

Nouveaux «rabais d'introduction» CCNT 2017

Les nouvelles dispositions de la CCNT 2017, qui entreront en vigueur le **1^{er} janvier 2017**, renferment un important potentiel d'optimisation quant au soi-disant «rabais d'introduction». Par «**rabais d'introduction**», on entend la possibilité de réduire les salaires minimum selon l'art. 10 CCNT de 8 % pendant un certain temps. Jusqu'à ce jour (soit encore **jusqu'au 31 décembre 2016**), la convention de réduction de salaire écrite n'était possible que pour les collaborateurs du niveau **Ib** (personnel non qualifié avec formation Progresso) et ce, uniquement pendant une période d'introduction de six mois au maximum. Le cercle des personnes concernées a maintenant pu être élargi via des négociations et la nouvelle version de la convention optimise la durée possible. Il est à noter qu'une réduction du salaire ne peut être valablement convenue que dans un **contrat de travail écrit** (nouveau contrat standard de GastroSuisse, par exemple).

I. Distinction selon la formation

Nouvellement, il est possible de convenir par écrit dans un contrat individuel de travail de réduire le salaire également pour les **niveaux II** (collaborateurs munis d'une AFP) et **IIIa** (collaborateurs munis d'un CFC). La possibilité de réduire le salaire des collaborateurs des niveaux **Ia** et **Ib** demeure bien entendu. Dans une première étape, il s'agit donc de voir quelle formation le collaborateur a suivie et si cette formation permet éventuellement de lui verser un salaire minimum des niveaux **II** ou **IIIa**.

1. Réduction du salaire des employés des niveaux Ia et Ib et différenciation selon le nombre d'engagements

Pour les collaborateurs des niveaux **Ia** et **Ib**, le salaire minimum peut être réduit par écrit dans un contrat individuel de travail, à raison de **8 %** pendant une certaine durée. Le critère déterminant est de savoir combien de fois le collaborateur a déjà travaillé au sein d'un établissement soumis à la CCNT.

- Si le temps de travail du collaborateur au sein d'un établissement soumis à la CCNT ne s'élève pas encore à quatre mois au moins, la période d'introduction dure alors **douze mois** au maximum.
- Si le temps de travail du collaborateur au sein d'un établissement soumis à la CCNT a déjà excédé une fois quatre mois au minimum, la période d'introduction dure **trois mois** au maximum. Cette réduction du salaire peut être appliquée de manière récurrente par un nombre non limité d'employeurs.

2. Réduction du salaire des collaborateurs des niveaux II et IIIa et différenciation selon le nombre d'engagements

Pour les collaborateurs des niveaux **II** et **IIIa**, il est possible de convenir par écrit, dans un contrat individuel de travail, une réduction unique du salaire de **8 %** pour une durée maximale de **trois mois**,

si le collaborateur travaille pour la première fois au sein d'un établissement soumis à la CCNT. Ceci vaut aussi bien pour les preneurs d'emploi suisses qu'étrangers.

En pratique, deux cas de figure principaux sont envisageables:

- premier engagement après la fin de l'apprentissage avec ou AFP ou CFC;
- premier engagement en Suisse d'un collaborateur étranger (muni d'une AFP, d'un CFC ou d'une formation équivalente).

La réduction pour les niveaux de salaire **II et IIIa** ne peut avoir lieu **qu'une seule fois au cours du cursus professionnel d'un employé**. Pour tout nouvel engagement, aucune nouvelle réduction du salaire ne peut être convenue.

II. Cas particulier – Plusieurs engagements au sein d'un même établissement

En premier lieu, le système de réduction du salaire est conçu de manière à ce que l'employé travaille d'abord pour un **employeur** (ou une entreprise) **A**, puis pour un **employeur** (ou une entreprise) **B**.

Si l'engagement a lieu auprès du même employeur ou au sein du même établissement (par exemple en cas de transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO), il faut alors faire une distinction.

1. L'interruption entre deux engagements dure moins de deux ans

Si l'interruption entre deux engagements auprès du même employeur ou du même établissement dure moins de deux ans, la réduction du salaire ne peut alors avoir lieu qu'une seule fois.

Cependant, il est heureusement possible d'appliquer la réduction du salaire de 12 mois maximum d'une saison à l'autre, pour les employeurs non qualifiés (niveaux Ia et Ib) qui travaillent pour la première fois au sein d'un établissement soumis à la CCNT à condition qu'entre les saisons prises en compte, l'employé ne soit pas engagé par un autre employeur. Pour la réduction du salaire de douze mois au sein d'un établissement saisonnier, ainsi seuls les mois de travail comptent, ce qui constitue un avantage. Par exemple, si une pause de deux mois a lieu lors de la saison creuse, ces deux mois d'interruption ne doivent pas être déduits de la période d'introduction de douze mois.

2. L'interruption entre deux engagements dure plus de deux ans

Si, après une interruption de plus de deux ans, un collaborateur retourne auprès du même employeur, une nouvelle réduction du salaire peut en principe à nouveau être convenue. De fait, cela concerne les niveaux de salaire minimum Ia et Ib, pour lesquels une réduction du salaire de trois mois serait alors à nouveau possible.

III. Aperçu schématique

