaben informiert.

6. Die Vertragsverbände vereinbaren, dass ihnen die Ansprüche nach Art. 357b OR gemeinsam zustehen und dass sie durch die Kontrollstelle geltend zu machen sind.

e) Kosten

1. Die Kosten können derjenigen Partei überbunden werden, die Anlass zum Verfahren gegeben hat. Dies gilt insbesondere für Überprüfungen gemäss Art. 35 lit. g Ziffer 2.
2. Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss lit. g) kann die Aufsichtskommission Gebühren erheben.

f) Sanktionen im Allgemeinen

1. Stellt die Kontrollstelle eine Zuwiderhandlung fest und wird diese auch innerhalb der angesetzten Nachfrist nicht beseitigt, unterbreitet sie die Angelegenheit der Aufsichtskommission zum Entscheid. In besonders schweren Fällen kann die Kontrollstelle den Fall auch ohne Nachfrist der Aufsichtskommission zum Entscheid vorlegen. Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

2. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag werden mit einer Konventionalstrafe von Franken 600 bis Franken 20 000 geahndet. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter.

3. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter gemäss Art. 35 lit. d Ziffer 4 festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeiter falsche Angaben gegenüber der Kontrollstelle gemacht, ist die Aufsichtskommission nicht an den Bussenahmen von Ziffer 2 gebunden. Die Busse kann in diesem Fall bis zum doppelten Betrag des ausstehenden Lohn Guthabens gehen.

g) Sanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung und bei ungerichteter Inanspruchnahme eines Saisonprivilegs

1. Ergibt eine Kontrolle, dass in einem Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter keine Arbeitszeiterfassung vorliegt, wird dies Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer Konventionalstrafe geahndet. Stellt die Kontrollstelle im Rahmen einer Nachkontrolle innert 4 Monaten seit der ersten Kontrolle fest, dass für alle oder einen Teil der Mitarbeiter die Arbeitszeiterfassungen nach wie vor fehlen, wird dies Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer höheren Konventionalstrafe geahndet.

2. Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen gemäss Anhang 1, dass ein Betrieb zu Unrecht ein Saisonprivileg beansprucht, wird dieses Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer Konventionalstrafe geahndet. Im Weiteren richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d Ziff. 4 L-GAV.

3. Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

h) Beiträge

1. Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sind verpflichtet, jährliche Beiträge zu entrichten.

2. Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:

- für jeden Betrieb 89 Franken
- für jeden Mitarbeiter 89 Franken

3. Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch ... von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zuzukommen zu lassen. Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%.

4. Mitarbeiter, die weniger als ein halbes Jahr beschäftigt werden, sowie Teilzeitarbeiter, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte des unter Ziffer 2 erwähnten Betrages.

5. ...

6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugsstermin hinauszuschieben.

i) Verwendung der Beiträge

Die erhobenen Beiträge gemäss lit. h) und die Erträge aus besonderen Kostenaufgaben gemäss lit. e) sowie Konventionalstrafen gemäss lit. f) und g) werden wie folgt verwendet:

- zur Bereitstellung von Mitteln zur Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe,
- zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges (Kosten der Aufsichtskommission und der Kontrollstelle, Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten) und
- zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung

Art. 38 Übergangsbestimmung

¹Liegt der Überstundensaldo eines Mitarbeiters am 31. Dezember 2009 über 200 Stunden, sind die darüber liegenden Stunden bis spätestens am 31. Dezember 2010 gemäss Art. 15 Ziffer 4 zu kompensieren oder gemäss Art. 15 Ziffer 5 bzw. Art. 15 Ziffer 6 zu bezahlen.

²Art. 10 (Mindestlöhne) und Art. 12 (13. Monatslohn) des 2009 gültigen L-GAV bleiben bis am 31. Dezember 2011 in Kraft. Ab dem 1. Januar 2012 gelten die Art. 10 (Mindestlöhne) und Art. 12 (13. Monatslohn) mit folgendem Wortlaut:

Art. 10 Mindestlöhne

¹Mindestlohnsätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben

		ab 1.1.2012 (resp. SS 2012)
I	a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	CHF 3400.-
	b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolviertem Progresso-Ausbildung	CHF 3600.-
II	Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 3700.-
III	a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 4100.-
	b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	CHF 4200.-
IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBZG	CHF 4800.-

Während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten kann der Mindestlohn von Stufe 1 bei jedem Stellenantritt in einem schriftlichen Arbeitsvertrag um maximal 10% für das Jahr 2012 bzw. um maximal 8% ab dem Jahr 2013 tiefer vereinbart werden. Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.

²Von den Mindestlöhnen gemäss Art. 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

- über 18-jährige Mitarbeiter, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und eine Vollzeitausbildung absolvieren,
- vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,
- Praktikanten gemäss Art. 11.

³Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.

Art. 12 13. Monatslohn

¹Der Mitarbeiter hat Anspruch auf den 13. Monatslohn im Ausmass von 100% eines Bruttomonatslohnes.

²Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch. Der anteilmässige Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.

³Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum. Erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohnes jeweils Ende Monat oder zusammen mit dem Stundenlohn, beträgt die Entschädigung 8,33%.

⁴Der 13. Monatslohn ist spätestens jedes Jahr mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.

Anhang 1

zu Art. 15 Ziff. 1 L-GAV Arbeitszeit/Überstunden

I Kleinbetriebe

Als Kleinbetriebe gelten Betriebe, die ausser dem Arbeitgeber nicht mehr als 4 Mitarbeiter (inkl. Familienmitglieder) ständig beschäftigen.

II Saisonbetriebe

Als Saisonbetriebe gelten:

1. die Betriebe, die nur während bestimmten Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;
2. die Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens 3 und höchstens 9 Monaten gemäss folgender Berechnung aufweisen:

Hochsaisonzeiten sind die Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen Umsatz des ganzen Jahres liegen und deren durchschnittlicher Monatsumsatz während den Monaten der Hochsaison mindestens 35% höher ist als der durchschnittliche Monatsumsatz in den übrigen Monaten.

Vorgehen zum Erlangen einer Bewilligung als Saisonbetrieb gemäss II Ziffer 2

Betriebe, die als Saisonbetrieb im Sinne von II Ziffer 2 gelten wollen, haben bei der Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb zu stellen. Dem Gesuch sind, nach Monat aufgelistet, die Umsatzzahlen der letzten zwei Kalenderjahre (1. Januar – 31. Dezember) vor der Gesuchseinreichung beizulegen. Erachtet die Kontrollstelle die Voraussetzungen als erfüllt, erteilt sie eine Bewilligung als Saisonbetrieb für die kommenden zwei Jahre. Ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb kann jedes Jahr neu eingereicht werden.

Bei Neueröffnungen entscheidet der Ausschuss der Aufsichtskommission aufgrund eingereicherter Budgetzahlen.

Die Kontrollstelle kann die eingereichten Umsatzzahlen innerhalb von 6 Monaten durch eine unabhängige Drittfirma prüfen lassen.

Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen, dass ein Arbeitgeber zu Unrecht ein Arbeitszeitprivileg geltend macht, richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d Ziff. 4 L-GAV und das Saisonprivileg fällt ab Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

Geltungsbereich

¹Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

²Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Teilzeitarbeiterinnen und -arbeitnehmerinnen sowie Ausflüssen inbegriffen) in Betrieben, die gastgewerbliche Leistungen anbieten. Darunter fallen insbesondere Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastbetriebe gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnorientierung wird dabei nicht vorausgesetzt.

Ausgenommen sind Kantinen und Personalrestaurants, die ausschliesslich dem betriebseigenen Personal dienen, sowie die mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels räumlich verbundenen Restaurationsbetriebe mit in der Regel gleichen Öffnungszeiten und gleichen Arbeitsbedingungen wie im Verkaufsgeschäft.

- Ausgenommen sind weiter:
- Betriebsleiter, Direktoren
 - Familienmitglieder des Arbeitgebers und der Betriebsleiter (Ehegatte, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen)
 - Musiker, Artisten, Discjockeys
 - Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes
 - Mitarbeiter, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind
 - Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung
 - im Bahnbetrieb beschäftigtes Personal

³ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2013.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesetz sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 15 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, 1. Oktober 2009
SECO - Direktion für Arbeit

- 1 gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011
- 2 Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, SR 412.10)

05273742

Demande de prorogation et modification de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit hôtelières, soit gastronomiques, ainsi que la Swiss Catering Association (SCA) d'une part, Hôtel & Gastro Union ainsi que les syndicats Unia et Syna d'autre part, demandent que le Conseil fédéral proroge jusqu'au 31 décembre 2013 les arrêtés du 19 novembre 1998, du 17 décembre 2001, du 12 décembre 2002, du 30 janvier 2003, du 8 décembre 2003, du 24 décembre 2004, du 22 septembre 2005, du 19 décembre 2005, du 1^{er} mai 2007 du 13 août 2007, du 17 décembre 2007 et du 11 décembre 2008 (FF 1998/4856, 2001/6230, 2002/7777, 2003/1044, 2003/7409, 2005/135/5381/7023, 2007/3209, 5775/8149, 2008/8269), qui étendent la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés. Elle demande en outre que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient leur CCNT, reproduite dans les arrêtés susmentionnés:

- Art. 4, al. 2 Engagement**
² La forme écrite est impérative pour la validité des dispositions suivantes de la présente Convention:
- art. 5 ch. 1 et 2. Temps d'essai
 - art. 6 ch. 3: Résiliation du contrat de durée déterminée
 - art. 14 ch. 1: Paiement du salaire
 - art. 15 ch. 7: Indemnisation des heures supplémentaires
 - art. 29 ch. 1: Logement et nourriture

Art. 8, al. 1 Salaire brut
¹ La base de la rémunération est le salaire brut AWS conformément à l'art. 7 du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants (RAVS). ...

Art. 9, al. 2 Système de rémunération
² Quel que soit le système de rémunération choisi, le collaborateur a droit, chaque mois, au salaire minimum en vertu des art. 10 et 11.

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 alors verser la différence. De tels suppléments ne peuvent faire l'objet de compensation sur la base de salaires passés ou à venir.

Art. 10, al. 3 Salaires minimums
³ Pour des collaborateurs sans formation travaillant dans le service, on peut convenir, pendant la période d'introduction de 6 mois au plus, d'un salaire minimum inférieur de 10% au maximum pour l'année 2002, de 5% au maximum pour l'année 2003 à celui prévu au chiffre 1, catégorie I, à condition que cela soit convenu par écrit dans un contrat individuel de travail. Lorsque le collaborateur ne fournit pas un travail qualifié, on peut convenir, pendant les 6 premiers mois d'occupation dans l'hôtellerie et la restauration, d'un salaire minimum inférieur de 10% au maximum en 2002, de 5% au maximum en 2003 au salaire minimum selon le chiffre 1, catégorie I. Jusqu'à l'âge de 17 ans révolus, on peut convenir d'un salaire minimal inférieur de 20% au maximum au salaire minimal selon le chiffre 1, catégorie I. Les diminutions du salaire minimal ne sont pas cumulables.

Art. 12, al. 1 13^e salaire
¹ Le collaborateur a droit à un 13^e salaire dans les proportions suivantes:

- 50% du salaire mensuel brut, dès le 7^e mois de travail
- 75% du salaire mensuel brut, dès la 2^e année de travail
- 100% du salaire mensuel brut, dès la 3^e année de travail

Art. 15 Durée du travail/heures supplémentaires
¹ La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est pour tous les collaborateurs au maximum de:

- 42 heures par semaine
- 43,5 heures par semaine dans les établissements saisonniers selon l'annexe 1
- 45 heures par semaine dans les petits établissements selon l'annexe 1.

² Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.
³ L'enregistrement de la durée du travail obéit aux prescriptions de l'art. 21.

⁴ Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées.

⁵ Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu avant le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.

⁶ Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu en même temps que le dernier versement de salaire.

⁷ Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13^e salaire, correspond au moins à 6750, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.

⁸ Les décomptes de salaire et les documents importants y relatifs sont à conserver au moins 5 ans.

Art. 16, al. 5 Jours de repos
⁵ Les jours de repos non pris sont à compenser dans un délai de 4 semaines sauf dans les établissements saisonniers, où ils doivent être compensés dans un délai de 12 semaines. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par 1/22^e du salaire mensuel brut.

Art. 17, al. 1 et 6 Vacances
¹ Le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (55 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois).
⁶ Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisé à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut.

Art. 18, al. 3 Jours fériés
³ 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 des rapports de travail, chaque jour férié non pris donnant droit à une indemnisation d'1/22^e du salaire brut mensuel.

Art. 20 Jours de congé payés
 Dans les cas suivants, le collaborateur a droit à des jours de congé payés, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail dans l'établissement:

- mariage du collaborateur ou enregistrement de son partenariat: 3 jours
- mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour
- congé-paternité: 3 jours
- décès de l'épouse/époux, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation: 1 à 3 jours
- recrutement militaire: jusqu'à 3 jours (à partir de la date de convocation)
- déménagement du ménage du collaborateur dans la région du domicile: 1 jour
- déménagement du ménage du collaborateur à une distance plus éloignée: 1½ à 2 jours
- une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais 2 jours au maximum

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

¹ 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.

² L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. 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.
³ 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 restent à prendre.

⁴ 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.

Art. 22, al. 1 Salaire en cas d'empêchement du collaborateur
¹ Si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une maternité ou un service militaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 23 ss. Le collaborateur peut exiger à tout moment des renseignements sur les primes d'assurance correspondantes. Dans les cas prévus par les art. 23 ss., le salaire net ne doit pas dépasser celui que le collaborateur aurait touché en l'absence d'une incapacité de travail. Les frais de nourriture ne peuvent être déduits que s'ils ont été effectivement occasionnés.

Art. 26, al. 1 Certificat médical
¹ Le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical à partir du quatrième jour d'un empêchement de travailler. Ce certificat doit être présenté à l'employeur dans la semaine qui suit son établissement.

Art. 27, let. c Prévoyance professionnelle
 a) Prestations minimales
 L'assurance doit garantir les prestations minimales suivantes:

- rente d'invalidité: 40% du salaire coordonné
- rente de veuve / de veuf: 25% du salaire coordonné
- rente pour enfant: 10% du salaire coordonné
- retraite anticipée jusqu'à 5 ans avant l'âge légal déterminant pour l'ANS sans réduction du taux ordinaire de conversion lé-

gal de la rente, pour autant que le collaborateur ait travaillé sans interruption dans l'hôtellerie-restauration au moins pendant les cinq années précédant le départ en retraite.

Art. 28 Titre Service militaire, service civil et protection civile

Art. 35 Exécution de la Convention

- a) Commission paritaire de surveillance
1. Il existe une Commission paritaire de surveillance.
 2. ...
 3. ...
- b) Tâches
1. La Commission de surveillance
 - surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation,
 - ... est l'instance de recours pour les décisions du comité, conformément au ch. 2, portant ... sur les sanctions,
 2. La Commission de surveillance nomme un comité auquel elle peut déléguer des tâches. Le comité prend en particulier les décisions ... concernant les sanctions ...
- c) ...
- d) Office de contrôle
1. L'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la présente Convention
 - ...
 - sur plainte,
 - par sondage.

2. L'exécution des décisions de la commission de surveillance incombe à l'office de contrôle.

3. En règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiqué par écrit 5 jours à l'avance. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.

4. L'office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de 14 jours; les plaigments doivent être mis au courant des constatations faites lors d'un contrôle effectué suite à leur plainte. ...

5. Si l'office de contrôle constate lors d'un sondage qu'un droit matériel d'un collaborateur n'a pas été payé, il donne à l'employeur un délai de 30 jours pour payer au collaborateur concerné les créances de salaire constatées dans le rapport de contrôle et pour notifier ce paiement ultérieur par écrit à l'office de contrôle.

Si l'office de contrôle ne reçoit pas cette notification dans le délai imparti, le collaborateur est informé d'une créance de salaire personnelle.

6. Les associations contractantes stipulent que les prétentions relatives à l'art. 35^b CO leur sont acquises en commun et que l'office de contrôle les fait valoir.

e) Frais

1. Les frais peuvent être mis à la charge de la partie qui a donné lieu à la procédure. Ce principe s'applique en particulier aux vérifications conformément à l'art. 35, let. g, ch. 2.
2. Si l'encaissement de contributions selon let. g) donne lieu à des difficultés particulières, la Commission de surveillance peut percevoir un émolument.

f) Sanctions en général

1. Si l'office de contrôle constate qu'une infraction n'est pas corrigée dans le nouveau délai fixé, il soumet l'affaire pour décision à la Commission de surveillance. Dans des cas particulièrement difficiles, l'office de contrôle peut soumettre le cas, sans délai supplémentaire, à la Commission de surveillance. Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.
2. Les infractions répétées ou intentionnelles à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle de francs 600 à francs 2000. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre de collaborateurs concernés.
3. Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35, let. d, ch. 4 sont constatés dans le cadre de sondages et que des informations fausses sur leur paiement ultérieur sont communiquées à l'office de contrôle, la Commission de surveillance n'est pas liée au cadre d'amendes fixé au ch. 2. Dans ce cas, les amendes peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.

g) ...

4. Sanctions en cas d'absence d'enregistrement du temps de travail et en cas d'usage injustifié d'un privilège saisonnier

1. S'il ressort d'un contrôle que le temps de travail n'a pas été enregistré pour une partie des collaborateurs ou leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai.
- Si l'office de contrôle constate, lors d'un contrôle ultérieur effectué dans les quatre mois après le premier contrôle, que l'enregistrement du temps de travail continue à faire défaut pour une partie des collaborateurs ou pour leur totalité, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle d'un montant plus élevé, sans octroi d'un délai.
- S'il ressort d'un contrôle du chiffre d'affaires conformément à l'annexe 1, qu'une entreprise fait un usage injustifié d'un privilège saisonnier, ce manquement est puni d'une peine conventionnelle, sans octroi d'un délai.

La procédure suit les règles énoncées à l'art. 35, let. d, ch. 4, de la CCNT.

3. Le droit d'être entendu est accordé dans tous les cas.

h) Contributions

1. Les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles.
2. L'office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
 - 89 francs pour chaque établissement
 - 89 francs pour chaque collaborateur
3. L'établissement retient les contributions des collaborateurs sur leur salaire périodiquement ... et en fait parvenir le montant global à l'office de contrôle. Pour tout paiement dans les délais impartis, l'établissement a droit à une réduction de 4% sur ses charges d'encaissement.

4. Les collaborateurs qui sont employés moins d'une demi-année et les collaborateurs à temps partiel qui travaillent en moyenne moins de la moitié de la durée normale du travail de l'établissement payent la moitié du montant mentionné sous chiffre 2.

5. ...

6. La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles ou à en différer le versement.

i) Usage des contributions

- Les contributions perçues selon let. h, les recettes provenant de charges spéciales selon let. e) ainsi que les peines conventionnelles selon let. f et g sont utilisées pour:
- mettre à disposition des moyens destinés à la formation et à l'amélioration de la restauration et l'hôtellerie,
 - couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution) et
 - verser des contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

Art. 38 Disposition transitoire

¹ Si le solde d'heures supplémentaires d'un collaborateur dépasse les 200 heures au 31 décembre 2009, les heures qui dépassent ce seuil sont à compenser conformément à l'art. 15, chiffre 4, ou à rémunérer, selon le cas, soit conformément à l'art. 15, chiffre 5, soit conformément à l'art. 15, chiffre 6, d'ici le 31 décembre 2010. ² L'art. 10 (salaires minimums) et l'art. 12 (13^e salaire) de la CCNT valable en 2009 restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011. A partir du 1^{er} janvier 2012, les art. 10 (salaires minimums) et 12 (13^e salaire) auront la teneur suivante:

Art. 10 Salaires minimums

¹ Salaires mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps qui ont atteint l'âge de 18 ans révolus.

		dès le 1.1.2012 (ou saison d'été 2012)
I	a) Collaborateurs sans apprentissage b) Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	CHF 3400.- CHF 3600.-
II	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans et disposant d'une attestation fédérale ou d'une formation équivalente	CHF 3700.-
III	a) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente b) Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou disposant d'une formation équivalente et ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT	CHF 4100.- CHF 4200.-
IV	Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let. a, LPFZ.	CHF 4800.-

Pour les prises d'emploi de collaborateurs de la catégorie I, il est possible, lors de toute prise d'emploi et pour une période d'introduction de 6 mois au maximum, de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire inférieur de 10% au maximum au salaire minimum de la catégorie I pour 2012 et de 8% au maximum au salaire minimum de la catégorie I pour 2013. Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une prise d'emploi auprès du même employeur ou dans la même entreprise si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.

² Les salaires minimums prévus à l'art. 10, ch. 1, ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes:

- Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps.
- Collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation éducatif ou approuvé par l'Etat.
- Stagiaires conformément à l'art. 11.

³ En cas de litige, c'est la commission paritaire de surveillance qui décide de l'affectation d'un collaborateur à une catégorie, de l'équivalence d'une formation ou d'une dérogation aux salaires minimums.

Art. 12 13^e salaire

¹ Le collaborateur a droit à un 13^e salaire équivalent à 100% d'un salaire mensuel brut.
² Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13^e salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai.
³ Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13^e salaire.

Si le 13^e salaire est versé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois ou conjointement au salaire horaire, l'indemnisation est de 8,33%.

⁴ Le 13^e salaire est versé au plus tard de chaque année avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

Annexe 1 relative à l'article 15, chiffre 1, CCNT Durée du travail/heures supplémentaires

I Petites entreprises
 Sont considérées comme petites entreprises les entreprises qui, outre l'employeur, n'occupent pas de manière permanente plus de 4 collaborateurs (membres de la famille de l'employeur compris).

II Entreprises saisonnières

Sont considérées comme entreprises saisonnières:

1. les entreprises qui ne sont ouvertes que pendant certaines périodes de l'année et qui connaissent une ou plusieurs hautes saisons;
2. 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.

Procédure pour l'obtention d'une autorisation en tant qu'entreprise saisonnière selon II, chiffre 2

Les entreprises qui veulent être considérées comme des entreprises saisonnières au sens du chapitre II, chiffre 2, doivent présenter à l'office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés une demande d'homologation comme entreprise saisonnière. Le chiffre d'affaires des deux dernières années civiles (1^{er} janvier au 31 décembre), présenté par mois, doit être joint à la demande. Si l'office de contrôle estime que les conditions sont remplies, elle octroie l'autorisation pour entreprise saisonnière pour les deux années suivantes.

Une nouvelle demande d'homologation comme entreprise saisonnière peut être déposée chaque année.

Pour les entreprises qui débutent leur activité, le comité de la commission de surveillance décide sur la base de budgets qui lui sont remis.

L'office de contrôle peut faire vérifier par une société indépendante les chiffres d'affaires qui lui ont été présentés, dans un délai de 6 mois.

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'art. 35, let. d, ch. 4, CCNT et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.

Champ d'application

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses qui visent s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires) des établissements servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment 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 assimilés aux restaurants et cafés. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable. Sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Sont exclus:

- les chefs d'établissements et les directeurs;
- les membres de la famille de l'employeur et du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et soeurs, descendants directs);
- les musiciens, les artistes et les disc-jockeys
- les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage;
- les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

³ La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2013.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les 15 jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, le 1^{er} octobre

SECO - Direction du travail

Domanda intesa a prorogare e a modificare i decreti del Consiglio federale che conferisce carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè hotellerieuisse, Gastrosuisse e Swiss Catering Association (SCA) da una parte, Hôtel & Gastro Union nonché i sindacati Unia e Syna dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda al Consiglio federale di prorogare, con effetto fino al 31 dicembre 2013, i suoi decreti del 19 novembre 1998, del 17 dicembre 2001, del 12 dicembre 2002, del 30 gennaio 2003, del 8 dicembre 2003, del 24 dicembre 2004, del 29 settembre 2005, del 19 dicembre 2005, del 1^o maggio 2007, del 13 agosto 2007, del 17 dicembre 2007 e del 11 dicembre 2008 (FF 1998 4400, 2001 5822, 2002 7468, 2003 1026, 2003 7040, 2005 131 5107 6681, 2007 3109 5565 7827, 2008 7947) che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione. Chiedono inoltre al Consiglio Federale di dichiarare d'obbligatorietà generale le seguenti disposizioni che modificano il contratto collettivo nazionale allegate ai decreti sopra menzionati:

Art. 4 cpv. 2 Assunzione

²La validità delle disposizioni del presente contratto elencate qui di seguito presuppone la forma scritta:

- art. 5 cpv. 1 e 2: Periodo di prova
- art. 6 cpv. 3: Disdetta del contratto a tempo determinato
- art. 14 cpv. 1: Pagamento del salario
- art. 15 cpv. 7: Indennità per straordinari
- art. 29 cpv. 1: Vitto e alloggio

Art. 8 cpv. 1 Salario lordo

¹Qualè base per la retribuzione del collaboratore fu stato il salario lordo AWS secondo quanto definito all'articolo 7 dell'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OVS)...

Art. 9 cpv. 2 Sistema di retribuzione

²Indipendentemente dal sistema di retribuzione adottato, il collaboratore ha diritto, ogni mese, al salario minimo di cui all'articolo 10 o 11.

In caso di retribuzione basata totalmente o parzialmente sulla cifra d'affari, se il salario lordo mensile è inferiore al salario minimo, il datore di lavoro deve versare la differenza. Quest'ultima non può essere oggetto di compensazione con salari passati o futuri.

Art. 10 cpv. 3 Salari minimi

³Per i collaboratori senza formazione del settore servizio si può convenire per il 2002, per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10% al massimo, per il 2003¹ un salario minimo inferiore del 5% al massimo rispetto al capoverso 1 categoria 1, a condizione che tale riduzione sia convenuta per scritto in un contratto di lavoro individuale. Per i collaboratori che in precedenza non hanno mai lavorato nell'industria alberghiera e della ristorazione e che non svolgono un lavoro qualificato si può convenire, per i primi 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10% al massimo nel 2002, un salario minimo inferiore del 5% al massimo nel 2003¹ rispetto al capoverso 1 categoria 1. Fino al compimento del 17^o anno di età si può convenire un salario minimo inferiore del 20% al massimo rispetto al capoverso 1 categoria 1.

Le riduzioni del salario minimo non sono cumulabili.

Art. 12 cpv. 1 Tredicesima mensilità

¹Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità così calcolata:

- 50% del salario lordo mensile dall'inizio del 7^o mese di lavoro
- 75% del salario lordo mensile dall'inizio del 2^o anno di lavoro
- 100% del salario lordo mensile dall'inizio del 3^o anno di lavoro

Art. 15 Durata del lavoro/straordinari

¹Per tutti i collaboratori del settore alberghiero e della ristorazione, la durata media del lavoro settimanale, compreso il tempo di presenza, è al massimo di

- 42 ore a settimana
- 43,5 ore a settimana nelle aziende stagionali secondo l'Allegato 1
- 45 ore a settimana nelle piccole aziende secondo l'Allegato 1

²Il tempo per la consumazione dei pasti non è considerato tempo di lavoro. Esso è di almeno mezzora per pasto. Se il collaboratore deve rimanere a disposizione del datore di lavoro durante il tempo consacrato alla consumazione dei pasti, tale tempo è considerato tempo di lavoro.

³La registrazione delle ore di lavoro è disciplinata dall'articolo 21.

⁴Gli straordinari sono ore di lavoro che superano la durata media del lavoro settimanale convenuta. Tali ore devono essere compensate entro un termine ragionevole con tempo libero di pari durata o essere pagate.

⁵Se l'azienda registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, comunica al collaboratore ogni mese per scritto il saldo delle ore straordinarie e paga queste ultime prima del pagamento dell'ultimo salario, le ore straordinarie devono essere pagate al 100% del salario lordo.

Se alla fine del mese il saldo delle ore straordinarie supera le 200 ore, le ore superiori a 200 ore devono obbligatoriamente essere pagate con il salario del mese successivo.

⁶Se l'azienda non registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, non comunica al collaboratore ogni mese per scritto il saldo delle ore straordinarie oppure paga queste ultime soltanto con il versamento dell'ultimo salario, le ore straordinarie devono obbligatoriamente essere pagate al 125% del salario lordo.

⁷L'indennità per gli straordinari dei collaboratori il cui salario lordo mensile esclusa la tredicesima mensilità ammonta almeno a franchi 6750 può essere convenuta liberamente in un contratto di lavoro scritto nei limiti previsti dalla legge.

⁸I fogli paga e la relativa documentazione devono essere custoditi per almeno 5 anni.

Art. 16 cpv. 5 Giorni di riposo

⁵I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati entro 4 settimane, nelle aziende stagionali entro 12 settimane. Se la compensazione non è possibile, i giorni di riposo non effettuati devono essere pagati alla fine del rapporto di lavoro, ognuno con 1/22 del salario lordo mensile.

Art. 17 cpv. 1 e 6 Vacanze

¹Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno (35 giorni civili all'anno, 2,92 giorni civili al mese).

⁶Se per l'indennità di vacanza è autorizzato un pagamento a fine mese o nell'ambito di un salario orario, tale indennità ammonta al 10,65% del salario lordo.

Art. 18 cpv. 3 Giorni festivi

³Se non vengono né concessi né compensati con una giornata di riposo supplementare, i giorni festivi devono essere pagati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro, ognuno con 1/22 del salario lordo mensile.

Art. 20 Giorni di congedo retribuiti

Nei seguenti casi il collaboratore ha diritto a dei giorni di congedo retribuiti, a condizione che coincidano con giorni lavorativi dell'azienda:

- proprio matrimonio/registrazione della propria unione domestica: 3 giorni
- matrimonio di genitori, figli, sorelle e fratelli: 1 giorno
- congedo paternità: 3 giorni
- morte del marito, della moglie o del partner registrato, di figli, genitori, suoceri, nonni, fratelli e sorelle, dal decesso al funerale: 1-3 giorni
- reclutamento militare: fino a 3 giorni (dalla convocazione)

- trasloco della propria economia domestica nella regione del luogo di domicilio: 1 giorno
- trasloco della propria economia domestica in un luogo più distante: 1,5-2 giorni
- in seguito a disdetta del contratto, il tempo necessario per trovare un altro lavoro, ma al massimo 2 giorni

Art. 21 Piano di lavoro/registrazione delle ore di lavoro/controllo del tempo di lavoro

¹Le aziende ad apertura annuale devono elaborare, in forma scritta e d'intesa con i collaboratori, i piani di lavoro per 2 settimane con 2 settimane di anticipo, le aziende stagionali per 1 settimana con 1 settimana di anticipo. Tranne in casi urgenti, qualsiasi modifica successiva deve essere convenuta di comune intesa.

²Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Se il datore di lavoro affida al collaboratore la registrazione delle ore di lavoro, essa deve essere firmata dal datore di lavoro almeno una volta al mese.

³Il datore di lavoro tiene un conteggio delle ore di lavoro e dei giorni di riposo effettivi (controllo del tempo di lavoro). Il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento informazioni sulle ore di lavoro, i giorni di riposo, i giorni festivi e le vacanze che gli spettano.

⁴Se il datore di lavoro non adempie l'obbligo di conteggio, in caso di controversia la registrazione delle ore di lavoro o il controllo del tempo di lavoro tenuti dal collaboratore sono ammessi come mezzi di prova.

Art. 22 cpv. 1 Salario in caso di impedimento del collaboratore

¹Se il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare in seguito a malattia, infortunio, maternità e servizio militare, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 23 segg. Il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento chiarimenti sui relativi premi assicurativi.

Nei casi previsti dagli articoli 23 segg., il salario netto non può essere superiore a quello che il collaboratore avrebbe percepito in mancanza di incapacità lavorativa. Le spese di vitto vengono tuttavia dedotte soltanto se effettivamente sostenute.

Art. 26 cpv. 1 Certificato medico

¹In caso di impedimento al lavoro, a partire dal 4^o giorno il collaboratore è tenuto a presentare un certificato medico. Il certificato deve essere presentato al datore di lavoro entro una settimana dalla data del suo rilascio.

Art. 27 Lett.c Previdenza professionale

c) Prestazioni minime

L'assicurazione deve garantire le seguenti prestazioni minime:

- rendita d'invalidità: 40% del salario coordinato
- rendita per vedove e per vedovi: 25% del salario coordinato
- rendita per i figli: 10% del salario coordinato
- pensionamento anticipato fino a 5 anni prima del raggiungimento dell'età determinante per l'AWS senza riduzione dell'aliquota ordinaria di conversione prevista dalla legge, a condizione che immediatamente prima del pensionamento il collaboratore abbia lavorato ininterrottamente nell'industria alberghiera e nella ristorazione per almeno 5 anni.

Art. 28 titolo Servizio militare, servizio civile e protezione civile

Art. 35 Esecuzione del contratto

- Commissione paritetica di sorveglianza
 1. È istituita una Commissione paritetica di sorveglianza.
 2. ...
 3. ...
- Compiti
 1. La Commissione di sorveglianza
 - sorveglia l'applicazione del contratto e decide in merito alla sua interpretazione,

¹ valable aussi pour 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011
² Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

- ... funge da autorità di ricorso per le decisioni della Commissione direttiva secondo il capoverso 2 figuranti ... le sanzioni,
- ...
- 2. La Commissione di sorveglianza nomina una commissione direttiva a cui può delegare determinati compiti. In particolare, la Commissione direttiva decide in merito ... alle sanzioni ...
- c) ...
- d) Ufficio di controllo
 1. L'ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto
 - ...
 - su istanza,
 - tramite verifiche a campione.
 - ...
 2. L'ufficio di controllo è responsabile dell'esecuzione delle decisioni della Commissione di sorveglianza.
 3. L'esecuzione di un controllo o di una verifica a campione deve essere di regola notificata per scritto con 5 giorni di anticipo. I collaboratori dell'ufficio di controllo sono autorizzati ad accedere alle aziende, consultare i documenti necessari nonché interrogare i collaboratori e i datori di lavoro.
 4. L'ufficio di controllo deve comunicare per scritto al datore di lavoro i risultati del controllo e dargli la possibilità di prendere posizione in merito entro 14 giorni. I ricorrenti devono essere informati sugli accertamenti che li riguardano effettuati nell'ambito di un controllo. ...
 5. Se nel corso di una verifica a campione constatata l'esistenza di un credito materiale esigibile da parte di un collaboratore, l'ufficio di controllo concede al datore di lavoro un termine di 30 giorni per versare ai collaboratori interessati i crediti salariali accertati nel rapporto di controllo e per comunicare per scritto all'ufficio di controllo l'avvenuto pagamento.

Se l'ufficio di controllo non riceve alcuna notifica in merito entro il termine stabilito, il collaboratore è informato in merito al suo credito salariale personale.
 6. Le associazioni contraenti stipulano che i diritti stabiliti all'articolo 357b CO sono di pertinenza comune e devono essere fatti valere dall'ufficio di controllo.
- e) Spese
 1. Le spese possono essere addebitate alla parte che ha causato la procedura. Ciò vale in particolare per le verifiche secondo l'articolo 35 lettera g) capoverso 2.
 2. In caso di difficoltà particolari legate alla riscossione dei contributi secondo la lettera g), la Commissione di sorveglianza può chiedere il pagamento di un'indennità.
- f) Sanzioni in generale
 1. Se l'ufficio di controllo constata un'infrazione e tale infrazione non viene eliminata entro il termine di proroga stabilito, il caso è sottoposto per decisione alla Commissione di sorveglianza. In casi particolarmente gravi, l'ufficio di controllo può sottoporre il caso alla Commissione di sorveglianza per decisione anche senza accordare una proroga.

Il diritto di essere sentiti è concesso in ogni caso.
 2. Le infrazioni ripetute o intenzionali al presente contratto sono punite con una pena convenzionale compresa tra franchi 600 e franchi 20000. L'importo della pena convenzionale è stabilito in base alla gravità delle violazioni e al numero di collaboratori interessati.
 3. Se nel corso di una verifica a campione constatata crediti materiali da parte di collaboratori secondo l'articolo 35 lettera d) capoverso 4 e se vengono fornite all'ufficio di controllo indicazioni errate in merito al relativo pagamento, la Commissione di sorveglianza non è vincolata alle multe stabilite al capoverso 2. In questo caso le multe possono raggiungere il doppio dell'importo del credito salariale esigibile.
 4. ...
- g) Sanzioni in caso di mancata registrazione delle ore di lavoro e di ricorso ingiustificato a un privilegio stagionale
 1. Se da un controllo risulta che in un'azienda manca, per tutti i collaboratori o una parte di essi, la registrazione delle ore di lavoro, tale mancanza è punita con una pena convenzionale senza concessione di una proroga.

Se nell'ambito di un controllo successivo svolto entro 4 mesi dal primo controllo l'ufficio di controllo constata che, per tutti i collaboratori o una parte di essi, continua a mancare la registrazione delle ore di lavoro, tale mancanza è punita con una pena convenzionale superiore senza concessione di una proroga.
 2. Se dalla verifica delle cifre d'affari secondo l'Allegato 1 risulta che un'azienda fa valere indebitamente un privilegio stagionale, tale comportamento è punito con una pena convenzionale senza concessione di una proroga. Per il resto la procedura è disciplinata dall'articolo 35 lettera d) capoverso 4 CCNL.
 3. Il diritto di essere sentiti è concesso in ogni caso.
- h) Contributi
 1. I datori di lavoro e i collaboratori sono tenuti a versare contributi annui.
 2. L'ufficio di controllo riscuote ogni anno i seguenti contributi:
 - 89.– franchi da ogni azienda
 - 89.– franchi da ogni collaboratore
 3. L'azienda deduce periodicamente ... i contributi dei collaboratori dal loro salario e li versa all'ufficio di controllo. Se il pagamento dei contributi avviene entro il termine stabilito, l'azienda ha diritto a una riduzione del 4% sui costi di riscossione dei contributi.
 4. I collaboratori impiegati per meno di sei mesi e i collaboratori a tempo parziale che lavorano in media meno della metà della durata normale del lavoro dell'azienda pagano la metà dell'importo di cui al capoverso 2.
 5. ...
 6. La Commissione di sorveglianza è autorizzata a ridurre i contributi annui o a differire la riscossione.
- i) Impiego dei contributi

I contributi riscossi secondo la lettera h), le entrate per spese particolari secondo la lettera e) e le pene convenzionali secondo le lettere f) e g) sono utilizzati per:

- mettere a disposizione mezzi per la formazione e il perfezionamento nell'industria alberghiera e della ristorazione,
- coprire le spese di esecuzione del contratto (spese della Commissione di sorveglianza e dell'ufficio di controllo, lavoro delle associazioni contraenti nonché spese generali d'esecuzione), e
- contribuire alle spese delle associazioni contraenti per il perfezionamento professionale.

Art. 38 Disposizione transitoria

¹Se al 31 dicembre 2009 il saldo delle ore straordinarie di un collaboratore supera le 200 ore, le ore superiori a tale cifra devono essere compensate conformemente all'articolo 15 capoverso 4 oppure pagate conformemente all'articolo 15 capoverso 5 o all'articolo 15 capoverso 6 entro il 31 dicembre 2010.

²L'articolo 10 (Salari minimi) e l'articolo 12 (Tredicesima mensilità) del CCNL del 2009 rimangono in vigore fino al 31 dicembre 2011.

Dal 1° gennaio 2012 si applicano l'articolo 10 (Salari minimi) e l'articolo 12 (Tredicesima mensilità) secondo il seguente tenore:

Art. 10 Salari minimi

¹Salari lordi mensili applicabili ai collaboratori a tempo pieno che hanno compiuto 18 anni

		dall'1.1.2012 (o stagione estiva 2012)
I	a) Collaboratori senza apprendistato	CHF 3400.–
	b) Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso	CHF 3600.–
II	Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente	CHF 3700.–
III	a) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente	CHF 4100.–
	b) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente e con 6 giorni di perfezionamento professionale nel ramo secondo l'articolo 19 CCNL	CHF 4200.–
IV	Collaboratori con esame di professione secondo Mitarbeiter mit l'articolo 27 lettera a LFP2	CHF 4800.–

Ad ogni entrata in servizio e per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi si può convenire, in un contratto di lavoro scritto, una riduzione del salario minimo secondo la categoria I del 10% al massimo per il 2012 e dell'8% al massimo dal 2013. Tale riduzione non è ammessa se il collaboratore è riassunto dallo stesso datore di lavoro o presso la stessa azienda dopo un'interruzione inferiore a 2 anni

²I salari minimi di cui all'articolo 10 capoverso 1 non si applicano:

- ai collaboratori con più di 18 anni di età immatricolati presso un istituto di formazione svizzero che svolgono una formazione a tempo pieno;
- ai collaboratori con una capacità lavorativa ridotta che provengono da programmi di reintegrazione o d'incentivazione statali o autorizzati dallo stato;
- ai praticanti ai sensi dell'articolo 11.

³In caso di controversia, la Commissione paritetica di sorveglianza decide circa l'attribuzione di un collaboratore a una categoria, l'equipollenza di una formazione professionale o la possibilità di derogare ai salari minimi.

Art. 12 Tredicesima mensilità

¹Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità corrispondente al 100% del salario lordo mensile.

²Per un anno di lavoro incompleto, il collaboratore ha diritto al pagamento pro rata della tredicesima mensilità. Il diritto al pagamento pro rata decade se il rapporto di lavoro è disdetto durante il periodo di prova.

³La tredicesima mensilità è calcolata in base al salario lordo mensile medio del periodo considerato.

Se la tredicesima mensilità è versata a fine mese o unitamente al salario orario, il relativo supplemento ammonta all'8,33%.

⁴La tredicesima mensilità deve essere versata al più tardi ogni anno con il salario del mese di dicembre o alla fine del rapporto di lavoro.

Allegato 1

relativo all'articolo 15 capoverso 1 CCNL Durata del lavoro/straordinari

I Piccole aziende

Sono considerate piccole aziende le aziende in cui, oltre al datore di lavoro, sono impiegati permanentemente al massimo 4 collaboratori (compresi i familiari).

II Aziende stagionali

Sono considerate aziende stagionali:

1. le aziende aperte soltanto in determinati periodi dell'anno e con uno o più periodi di alta stagione;
2. le aziende aperte tutto l'anno e con uno o più periodi di alta stagione di una durata complessiva minima di 3 e massima di 9 mesi conformemente a quanto segue:
 - sono periodi di alta stagione i mesi in cui la cifra d'affari mensile media è superiore alla cifra d'affari media di tutto l'anno; la cifra d'affari mensile media dei mesi di alta stagione deve essere di almeno il 35% superiore alla cifra d'affari mensile media degli altri mesi.

Procedura per l'ottenimento di un'autorizzazione quale azienda stagionale secondo la cifra II capoverso 2.

Le aziende che intendono essere considerate aziende stagionali ai sensi della cifra II capoverso 2 devono presentare all'ufficio di controllo del CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione una domanda di ammissione quale azienda stagionale. Alla domanda vanno allegati i dati, elencati per mese, concernenti la cifra d'affari degli ultimi due anni civili (1° gennaio – 31 dicembre) precedenti la presentazione della domanda. Se ritiene che i presupposti siano adempiti, l'ufficio di controllo rilascia un'autorizzazione quale azienda stagionale per i due anni successivi. La domanda di ammissione quale azienda stagionale può essere ripresentata ogni anno.

Per le nuove aziende, la Commissione direttiva della Commissione di sorveglianza decide in base ai preventivi inoltrati. L'ufficio di controllo può far esaminare entro 6 mesi da una società indipendente i dati concernenti la cifra d'affari.

Se dalla verifica delle cifre d'affari risulta che un datore di lavoro fa valere indebitamente un privilegio riguardante la durata del lavoro, la procedura è disciplinata dall'articolo 35 lettera d) capoverso 4 CCNL e il privilegio stagionale decade all'inizio dell'ultimo periodo di 2 anni.

Campo d'applicazione

¹Il presente decreto è applicabile su tutto il territorio della Svizzera.

²Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro, dichiarate di obbligatorietà generale, hanno validità immediata per tutti i datori di lavoro e i salariati (inclusi i lavoratori occupati a tempo parziale e gli ausiliari) delle aziende che offrono un servizio alberghiero e/o gastronomico e segnatamente di quelle che, dietro compenso, alloggiavano persone o servono sul posto cibi o bevande. Le aziende che consegnano pasti pronti al consumo sono equiparate ad alberghi, ristoranti e caffè. Non è indispensabile che si tratti di attività a fine di lucro.

Sono escluse le cantine e le mense destinate unicamente al personale dell'azienda, nonché le aziende di ristorazione integrate nei locali di negozi di vendita del commercio al minuto, per le quali fanno stato le medesime condizioni di lavoro e i medesimi orari d'apertura di quelli vignetti per il negozio stesso.

Esclusi sono:

- a. i gerenti, i direttori
- b. i membri della famiglia del datore di lavoro e i gerenti (coniuge, figli, genitori, fratelli e sorelle);
- c. i musicisti, gli artisti e i disc-jockey;
- d. gli allievi di scuole professionali durante corsi scolastici;
- e. il personale occupato prevalentemente in un'azienda accessoria oppure nell'economia domestica;
- f. gli apprendisti ai sensi della legislazione sulla formazione professionale;
- g. il personale viaggiante nelle ferrovie.

³L'obbligatorietà generale ha effetto fino al 31 dicembre 2013.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere motivate e presentate in 5 esemplari entro 15 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, 1° ottobre 2009

SECO – Direzione del lavoro

¹ valido anche per il 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011

² Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (RS 412.10)

05273746