

Convention collective de travail

boucherie-charcuterie suisse

# Résultat des négociations

Edition 2015

Convention collective de travail  
pour la  
boucherie-charcuterie suisse

L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV  
et  
l'Association suisse  
du personnel de la boucherie

le 1er janvier 1994,  
avec toutes les modifications apportées jusqu'au 1.1.2015

Edition janvier 2015

Texte original

La convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse existe en allemand, en français et en italien.  
Le texte allemand fait foi. Pour autant que rien d'autre ne soit mentionné, la forme au masculin inclut automatiquement aussi la forme au féminin.

#### Abréviations

ASPB Association suisse du personnel de la boucherie  
AVS Assurance vieillesse et survivants  
CCT Convention collective de travail  
CO Code des obligations  
LAA Loi sur l'assurance-accidents  
LTr Loi sur le travail  
OLT 1 Ordonnance d'application No 1 relative à la Loi sur le travail  
OLT 2 Ordonnance No 2, dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises  
UPSV Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV  
APG Allocations pour perte de gain  
ER Ecoles de recrues  
SEFRI Secrétariat d'Etat pour la formation, la recherche et l'innovation

CCT 2011	Résultat des négociations CCT 2015
<p>But du contrat</p> <p>L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV et l'Association suisse du personnel de la boucherie, dans le but,</p> <p>d'assurer la paix du travail dans le domaine professionnel de la boucherie-charcuterie, de créer les conditions propices à la bonne entente entre employeurs et travailleurs, de régler tout différend dans un esprit de compréhension réciproque et selon les principes de la bonne foi, concluent le présent contrat collectif:</p>	<p>But de la convention</p> <p>L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV et l'Association suisse du personnel de la boucherie, dans le but,</p> <p>d'assurer la paix du travail dans le domaine professionnel de la boucherie-charcuterie, de créer les conditions propices à la bonne entente entre employeurs et travailleurs, de régler tout différend dans un esprit de compréhension réciproque et selon les principes de la bonne foi, concluent la présente convention collective:</p>
Dispositions générales	Dispositions générales
Champ d'application	Champ d'application
<p><b>Art. 1 Champ d'application</b></p> <p>Le contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse s'applique à l'ensemble du territoire suisse.</p>	<p><b>Art. 1 Champ d'application</b></p> <p>La convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse s'applique à l'ensemble du territoire suisse.</p>
<p><b>Art. 2 Entreprises et personnel</b></p> <p>Le présent CCT régit les rapports de travail qui s'établissent entre, d'une part les membres de l'Union Professionnelle Suisse de la Viande (UPSJV) et, d'autre part</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) les membres de l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB);</li> <li>b) tous les autres travailleurs qui se sont soumis individuellement à la convention en ayant signé soit la formule officielle selon le CTT «contrat d'engagement» (UPSJV-ASPB);</li> <li>c) bis) les apprentis pour les articles 9b (Contribution aux frais d'application, «Tune pour la formation»); 28a, alinéa 2 (Vacances); 37 (Absences); 39 (Formation professionnelle et formation continue), 39a (Sécurité au travail); 40 (Paiement du salaire); 48 (Service militaire et service dans la protection civile) ainsi que pour le chiffre 3 de l'Annexe au CCT (Chambre et pension).</li> <li>d) le Conseil Fédéral a déclaré obligatoires diverses parties du CCT.</li> </ol>	<p><b>Art. 2 Entreprises et personnel</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La présente CCT régit les rapports de travail qui s'établissent entre, d'une part les membres de l'Union Professionnelle Suisse de la Viande (UPSJV) et, d'autre part, <ol style="list-style-type: none"> <li>a) les membres de l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB);</li> <li>b) tous les autres employeurs et travailleurs d'entreprises actives principalement dans les métiers de la boucherie-charcuterie et dans l'économie carnée ;</li> <li>c) les apprentis, sous réserve de dispositions contraignantes des contrats d'apprentissage.</li> </ol> </li> <li>2. Logiquement les dispositions de la CCT s'appliquent aux travailleurs qui sont engagés à temps partiel ou avec un salaire horaire (art. 319, al. 2 CO).</li> <li>3. Si une entreprise engage des travailleurs d'une entreprise de location de services, elle doit veiller à ce que l'entreprise de location de services respecte de son côté les dispositions concernant le salaire et le temps de travail de la présente CCT (art. 3, al. 1 CCT Location de services).</li> <li>4. Les membres de la famille des propriétaires de l'entreprise ne sont pas soumis à la CCT.</li> <li>5. La présente CCT a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral.</li> </ol>
<p><b>Art. 3 Travailleurs à temps partiel</b></p> <p>Les dispositions du CCT s'appliquent également aux travailleurs régulièrement occupés à temps partiel (à l'heure, à la demi-journée, à la journée) (art. 319, alinéa 2</p>	<p><b>Art. 3 Annulé</b></p>

CO).	
Relations des parties contractantes entre elles	Relations des parties contractantes entre elles
<p><b>Art. 4 Respect du contrat</b></p> <p>Les parties contractantes (UPSV et ASPB) veillent au respect de la convention; à cette fin, les associations interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.</p>	<p><b>Art. 3 Respect de la convention</b></p> <p>Les parties contractantes (UPSV et ASPB) veillent au respect de la convention; à cette fin, les associations interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.</p>
<p><b>Art. 5 Paix du travail</b></p> <p>Les parties (UPSV et ASPB) s'engagent à sauvegarder la paix absolue du travail et donc à s'abstenir de tous moyens de combat pendant la durée de la convention. Ils s'engagent à ne recourir en aucun cas à la grève, au débrayage, au boycott ou à des polémiques dans la presse professionnelle ou la presse quotidienne, voire toute autre revue.</p>	<p><b>Art. 4 Paix du travail</b></p> <p>Les parties contractantes (UPSV et ASPB) s'engagent à sauvegarder la paix du travail et à s'abstenir de tous moyens de lutte pendant la durée de la convention. La paix du travail s'applique non seulement aux objets réglés dans la présente convention, mais de manière illimitée.</p>
<p><b>Art. 5a Application, formation professionnelle et sécurité au travail</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les parties contractantes (UPSV et ASPB) collaborent à la promotion de la formation professionnelle, de la sécurité au travail et de l'exécution du CCT. Elles accumulent à cet effet un Fonds paritaire de l'UPSV et de l'ASPB au sens de l'alinéa 2.</li> <li>2. Le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution du CCT» («Fonds pour la formation») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail et sert à l'exécution du présent CCT.</li> <li>3. Les parties contractantes établissent un règlement régissant l'accumulation, la gestion et l'utilisation des finances du fonds et fixent comment l'activité du fonds doit être surveillée.</li> </ol>	<p><b>Art. 4a Application, formation professionnelle et sécurité au travail</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les parties contractantes (UPSV et ASPB) collaborent à la promotion de la formation professionnelle, de la sécurité au travail et de l'exécution du CCT. Elles accumulent à cet effet un Fonds paritaire de l'UPSV et de l'ASPB au sens de l'alinéa 2.</li> <li>2. Le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution du CCT» («Fonds pour la formation») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail et sert à l'exécution de la présente CCT.</li> <li>3. Les parties contractantes établissent un règlement régissant l'accumulation, la gestion et l'utilisation des finances du fonds et fixent comment l'activité du fonds doit être surveillée.</li> </ol>
<p><b>Art. 6 Annexe au contrat collectif et modifications</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'annexe au contrat collectif fait partie intégrante de ce dernier. Elle règle les questions telles que: salaires, outils et vêtements de travail, nourriture et logement, jours fériés, contrôle de l'horaire de travail, répartition du temps de travail hebdomadaire.</li> <li>2. Chaque année en septembre, à la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci entameront des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement pour le 1er janvier de l'année suivante.</li> <li>3. Lors des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement, il sera tenu compte, en plus de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, de la situation économique générale et de la marche des affaires dans la branche de la boucherie-charcuterie.</li> <li>4. L'adaptation négociée est applicable jusqu'à concurrence d'un salaire brut mensuel de frs. 5500.–.</li> </ol>	<p><b>Art. 5 Annexe à la convention collective et modifications</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'annexe à la CCT fait partie intégrante de cette dernière. Elle règle les questions telles que: salaires, outils et vêtements de travail, nourriture et logement, jours fériés, communes à bas salaire, contrôle de l'horaire de travail, répartition du temps de travail hebdomadaire.</li> <li>2. Chaque année, en général pendant la première moitié d'octobre, à la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci entameront des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement pour le 1er janvier de l'année suivante.</li> <li>3. Lors des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement, il sera tenu compte, en plus de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, de la situation économique générale et de la marche des affaires dans la branche de la boucherie-charcuterie.</li> <li>4. L'adaptation négociée est applicable à l'ensemble des catégories salariales jusqu'à la limite supérieure fixée chaque année conformément à l'annexe ; les</li> </ol>

	parts de salaire qui dépassent cette limite restent inchangées. Les apprentis en sont exclus.
<b>Art. 7 Conventions d'entreprise</b> Avec l'approbation de l'UPSV, l'ASPB peut, lorsque la nécessité en est démontrée, conclure des conventions d'entreprise ou des accords complémentaires au présent contrat collectif. De telles conventions ne peuvent en aucun cas contrevenir aux prescriptions du CCT et doivent être résiliables trois mois à l'avance pour la fin d'un trimestre.	<b>Art. 6 Conventions d'entreprise</b> L'ASPB peut conclure des conventions d'entreprise ou des accords complémentaires à la présente CCT. De telles conventions ne peuvent en aucun cas contrevenir aux prescriptions de la CCT.
Exécution du contrat collectif	Exécution de la CCT
<b>Art. 8 Interprétation du contrat collectif de travail</b> 1. Les différends entre les parties contractantes portant sur l'interprétation et l'application du CCT seront traités, et si possible résolus, par des discussions directes entre les associations. 2. En cas d'échec des pourparlers directs, chacune des parties pourra soumettre les différends, pour arbitrage, à l'office de conciliation du canton de Zurich. 3. La décision de l'office de conciliation liera les deux parties et ne pourra pas faire l'objet d'un recours. 4. Toute communication publique relative à un litige est interdite tant que la décision arbitrale de l'office de conciliation n'a pas été communiquée. 5. Les travailleurs qui, à l'occasion d'un différend, négocient en qualité de représentants de l'Association suisse du personnel de la boucherie ne doivent pas être inquiétés de ce fait.	<b>Art. 7 Interprétation de la CCT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différends entre les parties contractantes portant sur l'interprétation et l'application de la CCT seront traités, et si possible résolus, par des discussions directes entre les associations.</li> <li>• En cas d'échec des pourparlers directs, chacune des parties pourra soumettre les différends, pour arbitrage, à l'office de conciliation du canton de Zurich.</li> <li>• La décision de l'office de conciliation liera les deux parties et ne pourra pas faire l'objet d'un recours.</li> <li>• Toute communication publique relative à un litige est interdite tant que la décision arbitrale de l'office de conciliation n'a pas été communiquée.</li> <li>• Les travailleurs qui, à l'occasion d'un différend, négocient en qualité de représentants de l'Association suisse du personnel de la boucherie ne doivent pas être inquiétés de ce fait.</li> </ul>
<b>Art. 9 Violation du contrat collectif de travail</b> Les différends entre employeurs et employés résultant de la violation du présent contrat collectif ou du contrat individuel, qui ne peuvent être réglés directement doivent être portés devant le juge civil.	<b>Art. 8 Violation de la CCT</b> Les différends entre employeurs et employés résultant de la violation de la présente convention collective ou du contrat individuel, qui ne peuvent être réglés directement doivent être portés devant le juge civil.
<b>Article 9a Commission paritaire</b> 1. Une Commission paritaire est créée pour l'exécution du CCT. 2. La Commission paritaire est chargée de la mise en application du présent CCT. Elle a entre autres les tâches et attributions suivantes: a) Promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail; b) Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les employés; c) Réalisation des contrôles concernant le respect du CCT; d) Décision de peines conventionnelles en cas d'infractions contre le CCT; e) Encaissement et administration de la contribution à l'exécution («Tune pour la formation») 3. Les parties contractantes ont le même droit envers les employeurs et les employés impliqués en matière de respect des dispositions contractuelles conformément à l'article 357b CO.	<b>Article 8a Commission paritaire</b> 1. Une Commission paritaire est créée pour l'exécution de la CCT. 2. La Commission paritaire est chargée de la mise en application de la présente CCT. Elle a entre autres les tâches et attributions suivantes: a) Promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail; b) Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les employés; c) Réalisation des contrôles concernant le respect de la CCT; d) Décision de peines conventionnelles en cas d'infractions contre la CCT; e) Encaissement et administration de la contribution à l'exécution («Tune pour la formation») f) Report des coûts des contrôles d'entreprises sur les entreprises contrôlées lorsque le contrôle de l'organe de contrôle désigné n'est pas acceptable. C'est la Commission paritaire qui décide de

	<p><b>l'acceptabilité.</b></p> <p>3. Les parties contractantes ont le même droit envers les employeurs et les employés impliqués en matière de respect des dispositions contractuelles conformément à l'article 357b CO.</p>
<p><b>Article 9b Contribution aux frais d'application («Tune pour la formation»)</b></p> <p>1. Employeurs et employés sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel l'employé est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution du CCT» («Fonds pour la formation») (contribution dite «Tune pour la formation»).</p> <p>2. Les contributions selon l'alinéa 3 se montent à Fr. 2.50 chacun pour l'employeur et l'employé, par mois et par employé (contribution dite «Tune pour la formation»). Le versement obligatoire est déterminé par les inscriptions au compte individuel (CI) de l'employé soumis à la caisse de compensation AVS correspondante.</p> <p>3. La contribution aux frais d'application («Tune pour la formation») est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail, et pour couvrir les frais d'exécution du CCT.</p>	<p><b>Article 8b Contribution aux frais d'application («Tune pour la formation»)</b></p> <p>1. Employeurs et employés (<b>apprentis compris</b>) sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel l'employé est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution de la CCT» (<b>dite « contribution à l'application»</b>).</p> <p>2. Les contributions selon l'alinéa 3 se montent à Fr. 2.50 chacun pour l'employeur et l'employé, par mois et par employé (contribution dite «Tune pour la formation»). Le versement obligatoire est déterminé par les inscriptions au compte individuel (CI) de l'employé soumis à la caisse de compensation AVS correspondante.</p> <p>3. La contribution aux frais d'application («Tune pour la formation») est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail, et pour couvrir les frais d'exécution du CCT</p>
<p><b>Article 9c Peines conventionnelles</b></p> <p>1. La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et de l'employé qui transgressent les dispositions du CCT.</p> <p>2. Elle peut par ailleurs fixer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence des montants maximaux suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>en cas de transgression par l'employeur, jusqu'à 30% du montant des paiements arriérés;</li> <li>en cas de transgression par l'employé, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.</li> </ol> <p>3. La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle en premier lieu de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction au Contrat collectif de travail par l'employeur et par l'employé fautif. Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues;</li> <li>infraction contre des dispositions non pécuniaires du CCT;</li> <li>importance de la disposition du CCT qui a fait l'objet de l'infraction;</li> <li>taille de l'entreprise;</li> <li>caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions du CCT;</li> <li>respect des obligations après avertissement ou retard.</li> </ol>	<p><b>Article 8c Peines conventionnelles</b></p> <p>1. La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et de l'employé qui transgressent les dispositions <b>de la CCT jusqu'à un maximum de Fr. 150'000.-.</b></p> <p>2. Elle peut par ailleurs fixer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence des montants maximaux suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>en cas de transgression par l'employeur, jusqu'à <b>130%</b> du montant des paiements arriérés <b>exigés</b>;</li> <li>en cas de transgression par l'employé, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.</li> </ol> <p>3. La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle en premier lieu de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction à la Convention collective de travail par l'employeur et par l'employé fautif. Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues;</li> <li>infraction contre des dispositions non pécuniaires de la CCT;</li> <li>importance de la disposition de la CCT qui a fait l'objet de l'infraction;</li> <li>taille de l'entreprise;</li> <li>caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions de la CCT;</li> <li>respect des obligations après avertissement ou retard.</li> </ol> <p>4. <b>En cas d'infraction aux dispositions de la CCT, aussi bien l'employeur que le travailleur peuvent être condamnés à une amende conformément au règlement interne par la Commission paritaire.</b></p>

<p><b>II Disposition du contrat de travail</b></p>	<p><b>II Disposition du contrat de travail</b></p>
<p>Droits et obligations du travailleur</p>	<p>Droits et obligations du travailleur</p>
<p><b>Art. 10 Liberté d'association</b></p> <p>La liberté d'association est garantie. Le travailleur ne doit subir aucun préjudice du fait de son appartenance ou de sa non-appartenance à une association du personnel. Les parties contractantes recommandent aux employeurs et aux employés de devenir membres.</p>	<p><b>Art. 9 Liberté d'association</b></p> <p>La liberté d'association est garantie. Le travailleur ne doit subir aucun préjudice du fait de son appartenance ou de sa non-appartenance à une association du personnel. Les parties contractantes recommandent aux employeurs et aux employés de devenir membres.</p>
<p><b>Art. 11 Diligence et fidélité à observer</b></p> <p>Pour la diligence et la fidélité à observer, on se référera à l'art. 321a CO (voir annexe 2).</p>	<p><b>Art. 10 Diligence et fidélité à observer</b></p> <p>Pour la diligence et la fidélité à observer, on se référera à l'art. 321a CO (voir annexe 2).</p>
<p><b>Art. 12 Responsabilité du travailleur</b></p> <p>La responsabilité du travailleur pour les dommages causés à l'employeur et la mesure de la diligence sont réglées par l'art. 321e CO (voir annexe 2).</p>	<p><b>Art. 11 Responsabilité du travailleur</b></p> <p>La responsabilité du travailleur pour les dommages causés à l'employeur et la mesure de la diligence sont réglées par l'art. 321e CO (voir annexe 2).</p>
<p>Début et fin des rapports de travail</p>	<p>Début et fin des rapports de travail</p>
<p><b>Art. 13 Engagement</b></p> <p>1. Le contrat de travail conclu oralement entre l'employeur et l'employé est valable. Toutefois, pour des questions de sécurité du droit, il est recommandé à l'employeur d'établir un contrat de travail écrit en double exemplaire et de le faire signer par le travailleur. L'employeur garde un exemplaire et donne l'autre au travailleur. Tout travailleur doit recevoir un exemplaire à jour du CCT.</p> <p>2. La loi prescrit la forme écrite pour les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rémunération des heures de travail supplémentaires (art. 321c, alinéa 3 CO) – renvoi de l'échéance de la provision (art. 323, alinéa 2 CO)</li> <li>• accords dérogeants aux dispositions légales concernant le salaire à verser au travailleur en cas de maladie, d'accident, d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique (art. 324a, alinéa 4 CO)</li> <li>• indemnités journalières ou forfaitaires pour les travaux accomplis en dehors du lieu de travail habituel (art. 327a, alinéa 2 CO)</li> <li>• report de la date de restitution de la sûreté au travailleur (art. 330, alinéa 2 CO)</li> <li>• modifications des délais de congés après la première année de service (art. 335c, alinéa 2 CO)</li> <li>• report de l'échéance de la provision en cas de fin des rapports de travail (art. 339, alinéa 2 CO)</li> <li>• convention concernant le montant et l'échéance de l'indemnité de départ (art. 339c CO)</li> <li>• accord relatif à une prohibition de concurrence (art. 340 CO)</li> <li>• diverses conséquences de la violation de l'interdiction de faire concurrence (art. 340b, alinéa 3</li> </ul>	<p><b>Art. 12 Engagement</b></p> <p>1. La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail limité à une durée allant jusqu'à trois mois au maximum sont exemptés de l'obligation de la forme écrite. Lors de la conclusion d'un contrat de travail, la présente CCT doit explicitement être signalée à chaque travailleur.</p> <p>2. Un contrat de travail type peut être obtenu auprès de l'ASPB, resp. de l'UPS.V.</p>

<p>CO)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contrat d'apprentissage (art. 344a, alinéa 1 CO)</li> </ul> <p>3. Le contrat de travail définit la fonction du travailleur (boucher, chauffeur, vendeur/euse) et peut contenir des accords particuliers. Pour les bouchers et le personnel de vente, la catégorie de salaire est déterminée par le chiffre 1 de l'annexe au contrat collectif.</p> <p>4. Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin automatiquement à la fin du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de la retraite.</p>	
<p><b>Art. 14 Temps d'essai</b></p> <p>1. Le premier mois du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est considéré comme temps d'essai. Celui-ci peut, par accord écrit, être porté à trois mois au plus.</p> <p>2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé à l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b, alinéa 3 CO).</p>	<p><b>Art. 13 Temps d'essai</b></p> <p>1. Le temps d'essai dure en général trois mois, sachant qu'une période plus courte peut être convenue par écrit.</p> <p>2. Le temps d'essai est prolongé en cas d'un raccourcissement effectif provoqué par une maladie, un accident ou l'accomplissement d'une obligation légale non volontaire (p.ex. service militaire) (art. 335b, alinéa 3 CO).</p>
<p><b>Art. 15 Contrat de travail d'une durée déterminée (auxiliaires)</b></p> <p>1. Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée de quatre mois au maximum, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il y ait de temps d'essai, et sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.</p> <p>2. Si un contrat de durée déterminée est prolongé, il devient un contrat de durée indéterminée qui peut faire l'objet d'une résiliation selon l'art. 16 du présent CCT.</p>	<p><b>Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée</b></p> <p>1. Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.</p> <p>2. Dans le cas d'un contrat de durée déterminée, le temps d'essai est d'un mois, avec un délai de congé de sept jours.</p> <p>3. Si un contrat de durée déterminée est prolongé, il devient un contrat de durée indéterminée. Le temps d'essai tombe. Est considéré comme début du contrat de travail le premier jour de l'engagement selon le contrat de durée limitée.</p>
<p><b>Art. 16 Résiliation normale</b></p> <p>1. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat à tout moment moyennant un délai de congé de trois jours de travail. Ce délai est applicable pour autant que la résiliation parvienne à l'autre partie au plus tard le dernier jour de travail du temps d'essai. Le délai débute le jour qui suit la réception du congé par le destinataire.</p> <p>2. Après le temps d'essai, les délais de congé sont: de la 1<sup>e</sup> année de service : 1 mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service : 2 mois dès 10 ans de service : 3 mois</p> <p>3. Le congé nécessite un accusé de réception. S'il n'est pas envoyé par lettre recommandée, la réception doit être confirmée par la signature personnelle de l'autre partie. Le congé doit survenir au plus tard le dernier jour ouvrable du mois pour la fin du mois en question.</p> <p>4. Des accords prévoyant des délais de congé plus longs peuvent être conclus par écrit.</p> <p>5. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.</p>	<p><b>Art. 15 Résiliation normale</b></p> <p>1. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours. La résiliation peut intervenir à tout moment.</p> <p>2. Après le temps d'essai, les délais de congé sont: pendant la 1<sup>e</sup> année de service : 1 mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service : 2 mois dès la 10<sup>e</sup> année de service : 3 mois Un délai de résiliation plus long peut être convenue par écrit.</p> <p>3. Le congé nécessite un accusé de réception. S'il n'est pas envoyé par lettre recommandée, la réception doit être confirmée par la signature personnelle de l'autre partie. Le congé doit survenir au plus tard le dernier jour ouvrable du mois pour la fin du mois en question.</p> <p>4. Des accords prévoyant des délais de congé plus longs peuvent être conclus par écrit.</p> <p>5. La relation de travail se termine sans résiliation au plus tard à la fin du mois pendant lequel le travailleur atteint l'âge de la retraite, dans la mesure où rien d'autre n'a été convenue.</p>
<p><b>Art. 17 Résiliation avec effet immédiat</b></p> <p>La résiliation immédiate du contrat de travail et ses conséquences sont réglées par le Code des obligations.</p>	<p><b>Art. 16 Résiliation avec effet immédiat</b></p> <p>La résiliation immédiate du contrat de travail et ses conséquences sont réglées par le Code des obligations.</p>



<p>Les dispositions en question sont reproduites dans l'annexe 2; ce sont:  art. 337 sur la résiliation immédiate pour de justes motifs  art. 337a sur la résiliation immédiate en cas d'insolvabilité de l'employeur  art. 337b sur les conséquences d'une résiliation immédiate justifiée</p>	<p>Les dispositions en question sont reproduites dans l'annexe 2; ce sont:  art. 337 sur la résiliation immédiate pour de justes motifs  art. 337a sur la résiliation immédiate en cas d'insolvabilité de l'employeur  art. 337b sur les conséquences d'une résiliation immédiate justifiée</p>
<p><b>Art. 18 Protection contre les licenciements</b></p> <p>La protection contre les licenciements est régie par le Code des obligations. Toutes les dispositions correspondantes sont reproduites dans l'annexe 2; ce sont:  les art. 336 à 336b concernant le congé abusif  l'art. 336c et l'art. 336d concernant la résiliation en temps inopportun  l'art. 337c relatif aux conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée  l'art. 337d relatif aux conséquences de la non-entrée en service ou de l'abandon injustifié de l'emploi</p>	<p><b>Art. 17 Protection contre les licenciements</b></p> <p>La protection contre les licenciements est régie par le Code des obligations. Toutes les dispositions correspondantes sont reproduites dans l'annexe 2; ce sont:  les art. 336 à 336b concernant le congé abusif  l'art. 336c et l'art. 336d concernant la résiliation en temps inopportun  l'art. 337c relatif aux conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée  l'art. 337d relatif aux conséquences de la non-entrée en service ou de l'abandon injustifié de l'emploi</p>
<p><b>Art. 19 Droits en cas de résiliation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, notamment le droit au salaire en cours, aux indemnités pour heures supplémentaires, aux vacances non prises et aux repas, sous réserve de compensation avec des avances ou des droits de l'employeur à des dommages et intérêts.</li> <li>2. Le devoir de restitution est réglé par l'art. 339a CO tandis que l'art. 341 CO (voir annexe 2) traite de l'impossibilité de renoncer à certaines créances et de la prescription.</li> </ol>	<p><b>Art. 18 Droits en cas de résiliation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, notamment le droit au salaire en cours, aux indemnités pour heures supplémentaires, aux vacances non prises et aux repas, sous réserve de compensation avec des avances ou des droits de l'employeur à des dommages et intérêts.</li> <li>2. Le devoir de restitution est réglé par l'art. 339a CO tandis que l'art. 341 CO (voir annexe 2) traite de l'impossibilité de renoncer à certaines créances et de la prescription.</li> </ol>
<p><b>Art. 20 Attestation de travail, certificat et certificat intermédiaire</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la fin des rapports de travail, l'employeur doit remettre au travailleur une attestation de travail. Celle-ci doit contenir les données suivantes: la date de l'engagement et celle de la fin du contrat, le genre d'activité, le nom de l'entreprise et la signature de l'employeur.</li> <li>2. Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a CO).</li> </ol>	<p><b>Art. 19 Attestation de travail, certificat et certificat intermédiaire</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la fin du rapport de travail, le travailleur a droit à un certificat de travail complet ; cela est aussi valable pour les apprentis.</li> <li>2. Dans le cas d'engagements temporaires ou de courte durée (jusqu'à 6 mois), une attestation de travail suffit, sur demande du travailleur.</li> <li>3. Le travailleur au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée a en tout temps droit à un certificat intermédiaire.</li> </ol>
<p>Durée du travail</p>	<p>Durée du travail</p>
<p><b>Art. 21 Durée normale du travail</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires, aussi bien dans les entreprises industrielles que dans les entreprises non-industrielles (voir annexe 3: art. 5, alinéa 2 LTr). Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.1, lit. e de l'annexe au CCT (voir annexe 1, ch. 1c).</li> </ol>	<p><b>Art. 20 Durée normale du travail</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour un engagement à plein temps (100%), la durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires, aussi bien dans les entreprises industrielles (voir annexe 3: art. 5, alinéa 2 LTr) que dans les entreprises non-industrielles. Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément</li> </ol>

<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures. Avec l'accord du travailleur ou de ses représentants, le début du travail de jour peut être avancé à 5 heures sans autorisation officielle. Il représente au total, avec le travail du soir, un maximum de 17 heures. Pour la durée maximale du travail par jour et par travailleur à l'intérieur de cet espace: voir annexe 3, art. 10, al. 3 de la loi sur le travail. La disponibilité du travailleur à commencer le travail de jour dès 5 heures est réservée.</li> <li>3. Il y a travail du soir entre 20 heures et 23 heures. Il peut être introduit sans autorisation spéciale, après audition du travailleur ou de ses représentants, et prolongé jusqu'à 24 heures avec l'accord du travailleur ou de ses représentants.</li> <li>4. Pour les jeunes gens, la durée du travail journalier ne doit pas dépasser 9 heures (art. 31 LTr).</li> <li>5. Par durée du travail on entend le temps compris entre l'arrivée et le départ de la place de travail.</li> <li>6. Lorsque le travail d'une semaine s'écarte en plus ou en moins de la durée normale, la compensation ou le paiement doit être fait dans l'espace de 14 semaines, mais au plus tard dans 12 mois (sous réserve de l'art. 13 LTr, voir annexe 3).</li> </ol>	<p>au ch. 1.1, lit. e de l'annexe à la CCT (voir annexe 1, ch. 1c).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures. Avec l'accord du travailleur ou de ses représentants, le début du travail de jour peut être avancé à 5 heures sans autorisation officielle. <b>Il représente au total, avec le travail du soir et les pauses, un maximum de 17 heures d'affilée.</b> Pour la durée maximale du travail par jour et par travailleur à l'intérieur de cet espace: voir annexe 3, art. 10, al. 3 de la loi sur le travail. La disponibilité du travailleur à commencer le travail de jour dès 5 heures est réservée.</li> <li>3. Il y a travail du soir entre 20 heures et 23 heures. Il peut être introduit sans autorisation spéciale, après audition du travailleur ou de ses représentants, et prolongé jusqu'à 24 heures avec l'accord du travailleur ou de ses représentants.</li> <li>4. Pour les jeunes gens, la durée du travail journalier ne doit pas dépasser 9 heures (art. 31 LTr).</li> <li>5. Par durée du travail on entend le temps compris entre l'arrivée et le départ de la place de travail.</li> <li>6. Lorsque le travail d'une semaine s'écarte en plus ou en moins de la durée normale, la compensation ou le paiement doit être fait dans l'espace de 14 semaines, mais au plus tard dans 12 mois (sous réserve de l'art. 13 LTr, voir annexe 3).</li> </ol>
<p><b>Art. 22 Travail de nuit</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il y a travail de nuit entre 23 heures et 6 heures, dans la mesure où le début, resp. la fin du travail de jour ou du soir selon l'art. 21 du présent CCT ne sont pas fixés autrement. Le travail de nuit est soumis au consentement du travailleur ainsi qu'à l'autorisation officielle sur la base de la preuve que le travail de nuit est indispensable (art. 17, alinéa 2 LTr). Le travailleur a droit:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) pour du travail de nuit effectué à titre occasionnel (art. 17b, alinéa 1 LTr) à une majoration de salaire de 25%;</li> <li>b) pour du travail de nuit effectué régulièrement ou périodiquement (voir annexe 3: art. 17b, alinéa 2 LTr) à partir du 1<sup>er</sup> août 2003 à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail de nuit.</li> </ol> </li> <li>2. Pour les travailleurs qui effectuent régulièrement une heure de travail de nuit le soir ou le matin, la compensation peut être accordée sous forme de supplément salarial (voir annexe 3: art. 17b, alinéa 2 LTr).</li> <li>3. Le travail de nuit peut être ordonné 2 jours par semaine sans autorisation officielle à partir de 2.00 h, les autres jours à partir de 4.00 h (cf annexe 3: art. 27a, resp. art. 4, al. 1 OLT 2).</li> </ol>	<p><b>Art. 21 Travail de nuit</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il y a travail de nuit entre 23 heures et 6 heures, dans la mesure où le début, resp. la fin du travail de jour ou du soir selon l'art. 21 de la présente CCT ne sont pas fixés autrement. Le travail de nuit est soumis au consentement du travailleur ainsi qu'à l'autorisation officielle sur la base de la preuve que le travail de nuit est indispensable (art. 17, alinéa 2 LTr). Le travailleur a droit:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) pour du travail de nuit effectué à titre occasionnel, <b>soit au maximum 25 fois par année,</b> à une majoration de salaire de 25% (voir annexe 3 : art. 17b, alinéa 1 LTr) ;</li> <li>b) pour du travail de nuit effectué régulièrement ou périodiquement (voir annexe 3: art. 17b, alinéa 2 LTr) à partir du 1<sup>er</sup> août 2003 à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail de nuit.</li> </ol> </li> <li>2. Pour les travailleurs qui effectuent régulièrement <b>le soir ou le matin jusqu'à une heure de travail après le début ou avant la fin du travail de nuit, la compensation peut être accordée, au lieu de compensation de temps,</b> sous la forme d'un supplément salarial (voir annexe 3: art. 17b, alinéa 2 LTr).</li> </ol>
<p><b>Art. 23 Pauses</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'une durée minimum de: ¼ d'heure pour une durée journalière de travail supérieure à 5.30 heures. ½ heure pour une durée journalière de travail supérieure à 7 heures. 1 heure pour une durée journalière de travail supérieure à 9 heures (art. 15, alinéa 1 LTr).</li> <li>2. Pendant les pauses, le travailleur est généralement</li> </ol>	<p><b>Art. 22 Pauses</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'une durée minimum de: ¼ d'heure pour une durée journalière de travail supérieure à 5.30 heures. ½ heure pour une durée journalière de travail supérieure à 7 heures. 1 heure pour une durée journalière de travail supérieure à 9 heures (art. 15, alinéa 1 LTr).</li> <li>2. Pendant les pauses, le travailleur est généralement</li> </ol>

<p>autorisé à quitter sa place; dans ce cas le temps de pause ne compte pas comme temps de travail. Ne comptent comme temps de travail que les pauses pendant lesquelles le travailleur ne peut quitter sa place de travail (art. 15, alinéa 2 LTr).</p>	<p>autorisé à quitter sa place; dans ce cas le temps de pause ne compte pas comme temps de travail. Ne comptent comme temps de travail que les pauses pendant lesquelles le travailleur ne peut quitter sa place de travail (art. 15, alinéa 2 LTr).</p>
<p><b>Art. 24 Heures de travail supplémentaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes celles exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée normale du travail selon l'art. 21 du CCT.</li> <li>2. Si les circonstances exigent des heures de travail supplémentaires, le travailleur est tenu de les accomplir dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de lui demander (art. 321c, alinéa 1 CO).</li> <li>3. Les heures de travail supplémentaires ne peuvent pour aucun travailleur dépasser 2 heures par jour, sauf lors des jours ouvrables chômés ou en cas de nécessité.</li> <li>4. Les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Si cela n'est pas possible, elles sont rémunérées – obligatoirement et au plus tard dans les 12 mois – avec une majoration de 25% du salaire brut.</li> <li>5. Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.1, lit. e de l'annexe au CCT.</li> </ol>	<p><b>Art. 23 Heures de travail supplémentaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes celles exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée normale du travail selon l'art. 20 du CCT.</li> <li>2. Si les circonstances exigent des heures de travail supplémentaires, le travailleur est tenu de les accomplir dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de lui demander (art. 321c, alinéa 1 CO).</li> <li>3. Les heures de travail supplémentaires ne peuvent pour aucun travailleur dépasser 2 heures par jour, sauf lors des jours ouvrables chômés ou en cas de nécessité.</li> <li>4. Les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Si cela n'est pas possible, elles sont rémunérées – obligatoirement et au plus tard dans les 12 mois – avec une majoration de 25% du salaire brut.</li> <li>5. Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.1, lit. e de l'annexe au CCT.</li> </ol>
<p><b>Art. 25 Durée maximum légale de la semaine de travail et heures supplémentaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La durée maximum légale de la semaine de travail (voir annexe 3: art. 9 LTr) est de       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 45 heures pour les travailleurs employés dans les entreprises industrielles (voir annexe 3: art. 5 LTr),</li> <li>b) 50 heures pour tous les autres travailleurs.</li> </ol>       La durée de travail qui dépasse les données ci-dessus sont considérées selon la Loi sur le travail comme «heures supplémentaires».     </li> <li>2. Par année civile, le travail supplémentaire selon l'alinéa 1 ne doit pas dépasser le nombre d'heures suivant:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 170 heures pour les travailleurs dans les entreprises industrielles (voir annexe 3: art. 5 LTr);</li> <li>b) 140 heures dans les entreprises non industrielles.</li> </ol> </li> </ol>	<p><b>Art. 24 Durée maximum légale de la semaine de travail et heures supplémentaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La durée maximum légale de la semaine de travail (voir annexe 3: art. 9 LTr) est de       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 45 heures pour les travailleurs employés dans les entreprises industrielles (voir annexe 3: art. 5 LTr),</li> <li>b) 50 heures pour les entreprises non industrielles.</li> </ol>       La durée de travail qui dépasse les données ci-dessus sont considérées selon la Loi sur le travail comme «heures supplémentaires». Elles peuvent être compensées, avec l'accord du travailleur, par du temps libre de la même durée. Sans quoi elles doivent être compensées au plus tard dans les 12 mois par un supplément salarial de 25% sur le salaire brut.     </li> <li>2. Par année civile, le travail supplémentaire selon l'alinéa 1 ne doit pas dépasser le nombre d'heures suivant:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 170 heures pour les travailleurs dans les entreprises industrielles (voir annexe 3: art. 5 LTr);</li> <li>b) 140 heures dans les entreprises non industrielles.</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>Art. 26 Travail du dimanche</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sans autorisation officielle, le travail du dimanche est interdit. Les exceptions à cette interdiction et le repos compensatoire sont traités aux art. 19, al. 2 et 3, et 20 LT, ainsi que 27a resp. 12, al 1 OLT 2 (voir annexe 3).</li> <li>2. L'employeur ne peut astreindre le travailleur au travail temporaire du dimanche qu'avec son accord. Le travail</li> </ol>	<p><b>Art. 25 Travail du dimanche</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sans autorisation officielle, le travail du dimanche est interdit. Les exceptions à cette interdiction et le repos compensatoire sont traités aux art. 19, al. 2 et 3, et 20 LT, ainsi que 27a resp. 12, al 1 OLT 2 (voir annexe 3).</li> <li>2. L'employeur ne peut astreindre le travailleur au travail temporaire du dimanche qu'avec son accord. Le</li> </ol>

<p>du dimanche doit être rémunéré avec un supplément de 50%.</p> <p>3. Le travail du dimanche est possible sans autorisation officielle à partir de 17.00 h (cf. annexe 3: art. 27a, resp. art. 4, al. 2 OLT 2).</p>	<p>travail du dimanche doit être rémunéré avec un supplément de 50%.</p> <p>3. Le travail du dimanche est possible sans autorisation officielle à partir de 17.00 h (cf. annexe 3: art. 27a, resp. art. 4, al. 2 OLT 2).</p>
<p><b>Art. 27 Répartition et contrôle des heures de travail</b></p> <p>1. La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 21 du présent CCT.</p> <p>2. L'employeur doit tenir un contrôle du temps de travail conformément aux prescriptions officielles.</p> <p>3. Le travailleur doit établir, conformément aux indications de l'employeur, un relevé des heures de travail supplémentaires et des travaux accessoires, dans la mesure où ceux-ci dépassent la durée normale du travail quotidien. L'employeur doit vérifier ce relevé. Les heures supplémentaires et les travaux accessoires doivent être compensés par un congé ou rémunérés conformément à l'art. 46 LTr et l'art. 73 OLT 1 (voir annexe 3).</p>	<p><b>Art. 26 Répartition et contrôle des heures de travail</b></p> <p>1. La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 20 de la présente CCT.</p> <p>2. Le contrôle du temps de travail effectué doit se faire par écrit et, à l'exception de systèmes de relevé du temps de travail, doit être visé par les deux parties. Dans les cas où le décompte des heures se fait au moyen d'un système de relevé du temps de travail, il est considéré comme approuvé dans la mesure où il n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de la remise/information du décompte.</p> <p>3. Pour les travailleurs cadres (catégories salariales selon entente, conformément à l'annexe) le décompte des heures simplifié s'applique conformément à la consigne du SECO de décembre 2013, ch. 2, al. b.</p>
Vacances	Vacances
<p><b>Art. 28a Durée de vacances</b></p> <p>1. Tout travailleur a droit à des vacances payées selon le barème suivant:      Jusqu'à 5 ans de service : 4 semaines      De la 6<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus : 5 semaines      Dès la 26<sup>e</sup> année de service : 6 semaines</p> <p>2. Les jeunes travailleurs et les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à 5 semaines (30 jours ouvrables). Le droit à 5 semaines de vacances ne s'étend que jusqu'au mois au cours duquel le jeune atteint l'âge de 20 ans.</p> <p>3. Les jours de congé pris pendant l'année sans déduction de salaire peuvent être imputés aux vacances. Les jours fériés légaux, qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances; ils peuvent être repris.</p>	<p><b>Art. 27a Durée de vacances</b></p> <p>1. Tout travailleur a droit à des vacances payées selon le barème suivant:      Jusqu'à 5 ans de service : 4 semaines <b>calendaires</b>      De la 6<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus : 5 semaines <b>calendaires</b>      Dès la 26<sup>e</sup> année de service : 6 semaines <b>calendaires</b></p> <p>2. Les jeunes travailleurs jusqu'à la 20<sup>e</sup> année d'âge accomplie ont droit à 5 semaines <b>calendaires de vacances.</b></p> <p>3. Les apprentis ont également droit à cinq semaines <b>calendaires de vacances, indépendamment de leur âge.</b></p> <p>4. Les jours de congé pris pendant l'année sans déduction de salaire peuvent être imputés aux vacances. Les jours fériés légaux, qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances; ils peuvent être repris.</p>
<p><b>Art. 28b Date des vacances</b></p> <p>1. En règle générale, les vacances doivent être prises en une seule fois pendant l'année de service qui y donne droit, ou au plus tard l'année suivante. Au moins une fois par année, elles comprendront une période de deux semaines consécutives.</p> <p>2. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.</p>	<p><b>Art. 27b Date des vacances</b></p> <p>1. En règle générale, les vacances doivent être prises en une seule fois pendant l'année de service qui y donne droit, ou au plus tard l'année suivante. Au moins une fois par année, elles comprendront une période de deux semaines consécutives.</p> <p>2. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise</p>
<p><b>Art. 29 Vacances de l'entreprise</b></p> <p>Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter du travail</p>	<p><b>Art. 28 Vacances de l'entreprise</b></p> <p>Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter du travail</p>

<p>compensatoire au sens de l'art. 21, alinéa 6 CCT au travailleur dont la durée des vacances est inférieure à la période de fermeture, ou occuper ce travailleur pendant la durée de fermeture à des travaux relevant de la profession.</p>	<p>compensatoire au sens de l'art. 21, alinéa 6 CCT au travailleur dont la durée des vacances est inférieure à la période de fermeture, ou occuper ce travailleur pendant la durée de fermeture à des travaux relevant de la profession.</p>
<p><b>Art. 30 Salaire afférent aux vacances</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d, alinéa 2 CO).</li> <li>2. A la fin des rapports de travail, s'il n'est plus possible d'accorder les vacances, celles-ci doivent être indemnisées. En revanche, si le travailleur dont le contrat est résilié a pris trop de vacances pendant l'année en question, l'employeur peut réduire le salaire en fonction des jours pris en trop (calcul de l'indemnité de vacances, voir annexe 1, chiffre 3).</li> </ol>	<p><b>Art. 29 Salaire afférent aux vacances</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d, alinéa 2 CO).</li> <li>2. A la fin des rapports de travail, s'il n'est plus possible d'accorder les vacances, celles-ci doivent être indemnisées. En revanche, si le travailleur dont le contrat est résilié a pris trop de vacances pendant l'année en question, l'employeur peut réduire le salaire en fonction des jours pris en trop (calcul de l'indemnité de vacances, voir annexe 1, chiffre 3).</li> <li>3. En cas de vacances de l'entreprise imposées et le manque d'heures qui en résulte, elles ne seront pas déduites au travailleur en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.</li> </ol>
<p><b>Art. 31 Travailleurs à temps partiel et auxiliaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'indemnité de vacances peut être versée avec le salaire courant – comme supplément au salaire brut – lorsque       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) il s'agit de temps partiel très irréguliers ou d'engagements de très courte durée; et</li> <li>b) la part du salaire qui revient aux vacances est mentionnée séparément aussi bien dans le contrat que dans chacun des décomptes de salaire et que l'employé a la possibilité pratique de prendre les vacances pendant la durée de la relation de travail.</li> </ol> </li> <li>2. L'indemnité de vacances selon l'alinéa 1 est calculée comme suit:       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8,33% du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines;</li> <li>- 10,64% du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines;</li> <li>- 13,04% du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Art. 30 Collaborateurs engagés à l'heure</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'indemnité de vacances peut être versée avec le salaire courant – comme supplément au salaire brut – lorsque       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) il s'agit de temps partiel très irréguliers ou d'engagements de très courte durée; ou</li> <li>b) la part du salaire qui revient aux vacances est mentionnée séparément aussi bien dans le contrat que dans chacun des décomptes de salaire et que l'employé a la possibilité pratique de prendre les vacances pendant la durée de la relation de travail.</li> </ol> </li> <li>2. L'indemnité de vacances selon l'alinéa 1 est calculée comme suit:       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8,33% du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines;</li> <li>- 10,64% du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines;</li> <li>- 13,04% du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines</li> </ul> </li> <li>3. Il est recommandé à l'employeur de conserver le salaire afférent aux vacances jusqu'au moment où le travailleur prend réellement des vacances.</li> </ol>
<p><b>Art. 32 Réduction du droit aux vacances</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, par suite de maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, pendant un mois au maximum, la durée des vacances ne peut être réduite.</li> <li>2. Si l'empêchement de travailler est supérieur à un mois, l'employeur peut réduire la durée des vacances de ½ e par mois complet d'absence dès et y compris le 2e mois complet.</li> <li>3. L'employeur ne peut réduire le droit aux vacances d'une travailleuse qui, en raison d'une grossesse est</li> </ol>	<p><b>Art. 31 Réduction du droit aux vacances - Vacances non payées</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, par suite de maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale (p.ex. service militaire) ou d'une fonction publique, pendant un mois au maximum, la durée des vacances ne peut être réduite.</li> <li>2. Si l'empêchement de travailler est supérieur à un mois, l'employeur peut réduire la durée des vacances de un douzième par mois complet d'absence dès et y compris le 2<sup>e</sup> mois complet.</li> </ol>

<p>empêchée de travailler ou parce qu'elle a obtenu l'allocation de maternité conformément à loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) du 25.9.1952.</p>	<p>3. L'employeur ne peut réduire le droit aux vacances d'une travailleuse qui, en raison d'une grossesse est empêchée de travailler ou parce qu'elle a obtenu l'allocation de maternité conformément à loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) du 25.9.1952.</p> <p>4. <b>Des vacances non payées entraînent dès le 1<sup>er</sup> jour une diminution proportionnelle des vacances.</b></p>
<p><b>Art. 33 Travail pendant les vacances</b></p> <p>Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d, alinéa 3 CO).</p>	<p><b>Art. 32 Travail pendant les vacances</b></p> <p>Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d, alinéa 3 CO).</p>
<p><b>Art. 34 Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat</b></p> <p>En cas de résiliation du contrat en cours d'année, le travailleur a droit pour chaque mois de travail effectué durant l'année en question à <math>\frac{1}{2}</math>e des vacances annuelles. Il ne sera pas tenu compte du droit inférieur à une demi-journée.</p>	<p><b>Art. 33 Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat</b></p> <p>En cas de résiliation du contrat en cours d'année, le travailleur a droit pour chaque mois de travail effectué durant l'année en question à un douzième des vacances annuelles. Il ne sera pas tenu compte du droit inférieur à une demi-journée.</p>
<p>Demi-jour de congé, jours fériés</p>	<p>Demi-jour de congé, jours fériés</p>
<p><b>Art. 35 Demi-jour de congé</b></p> <p>1. Le travailleur qui travaille six jours par semaine a droit au minimum à un demi-jour de congé, qui tombera dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine. L'après-midi de congé débute au plus tard à 12.30 heures.</p> <p>2. Le demi-jour de congé peut être cumulé pour une période de huit semaines au maximum (voir. annexe 3: art. 27a, resp. art. 14, al. 1 OLT 2).</p>	<p><b>Art. 34 Demi-jour de congé</b></p> <p>1. Le travailleur qui travaille six jours par semaine a droit au minimum à un demi-jour de congé, qui tombera dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine. L'après-midi de congé débute au plus tard à 12.30 heures.</p> <p>2. Le demi-jour de congé peut être cumulé pour une période de huit semaines au maximum (voir. annexe 3: art. 27a, resp. art. 14, al. 1 OLT 2).</p>
<p><b>Art. 36 Jours fériés</b></p> <p>1. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour de travail, la durée du travail de la semaine est réduite d'autant.</p> <p>2. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable où il y a une demi-journée ou une journée de congé, ce demi-jour ou cette journée doit être accordé en plus, avant ou après.</p> <p>3. Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche sur la base de l'art. 18 LTr. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés au dimanche sont des jours fériés payés (voir annexe au CCT, chiffre 4).</p> <p>4. Dans les semaines où il y a un jour usuellement chômé (non assimilé au dimanche) les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées conformément à l'art. 21, alinéa 6 du CCT.</p>	<p><b>Art. 35 Jours fériés</b></p> <p>1. Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent à un dimanche sur la base de l'art. 20a LTr. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés à un dimanche sont des jours fériés payés.</p> <p>2. <b>Dans les semaines où il y a un jour férié local non prévu par la loi, la durée de travail hebdomadaire n'est pas diminuée. Les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées avant ou après conformément à l'art. 20, alinéa 6 de la présente CCT.</b></p> <p>3. <b>Si un jour férié légal tombe sur un jour de semaine (lundi à vendredi), la durée du travail de la semaine est réduite des heures prévues pour ce jour. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, ce règlement s'applique aussi lorsque le jour férié tombe un samedi.</b></p> <p>4. <b>Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.</b></p> <p>5. <b>Le dédommagement pour les jours de fériés des collaborateurs engagés à l'heure de 3.2% est déjà</b></p>

	compris dans le salaire brut. Pour les nouveaux contrats de travail conclus à partir du 1.1.2015, ce dédommagement de 3.2% compris dans le salaire brut doit être explicitement indiqué.
Absences, congés	Absences, congés
<p><b>Art. 37 Absences</b></p> <p>Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants, dans la mesure où ceux-ci tombent sur un jour de travail:  Mariage, le sien ; 2 jours  Naissance de ses enfants : 2 jours  Décès de l'époux ou du compagnon, ainsi que des propres enfants : 3 jours  Décès d'un parent : 2 jours  Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils ou belle-fille : 1 jour  Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur, de beau-frère ou belle sœur : 1 jour  Déménagement dans un autre appartement (à l'exception du déménagement dans une autre chambre meublée) : 1 jour  Recrutement et inspection militaire: le temps effectif nécessaire, au maximum : 1 jour  Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise, activité d'expert aux examens et participation aux travaux des organes centraux des associations contractantes (UPSv, ASPB) le temps nécessaire</p>	<p><b>Art. 36 Absences</b></p> <p>Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants, dans la mesure où ceux-ci tombent sur un jour de travail:  Mariage, le sien ; 2 jours  Naissance de ses enfants : 2 jours  Décès de l'époux ou du compagnon, ainsi que des propres enfants : 3 jours  Décès d'un parent : 2 jours  Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils ou belle-fille : 1 jour  Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur, de beau-frère ou belle sœur : 1 jour  Déménagement dans un autre appartement (à l'exception du déménagement dans une autre chambre meublée) : 1 jour  Recrutement et inspection militaire: le temps effectif nécessaire, au maximum : 1 jour  Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise (y compris activité d'expert aux examens) ainsi que participation aux travaux des organes des association <b>de la branche</b> : le temps nécessaire</p>
<p><b>Art. 38 Congé-jeunesse</b></p> <p>Le congé pour une activité de jeunesse extra-scolaire est réglé par l'art. 329e du CO (voir annexe 2). Il n'y a pas de droit au salaire.</p>	<p><b>Art. 37 Congé-jeunesse</b></p> <p>Le congé pour une activité de jeunesse extra-scolaire est réglé par l'art. 329e du CO (voir annexe 2). Il n'y a pas de droit au salaire. <b>A l'inverse le travailleur a droit à un éventuel dédommagement APG.</b></p>
<p><b>Art. 39 Formation professionnelle et continue</b></p> <p>Si les besoins de l'exploitation le permettent et d'un commun accord, l'employeur accordera le temps nécessaire au travailleur et le dédommagera pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'exploitation, ceci afin de suivre des cours au centre de formation à Spiez ou des cours régionaux UPSv/ASPB. Tous les employés soumis au versement des contributions au sens de l'article 9b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.</p>	<p><b>Art. 38 Formation professionnelle et continue</b></p> <p>Si les besoins de l'exploitation le permettent et d'un commun accord, l'employeur accordera le temps nécessaire au travailleur et le dédommagera pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'exploitation, ceci afin de suivre des cours au centre de formation à Spiez ou des cours régionaux UPSv/ASPB. Tous les employés soumis au versement des contributions au sens de l'article 9b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.</p>
<p><b>Article 39a Sécurité au travail</b></p> <p>L'employeur satisfait aux obligations qui lui sont imposées par la loi (article 82, alinéa 1 LAP) concernant la prévention des accidents et des maladies professionnelles, en particulier dans le cadre de la Solution par branche approuvée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) ou de mesures équivalentes. L'employé doit respecter les instructions de l'employeur. La Solution par branche de l'Union Professionnelle Suisse de la Viande et de l'Association suisse du personnel de la boucherie approuvée par la</p>	<p><b>Article 38a Sécurité au travail</b></p> <p>L'employeur satisfait aux obligations qui lui sont imposées par la loi (article 82, alinéa 1 LAP) concernant la prévention des accidents et des maladies professionnelles, en particulier dans le cadre de la Solution par branche approuvée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) ou de mesures équivalentes. L'employé doit respecter les instructions de l'employeur. <b>Ce dernier doit apporter la preuve d'une instruction conforme à la loi.</b></p>

<p>CFST le 29 juin 1999 en application de la directive spéciale n° 6508 sur l'accès aux médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail est accessible avec les mêmes droits et obligations à tous les employeurs soumis au versement des contributions au sens de l'article 9b.</p>	
<p>Salaire</p>	<p>Salaire</p>
<p><b>Art. 40 Paiement du salaire</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. Il peut être convenu de payer le salaire le 15<sup>e</sup> et le dernier jour du mois. En cas de résiliation, le salaire doit être payé au plus tard à la fin du contrat (pour les prétentions à faire valoir à ce moment: voir art. 19, alinéas 1 et 2 du CCT). Le décompte final peut se faire au plus tard jusqu'à cinq jours ouvrables après la date du départ.</li> <li>2. Le travailleur doit recevoir un décompte écrit (art. 323b, alinéa 1 CO).</li> </ol>	<p><b>Art. 39 Paiement du salaire</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, pour les travailleurs engagés à l'heure jusqu'au 5<sup>e</sup> jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu de payer le salaire le 15<sup>e</sup> et le dernier jour du mois.</li> <li>2. En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé au plus tard avec le décompte final au plus tard jusqu'à cinq jours ouvrables après la date du départ (pour les prétentions à faire valoir à ce moment voir art. 18 de la présente CCT).</li> <li>3. Le travailleur doit recevoir un décompte écrit mensuel (art. 323b, alinéa 1 CO).</li> </ol>
<p><b>Art. 41 Avances</b></p> <p>Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire (art. 323, alinéa 4 CO).</p>	<p><b>Art. 40 Avance</b></p> <p>Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire (art. 323, alinéa 4 CO).</p>
<p><b>Art. 42 Registre des salaires et quittances de salaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la fin du contrat, le travailleur qui n'a plus de prétention à faire valoir doit signer une quittance pour solde de tout compte sur le contrat d'engagement (sous réserve de l'art. 341 CO).</li> <li>2. Les entreprises qui décomptent annuellement avec la caisse AVS sont tenues de se faire remettre, sous une forme appropriée, les quittances de salaires et les quittances pour solde de tout compte, selon le chiffre 1 ci-dessus.</li> </ol>	<p><b>Art. 41 Registre des salaires et quittances de salaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la fin du contrat, le travailleur qui n'a plus de prétention à faire valoir doit signer une quittance pour solde de tout compte sur le contrat d'engagement (sous réserve de l'art. 341 CO).</li> <li>2. Les entreprises qui décomptent annuellement avec la caisse AVS sont tenues de se faire remettre, sous une forme appropriée, les quittances de salaires et les quittances pour solde de tout compte, selon le chiffre 1 ci-dessus.</li> </ol>
<p>13<sup>ème</sup> salaire, cadeau d'ancienneté</p>	<p>13<sup>e</sup> salaire, cadeau d'ancienneté</p>
<p><b>Art. 43 13<sup>èmes</sup> salaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur a droit au paiement d'un 13<sup>ème</sup> salaire, calculé sur la base du salaire mensuel moyen pendant l'exercice concerné. Le 13<sup>ème</sup> salaire doit être versé au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) lors de la 1<sup>re</sup> année civile dans l'entreprise: un demi-salaire,</li> <li>b) dès la 2<sup>e</sup> année civile dans l'entreprise: un salaire plein.</li> </ol> </li> <li>2. Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.</li> <li>3. L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit se calcule pro rata temporis. Pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs à l'heure, le calcul du 13<sup>ème</sup> salaire peut se faire sur la base du salaire moyen obtenu jusqu'à fin novembre pendant les 12 mois qui précèdent.</li> </ol>	<p><b>Art. 42 13<sup>e</sup> salaire</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur a droit au paiement d'un 13<sup>e</sup> salaire, calculé sur la base du salaire brut mensuel (sans indemnités) moyen pendant l'exercice concerné. Le 13<sup>e</sup> salaire doit être versé au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) lors de la 1<sup>e</sup> année civile dans l'entreprise: un demi-salaire brut,</li> <li>b) dès la 2<sup>e</sup> année civile dans l'entreprise: un salaire brut plein.</li> </ol> </li> <li>2. Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.</li> <li>3. L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit se calcule pro rata temporis.</li> <li>4. Pour les travailleurs à l'heure, le calcul du 13<sup>e</sup> salaire peut se faire sur la base du salaire brut moyen obtenu jusqu'à fin novembre pendant les 12 mois qui précèdent.</li> </ol>



<p><b>Art. 44 Cadeau d'ancienneté</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les travailleurs qui sont depuis longtemps dans une entreprise ont droit, en reconnaissance de leur fidélité, à un cadeau d'ancienneté défini comme suit: pour 10 ans de service : le quart d'un salaire mensuel brut pour 20 ans de service : la moitié d'un salaire mensuel brut pour 30 ans de service : un salaire mensuel brut pour 40 ans de service : un salaire mensuel brut et demi</li> <li>2. Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit la date d'entrée en service.</li> </ol>	<p><b>Art. 43 Cadeau d'ancienneté</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les travailleurs qui sont depuis longtemps dans une entreprise ont droit, en reconnaissance de leur fidélité, à un cadeau d'ancienneté défini comme suit: pour 10 ans de service : le quart d'un salaire mensuel brut pour 20 ans de service : la moitié d'un salaire mensuel brut pour 30 ans de service : un salaire mensuel brut pour 40 ans de service : un salaire mensuel brut et demi</li> <li>2. Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.</li> <li>3. Le décompte des années d'engagement commence avec le jour de l'entrée en vigueur du contrat. Sont comptées comme années d'engagement les années passées dans la mesure où une interruption n'a pas duré plus de 4 mois jusqu'à la reprise. La durée de la formation de base, le travail suivi en relation avec un engagement à l'heure ainsi que les années de service avant un congé non payé sont comptés.</li> </ol>
<p>Salaire en cas d'incapacité de travailler</p>	<p>Salaire en cas d'incapacité de travailler</p>
<p><b>Art. 45 Assurance indemnités journalières en cas de maladie sans faute de la part du travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A partir du début du quatrième mois de service, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la présente CCT pour une indemnité journalière de 80% du dernier salaire versé correspondant au temps de travail contractuel normal qui n'est pas effectué en raison de maladie. Cette indemnité journalière de l'assurance collective représente la compensation complète de l'obligation de maintien du salaire faite à l'employeur en cas de maladie aux art. 324a/b CO.</li> <li>2. Les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont partagées à parts égales entre l'entreprise et le travailleur.</li> <li>3. L'entreprise contracte l'assurance indemnités journalières collective avec un délai d'attente de 30 jours au maximum. Pendant ce délai, elle verse elle-même le salaire à 100%, à l'exception du premier jour de chaque cas de maladie qui est considéré comme un jour de carence impayé.</li> <li>4. Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Début de la protection d'assurance au plus tard après l'expiration des 3 mois suivant le jour où les travailleurs commencent ou auraient dû commencer le travail conformément à leur engagement.</li> <li>b) Dédommagement de 80% du salaire perdu en raison de maladie, après une journée de carence à la charge du travailleur conformément à l'al. 3. En cas d'un délai d'attente (30 jours au maximum par cas de maladie), le salaire doit être versé pendant ce temps à 100% par l'employeur, à l'exception de la journée de carence impayée.</li> <li>c) Versement de l'indemnité en cas de maladie après</li> </ol> </li> </ol>	<p><b>Art. 44 Principes de base</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les absences dues à des obligations légales ou à l'exercice d'une charge publique doivent être immédiatement annoncées à l'employeur dès qu'elles sont connues.</li> <li>2. Les absences dues à une maladie ou un accident doivent être annoncées le plus rapidement possible à l'employeur/au supérieur, avant le début du travail et sous une forme acceptable. Si l'incapacité de travail provoquée dure plus qu'un jour, le travailleur doit remettre spontanément dans les trois jours un certificat médical. Si cette exigence n'est pas respectée, l'employeur suspend le versement du salaire. L'employeur est en droit de demander au travailleur de se soumettre à ses frais au contrôle d'un médecin de confiance.</li> </ol> <p><b>Art. 45 Obligation de verser le salaire en cas de maladie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'obligation de verser le salaire de la part de l'employeur débute à partir du 4<sup>e</sup> mois du contrat de travail.</li> <li>2. Le premier jour de maladie de chaque cas (rechutes exceptées) est considéré comme jour de carence non payé, donc sans salaire. Il ne doit pas être prélevé sur un solde de vacances éventuellement disponible. Une compensation en temps est possible.</li> <li>3. Si le travailleur bénéficie d'une assurance indemnités journalières en cas de maladie, l'employeur doit verser le salaire conformément à l'art. 45a. En l'absence d'une assurance indemnités journalières selon l'art. 45a, ch. 7, le salaire complet doit être versé pendant la durée fixée selon l'échelle bernoise (annexe 1), après déduction de la journée de carence non payée.</li> </ol>

la fin du délai d'attente jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie. (Ne s'applique pas aux bénéficiaires de l'AVS)

- d) En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travailler, pour autant que celle-ci représente au moins 25%.
  - e) Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales différentes ou de séjour dans une institution hospitalière et qu'en plus le retour en Suisse n'est pas réalisable pour des raisons médicales.
  - f) Les indemnités journalières dans le cadre de cette assurance sont libérées de l'obligation de cotiser.
  - g) S'appliquent au demeurant les Conditions générales de l'assurance indemnités journalières.
5. Si, pour des raisons particulières, l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ne peut pas être conclue, ou si l'assurance refuse ses prestations, p.ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes, c'est l'employeur qui se charge de la poursuite du versement du salaire selon les conditions et l'ampleur fixés à l'art. 324a CO. Si l'assurance indemnités journalières diminue ses prestations, c'est à l'employeur de les compléter de telle sorte que le travailleur obtienne au total les prestations prévues à l'art. 324a CO si son empêchement de travailler est démontré. Dans tous les cas la contribution de l'employeur dépend du fait que le travailleur se conforme à son obligation de contrôle (p.ex. consulter un médecin-conseil). Si le travailleur est empêché de travailler par sa propre faute, l'employeur n'est plus tenu à la prestation. Dans la mesure où l'employeur continue lui-même à verser le salaire, les Indemnités journalières lui reviennent.
6. Le droit au maintien du versement du salaire, resp. au versement de l'indemnité journalière commence au début du quatrième mois de service (art. 324a, al. 1 CO).

#### **Art. 45a Assurance indemnités journalières en cas de maladie**

1. Au plus tard à partir du 4<sup>e</sup> mois de service, l'employeur est tenu d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la présente CCT pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail représentant 80% du salaire (cf. art. 324b CO).
2. Les primes de l'assurance collective sont partagées pour moitié chacun entre l'entreprise et le travailleur.
3. L'entreprise contracte l'assurance indemnités journalières collective avec un délai d'attente de 30 jours au maximum. Pendant ce délai, elle verse elle-même le salaire à 100%, à l'exception du premier jour de chaque cas de maladie. Après ce délai, l'obligation de verser le salaire faite à l'employeur en cas de maladie selon l'art. 324a/b CO est entièrement acquittée avec les indemnités journalières de 80% du salaire versées par l'assureur.
4. Dans la mesure où l'employeur avance lui-même le versement du salaire, les indemnités correspondantes lui reviennent.
5. Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :
  - a) début de la protection d'assurance au plus tard à partir du 4<sup>e</sup> mois du contrat de travail.
  - b) Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
  - c) Versement de l'indemnité journalière à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie.
  - d) Dédommagement de 80% du salaire perdu en raison de la maladie.
  - e) En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travailler, pour autant que celle-ci représente au moins 25%.
  - f) Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales différentes ou de séjour dans une institution hospitalière et qu'en plus le retour en Suisse n'est pas réalisable pour des raisons médicales.
  - g) Les indemnités journalières versées par l'assurance ne représentent pas un salaire, de sorte qu'il ne faut procéder à aucune déduction pour les assurances sociales, à l'exception de la prévoyance professionnelle qui ne peut être libérée qu'après un délai d'attente prévu par son règlement.
  - h) Par ailleurs ce sont les conditions générales de l'assurance indemnités journalières qui s'appliquent.
6. Si l'assurance indemnités journalières refuse ou diminue ses versement parce que le travailleur ne respecte pas ses directives (p.ex. séjour à l'étranger sans autorisation de l'assurance), l'employeur est lui aussi libéré des prestations correspondantes.
7. Si, pour des raisons particulières, il n'est pas possible d'assurer les indemnités journalières ou que l'assurance refuse ou diminue les indemnités

	<p>journalières sans qu'il y ait faute du collaborateur, p.ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes ou parce qu'il est déjà à la retraite, c'est l'employeur qui verse le salaire aux conditions et selon l'ampleur prévues à l'art. 324a CO. Dans ce cas la durée du versement du salaire entier se calcule selon l'échelle bernoise (cf. annexe 1).</p>
<p><b>Art. 46 Principes de base</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les absences en raison de maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique doivent être justifiées par écrit dès le premier jour d'absence. Les absences en raison de maladie ou d'accident doivent être justifiées dans les trois jours par un certificat médical. L'employeur est en droit de demander au travailleur de se soumettre à ses frais au contrôle d'un médecin de confiance.</li> <li>2. Les coûts pour l'entretien, les soins et le traitement médical sont à la charge du travailleur. Ceci s'applique aussi lorsqu'il vit en pension chez l'employeur.</li> </ol>	<p>Voir plus haut, nouvel art. 44.</p>
<p><b>Art. 47 Grossesse et maternité</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le versement du salaire pendant la grossesse de la travailleuse est réglé par l'art. 45 du présent CCT. Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé maternité de 14 semaines (art. 329 f CO) rémunéré sous forme d'indemnités calculées conformément à l'art. 16e de la loi fédérale sur les allocations ou perte de gain en cas de service et de maternité.</li> <li>2. Les prescriptions ultérieures concernant le travail des femmes en cas de grossesse se trouvent à l'art. 35–35b LTr ainsi que art. 60–66 OLT 1 (résumé, annexe 3).</li> </ol>	<p><b>Art. 46 Grossesse et maternité</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le versement du salaire en cas d'incapacité de travail due à la grossesse de la travailleuse est réglé par l'art. 45 de la présente CCT et nécessite un certificat d'incapacité de travail.</li> <li>2. Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé maternité de 14 semaines (art. 329 f CO) rémunéré sous forme d'indemnités calculées conformément à l'art. 16° de la loi fédérale sur les allocations ou perte de gain en cas de service et de maternité.</li> <li>3. Les prescriptions ultérieures concernant le travail des femmes en cas de grossesse se trouvent à l'art. 35–35b LTr ainsi que art. 60–66 OLT 1 (résumé, annexe 3).</li> </ol>
<p><b>Art. 48 Service militaire, service civil et service dans la protection civile</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1a Pendant les services d'instruction et d'avancement (école de recrues et écoles de cadres), le travailleur a droit pendant le temps limité défini à l'art. 45, alinéa 2 du CCT au 80% du salaire, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin suite à une résiliation normale au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement.</li> <li>1b Pendant l'école de recrues, le service civil ou le service de protection civile, le travailleur a droit au 50% de son salaire dans la mesure où les relations de travail sont maintenues encore pendant au moins six mois à la suite de ce service. Si le travailleur résilie son contrat avant ce laps de temps, il devra rembourser par mois 1/6 du complément de salaire aux prestations de la Caisse de compensation pour perte de gain. Les prestations prévues à l'alinéa 1 restent dues.</li> <li>2. Pendant les cours de répétition ordinaires ou les cours complémentaires, le travailleur a droit à 100% de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service militaire. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des</li> </ol>	<p><b>Art. 47 Service militaire, service civil et service dans la protection civile</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1a Pendant les services d'instruction de cadre et d'avancement, le service dans la protection civile et le service civil, le travailleur a droit à un salaire qui correspond au moins au dédommagement APG, mais au moins à 80% du salaire brut, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin suite à une résiliation normale au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement.</li> <li>1b Les recrues ont fondamentalement droit au dédommagement APG. Un arrangement individuel entre l'employeur et le travailleur est possible.</li> <li>2. Pendant les cours de répétition ordinaires ou les cours complémentaires, le travailleur a droit à 100% de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80%; l'employeur peut lui demander de rendre les 20% versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie normalement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.</li> <li>3. Le droit au salaire est limité à quatre semaines par</li> </ol>

<p>trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80%; l'employeur peut lui demander de rendre les 20% versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie normalement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.</p> <p>3. Le droit au salaire est limité à quatre semaines par année, sauf si, sur demande de l'employeur, un cours de répétition est renvoyé et que, de ce fait, le travailleur occupé chez le même employeur doit accomplir deux cours de répétition l'année suivante.</p> <p>4. En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.</p> <p>5. L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.</p>	<p>année, sauf si, sur demande de l'employeur, un cours de répétition est renvoyé et que, de ce fait, le travailleur occupé chez le même employeur doit accomplir deux cours de répétition l'année suivante.</p> <p>4. En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.</p> <p>5. L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.</p>
<p>Assurance-maladie et assurance-accidents</p>	<p>Assurance-maladie et assurance-accidents</p>
<p><b>Art. 49 Assurance-maladie</b></p> <p>Les travailleurs sont tenus de s'assurer contre les suites de la maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue par la Confédération. Les cotisations sont à leur charge.</p>	<p><b>Art. 48 Assurance-maladie</b></p> <p>Les travailleurs sont tenus de s'assurer contre les suites de la maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue par la Confédération. Les cotisations sont à leur charge.</p>
<p><b>Art. 50 Assurance-accidents</b></p> <p>1. L'employeur assure le travailleur contre les suites d'accidents de tout genre et les maladies professionnelles auprès de Assurance des métiers Suisse (AMS), anciennement Assurance-Bouchers. Dans la mesure où des dispositions légales impératives ne permettent pas l'affiliation à Assurance des métiers Suisse (AMS), l'employeur est tenu d'assurer ces prestations ailleurs.</p> <p>2. L'assuré a droit aux prestations fixées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et les ordonnances qui s'y rapportent. Prestations complémentaires comprises, il a droit à la couverture suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>en cas d'accident professionnel et de maladie professionnelle: couverture intégrale jusqu'à l'octroi éventuel d'une rente, mais au maximum pendant 1095 jours;</li> <li>cas d'accident non-professionnel: versement d'une indemnité journalière correspondant à 80% du salaire perdu;</li> <li>en cas d'hospitalisation: prise en charge d'une éventuelle déduction pour frais de nourriture lors d'un séjour à l'hôpital;</li> <li>en cas d'invalidité: versement d'un capital correspondant à 400 fois le salaire journalier;</li> <li>en cas de décès: versement aux parents proches d'un capital correspondant à 200 fois le salaire journalier.</li> </ol> <p>3. Les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus ne sont versées que si une prestation est due en vertu de la LAA.</p> <p>4. Toutes les prestations énumérées à l'alinéa 2 doivent être assurées jusqu'à concurrence du salaire maximum LAA; une assurance pour la part du salaire qui excède le maximum LAA peut faire l'objet d'une convention séparée entre l'employeur et le travailleur.</p> <p>5. La part de la prime de l'assurance obligatoire et complémentaire contre les accidents et maladie professionnels est à la charge de l'employeur; celle</p>	<p><b>Art. 49 Assurance-accidents</b></p> <p>1. L'employeur assure le travailleur contre les suites d'accidents de tout genre et les maladies professionnelles auprès de Assurance des métiers Suisse (AMS), anciennement Assurance-Bouchers. <b>L'Assurance accidents non professionnels (ANP) n'est obligatoire qu'à partir d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 8 heures, resp. mensuelle de 34 heures.</b> Dans la mesure où des dispositions légales impératives ne permettent pas l'affiliation à Assurance des métiers Suisse (AMS), l'employeur est tenu d'assurer ces prestations ailleurs.</p> <p>2. L'assuré a droit aux prestations fixées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et les ordonnances qui s'y rapportent. Prestations complémentaires comprises, il a droit à la couverture suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>en cas d'accident professionnel et de maladie professionnelle: couverture intégrale jusqu'à l'octroi éventuel d'une rente, mais au maximum pendant 1095 jours;</li> <li>cas d'accident non-professionnel: versement d'une indemnité journalière correspondant à 80% du salaire perdu;</li> <li>en cas d'hospitalisation: prise en charge d'une éventuelle déduction pour frais de nourriture lors d'un séjour à l'hôpital;</li> <li>en cas d'invalidité: versement d'un capital correspondant à 400 fois le salaire journalier;</li> <li>en cas de décès: versement aux parents proches d'un capital correspondant à 200 fois le salaire journalier.</li> </ol> <p>3. Les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus ne sont versées que si une prestation est due en vertu de la LAA.</p> <p>4. Toutes les prestations énumérées à l'alinéa 2 doivent être assurées jusqu'à concurrence du salaire maximum LAA; une assurance pour la part du salaire qui excède le maximum LAA peut faire l'objet d'une convention séparée entre l'employeur et le travailleur.</p>

contre les accidents non-professionnels est à la charge de l'employé.	5. La part de la prime de l'assurance obligatoire et complémentaire contre les accidents et maladie professionnels est à la charge de l'employeur; celle contre les accidents non-professionnels est à la charge de l'employé.
Décès du travailleur ou de l'employeur, prévoyance professionnelle	Décès du travailleur ou de l'employeur, prévoyance professionnelle
<b>Art. 51 Décès du travailleur</b>  Le salaire à verser en cas de décès du travailleur est réglé par l'art. 338, alinéa 2 CO (voir annexe 2). Le versement se base sur le salaire brut, et il n'est pas soumis à l'obligation de cotiser aux assurances sociales.	<b>Art. 50 Décès du travailleur</b>  Le salaire à verser en cas de décès du travailleur est réglé par l'art. 338, alinéa 2 CO (voir annexe 2). Le versement se base sur le salaire brut, et il n'est pas soumis à l'obligation de cotiser aux assurances sociales.
<b>Art. 52 Décès de l'employeur</b>  Le transfert des rapports de travail en cas de décès de l'employeur est réglé par l'art. 338a CO (voir annexe 2).	<b>Art. 51 Décès de l'employeur</b>  Le transfert des rapports de travail en cas de décès de l'employeur est réglé par l'art. 338a CO (voir annexe 2).
<b>Art. 53 Prévoyance professionnelle</b>  1. Les employeurs sont tenus d'assurer auprès de la caisse de pensions des bouchers tous les travailleurs et travailleuses assujettis à l'AVS, dont le salaire annuel dépasse le montant maximum de la rente simple AVS. L'obligation d'assurance commence le 1er janvier de l'année civile qui suit le 17e anniversaire. 2. Sont exemptés de l'obligation figurant à l'alinéa 1 les employeurs qui avaient créé avant le 1er janvier 1959 leur propre institution de prévoyance, pour autant que celle-ci soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et qu'elle offre des prestations au moins équivalentes à celles de la caisse de pensions des bouchers. 3. Les droits et obligations des employeurs et des employés assurés, ainsi que les prestations d'assurance et le montant des cotisations sont définis d'après le règlement en vigueur de la caisse de pensions des bouchers, qui fait partie intégrante du contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse. 4. Les cotisations sont pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du travailleur.	<b>Art. 52 Prévoyance professionnelle</b>  1. Les employeurs sont tenus d'assurer auprès de la caisse de pensions des bouchers tous les travailleurs et travailleuses employés <b>chez lui dont le salaire annuel assujetti à l'AVS dépasse le montant de 75% de la rente simple AVS maximale (seuil d'accès LPP)</b> . L'obligation d'assurance commence le 1er janvier de l'année civile qui suit le 17e anniversaire. 2. Sont exemptés de l'obligation figurant à l'alinéa 1 les employeurs qui avaient créé avant le 1er janvier 1959 leur propre institution de prévoyance, pour autant que celle-ci soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et qu'elle offre des prestations au moins équivalentes à celles de la caisse de pensions des bouchers. 3. Les droits et obligations des employeurs et des employés assurés, ainsi que les prestations d'assurance et le montant des cotisations sont définis d'après le règlement en vigueur de la caisse de pensions des bouchers, qui fait partie intégrante de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse. 4. Les cotisations sont pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du travailleur.
<b>III Disposition finales</b>	<b>III Disposition finales</b>
<b>Art. 54 Domicile juridique, for</b>  L'UPSv et l'ASPB reconnaissent que le domicile juridique et le for sont à Zurich.	<b>Art. 53 Domicile juridique, for</b>  L'UPSv et l'ASPB reconnaissent que le domicile juridique et le for sont à Zurich.
<b>Art. 55 Durée du contrat, dénonciation, modifications du contrat</b>  1. Ce CCT entre en vigueur le 1er janvier 1994. Il remplace et annule tous les précédents. 2. Il peut être dénoncé moyennant un délai de préavis	<b>Art. 54 Durée du contrat, dénonciation, modifications du contrat</b>  1. Cette CCT entre en vigueur le 1er janvier <b>2015</b> . Elle remplace et annule toutes les précédentes. 2. Elle peut être dénoncée moyennant un délai de

<p>de six mois pour la fin d'une année civile. S'il n'est pas dénoncé, il est reconduit pour une année.</p> <p>3. Sur demande de l'une ou l'autre partie, des négociations ont lieu en 2014 portant sur des modifications du CCT ainsi qu'en 2011 portant sur des modifications de l'annexe au CCT. Des négociations antérieures sont possibles sur demande des deux parties</p>	<p>préavis de six mois pour la fin d'une année civile. Si elle n'est pas dénoncée, elle est reconduite pour une année.</p> <p>3. Sur demande de l'une ou l'autre partie, des négociations peuvent avoir lieu en 2017 portant sur des modifications de la CCT. Des négociations antérieures sont possibles sur demande des deux parties. Les négociations sur l'annexe de la présente CCT se déroulent annuellement.</p>
<p>Zurich, le 1er janvier 2015  Pour l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV  Le président: Rolf Büttiker  Le directeur: Dr. Ruedi Hadorn</p> <p>Pour l'Association suisse du personnel de la boucherie  Le président: Albin Sterli  Le secrétaire central: Giusy Meschi</p> <p>Texte consolidé au 1.1.2011</p>	<p>Zurich, le 1<sup>er</sup> janvier 2015  Pour l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV  Le Président: Rolf Büttiker  Le Directeur: Dr. Ruedi Hadorn</p> <p>Pour l'Association suisse du personnel de la boucherie  Le Président: Albino Sterli  La Directrice: Giusy Meschi</p>

CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
Annexe 1	Annexe 1
Commentaires sur le CCT	Commentaires sur la CCT
<p><b>1. Description des fonctions pour permettre la fixation du salaire</b></p> <p>a) Boucher indépendant Le boucher indépendant doit être capable d'exécuter tous les travaux de boucherie, sans instructions ou directives de l'employeur. Il est responsable envers l'employeur des travaux qu'il exécute lui-même. En cas de nécessité, il doit être capable de remplacer d'autres bouchers ou son supérieur immédiat.</p> <p>b) Boucher assumant une responsabilité spéciale Cette charge se présente dans les entreprises d'une certaine importance. Les travailleurs visés sont capables de diriger un département (par ex. la vente, la production, l'abattage, le découpage). Les bouchers commerçants, les premiers charcutiers et les gérants de succursale dans des entreprises de moyenne importance font également partie de cette catégorie.</p> <p>c) Chef d'exploitation et travailleurs exerçant des fonctions équivalentes Les chefs d'exploitation, les chefs de département des grandes entreprises, les chefs du département «boucherie» dans les grandes succursales, les gérants et les personnes remplissant des fonctions équivalentes entrent dans cette catégorie.</p> <p>d) Boucher dont les capacités sont inférieures à la moyenne Sont considérés comme tels les bouchers professionnels qui ne sont pas en mesure d'atteindre un rendement moyen, du fait de leur âge avancé, d'un handicap physique ou psychique ou d'une infirmité. Entrent également dans cette catégorie les bouchers étrangers qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par l'OFFT comme équivalent à l'apprentissage suisse de boucher).</p> <p>e) Personnel auxiliaire Sont considérés comme auxiliaires tous les travailleurs de la boucherie qui ne sont pas bouchers, vendeurs/vendeuses qualifiés ou ayant une formation autre que l'apprentissage.</p>	<p><b>1. Description de la répartition des catégories de salaire</b></p> <p>a) Boucher-charcutier / Bouchère-charcutière CFC</p> <p>b) Boucher-charcutier indépendant / Bouchère-charcutière indépendante Le boucher-charcutier CFC indépendant doit être capable d'exécuter tous les travaux de boucherie, sans instructions ou directives de l'employeur. Il est responsable envers l'employeur des travaux qu'il exécute lui-même. En cas de nécessité, il doit être capable de remplacer d'autres bouchers-charcutiers ou son supérieur immédiat.</p> <p>c) Bouchère-charcutière ou boucher-charcutier assumant une responsabilité spéciale Cette charge se présente dans les entreprises d'une certaine importance. Les travailleurs visés sont capables de diriger un département (par ex. la vente, la production, l'abattage, le découpage). Les bouchers commerçants, les premiers charcutiers et les gérants de succursale dans des entreprises de moyenne importance font également partie de cette catégorie.</p> <p>d) Chef d'exploitation et travailleurs exerçant des fonctions équivalentes Les chefs d'exploitation, les chefs de département des grandes entreprises, les chefs du département «boucherie» dans les grandes succursales, les gérants et les personnes remplissant des fonctions équivalentes entrent dans cette catégorie.</p> <p>e) Personnel au bénéfice d'une attestation Cette catégorie concerne les assistants en boucherie-charcuterie et les assistants en commerce de détail EFA.</p> <p>f) Bouchère-charcutière, resp. boucher-charcutier dont les capacités sont inférieures à la moyenne Sont considérés comme tels les bouchers-charcutiers professionnels qui ne sont pas en mesure d'atteindre un rendement moyen. Entrent également dans cette catégorie les bouchers étrangers qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par le SEFRI comme équivalent à l'apprentissage suisse de boucher-charcutier).</p> <p>g) Personnel auxiliaire Les auxiliaires sont tous les travailleurs de la boucherie qui n'ont pas une formation terminée spécifique à la branche.</p>
<p><b>2. Calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires</b></p> <p>a) Pour le calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires, on divise le salaire mensuel par</p>	<p><b>2. Calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires</b></p> <p>a) Pour le calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires, pour une durée de travail</p>

CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
<p>186 (nombre d'heures annuelles divisé par 12): Salaire mensuel frs. 3600.- : 186 = Fr. 19.35 de l'heure Supplément de 25% (1/4) = Fr. 4.84 de l'heure Rémunération de l'heure de travail supplém. = Fr. 24.19 de l'heure</p> <p>b) Pour les travailleurs à temps partiel, seules les heures dépassant l'horai- re normal de travail selon art. 21 du CCT, peuvent être comptées comme heures de travail supplémentaires.</p> <p>c) En cas de travail du dimanche, il y a lieu d'ajouter 50% selon le même schéma.</p>	<p>hebdomadaire de 43 heures, on divise le salaire mensuel comme suit: Salaire mensuel frs. 3600.- : 186 = Fr. 19.35 de l'heure Supplément de 25% (1/4) = Fr. 4.84 de l'heure Rémunération de l'heure de travail supplém. = Fr. 24.19 de l'heure</p> <p>b) Pour les travailleurs à temps partiel, seules les heures dépassant l'horaire normal de travail selon art. 21 de la présente CCT, peuvent être comptées comme heures de travail supplémentaires.</p> <p>c) En cas de travail du dimanche, il y a lieu d'ajouter 50% selon le même schéma.</p>
<p><b>3. Calcul de l'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail</b></p> <p>L'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail se calcule selon l'exemple suivant: Un travailleur quitte son emploi après deux ans et huit mois. Pour toute la 3e année de service, il aurait droit à 24 jours ouvrables, autrement dit 2 jours par mois. Pour les huit mois travaillés pendant la 3e année de service il a donc droit à 16 jours de vacances. L'indemnisation pour un jour de vacances se calcule en divisant le salaire mensuel par 26. Si l'on reprend l'exemple ci-dessus, l'indemnité pour un jour de vacances est de frs. 3900.- : 26 = frs. 150.-. Indemnité pour 16 jours = 16 x frs. 150.- = frs. 2400.-. Il s'agit d'un montant brut duquel il y a lieu de déduire les cotisations aux assurances sociales.</p>	<p><b>3. Calcul de l'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail</b></p> <p>L'indemnité par jour de vacances se calcule en divisant le salaire mensuel par 21.7. Pour un salaire mensuel de Fr. 3900.-, l'indemnité par jour de vacances est donc : Fr. 3900.- : 21.7 = Fr. 180.-.</p> <p>Il s'agit d'un montant brut duquel il y a lieu de déduire les cotisations aux assurances sociales.</p>

## Echelle bernoise

L'échelle bernoise prévoit le maintien du versement du salaire échelonné selon les années de service:

Années de service	Maintien du salaire
Pendant la 1 <sup>e</sup> année de service	3 semaines
Pendant la 2 <sup>e</sup> année de service	1 mois
Pendant les 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années de service	2 mois
De la 5 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	3 mois
Dès la 10 <sup>e</sup> année de service	4 mois

Calcul comme un exemple d'un salaire horaire pour les employés sur un salaire horaire

<b>Salaire de base</b>	<b>CHF 10.00</b>
+ Supplément pour vacances, p.ex. 10.64%* du <b>salaire de base</b>	CHF 1.06
+ supplément pour jours fériés sur le <b>salaire de base</b>	CHF 0.32
<b>Total intermédiaire</b>	<b>CHF 11.38</b>
+ 13 <sup>e</sup> salaire mensuel 8,33% du <b>total intermédiaire**</b>	CHF 0.95
<b>Salaire horaire total</b>	<b>CHF 12.33</b>
- AVS/AI/APG 5.15%	- CHF 0.63



- Caisse de pension, forfait selon la carte d'assuré***	- CHF 1.23
- AC 1.1%	- CHF 0.13
- Ass. indemnités journalières de maladie, <b>p.ex.</b> 0.5%	- CHF 0.06
- ANP, <b>p.ex.</b> 2.4% (selon la police)****	- CHF 0.29
<b>Salaire horaire net à verser, total</b>	<b>CHF 9.99</b>

\* Pour les travailleurs engagés à l'heure, le supplément vacances (droit à 4 semaines = 8,33%, à 5 semaines = 10,64%, à 6 semaines = 13,04%) ainsi que le 13<sup>e</sup> salaire (4,17% pendant la première année civile, 8,33% ensuite) sont versés généralement chaque mois en supplément du salaire brut convenu.

\*\* Le 13<sup>e</sup> salaire peut aussi être versé à la fin de l'année.

\*\*\* Le salaire n'est assuré qu'à partir d'un revenu annuel d'au moins CHF 21'060.-.

\*\*\*\* L'ANP n'est obligatoire qu'à partir d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 8 heures, resp. mensuelle de 34 heures.

La « tune pour la formation » n'est pas comprise, elle est payée à parts égales par l'employeur (CHF 2.50) et le travailleur (CHF 2.50).

CCT 2011	Résultats des négociation sur la CCT 2015
Annexe 2	Annexe 2
Dispositions du Code des obligations	Dispositions du Code des obligations
<p><b>Art. 321a: Diligence et fidélité à observer</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.</li> <li>2. Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.</li> <li>3. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.</li> <li>4. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.</li> </ol>	<p><b>Art. 321a: Diligence et fidélité à observer</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.</li> <li>2. Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.</li> <li>3. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.</li> <li>4. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.</li> </ol>
<p><b>Art. 321e: Responsabilité du travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.</li> <li>2. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.</li> </ol>	<p><b>Art. 321e: Responsabilité du travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.</li> <li>2. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.</li> </ol>
	<p><b>Art. 324 a Salaire en cas d'empêchement de travailler 2. En cas d'empêchement du travailleur a. Principe</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclu pour plus de trois mois.</li> <li>2. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.</li> <li>3. En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.</li> </ol>

CCT 2011	Résultats des négociation sur la CCT 2015
	<p><b>Art. 324b Salaire en cas d'empêchement de travailler 2. En cas d'empêchement du travailleur b. Exceptions</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurances dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.</li> <li>2. Si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire.</li> <li>3. Si les prestations d'assurance ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser pendant cette période quatre cinquièmes au moins du salaire.</li> </ol>
<p><b>Art. 329e: Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chaque année de service, l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.</li> <li>2. Le travailleur n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse. Un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent déroger à cette règle, au profit du travailleur.</li> <li>3. L'employeur et le travailleur conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, le congé-jeunesse sera accordé à condition que le travailleur ait annoncé à l'employeur son intention de faire valoir son droit deux mois avant le début du congé. Les jours du congé-jeunesse que le travailleur n'a pas pris à la fin de l'année civile ne peuvent être reportés sur l'année suivante.</li> <li>4. A la demande de l'employeur, le travailleur apportera la preuve des tâches et des fonctions qui lui ont été attribuées dans le cadre des activités de jeunesse extra-scolaires</li> </ol>	<p><b>Art. 329e: Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chaque année de service, l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.</li> <li>2. Le travailleur n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse. Un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent déroger à cette règle, au profit du travailleur.</li> <li>3. L'employeur et le travailleur conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, le congé-jeunesse sera accordé à condition que le travailleur ait annoncé à l'employeur son intention de faire valoir son droit deux mois avant le début du congé. Les jours du congé-jeunesse que le travailleur n'a pas pris à la fin de l'année civile ne peuvent être reportés sur l'année suivante.</li> <li>4. A la demande de l'employeur, le travailleur apportera la preuve des tâches et des fonctions qui lui ont été attribuées dans le cadre des activités de jeunesse extra-scolaires</li> </ol>
	<p><b>Art. 330b Obligation d'informer</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) le nom des parties;</li> <li>b) la date du début du rapport de travail;</li> <li>c) la fonction du travailleur;</li> </ol> </li> </ol>

CCT 2011	Résultats des négociation sur la CCT 2015
	<p>d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;  e) la durée hebdomadaire du travail.</p> <p>2. Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'al. 1 sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.</p>
<p><b>Art. 336: Résiliation abusive (principe)</b></p> <p>1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;</li> <li>en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;</li> <li>seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;</li> <li>parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;</li> <li>parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.</li> </ol> <p>2. Est également abusif le congé donné par l'employeur:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;</li> <li>pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.</li> </ol>	<p><b>Art. 336: Résiliation abusive (principe)</b></p> <p>1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;</li> <li>en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;</li> <li>seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;</li> <li>parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;</li> <li>parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.</li> </ol> <p>2. Est également abusif le congé donné par l'employeur:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;</li> <li>pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.</li> </ol>
<p><b>Art. 336a: Sanction contre la résiliation abusive</b></p> <p>1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.</p> <p>2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.</p>	<p><b>Art. 336a: Sanction contre la résiliation abusive</b></p> <p>1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.</p> <p>2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.</p>
<p><b>Art. 336b: Procédure pour la résiliation abusive</b></p> <p>1. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.</p> <p>2. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la</p>	<p><b>Art. 336b: Procédure pour la résiliation abusive</b></p> <p>1. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.</p> <p>2. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la</p>

CCT 2011	Résultats des négociation sur la CCT 2015
<p>partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption</p>	<p>partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption</p>
<p><b>Art. 336c: Résiliation en temps inopportun par l'employeur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix- Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;</li> <li>b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la 1re année de service, durant 90 jours de la 2e à la 5e année de service et durant 180 jours à partir de la 6e année de service;</li> <li>c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;</li> <li>d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.</li> </ol> </li> <li>2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.</li> <li>3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est pro- longé jusqu'au prochain terme.</li> </ol>	<p><b>Art. 336c: Résiliation en temps inopportun par l'employeur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix- Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;</li> <li>b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la 1re année de service, durant 90 jours de la 2e à la 5e année de service et durant 180 jours à partir de la 6e année de service;</li> <li>c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;</li> <li>d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.</li> </ol> </li> <li>2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.</li> <li>3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est pro-longé jusqu'au prochain terme.</li> </ol>
<p><b>Art. 336d: Résiliation en temps inopportun par le travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui- même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 336c, alinéa 1, lettre a CO, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.</li> <li>2. L'art. 336c CO, alinéas 2 et 3, est applicable par analogie.</li> </ol>	<p><b>Art. 336d: Résiliation en temps inopportun par le travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui- même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 336c, alinéa 1, lettre a CO, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.</li> <li>2. L'art. 336c CO, alinéas 2 et 3, est applicable par analogie.</li> </ol>
<p><b>Art. 337: Résiliation immédiate pour justes motifs</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.</li> <li>2. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a</li> </ol>	<p><b>Art. 337: Résiliation immédiate pour justes motifs</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.</li> <li>2. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.</li> </ol>

CCT 2011	Résultats des négociation sur la CCT 2015
<p>donné le congé la continuation des rapports de travail.</p> <p>3. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.</p>	<p>3. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.</p>
<p><b>Art. 337a: Résiliation immédiate en cas d'insolvabilité de l'employeur</b></p> <p>En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.</p>	<p><b>Art. 337a: Résiliation immédiate en cas d'insolvabilité de l'employeur</b></p> <p>En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.</p>
<p><b>Art. 337b: Conséquences d'une résiliation immédiate justifiée</b></p> <p>1. Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.</p> <p>2. Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.</p>	<p><b>Art. 337b: Conséquences d'une résiliation immédiate justifiée</b></p> <p>1. Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.</p> <p>2. Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.</p>
<p><b>Art. 337c: Conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée</b></p> <p>1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.</p> <p>2. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.</p> <p>3. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.</p>	<p><b>Art. 337c: Conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée</b></p> <p>1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.</p> <p>2. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.</p> <p>3. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.</p>
<p><b>Art. 337d: Conséquences de la non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi</b></p> <p>1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.</p> <p>2. Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.</p> <p>3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.</p>	<p><b>Art. 337d: Conséquences de la non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi</b></p> <p>1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.</p> <p>2. Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.</p> <p>3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.</p>

CCT 2011	Résultats des négociation sur la CCT 2015
<p><b>Art. 338: Décès du travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le contrat prend fin au décès du travailleur.</li> <li>2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.</li> </ol>	<p><b>Art. 338: Décès du travailleur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le contrat prend fin au décès du travailleur.</li> <li>2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.</li> </ol>
<p><b>Art. 338a: Décès de l'employeur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entre- prise sont applicables par analogie.</li> <li>2. Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.</li> </ol>	<p><b>Art. 338a: Décès de l'employeur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entre- prise sont applicables par analogie.</li> <li>2. Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.</li> </ol>
<p><b>Art. 339a: Restitution</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre.</li> <li>2. Le travailleur restitue notamment les véhicules à moteur et les permis de circulation, de même que les avances de salaire et de frais dans la mesure où elles excèdent ses créances.</li> <li>3. Les droits de rétention des parties sont réservés.</li> </ol>	<p><b>Art. 339a: Restitution</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre.</li> <li>2. Le travailleur restitue notamment les véhicules à moteur et les permis de circulation, de même que les avances de salaire et de frais dans la mesure où elles excèdent ses créances.</li> <li>3. Les droits de rétention des parties sont réservés.</li> </ol>
<p><b>Art. 341: Impossibilité de renoncer et prescription</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.</li> <li>2. Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.</li> </ol>	<p><b>Art. 341: Impossibilité de renoncer et prescription</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.</li> <li>2. Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.</li> </ol>

CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
Annexe 3	Annexe 3
Dispositions de la loi sur le travail	Dispositions de la loi sur le travail
<p><b>Art. 5, alinéa 2 LTr: Entreprises industrielles</b></p> <p>Sont réputées industrielles les entreprises qui font usage d'installations fixes à caractère durable pour produire, transformer ou traiter des biens ou pour produire, transformer ou transporter de l'énergie, lorsque:</p> <p>a) l'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou bien l'exécution d'opérations en série détermine la manière de travailler ou l'organisation du travail et que le personnel d'exploitation comprend, pour ces activités, au moins six travailleurs, ou lorsque</p> <p>b) des procédés automatiques exercent une influence déterminante sur la manière de travailler ou l'organisation du travail, ou lorsque</p> <p>c) la vie ou la santé des travailleurs sont exposées à des dangers particuliers.</p>	<p><b>Art. 5, alinéa 2 LTr: Entreprises industrielles</b></p> <p>Sont réputées industrielles les entreprises qui font usage d'installations fixes à caractère durable pour produire, transformer ou traiter des biens ou pour produire, transformer ou transporter de l'énergie, lorsque:</p> <p>a) l'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou bien l'exécution d'opérations en série détermine la manière de travailler ou l'organisation du travail et que le personnel d'exploitation comprend, pour ces activités, au moins six travailleurs, ou lorsque</p> <p>b) des procédés automatiques exercent une influence déterminante sur la manière de travailler ou l'organisation du travail, ou lorsque</p> <p>c) la vie ou la santé des travailleurs sont exposées à des dangers particuliers.</p>
	<p><b>Art. 9</b></p> <p>1. La durée maximale de la semaine de travail est de:</p> <p>a) 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail;</p> <p>b) 50 heures pour tous les autres travailleurs.</p> <p>3. Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être temporairement prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.</p> <p>4. Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs ou pour certaines entreprises, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)<sup>36</sup> peut accorder l'autorisation de prolonger la durée maximum de la semaine de travail de quatre heures au plus, si des raisons impérieuses le justifient.</p> <p>5. Lorsque des employés de bureau, des techniciens ou d'autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, sont occupés dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec<sup>37</sup> des travailleurs pour lesquels la durée maximum de la semaine de travail est plus longue, cette durée vaut pour les uns comme pour les autres.</p>
<p><b>Art. 10, alinéa 3 LTr: Durée du travail maximale par jour et par travailleur</b></p> <p>3. Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.</p>	<p><b>Art. 10, alinéa 3 LTr: Durée du travail maximale par jour et par travailleur</b></p> <p>3. Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.</p>
<p><b>Art. 13 LTr: Indemnité pour travail supplémentaire</b></p>	<p><b>Art. 13 LTr: Indemnité pour travail supplémentaire</b></p>



CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
<p>1. Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25%, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la 61<sup>e</sup> heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.</p> <p>2. Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.</p>	<p>1. Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25%, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la 61<sup>e</sup> heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.</p> <p>2. Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.</p>
<p><b>Art. 17b, alinéa 1 et 2 LTr: Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire</b></p> <p>1. L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.</p> <p>2. Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.</p>	<p><b>Art. 17b, alinéa 1 et 2 LTr: Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire</b></p> <p>1. L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.</p> <p>2. Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.</p>
<p><b>Art. 19, alinéa 2 et 3 LTr: Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche</b></p> <p>1. Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.</p> <p>2. Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50% au travailleur.</p>	<p><b>Art. 19, alinéa 2 et 3 LTr: Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche</b></p> <p>1. Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.</p> <p>2. Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50% au travailleur.</p>
<p><b>Art. 20 LTr: Dimanche libre et repos compensatoire</b></p> <p>1. Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'art. 24 est réservé.</p> <p>2. Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.</p> <p>3. L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.</p>	<p><b>Art. 20 LTr: Dimanche libre et repos compensatoire</b></p> <p>1. Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'art. 24 est réservé.</p> <p>2. Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.</p> <p>3. L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.</p>
<p><b>Art. 31, alinéa 1 LTr: Durée du travail et du repos</b></p>	<p><b>Art. 31, alinéa 1 LTr: Durée du travail et du repos</b></p>

CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
<p>1 Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps con- sacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.</p>	<p>1 Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps con- sacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.</p>
<p><b>Art. 46 LTr: Registres et autres pièces</b></p> <p>L'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance des registres ou toutes autres pièces dont ressortent les indications nécessaires à l'exécution de la loi et des ordonnances.</p>	<p><b>Art. 46 LTr: Registres et autres pièces</b></p> <p>L'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance des registres ou toutes autres pièces dont ressortent les indications nécessaires à l'exécution de la loi et des ordonnances.</p>
<p><b>Art. 73, OLT 1: Registres et autres pièces (art. 46 LTr)</b></p> <p>1. Les registres et pièces au sens de l'art. 46 de la loi comportent toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>l'identité du travailleur;</li> <li>la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service;</li> <li>les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles;</li> <li>les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche;</li> <li>l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demiheure;</li> <li>le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux art. 10, 16 et 18 de la loi;</li> <li>les réglementations sur la compensation en temps prévue à l'art. 17b, alinéas 2 et 3, de la loi;</li> <li>les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi;</li> <li>les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité;</li> <li>la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas de maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise.</li> </ol> <p>2. Les registres et autres pièces sont conservées pendant un minimum de 5 ans à partir de l'expiration de leur validité.</p> <p>3. Les organes d'exécution et de surveillance ont compétence, pour autant que l'- accomplissement de leurs tâches l'exige, pour consulter des registres et pièces supplémentaires. L'autorité compétente en la matière peut en disposer si les besoins de l'enquête l'exigent. Pièces et registres sont restitués à l'employeur dès la fin de l'investigation.</p>	<p><b>Art. 73, OLT 1: Registres et autres pièces (art. 46 LTr)</b></p> <p>1. Les registres et pièces au sens de l'art. 46 de la loi comportent toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>l'identité du travailleur;</li> <li>la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service;</li> <li>les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles;</li> <li>les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche;</li> <li>l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demiheure;</li> <li>le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux art. 10, 16 et 18 de la loi;</li> <li>les réglementations sur la compensation en temps prévue à l'art. 17b, alinéas 2 et 3, de la loi;</li> <li>les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi;</li> <li>les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité;</li> <li>la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas de maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise.</li> </ol> <p>2. Les registres et autres pièces sont conservées pendant un minimum de 5 ans à partir de l'expiration de leur validité.</p> <p>3. Les organes d'exécution et de surveillance ont compétence, pour autant que l'- accomplissement de leurs tâches l'exige, pour consulter des registres et pièces supplémentaires. L'autorité compétente en la matière peut en disposer si les besoins de l'enquête l'exigent. Pièces et registres sont restitués à l'employeur dès la fin de l'investigation.</p>
<p><b>Art. 35–35b, LTr / Art. 60–66, OLT 1: Protection spéciale des femmes</b></p> <p>En principe, les mêmes dispositions sont nouvellement</p>	<p><b>Art. 35–35b, LTr / Art. 60–66, OLT 1: Protection spéciale des femmes</b></p> <p>En principe, les mêmes dispositions sont nouvellement</p>

CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
<p>valables pour tous les hommes et femmes adultes. Des dispositions de protection pour les femmes subsistent néanmoins en relation avec la maternité et les chantiers souterrains.</p>	<p>valables pour tous les hommes et femmes adultes. Des dispositions de protection pour les femmes subsistent néanmoins en relation avec la maternité et les chantiers souterrains.</p>
<p><b>Art. 60, 61, OLT 1:</b></p> <p>L'occupation de femmes durant la maternité est soumise à des limitations, dans l'intérêt de l'enfant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Occupation seulement avec le consentement de l'intéressée.</li> <li>• Occupation uniquement pendant la durée de travail convenue, mais au plus 9 heures par jour.</li> <li>• La mère a droit à un congé pour l'allaitement. La durée de l'allaitement compte à 100% (si effectué dans l'entreprise) ou à 50% (si effectué hors de l'entreprise); aucun rattrapage antérieur ou ultérieur n'est dû pour le temps consacré à l'allaitement.</li> <li>• Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout ont droit, dès le 4e mois de la grossesse, à un repos quotidien plus long (12 heures) et à plusieurs pauses de courte durée (10 minutes) toutes les 2 heures; les activités exercées en station debout n'excéderont pas un total de 4 heures par jour à partir du 6e mois de la grossesse.</li> <li>• Il est absolument interdit d'occuper la mère durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la 16e semaine, la mère ne peut être occupée que si elle y consent.</li> <li>• Les femmes enceintes travaillant entre 20 heures et 6 heures ne peuvent plus être occupées dans cet intervalle durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement. Durant toute la période de grossesse, ainsi que pour la durée de la 8e à la 16e semaine après l'accouchement, l'employeur doit proposer un travail de jour équivalent. Lorsque cela n'est pas possible, la femme a droit à 80% de son salaire</li> </ul>	<p><b>Art. 60, 61, OLT 1:</b></p> <p>L'occupation de femmes durant la maternité est soumise à des limitations, dans l'intérêt de l'enfant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Occupation seulement avec le consentement de l'intéressée.</li> <li>• Occupation uniquement pendant la durée de travail convenue, mais au plus 9 heures par jour.</li> <li>• La mère a droit à un congé pour l'allaitement. La durée de l'allaitement compte à 100% (si effectué dans l'entreprise) ou à 50% (si effectué hors de l'entreprise); aucun rattrapage antérieur ou ultérieur n'est dû pour le temps consacré à l'allaitement.</li> <li>• Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout ont droit, dès le 4e mois de la grossesse, à un repos quotidien plus long (12 heures) et à plusieurs pauses de courte durée (10 minutes) toutes les 2 heures; les activités exercées en station debout n'excéderont pas un total de 4 heures par jour à partir du 6e mois de la grossesse.</li> <li>• Il est absolument interdit d'occuper la mère durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la 16e semaine, la mère ne peut être occupée que si elle y consent.</li> <li>• Les femmes enceintes travaillant entre 20 heures et 6 heures ne peuvent plus être occupées dans cet intervalle durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement. Durant toute la période de grossesse, ainsi que pour la durée de la 8e à la 16e semaine après l'accouchement, l'employeur doit proposer un travail de jour équivalent. Lorsque cela n'est pas possible, la femme a droit à 80% de son salaire</li> </ul>
<p><b>Art. 62–65, OLT 1:</b></p> <p>Pendant la maternité, les travaux dangereux ou pénibles peuvent être limités ou interdits. L'employeur a les obligations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une analyse de risques doit être effectuée par un spécialiste de la sécurité au travail (éventuellement dans le cadre d'une solution de branche) pour les activités, les substances et les micro-organismes mentionnés dans les art. 62 et 63, alinéa 3e.</li> <li>• Lorsqu'un risque concret est détecté, il y a lieu de vérifier si la prise de mesures de protection permet la continuation de l'activité. Dans ce cas, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique par voie médicale.</li> <li>• Lorsque le risque est, d'office ou après évaluation, trop haut, lorsque les mesures de protection sont inaptes à assurer la protection ou lorsque l'employeur ne procède pas à une analyse de risques, la femme concernée doit être déplacée à un poste de travail non dangereux équivalent.</li> <li>• Lorsque ceci n'est pas non plus possible, l'employeur</li> </ul>	<p><b>Art. 62–65, OLT 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendant la maternité, les travaux dangereux ou pénibles peuvent être limités ou interdits. L'employeur a les obligations suivantes:</li> <li>• Une analyse de risques doit être effectuée par un spécialiste de la sécurité au travail (éventuellement dans le cadre d'une solution de branche) pour les activités, les substances et les micro-organismes mentionnés dans les art. 62 et 63, alinéa 3e.</li> <li>• Lorsqu'un risque concret est détecté, il y a lieu de vérifier si la prise de mesures de protection permet la continuation de l'activité. Dans ce cas, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique par voie médicale.</li> <li>• Lorsque le risque est, d'office ou après évaluation, trop haut, lorsque les mesures de protection sont inaptes à assurer la protection ou lorsque l'employeur ne procède pas à une analyse de risques, la femme concernée doit être déplacée à un poste de travail non dangereux équivalent.</li> <li>• Lorsque ceci n'est pas non plus possible, l'employeur</li> </ul>

CCT 2011	Résultats des négociations sur la CCT 2015
doit verser le 80% du salaire.	doit verser le 80% du salaire.
<p><b>Art. 27a, OLT 2: Entreprises de transformation de la viande</b></p> <p>1. Sont applicables aux entreprises de transformation de la viande et aux travailleurs qu'elles affectent à la transformation de la viande, à son emballage et à son entreposage l'art. 4 pour la nuit à partir de 2 heures pendant deux jours par semaine et à partir de 4 heures les autres jours, et pour le dimanche dès 17 heures, ainsi que les art. 12, al. 1, 13 et 14, al. 1.</p> <p>2. Sont réputées entreprises de transformation de la viande les entreprises qui ont pour activité principale la production, la transformation et la valorisation de la viande et la préparation de produits carnés.</p>	<p><b>Art. 27a, OLT 2: Entreprises de transformation de la viande</b></p> <p>1. Sont applicables aux entreprises de transformation de la viande et aux travailleurs qu'elles affectent à la transformation de la viande, à son emballage et à son entreposage l'art. 4 pour la nuit à partir de 2 heures pendant deux jours par semaine et à partir de 4 heures les autres jours, et pour le dimanche dès 17 heures, ainsi que les art. 12, al. 1, 13 et 14, al. 1.</p> <p>2. Sont réputées entreprises de transformation de la viande les entreprises qui ont pour activité principale la production, la transformation et la valorisation de la viande et la préparation de produits carnés.</p>
Dispositions spéciales	Dispositions spéciales
<p><b>Art. 4, OLT 2: Dérogations à l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche</b></p> <p>L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie de la nuit. L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie du dimanche.</p>	<p><b>Art. 4, OLT 2: Dérogations à l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche</b></p> <p>L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie de la nuit. L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie du dimanche.</p>
<p><b>Art. 12, OLT 2: Nombre de dimanches de congé</b></p> <p>1 Le travailleur bénéficie d'au moins 26 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant qu'un dimanche libre au minimum soit garanti par trimestre civil.</p>	<p><b>Art. 12, OLT 2: Nombre de dimanches de congé</b></p> <p>1 Le travailleur bénéficie d'au moins 26 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant qu'un dimanche libre au minimum soit garanti par trimestre civil.</p>
<p><b>Art. 13, OLT 2: Repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés</b></p> <p>Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés peut être accordé en bloc pour une année civile.</p>	<p><b>Art. 13, OLT 2: Repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés</b></p> <p>Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés peut être accordé en bloc pour une année civile.</p>
<p><b>Art. 14, OLT 2: Demi-journée de congé hebdomadaire</b></p> <p>1 Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de huit semaines au maximum.</p>	<p><b>Art. 14, OLT 2: Demi-journée de congé hebdomadaire</b></p> <p>1 Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de huit semaines au maximum.</p>