

Commentaire

**de la CONVENTION COLLEC-
TIVE DE TRAVAIL CCT**

**du secteur de la boulangerie-
pâtisserie-confiserie suisse**

Rédaction du janvier 2021

Table de matières

Remarques préliminaires	6
A. Définitions, parties, but et application de la CCT	7
Art. 1 Définitions	7
Art. 2 Parties contractantes	10
Art. 3 Objectif et buts de la convention	10
Art. 4 Champ d'application territorial / accord complémentaire	11
Art. 5 Champ d'application quant aux entreprises	11
Art. 6 Champ d'application quant aux personnes	13
Art. 6a Travailleurs qualifiés	13
Art. 6b Travailleurs non qualifiés	16
Art. 6c Exceptions	16
Art. 7 Abrogé	18
Art. 8 Dérogations aux réglementations de la CCT	18
B. Début et fin des rapports de travail	19
Art. 9 Contrat d'engagement et temps d'essai.....	19
Art. 10 Congé	21
C. Salaire	24
Art. 11 Salaires minimaux / barèmes des salaires.....	24
Art. 12 Négociations salariales	27
Art. 13 13e salaire	27
Art. 14 Paiement du salaire	29
D. Durée de travail et temps de repos	30
Art. 15 Durée de travail et semaine de cinq jours	30
Art. 16 Contrôle de la durée de travail.....	30
Art. 16bis Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail.....	34
Art. 17 Heures de travail entre 22 et 3 heures	35
Art. 18 Heures supplémentaires	40
Art. 19 Travail supplémentaire.....	43
Art. 20 Jours fériés légaux.....	44
Art. 21 Travail du dimanche et des jours fériés	45
Art. 22 Durée des vacances	45
Art. 23 Date et réduction des vacances.....	48
Art. 24 Jours de congé payés.....	48
Art. 25 Formations professionnelles et continues spécifiques à la branche	50
E. Droits et obligations généraux des employeuses/employeurs et des travailleurs	50
Art. 26 Obligations générales des employeurs	50
Art. 27 Certificat de travail / attestation de travail	51
Art. 28 Obligations générales des travailleurs	52
Art. 29 Responsabilité des travailleurs	53
Art. 30 Abrogé	53
Art. 31 Repas et logement.....	53
F. Compensation du salaire et assurances sociales	53
Art. 32 Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur.....	53
Art. 33 Assurance indemnité journalière en cas de maladie.....	55
Art. 34 Allocation de maternité	59
Art. 35 Service militaire	59

Art. 36 Accident	61
Art. 37 Primes / assurances insuffisantes.....	62
G. Prévoyance professionnelle en faveur du personnel	62
Art. 38 Caisses de pensions PANVICA	62
H. Dispositions formelles.....	63
Art. 39 Paix du travail	63
Art. 39a Infractions à la CCT	63
Art. 40 Commission permanente	64
I. Dispositions financières	65
Art. 41a Frais.....	65
Art. 41b Contributions professionnelles	65
Art. 41bis Déclaration	66
Art. 41c Peine conventionnelle	67
Art. 41d Affectation.....	68
Art. 42 Déclaration de force obligatoire	69
Art. 43 Durée de la CCT / négociations contractuelles	69
Art. 44 Dénonciation de la CCT.....	70
Art. 45 Traductions	70
J. Disposition finales.....	71
Art. 46 Garantie des droits acquis	71
Art. 47 Délimitation de la CCT valable dès le 1 ^{er} janvier 2015.....	72

Liste des abréviations

AC	Assurance chômage
AELE	Association européenne de libre-échange
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
AIJ	Assurance indemnité journalière
al.	Alinéa
ANP	Accident non professionnel
AP	Accident professionnel
APG	Allocations pour perte de gain
art.	Article
ASPBPC fiserie	association suisse du personnel de la boulangerie-pâtisserie et con-
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BCS	Association suisse des patrons boulangers-confiseurs
CCNT rants et cafés	Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restau-
CCT	Convention collective de travail
CFC	Certificat fédéral de capacité
ch.	Chiffre
chap.	chapitre
CHF	Francs suisses
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) du 30 mars 1911
DEFR cherche	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la re-
DFOG	Déclaration de force obligatoire
EP	Examen professionnel
EPS	Examen professionnel supérieur
etc.	et cetera
ex.	exemple
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981
LAMal	Loi fédérale sur l'assurance-maladie du 18 mars 1994
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité du 25 septembre 1952 (Loi sur les allocations pour perte de gain)

LDAI	Loi fédérale du 9 octobre 1992 sur les denrées alimentaires et les objets usuels (Loi sur les denrées alimentaires)
LFP lit.	Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 littera
LP	Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite du 11 avril 1889
LPP et invalidité du 25 juin 1982	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982
LTr (Loi sur le travail)	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail)
max.	maximum
MSST	Médecins de travail et autres spécialistes de la sécurité au travail.
NPA	Numéro postal d'acheminement
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents du 20 décembre 1982
OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000
OLT 2	Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000 (Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs)
OLT 5	Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail du 28 septembre 2007 (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs)
p. ex.	par exemple
resp.	respectivement
s.	suiwant(e)
SA	Société anonyme
ss	suiwant(e)s
UE	Union Européen
UIB	Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie
v.	voir

Remarques préliminaires

Objectif du commentaire

Le présent commentaire de la CCT de la boulangerie-pâtisserie confiserie artisanale suisse a pour but d'aider l'utilisateur / l'utilisatrice à interpréter les différentes dispositions de la CCT. Outre les explications des différentes dispositions de la CCT, le commentaire contient - sous réserve d'exhaustivité - d'autres informations complémentaires utiles issues d'autres sources juridiques (par exemple du Code des obligations, de la loi sur le travail, etc.)

L'objectif du présent commentaire est d'expliquer les dispositions de la CCT de manière aussi claire, compréhensible et concise que possible.

Par souci de simplicité et sans que cela comporte quelque jugement de valeur que ce soit, les auteurs ont pris la liberté de n'utiliser que la forme masculine au singulier. Toutefois, il va de soi qu'à quelques exceptions près (par exemple la grossesse), les mêmes règles s'appliquent aux deux sexes.

Composition et structure du commentaire

Le commentaire suivant se réfère à la CCT actuellement en vigueur de la boulangerie-pâtisserie confiserie artisanale suisse pour les années 2019 - 2023. Lorsqu'il est fait référence à la CCT en vigueur de 2015 à fin 2018, celle-ci est désignée par l'acronyme CCT 2015.

Le commentaire de chaque article individuel contient d'abord le libellé de la disposition de la CCT. Suit une explication de l'article concerné, dans la mesure où un commentaire s'avère nécessaire pour préciser la disposition.

Le commentaire ne prétend pas être exhaustif. Il convient de noter que le commentaire reflète les vues et opinions communes de la commission paritaire des boulangers-confiseurs. Les partenaires sociaux ne sont pas mis d'accord sur l'interprétation au-delà de ce qui est exposé ici.

La commission paritaire des boulangers-confiseurs n'assume aucune responsabilité en ce qui concerne l'actualité, l'exactitude et l'exhaustivité du présent commentaire. Elle décline par ailleurs toute responsabilité en ce qui concerne le commentaire de la CCT figurant ci-après.

A. Définitions, parties, but et application de la CCT

Art. 1 Définitions

Dans la présente CCT, les définitions suivantes sont admises:

1 Parties contractantes

Les parties contractantes sont les parties contractantes de la CCT conformément à l'art. 2 CCT.

2 Employeurs / travailleurs

Les employeurs et les travailleurs sont les parties contractantes du contrat individuel de travail.

3 Année civile

Est réputée année civile la période respective de 12 mois du 1er janvier au 31 décembre.

4 Année de service

L'année de service correspond à une période de 12 mois à partir de la date du début des rapports de travail dans une entreprise donnée, respectivement chez un employeur donné. Les années d'apprentissage ne valent pas comme années de service.

Si l'interruption entre deux périodes de travail n'excède pas 6 mois, ces périodes de travail dans la même entreprise ou chez le même employeur sont additionnées pour calculer les années de service des travailleurs concernés. L'addition est exclue si l'entreprise est reprise par un autre employeur pendant l'interruption, ou si le travailleur travaille pour un autre employeur pendant l'interruption.

La même disposition s'applique pour les congés non payés ou pour les stages à l'étranger. En cas de reprise d'une entreprise, l'art. 333 CO est applicable.

5 Supplément de salaire

Est considéré comme supplément de salaire soit le supplément prévu en francs, soit le supplément à calculer au moyen d'un pourcentage du salaire brut, qui doit être versé en plus du salaire mensuel ou horaire brut correspondant (pour une semaine de 42 heures: salaire mensuel divisé par 182), et doit être mentionné séparément dans le décompte de salaire.

Les suppléments pour travail de nuit, les suppléments pour travail du dimanche, les indemnités pour jours fériés, les suppléments pour heures supplémentaires, les suppléments pour vacances, et les allocations pour enfants et formation professionnelle sont des exemples de supplément de salaire.

6 Travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel sont les travailleurs qui ont conclu un contrat de durée indéterminée, et qui sont occupés à moins de 100%, indépendamment du fait qu'ils touchent un salaire mensuel ou horaire.

Commentaire

AI. 1: Parties contractantes

Les parties contractantes en tant que **parties à la CCT** sont les personnes énumérées à l'0resp. les partenaires sociaux :

Il s'agit, d'une part, de l'**Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)**; voir www.swissbaker.ch), qui représente les intérêts des employeurs, et, d'autre part, d'**Hotel & Gastro Union** (voir www.hotelgastrounion.ch) et du **syndicat Syna** (voir www.syna.ch), qui assurent la représentation des travailleurs.

AI. 2: Employeurs / travailleurs

Il convient de faire une distinction entre les parties contractantes au sens de l'art. 1, al. 1 et de l'art. 2 CCT et les **parties au contrat de travail individuel**, à savoir les travailleurs et les employeurs.

Exemple :

Mme X travaille auprès de la société « Brötli-Beck AG » comme vendeuse. La société « Brötli-Beck AG » est l'employeur et Mme X la travailleuse dans le cadre du contrat de travail (individuel) concerné.

AI. 3: Année civile

Une année civile commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de la même année. Une année civile complète couvre une période de douze mois.

Les droits contractuels sont calculés par année civile ou année de service complète (par exemple, 13^e mois de salaire, vacances, etc.). Dans le cas de rapports contractuels d'une durée inférieure à un an, ces droits sont dus au prorata.

AI. 4: Année de service

Certains droits contractuels ou légaux sont liés au nombre d'années de service (par exemple : délai de préavis selon l'art. 335c CO, v. commentaire de l'art. 0CCT). Une année complète de service comprend également une période de douze mois. Toutefois, elle ne commence pas le 1^{er} janvier d'une année, mais à la date de début du contrat chez un employeur donné.

Exemple :

Mme X a effectué son apprentissage au sein de la société « Brötli-Beck AG » jusqu'à la fin juillet 2018. Elle travaille maintenant depuis le 1^{er} août 2018 chez « Brötli-Beck AG » comme vendeuse. Sa première année de service chez « Brötli-Beck AG » durera donc du 1^{er} août 2018 au 31 juillet 2019, et sa deuxième du 1^{er} août 2019 au 31 juillet 2020, etc.

Toutefois, si Mme X (par exemple) change d'emploi pour aller travailler chez « Süss-Confiserie GmbH » à compter du 1^{er} février 2019, le décompte des années de service chez « Süss-Confiserie GmbH » recommencera à zéro à partir du 1^{er} février 2019 (sous réserve des cas obligatoires d'application de l'art. 333 CO).

Interruptions contractuelles d'une durée inférieure six mois :

En cas d'interruption d'un rapport contractuel avec le même employeur pour une durée inférieure à six mois, le décompte des années de service continue après l'interruption, mais la durée de l'interruption n'est pas prise en compte.

Toutefois, la poursuite du décompte des années de service est exclue si, pendant l'interruption, le travailleur travaille pour un autre employeur ou si l'entreprise de l'employeur est reprise par un tiers.

Exemple :

Après être entrée chez « Süss-Confiserie GmbH » le 1^{er} février 2019, Mme X prend un congé sans solde du 1^{er} janvier 2020 jusqu'à la fin mai 2020, période pendant laquelle son contrat de travail est suspendu. A l'issue de cette interruption de cinq mois, Mme X reprend le travail chez « Süss-Confiserie GmbH ». Par conséquent, sa première année de service ne prend fin que le 30 juin 2020 (onze mois de février à décembre 2019, douzième mois en juin 2020).

Si X commence un rapport de travail avec un autre employeur entre janvier et fin mai 2020, mais retourne néanmoins chez « Süss-Confiserie GmbH » à partir du 1^{er} juin 2020, sa première année de service chez « Süss-Confiserie GmbH » commence à zéro le 1^{er} juin 2020 et dure jusqu'au 31 mai 2021.

Interruptions contractuelles d'une durée supérieure ou égale à six mois:

Toutefois, si un contrat est résilié et qu'un nouveau rapport contractuel est établi avec le même employeur après une période plus longue (six mois ou plus), le décompte des années de service recommence de toute façon à zéro.

Il convient de distinguer les *années de métier* (v. barèmes des salaires), qui commencent au plus tôt à l'issue de l'apprentissage, des *années de service*. L'année de métier correspond à une période de 12 mois pendant laquelle le travailleur travaille dans *n'importe quelle entreprise* dans le métier pour lequel il a été formé.

Al. 5: Supplément de salaire

Les suppléments de salaire sont, par exemple, les suppléments pour travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés et les suppléments pour heures supplémentaires ou travail supplémentaire. Voir commentaire des articles 17, 0, 000, 0CCT, etc.

Les allocations pour enfants sont réglementées au niveau cantonal. Les types et les taux des allocations pour enfants peuvent être téléchargés sur la page d'accueil de l'OFAS

(<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-und-gesetze/ansaezte.html>).

Al. 6: Travailleurs à temps partiel

Le taux d'occupation (moyen) d'un travailleur à temps partiel est inférieure à 100 %. Le paiement sous forme d'un salaire mensuel ou d'un salaire horaire n'est pas significatif en ce qui concerne le taux d'occupation.

En particulier, les droits contractuels sont calculés dans la CCT également pour un taux d'occupation de 100 % (par exemple, le salaire minimum). En cas de travail à temps partiel, ces droits sont dus au prorata du taux d'occupation.

Art. 2 Parties contractantes

Les parties contractantes sont:

du côté des employeurs:

a) l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)

et du côté des travailleurs:

b) Hotel & Gastro Union

c) le syndicat Syna.

Commentaire

Depuis la déclaration de force obligatoire de la CCT conformément à l'arrêté du Conseil fédéral du 8 octobre 2015, l'appartenance des parties au contrat individuel à l'une des parties contractantes est sans importance. Les dispositions de la CCT déclarées de force obligatoire s'appliquent à toutes les personnes relevant du champ d'application tel que défini par le Conseil fédéral dans son arrêté du 6 novembre 2019 (v. <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2018/7107.pdf>).

En ce qui concerne les parties contractantes, voir également le commentaire de l'0al. 1 CCT.

Art. 3 Objectif et buts de la convention

1 Les parties contractantes veulent contribuer à créer un climat de stabilité et de confiance au sein des entreprises avec des principes clairs en matière de politique du personnel. La base est constituée par des conditions d'engagement transparentes et modernes qui soutiennent également la capacité économique.

- 2 *Les parties contractantes s'emploient à ce que nul ne subisse de discrimination du fait notamment de son origine, de sa nationalité, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.*

Commentaire

Les travailleurs et employeurs individuels ne peuvent pas tirer de droits et obligations directs de l'OCCT. Il est de nature programmatique et sert à l'interprétation des différentes dispositions.

Art. 4 Champ d'application territorial / accord complémentaire

- 1 *La CCT s'applique à tout le territoire suisse.*
- 2 *La CCT s'applique dans ses grandes lignes aux membres de la BCS du canton de Genève. Il existe toutefois des réglementations séparées, conclues entre les partenaires sociaux pour certains secteurs, contenues dans les «COMPLÉMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENÈVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE».*

Commentaire

Dans le canton de Genève, les « COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE » devaient être observés. Toutefois, ces dispositions ont cessé de s'appliquer depuis 2019.

Art. 5 Champ d'application quant aux entreprises

- 1 *La présente convention s'applique à tous les employeurs et entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, y compris toutes les parties d'entreprises de ces derniers.*
- 2 *Les cafés/entreprises de restauration constituant une unité d'exploitation avec lesdites entreprises font notamment également partie du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, pour autant qu'ils soient reliés à des magasins de vente du commerce de détail, et qu'ils aient les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.*

Commentaire

Le champ d'application quant aux entreprises indique **quelles entreprises / quels employeurs** sont liés par la CCT. L'appartenance à la BCS ne joue aucun rôle, le seul critère à prendre en compte étant de savoir si l'entreprise appartient au secteur de la boulangerie, de la pâtisserie et de la confiserie (appelée en abrégé « secteur boulangerie-confiserie ») au sens de l'arrêté du Conseil fédéral :

*Appartiennent audit secteur tous les **fabricants et fournisseurs** de tout type de pain, de produits de boulangerie (viennoiseries et boulangerie fine*

comprises), de chocolat et autres préparations alimentaires contenant du cacao, d'articles de confiserie et de glace alimentaire aliénés à titre onéreux ou fabriqués tout ou partie sous la surveillance du fabricant ou du fournisseur.

*Les entreprises de restauration constituant une unité avec lesdites entreprises appartiennent également au secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, pour autant que **les locaux soient reliés** et que les **heures d'ouverture soient les mêmes pour l'essentiel** que celles du point de vente associé.*

Sont exceptées les entreprises de l'industrie chocolatière suisse.

Le point de départ de l'examen du champ d'application est constitué par les produits typiques proposés dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie, qu'ils soient sucrés ou salés, quelle que soit leur durée de conservation. Il s'agit notamment du pain (normal et spécial), des produits de boulangerie, y compris les produits de boulangerie fine (tels que les gâteaux, les viennoiseries, etc.), des produits de boulangerie à longue conservation (tels que les biscuits, les gaufres, les pâtisseries du type pain d'épices ou similaires au pain, les biscuits apéritifs et salés, etc.), les pâtisseries sucrées, les confiseries, le chocolat, les produits à base de chocolat (par exemple, les pralinés au chocolat), les sucreries et les crèmes glacées, etc.

La **fabrication** et l'**aliénation à titre onéreux** de ces produits correspondent toutes deux au champ d'application quant aux entreprises susmentionnées. Dans le cas du commerce de ces produits, le point de vente (locaux de vente, points de vente mobiles, stands, etc.) ainsi que le lieu de consommation (places assises) sont sans importance.

Depuis la modification de 2019, la fabrication **ou** l'aliénation à titre onéreux de produits du secteur de la boulangerie-pâtisserie est suffisante. Jusqu'à la fin 2018, l'entreprise devait être fabricant **et** vendeur conformément à la décision du Conseil fédéral pour pouvoir relever de la DFOG. En raison de cette restriction, une pratique de contournement s'est fait jour, dont la nouvelle décision du Conseil fédéral tient compte. Si, par exemple, la société mère se consacre à la production alors que la filiale juridiquement indépendante est seule responsable de la vente, aussi bien la société mère que la filiale relèvent de la DFOG et doivent se conformer à la CCT. De même, les entreprises en franchise dont le but est la vente de produits de boulangerie-confiserie entrent dans le champ d'application de la DFOG.

Si les critères relatifs au champ d'application quant aux entreprises sont remplis, l'ensemble de l'entreprise avec toutes ses parties opérationnelles, en particulier aussi la partie restauration (v. ci-dessous), relève de la CCT.

À partir de 2019, la partie restauration des entreprises du secteur de la boulangerie-confiserie - **quel que soit le nombre de places assises** - sera couverte exclusivement par la CCT du secteur de la boulangerie-confiserie ; la CCNT ne sera donc plus applicable. Toutefois, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la partie restauration forme une **unité opérationnelle** avec l'activité de vente,
- a des **locaux reliés** à cette dernière, et
- a pour l'essentiel les mêmes heures d'ouverture.

Sont exceptés du champ d'application quant aux entreprises les entreprises de l'industrie chocolatière suisse qui ont été classés par l'autorité compétente comme établissements industriels au sens de l'art. 5 LTr.

Art. 6 Champ d'application quant aux personnes

La présente convention s'applique sous réserve des articles 4 et 5 CCT, à tous les travailleurs qualifiés au sens de l'art. 6a CCT, et non qualifiés au sens de l'art. 6b CCT. Les travailleurs à temps partiel et les auxiliaires sont soumis à la CCT dans le cadre de leur engagement.

Commentaire

Si toutes les parties de l'entreprise relèvent de la CCT, alors tous les travailleurs relèvent également de la DFOG resp. de la nouvelle CCT. L'une des nouveautés majeures de la CCT 2019 est que ce ne sont plus seulement les travailleurs formés dans la production ou le commerce de détail (au bénéfice d'une AFP ou d'un CFC) qui relèvent de la CCT ; la CCT contient maintenant aussi des dispositions pour les travailleurs non qualifiés.

La notion de travailleur qualifié ou non qualifié au sens de la CCT est définie aux articles 6a et 6b de la CCT.

En résumé, un **travailleur** est considéré comme **qualifié** s'il possède un certificat professionnel fédéral ou étranger reconnu en Suisse **et** exerce une activité dans le métier appris.

Est considéré en revanche comme travailleurs **non qualifiés** les travailleurs qui n'ont **aucune** formation ou qui ont une formation **étrangère non reconnue**. Toutefois, selon la CCT, sont également des travailleurs non qualifiés les travailleurs au bénéfice d'un certificat professionnel mais qui **n'exercent pas le métier appris** (par exemple, une travailleuse couturière de formation est considérée comme non qualifiée si elle travaille comme travailleuse de production ou de vente).

La distinction entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés est importante car les droits des travailleurs qualifiés et non qualifiés diffèrent en partie (par exemple, le salaire minimum ou les suppléments pour travail de nuit sont réglementées de façon différente pour les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés).

Art. 6a Travailleurs qualifiés

1 *Sont considérés comme travailleurs qualifiés les titulaires de diplômes fédéraux (CFC, AFP, EP, EPS), pour autant qu'ils exercent majoritairement le métier appris (adéquation entre le diplôme professionnel et la fonction exercée majoritairement au sein de l'entreprise).*

2 *Diplômes étrangers*

Les certificats professionnels de boulanger et de confiseur (production) des Etats de l'UE et de l'AELE sont considérés comme équivalents aux qualifications pro-

professionnelles suisses reconnues conformément à l'al. 1, pour autant que les personnes qualifiées détiennent le certificat professionnel international établi par l'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC).

- 3 *La commission permanente peut mettre les certificats professionnels étrangers sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité en ce qui concerne les droits et devoirs découlant de la présente CCT.*
- 4 *Au début des rapports de travail, l'employeur doit sonder le travailleur sur ses diplômes/attestations d'équivalence. Le résultat du sondage doit être consigné par écrit. Les prétentions des travailleurs qualifiés prennent effet à compter de la réception et de la connaissance par les employeurs d'un diplôme professionnel au sens de l'al. 1 ou d'une attestation de son équivalence au sens de l'al. 2. Jusque-là, les travailleurs ne peuvent prétendre qu'à des salaires minimaux de travailleurs non qualifiés.*

Commentaire

Les travailleurs qualifiés au sens de la CCT sont au bénéfice d'un **diplôme professionnel fédéral**, qu'il s'agisse d'un certificat fédéral de capacité (CFC), d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), d'un examen professionnel supérieur (EPS) ou d'un examen professionnel (EP). En outre, ces travailleurs doivent exercer majoritairement le métier appris (pour lequel ils ont obtenu le diplôme professionnel fédéral). Il doit y avoir une adéquation entre le diplôme professionnel l'activité resp. la fonction exercée majoritairement.

Si la fonction convenue contractuellement et indiquée dans le contrat de travail écrit ne correspond pas à la fonction effectivement exercée (le cas échéant, seulement à une date ultérieure), un travailleur peut, dans certaines circonstances, par modification de son statut initial, être considéré comme travailleur qualifié ou non qualifié et présenter des demandes correspondantes. Cependant, un écart mineur de la fonction ne saurait justifier un changement de statut.

Exemple :

Mme Kaufmann est de formation gestionnaire de commerce de détail (au bénéfice d'un CFC). Si elle est employée comme travailleuse de production, elle a le statut de travailleuse non qualifiée. Toutefois, si elle est majoritairement employée dans la vente, elle est considérée comme travailleuse qualifiée avec les droits correspondants conformément à la CCT (notamment un salaire minimal plus élevé). Cela vaut même si, selon le contrat écrit, elle a été embauchée comme travailleuse non qualifiée dans la production.

Mme Kaufmann, en revanche, continue d'être considérée comme une travailleuse non qualifiée - pour l'ensemble du rapport de travail - si elle est employée à titre accessoire dans la vente en plus de son activité de production.

Diplômes étrangers

Seuls les diplômes professionnels obtenus en Suisse resp. les diplômes professionnels fédéraux permettent (pour autant que les autres conditions soient remplies) d'avoir le statut d'employé qualifié au sens de la CCT. Pour les diplômes étrangers, ceux des états de l'UE ou de l'AELE, une reconnaissance d'équivalence préalable de l'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC ; surtout pour les diplômes

professionnels dans le domaine de la production) ou de la Commission paritaire boulangers confiseurs (cpbc) est requise. Voir également https://pkbc.ch/media/files/Grafik_Anerkennung_ausl_Diplome_DE_V1.pdf.

Le travailleur demandeur doit joindre notamment les documents suivants à sa demande de déclaration d'équivalence de ses qualifications étrangères adressée à la cpbc :

- Copie d'une pièce d'identité officielle ;
- les certificats et diplômes étrangers avec une traduction certifiée conforme dans une langue nationale suisse ;
- Confirmation de l'équivalence par le SEFRI (pour la procédure, voir <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/reconnaissance-de-diplomes-etran-gers/procedure-de-reconnaissance-lors-dun-etablissement-en-suisse/faq.html>).

La cpbc prend sa décision concernant l'équivalence du diplôme étranger sur la base des documents susmentionnés. Seule la décision de la cpbc est **constitutive** en ce qui concerne l'équivalence par rapport aux diplômes fédéraux resp. la reconnaissance du diplôme étranger dans le cadre de la CCT. Le travailleur ne peut avancer aucune prétention au statut de travailleur qualifié antérieurement cette décision. La reconnaissance des diplômes étrangers et les frais y afférents sont à la charge du travailleur.

L'employeur doit interroger le travailleur sur ses qualifications professionnelles au début du rapport de travail. Dans le cas de qualifications professionnelles étrangères, l'employeur doit informer le travailleur de la possibilité d'une reconnaissance d'équivalence par l'UIBC ou la cpbc. Le résultat de l'entretien - la désignation de la qualification professionnelle, avec l'indication de la possibilité d'équivalence - doit être consigné par écrit.

Si un travailleur a fait déclarer son diplôme étranger équivalent conformément à l'art. 6a CCT, il doit présenter la confirmation d'équivalence à l'employeur. Jusque-là, le travailleur ne peut faire valoir ses droits qu'en tant que travailleur non qualifié. Il en va de même si le travailleur ne présente pas le diplôme étranger et la confirmation d'équivalence par l'UIBC ou la cpbc au moment de l'embauche en dépit d'une demande de l'employeur en ce sens.

La reconnaissance d'équivalence des qualifications professionnelles étrangères n'est pas déclarative mais **constitutive** pour la reconnaissance du statut **de** travailleur qualifié au sens de la CCT et présuppose par ailleurs que **l'employeur en ait connaissance**.

Exemple :

M. Beck a une qualification professionnelle de boulanger d'un état de l'UE. La société Bäckerei AG veut l'employer comme boulanger dans la production à partir du 1^{er} janvier 2019. Au cours de la procédure de candidature et d'embauche, l'employeur lui fait remarquer qu'il est considéré comme un travailleur non qualifié en vertu de la CCT. Il l'informe de la possibilité d'une déclaration d'équivalence et donc de la possibilité d'avoir le statut de travailleur qualifié. Vu que M. Beck décide de ne pas recourir à cette possibilité, il a le statut de travailleur non qualifié dans le contrat de travail.

Fin 2019, M. Beck obtient de la cpbc la confirmation de l'équivalence de sa qualification professionnelle. Fin mars 2020, M. Beck informe son employeur de l'équivalence et lui remet la confirmation correspondante de la cpbc. En conséquence, M. Beck a le statut de travailleur qualifié à partir du 1^{er} avril 2020. Pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 à la fin mars 2020, il ne dispose que des droits liés au statut de travailleur non qualifié.

Art. 6b Travailleurs non qualifiés

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés les personnes

- a) qui ne bénéficient pas d'un diplôme professionnel fédéral (AFP ou CFC),*
- b) dont la formation professionnelle étrangère n'est pas équivalente selon l'art. 6a, al. 2 et 3 CCT, ou*
- c) qui, en cas de diplôme professionnel fédéral (ou équivalent conformément à l'art. 6a, al. 2 et 3 CCT), n'exercent pas majoritairement le métier appris.*

Commentaire

Les travailleurs qui ne sont au bénéfice d'aucune qualification professionnelle ont le statut de travailleurs non qualifiés. Toutefois, les travailleurs au bénéfice d'une qualification professionnelle (y compris une qualification reconnue comme équivalente obtenue à l'étranger) mais qui n'exercent pas majoritairement le métier appris sont également considérés comme des travailleurs non qualifiés au sens de la CCT. Enfin, les travailleurs non qualifiés au sens de la CCT comprennent également les travailleurs qui possèdent une qualification professionnelle étrangère mais qui n'en ont pas fait reconnaître l'équivalence conformément aux dispositions de l'art. 6a al. 2 et 3 CCT.

Art. 6c Exceptions

Sont exclus du champ d'application quant aux personnes:

- a) les cadres supérieurs (au sens de l'art. 3 LTr), tels que les chefs d'entreprises, directeurs, etc.;*
- b) les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, respectivement du chef d'entreprise (c.-à-d. conjoint, père et mère, frères et soeurs, descendants directs);*
- c) les apprentis au sens de la LFP;*
- d) les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle; les stagiaires peuvent être exclus contractuellement de la CCT, pour autant que le contrat de travail soit conclu dans le but de réaliser une formation reconnue (EP ou EPS).*
- e) les musiciens, les artistes, les disc-jockeys.*

Commentaire

Pour certains travailleurs qui satisferaient les conditions relatives au champ d'application quant aux personnes, la CCT à l'art. 6c et l'arrêté du Conseil fédéral sur la déclaration de force obligatoire du 6 novembre 2018 prévoient une exception. Par conséquent, les travailleurs exclus ne peuvent faire valoir aucun droit fondée sur la seule

CCT (par exemple, 13^e mois de salaire). De même, aucune obligation (par exemple le paiement de contributions aux frais d'exécution) ne peut être imposée à ces exceptions sur le fondement de la seule CCT.

De façon détaillée, sont exclus du champ d'application :

a) Les **cadres supérieurs tels que les chefs d'entreprise, les directeurs, etc.** Cela concerne les organes / membres d'organes au sens de l'art. 3 LTr. Les cadres intermédiaires, anciennement appelés « cadres supérieurs ayant un pouvoir de décision » (par exemple les directeurs de production ou de vente) ne font plus exception, à moins qu'ils ne soient également des travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée au sens de la LTr.

Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise (art. 9 OLT 1). Par « pouvoir de décision important », il faut entendre que le travailleur peut et doit prendre des décisions de manière indépendante concernant les affaires essentielles de l'entreprise. Les décisions doivent être de nature à déterminer l'évolution ou la structure de la société à long terme, au moins dans une partie essentielle. Il s'agit, par exemple, des décisions relatives à l'embauche ou à l'affectation du personnel, à la répartition des heures de travail dans l'entreprise ou pour un nombre important de travailleurs, ou à la politique salariale.

Le titre du poste, la position hiérarchique au sein dans l'entreprise ou une formation spécifique ne sont pas significatifs en soi. À cet égard, seule l'activité effectivement exercée par le travailleur est prise en compte. Les personnes exerçant une fonction dirigeante élevée sont censés être librement à la disposition de l'employeur en termes de temps et n'ont pas besoin de la protection de la LTr en raison de leur position particulière au sein de l'entreprise. Le statut d'un cadre supérieur est équivalent à celui d'un entrepreneur indépendant.

Critères, mais jamais en eux-mêmes de façon isolée (ATF 126 III 337) :

- Autorisation de signature pour l'entreprise ;
- Position de confiance particulière au sein de l'entreprise ;
- Position hiérarchique prenant en compte l'importance ce niveau hiérarchique par rapport à l'ensemble des effectifs ;
- Le nombre de travailleurs subordonnés et l'étendue du droit de donner des instructions ;
- Responsabilité sur une unité de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la définition d'objectifs annuels, la fixation ou le respect du budget et d'autres chiffres clés de l'entreprise ;
- Montant du salaire.

Exercent une fonction dirigeante élevée les membres du conseil d'administration d'une SA, les (vice-) directeurs, les chefs d'entreprise, les associés représentant une société

en nom collectif, les associés indéfiniment responsables d'une société en commandite, les associés d'une société à responsabilité limitée ou d'une coopérative, etc.

b) Les **membres de la famille d'une propriétaire d'entreprise resp. d'un chef d'entreprise** tels que les conjoints, les parents, les frères et sœurs ou les descendants sont également exclus.

Le propriétaire d'une entreprise individuelle est le propriétaire unique lui-même. Le propriétaire d'une personne morale est la personne qui détient plus de 50 % des parts / actions.

Les chefs d'entreprise sont les directeurs ou les gérants d'entreprises individuelles ainsi que de personnes morales.

Les propriétaires d'entreprise et les chefs d'entreprises sont exclus en tant que cadres supérieurs conformément à l'art. 6c lit. a CCT. Les membres de leur famille (conjoints, partenaires enregistrés, parents, frères et sœurs et descendants) sont exclus conformément à l'art. 6c lit. b, pour autant qu'ils ne remplissent pas déjà les conditions d'exclusion prévues par l'art. 6c lit. c. lit. a.

c) Les apprentis au **sens de la LFPr**, c'est-à-dire les personnes qui ont conclu un contrat d'apprentissage ou qui effectuent un apprentissage à l'essai en vue d'un contrat d'apprentissage, sont exclus de la CCT.

d) **Les élèves des écoles supérieurs** sont exclus du champ d'application de la CCT pendant la formation scolaire. Si un contrat de travail est conclu pour une durée limitée et uniquement dans le but de suivre une formation reconnue (EPS ou EP), les parties (le stagiaire et l'employeur) peuvent convenir contractuellement de l'exclusion du champ d'application de la CCT pour une durée maximale de 18 mois pendant la durée de la formation. Si le stagiaire échoue à l'examen final, l'exclusion cesse automatiquement pour l'avenir. La condition préalable pour qu'une exclusion puisse être convenue est que le stagiaire soit inscrit au cours de formation.

Art. 7 Abrogé

Art. 8 Dérogations aux réglementations de la CCT

- 1 *Les employeurs et les travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'application de la CCT (art. 4 à 6c CCT) ont droit à l'application obligatoire des dispositions de la CCT.*
- 2 *Des conditions de travail autres que celles mentionnées dans cette CCT peuvent être convenues entre employeurs et travailleurs dans le contrat de travail individuel, pour autant qu'elles soient en faveur du travailleur. Sinon, elles sont nulles.*
- 3 *Les travailleurs exclus du champ d'application quant aux personnes (art. 6c CCT) peuvent être assujettis volontairement à la CCT, tout ou partie.*

Commentaire

L'application obligatoire (par opposition à l'application volontaire convenue dans les contrats de travail individuels) requiert l'existence du champ d'application territorial (O, quant à l'entreprise (art. 0et quant aux personnes (art. 0dans le rapport contractuel concerné. Si les conditions prévues par l'art0à 0ou l'art. 2 de l'arrêté du Conseil fédéral sur la DFOG sont réunies, la CCT ou les dispositions de la CCT qui ont été déclarées de force obligatoire sont obligatoirement applicables.

L'application obligatoire signifie que les dispositions de la CCT sont absolument valables et doivent être appliquées au rapport de travail spécifique - indépendamment du contrat de travail convenu (pour autant qu'il ne contienne pas des dispositions plus favorables pour le travailleur). Des exceptions ne sont possibles que dans le cadre de la CCT.

Outre l'application obligatoire, l'acceptation volontaire est possible (notamment pour les travailleurs qui sont exclus du champ d'application conformément à l'art. 6c CCT). Cela peut se faire d'une part par une acceptation expresse écrite (par exemple avec la clause « pour reste, les dispositions de la CCT sont applicables ») ou verbale. Dans ce cas, il est toutefois possible de modifier certaines dispositions de la CCT dans le contrat de travail individuel.

D'autre part, le traitement continu d'un contrat de travail selon les règles de la CCT peut également générer une pratique qui justifie la confiance des travailleurs dans l'application de la CCT. Toutefois, il convient d'examiner dans chaque cas individuel si cette confiance concerne uniquement le traitement tel qu'il a existé jusque-là ou si l'application peut être étendue aux dispositions de la CCT qui vont au-delà.

B. Début et fin des rapports de travail

Art. 9 Contrat d'engagement et temps d'essai

- 1 *Les rapports de travail sont à convenir par écrit.*
- 2 *Le temps d'essai est fixé à trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être réduit jusqu'à un mois moyennant convention écrite. L'art. 335b, al. 3 CO reste valable.*
- 3 *Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment de part et d'autre jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de congé de sept jours.*

Commentaire

Forme du contrat de travail

Pour des raisons de clarté et de conservation des preuves, la CCT prévoit l'obligation de rédiger les contrats de travail par écrit au début du rapport de travail. Selon la CCT, les modifications ultérieures du contrat ne nécessitent pas nécessairement une nouvelle version écrite du contrat de travail ; toutefois, pour des raisons de preuve, il est fortement recommandé de consigner les modifications par écrit.

Temps d'essai

Le temps d'essai est de trois mois. Il est possible de convenir d'un temps d'essai plus court ou de l'exclure complètement. Si la réduction ou l'exclusion du temps d'essai est conforme à la volonté des parties, l'accord en ce sens doit être consigné par écrit. En l'absence d'un tel accord écrit dérogatoire, le temps d'essai de trois mois s'applique.

Indépendamment de la durée (convenue) du temps d'essai, il faut également tenir compte de la possibilité de prolongation prévue par l'art. 335b al. 3 CO. Cette disposition légale prévoit qu'en cas de réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant, le cas échéant au-delà de trois mois. Toutefois, l'employeur ne doit pas avoir consenti à cette réduction, par exemple en accordant des vacances pendant le temps d'essai.

Exemple :

Si un travailleur tombe malade pendant la période d'essai et ne se présente pas au travail pendant 20 jours sur les trois mois du temps d'essai, par exemple de janvier à mars, le temps d'essai se prolonge dans le quatrième mois d'emploi jusqu'au 20 avril. Jusqu'au 20 avril inclus, le contrat de travail peut être résilié avec un préavis de sept jours.

Dans les cas suivants, un accord sur le temps d'essai est exclu :

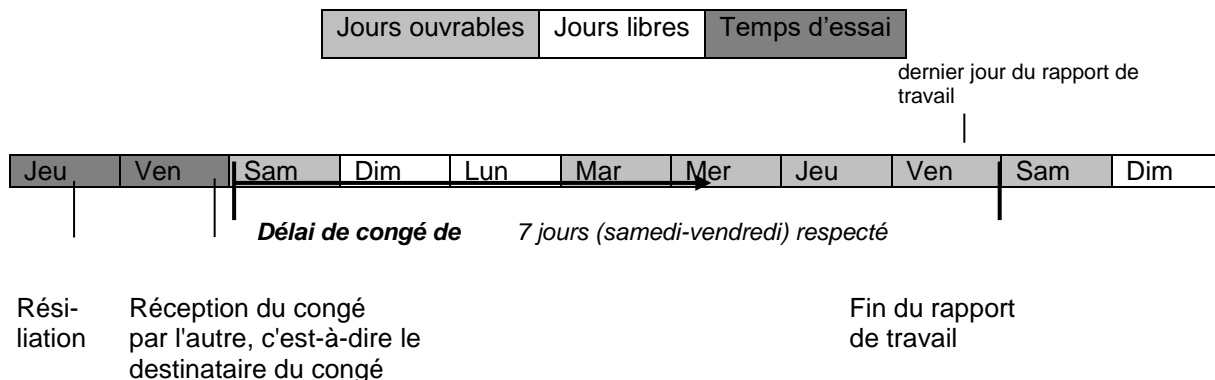
- Transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO ;
- Contrat de travail faisant suite à un contrat d'apprentissage ;
- Interruption de courts contrats successifs pour une même activité.

Le temps d'essai commence le premier jour de travail et non à la date de prise d'emploi convenue dans le contrat de travail.

Pendant le temps d'essai, le rapport de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties à tout moment jusqu'au dernier jour du temps d'essai moyennant un préavis de sept jours. Toutefois, le destinataire du congé doit pouvoir prendre connaissance de la résiliation le dernier jour du temps d'essai, sinon le délai de congé plus long, généralement d'un mois, s'applique.

Pour la résiliation, voir l'OCCT.

Exemple de congé dans les délais pendant le temps d'essai :



Toutefois, le délai de congé pendant le temps d'essai peut être fixé différemment dans les contrats de travail individuels, à condition qu'il ne soit pas réduit à moins de sept jours.

Art. 10 Congé

- La résiliation des rapports de travail doit se faire par écrit. Cette condition de validité est impérative pour les résiliations ordinaires et immédiates. La résiliation doit être en possession du destinataire au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.*
- A l'expiration du temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties contractantes pour la fin ou pour le 15 d'un mois, moyennant le respect des délais de congé suivants:*
 - 1 mois de délai de congé pendant la 1ère année de service;*
 - 2 mois de délai de congé de la 2e à la 9e année de service;*
 - 3 mois de délai de congé à partir de la 10e année de service.*

Ces délais de résiliation peuvent être réduits moyennant convention écrite; ils ne peuvent cependant être réduits à moins d'un mois (l'art. 335c CO reste applicable).
- Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé à l'expiration de la période convenue, et peut être résilié de manière anticipée pendant la durée du contrat moyennant le respect des délais et échéances prévus à l'art. 10, al. 2 CCT.*
- Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée (art. 334, al. 2 CO).*

Commentaire

Exigence de forme: forme écrite de la résiliation

Ne serait-ce que pour des raisons de preuve, il n'est pas conseillé de procéder verbalement à la résiliation du rapport de travail. L'OCCT stipule que la résiliation selon la CCT doit se faire par écrit ; la lettre de résiliation doit porter la signature de la personne

de la partie qui donne le congé. La résiliation par courrier électronique ou SMS n'est pas valable.

L'exigence formelle ne prescrit pas que la résiliation doive être communiquée au destinataire par courrier. La lettre en question peut également être remise au destinataire en mains propres contre accusé de réception. Si le destinataire refuse de recevoir la lettre résiliation en mains propres, elle peut être envoyée par la poste ou par un service de messagerie ou remise en présence de témoins.

Une résiliation uniquement orale qui n'est pas confirmée par écrit avant le début du délai de congé est en principe nulle, sauf si l'acceptation a été refusée par le destinataire (voir également à ce sujet les commentaires sur la notifications).

Résiliation sujette à réception, notification

La lettre de résiliation est sujette à réception. Ce n'est pas la date du cachet de la poste (dépôt à la poste) qui importe, mais la date de réception resp. notification.

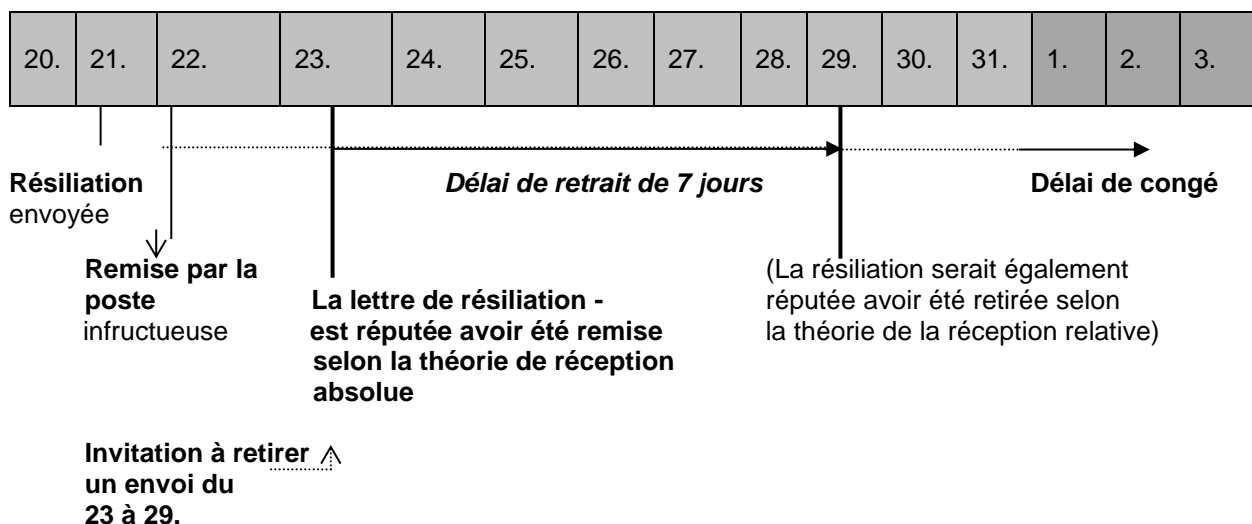
En principe, la remise est réputée avoir lieu au moment où le destinataire en prend connaissance (effectivement ou de façon raisonnablement possible):

Dans le cas d'une remise par lettre recommandée, la réception est réputée avoir lieu en général au moment de la remise en mains propres par le facteur au destinataire.

Si le destinataire est introuvable lors de la première tentative de remise par la poste ou si la lettre est adressée à une adresse de case postale, la poste dépose une invitation à retirer un envoi dans la boîte aux lettres ou la case postale. Dans ce cas, la remise est réputée avoir lieu au moment où la lettre est disponible pour être retirée à l'office de poste et où le retrait est raisonnablement possible, c'est-à-dire en règle générale le jour suivant la tentative de remise infructueuse (théorie de la réception absolue).

Toutefois, par mesure de prudence, il est recommandé d'envoyer la lettre de résiliation en recommandé de telle sorte que le délai de 7 jours de retrait indiqué dans l'invitation à retirer un envoi expire avant la fin ou avant le 15 du mois resp. que la lettre de résiliation soit réputée avoir été reçue avant la fin ou avant le 15 du mois.

Exemple :



Délais de congé

La résiliation doit se faire par écrit (v. ci-dessus) dans le respect des délais de congé pour une date de résiliation.

Les délais de congé en fonction du nombre d'années de service, tels qu'ils sont prévus par le CO et la CCT, peuvent être modifiés par contrat, mais ne peuvent être inférieurs à un mois (sauf pendant le temps d'essai). Si les parties ne s'entendent pas, les délais de congé prévus à l'art. 10, al. 2 CCT s'appliquent.

Pour les années de service, voir l'0al. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**CCT.

L'année de service déterminante resp. le délai de congé applicable est déterminé par la date de réception de la résiliation (voir ci-dessus). Le délai de congé ne commence à courir qu'après la réception (effective ou fictive) de la résiliation.

Dates de congé

Les contrats de travail peuvent être résiliés non seulement pour la fin du mois, mais aussi pour le 15 du mois. Toutefois, le délai de congé doit être respecté dans tous les cas. Dans le cas d'un délai de préavis d'un mois, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si le contrat doit être résilié pour la fin d'un mois, la résiliation doit être communiquée au destinataire au plus tard le dernier jour du mois précédent.
- Si le contrat doit être résilié pour le 15 d'un mois, la résiliation doit être communiquée au destinataire au plus tard le 15 du mois précédent.

Si la résiliation pour le 15 d'un mois n'est pas souhaitée, cela doit être convenu resp. exclu dans le contrat de travail individuel.

Si deux dates de résiliation possibles s'appliquent par mois, il est important de prendre en compte non seulement le délai de congé mais aussi la date de résiliation dans la formulation de la lettre de résiliation. Si la lettre de résiliation n'indique pas la date de résiliation, c'est la première date de résiliation autorisée qui s'applique. Il en va de même si la résiliation se fait à une date de résiliation qui n'est pas autorisée (par exemple parce que le délai de congé est trop court).

Par ailleurs, la partie qui donne le congé devra accepter la responsabilité de la date de résiliation qu'elle indique dans la lettre de résiliation.

Exemples de contrat de travail individuel avec un délai de congé d'un mois et des dates de résiliation possibles pour le 15 et pour la fin d'un mois :

a) Le 15 avril 2019, le travailleur remet à l'employeur la lettre de résiliation suivante : « Par la présente, je résilie le contrat de travail » ou « Par la présente, je résilie le contrat de travail à compter de la prochaine date de résiliation ». Le contrat de travail prend fin à l'expiration du délai de congé d'un mois, à savoir le 15 mai 2019.

b) Le 15 avril 2019, l'employeur remet au travailleur la lettre de résiliation suivante : « Par la présente, je résilie le contrat de travail avec effet pour la fin du mois de mai 2019 ». Même si la résiliation aurait été possible en respectant le délai de congé d'un

mois à compter du 15 mai 2019, le contrat de travail ne se termine pas avant la fin du mois de mai 2019 conformément à la lettre de résiliation. Le délai de congé commence le 1^{er} et expire le 31 mai 2019.

Si le travailleur est incapable de travailler pendant deux semaines en mai 2019 au cours du délai de congé, le rapport de travail se prolonge jusqu'à la prochaine date de résiliation, c'est-à-dire jusqu'au 15 juin 2019, et non pas jusqu'à la fin du mois de juin 2019.

Si le travailleur est incapable de travailler pendant trois semaines en mai 2019 pendant la période de préavis, le rapport de travail se prolonge jusqu'à la fin du mois de juin 2019.

c) Le 16 avril 2019, le travailleur remet à l'employeur la lettre de résiliation suivante : « Par la présente, je résilie le contrat de travail avec effet au 15 mai 2019 ». Vu que le délai de congé d'un mois n'a pas encore expiré au 15 mai 2019, le contrat de travail ne prend pas fin le 15 mai 2019, mais le 31 mai 2019.

Dans tous les cas, une résiliation amiable du contrat par les parties par dérogation à la date de résiliation indiquée dans la lettre de résiliation reste possible.

Résiliation des contrats de travail à durée déterminée

Les contrats de travail à durée déterminée prennent fin **sans congé**.

Si les parties souhaitent empêcher la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, cela peut être convenu contractuellement : « La résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée est exclue ».

Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée (art. 334 al. 2 CO).

Le départ à retraite d'un travailleur ne constitue pas une limitation de la durée du rapport de travail, sauf accord en ce sens.

C. Salaire

Art. 11 Salaires minimaux / barèmes des salaires

- 1 *Les salaires minimaux mensuels sont fixés dans des barèmes séparés, qui font partie intégrante de la présente CCT, selon le diplôme professionnel et la fonction au sens de l'art. 6 CCT. Le barème des salaires applicable se définit en fonction de l'activité exercées majoritairement. Un seul barème des salaires s'applique par travailleur.*
- 2 *Sous réserve de l'al. 3, les salaires minimaux ne doivent pas être inférieurs aux salaires établis dans les barèmes. Avec cette restriction, le salaire peut être convenu librement entre l'employeur et le travailleur (salaire convenu contractuellement).*
- 3 *Pour les travailleurs dont les prestations de travail moyennes sont insuffisantes, les employeurs et les travailleurs peuvent demander conjointement par écrit à la*

commission permanente d'approuver un salaire brut inférieur au salaire minimal prévu dans le barème des salaires.

- 4 *Le calcul de l'indemnité de vacances, de l'indemnité de l'employeur en cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi, etc. doit se baser sur le salaire moyen des 12 derniers mois.*

Commentaire

Par suite de l'extension du champ d'application (v. 0et 0CCT), la CCT comporte désormais quatre barèmes des salaires :

- Le barème des salaires pour le personnel de production ;
- Le barème des salaires du personnel de vente ;
- Le barème des salaires pour le personnel de la restauration ;
- Le barème des salaires pour les autres personnels.

A partir de 2019, les mêmes règles en matière de salaire minimal s'appliquent dans toute la Suisse dans l'ensemble du secteur boulangerie-confiserie resp. dans toutes les entreprises qui en relèvent.

Quelle est le barème de salaires applicable ?

Un seul barème de salaires s'applique à chaque rapport de travail resp. contrat de travail. Il est exclu que dans le cadre d'un rapport de travail, différents salaires minimaux soient appliqués en fonction de l'activité, tant qu'il n'y a pas plusieurs contrats de travail.

Quel est le montant du salaire minimal ?

Une fois que le barème des salaires applicable a été déterminé, l'étape suivante consiste à déterminer la **détermination de la catégorie de salaire**. Il faut tenir compte ici de la **distinction travailleurs qualifiés / non qualifiés** conformément à l'0et 6 b CCT et de la **qualification professionnelle correspondant à la fonction**. Selon le barème des salaires salariale et la catégorie de salaire, une fonction d'encadrement ou la durée de l'emploi peut le cas échéant être prise en compte.

Le système des salaires minimaux est basé sur le principe du salaire brut, c'est-à-dire que les salaires minimaux prescrits s'entendent comme des montants bruts dont il faut notamment déduire les cotisations aux assurances sociales (ainsi que les autres cotisations éventuelles).

Il est important de faire la distinction entre le **salaire minimal** (salaire prescrit conformément au barèmes de salaires, comme montant minimal) et le **salaire convenu par contrat** (salaire convenu entre l'employeur et le travailleur conformément au contrat de travail individuel).

Les salaires minimaux définis dans le barèmes des salaires s'entendent comme un minimum pour **un taux d'occupation de 100 %** avec un **temps de travail normal** par semaine moyen de **42 heures**.

- Dans le cas du **travail à temps partiel**, le salaire minimal doit être réduit au prorata (par exemple, dans le cas d'un taux d'occupation de 80 %, réduction de 20 % du salaire minimal selon le barème des salaires).
- En cas d'**augmentation temps normal de travail** conformément à l'art. 3 CCT, le salaire minimal doit en revanche être augmenté de 2,38 % du salaire minimal selon le barème des salaires pour chaque heure dépassant 42 heures.

Exemple :

Une vendeuse qualifiée, employée à 80 %, et son employeur ont l'intention de porter la durée normale du travail à 44 heures par semaine. Quel est le salaire minimal dans ce cas si la travailleuse est au bénéfice d'un CFC en commerce de détail ?

En 2019, le salaire minimal est de CHF 4 000,00 par mois à 100 % et de CHF 3 200,00 par mois à 80 %, sur la base d'un temps de travail normal de 42 (100 %) et 33,6 (80 %) heures par semaine. En raison du temps normal de travail plus élevé, le salaire minimal calculé de CHF 3 200,00 doit être augmenté de (2 x 2,38 % =) 4,76 %. Il en résulte un salaire minimal dû de (3 200,00 + 152,30 =) CHF 3 352,30.

À partir de 2020, un salaire minimum de CHF 4 040,00 s'applique pour un taux d'occupation de 100 % et une semaine de 42 heures. Si la travailleuse continue à travailler à 80 % avec une semaine de travail normale augmentée de 35,2 heures, cela donne un salaire minimal mensuel de CHF 3 385,85.

Salaire inférieur au salaire minimal

Les salaires minimaux prévus par le barème salaires s'appliquent comme minimum pour un travail à temps plein avec une semaine de 42 heures. La stipulation d'un salaire contractuel inférieur à ce salaire minimal nécessite l'approbation de la commission permanente à la demande des deux parties contractantes. Cette approbation n'est possible que dans des cas très limités :

- Le travailleur présente un degré d'invalidité ou une autre limitation de la capacité de travail documentée.
- Le travailleur est un chômeur de longue durée et bénéficie de l'aide sociale.
- Le travailleur est un demandeur d'asile (autorisation de séjour N), un réfugié reconnu (demandeur d'asile au bénéfice d'une autorisation de séjour B), un réfugié admis provisoirement (autorisation de séjour F) ou les membres de sa famille dans le cadre du regroupement familial. Dans tous les cas, ces travailleurs doivent disposer d'une autorisation de travail en cours de validité. Les personnes de ce groupe de personnes doivent :
 - a) être intégrées dans un programme de formation, de promotion ou d'insertion, organisé ou agréé par l'État, avec un objectif de formation défini et en accompagnement d'un travailleur soumis à la CCT dans l'entreprise,
 - b) En cas de compétences linguistiques insuffisantes, fréquenter un cours de langue,
 - c) Recevoir le salaire minimal normal après douze mois au maximum.

Concernant l'alinéa 4

Dans les cas où le taux d'occupation ou le salaire mensuel versé varie, il peut y avoir des différences dans le calcul du salaire afférent aux vacances, des indemnités en cas

de non-entrée en service ou d'abandon de l'emploi, etc. Conformément à 0al. 4 CCT, la moyenne des douze derniers mois doit être prise pour base.

Calcul du salaire pour les mois partiels

Si le travailleur entre dans l'entreprise en cours de mois ou si un salaire mensuel au prorata doit être calculé pour d'autres motifs, il faut en règle générale compter les jours civils effectifs du mois concerné pour déterminer le salaire brut du mois partiel. Le salaire brut par jour civil est calculé en divisant le salaire annuel par 365 (366 les années bissextiles).

Le droit d'utiliser un modèle de calcul différent correspondant à l'accord ou à la pratique. D'autres modèles de calcul sont en principe autorisés, mais nécessitent un traitement cohérent dans tous les cas.

Art. 12 Négociations salariales

- 1 *Les parties contractantes mènent des négociations sur d'éventuelles compensations du renchérissement chaque année, une fois connu le niveau de l'indice des prix à la consommation de septembre.*
- 2 *Outre la situation économique générale et particulière, la base est constituée par le niveau de l'indice des prix à la consommation au 30 septembre.*

Art. 13 13e salaire

- 1 *Au terme du temps d'essai, le travailleur a droit chaque année à un 13e salaire s'élevant à 100% de la moyenne des 12 derniers mois du salaire convenu contractuellement, sans allocations. Pour les employés percevant un salaire horaire, il faut tenir compte des suppléments pour vacances et des indemnités pour jours fériés dans le calcul du 13e salaire.*
Il n'existe aucun droit au 13e salaire pendant le temps d'essai. Il existe un droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes.
- 1^{bis} *Les employés travaillant majoritairement dans la restauration (personnel de restauration) ont par contre droit au 13e salaire dès le début du contrat de travail. Le droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes disparaît néanmoins si le contrat de travail avec le personnel de restauration est résilié dans le cadre du temps d'essai.*
- 2 *Un mois est réputé entier au sens de l'al. 1 si le contrat de travail commence au plus tard le 6e jour du mois concerné.*
- 3 *Si, au cours de l'année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus d'un mois pour cause de maladie, de grossesse, de maternité, d'accident professionnel ou non professionnel, ou de service militaire ou civil (à l'exception des cours de répétition ou des cours complémentaires ordinaires), il n'a droit au 13e salaire que pour le premier mois d'absence au travail. Demeure réservée une éventuelle prestation d'assurance incluant le 13e salaire.*

Commentaire

Droit

Le personnel de production, de vente et autre n'a pas droit à un 13^e mois de salaire pendant la durée du temps d'essai (généralement trois mois, v. OCCT). Le personnel de restauration n'a pas non plus droit à un 13^e mois de salaire pendant la durée du temps d'essai si le contrat de travail est résilié pendant le temps d'essai. Si le contrat n'est pas résilié pendant le temps d'essai, le personnel de restauration, contrairement aux autres membres du personnel, a droit au 13^e mois de salaire pendant le temps d'essai également.

Exemple :

- a) Un travailleur de production est sous contrat du 1^{er} janvier à la fin avril 2019. Il n'a pas droit à un 13^e mois de salaire pendant le temps d'essai, autrement dit pendant les mois de janvier à mars 2019. Pour le seul mois d'avril, il a droit au 13^e mois de salaire au prorata (1/12 du salaire contractuellement convenu).
- e) Un travailleur de la restauration travaille dans une entreprise du 1^{er} janvier à la fin avril 2019. Il a droit au 13^e mois de salaire au prorata pendant quatre mois (soit 4/12 du salaire contractuellement convenu).

Un travailleur de la restauration travaille pour l'entreprise du 1^{er} janvier au 5 avril 2019, après que le contrat de travail a été résilié le 29 mars 2019, pendant le temps d'essai. En raison du licenciement survenu pendant le temps d'essai, il n'a aucun droit au 13^e mois de salaire.

Le montant du 13^e mois de salaire complet correspond à la moyenne du salaire contractuel sur douze mois. Aucun 13^e mois de salaire n'est dû sur les suppléments et indemnités, à la seule exception des suppléments pour vacances et jours fériés pour les travailleurs au salaire horaire, ainsi que du supplément forfaitaire pour travail de nuit conformément à l'art. 3 CCT.

Concernant l'alinéa 3 : réduction

En cas de maladie, de grossesse, de maternité, d'accident professionnel ou non professionnel, de service militaire ou civil (à l'exception des cours de répétition ou des cours complémentaires ordinaires dans le cadre du service militaire), le 13^e mois de salaire peut être réduit si le travailleur a été dans l'incapacité de travailler pendant plus d'un mois par année de service. Le travailleur n'a pas droit au 13^e mois de salaire pendant l'absence excédant un mois par année de service. Tous les jours civils (et pas seulement les jours ouvrables correspondants) sont pris en compte et, en principe, additionnés par année de service.

Toutefois, si le 13^e mois de salaire est co-assuré ou inclus dans l'indemnité journalière de maladie ou une autre forme de compensation du salaire, l'employeur est exonéré de l'obligation de paiement correspondante. Dans le même temps, une réduction n'est pas possible en cas de coassurance du 13^e mois de salaire.

Exemple :

Le travailleur dont le salaire brut contractuel est de CHF 4 400,00 était inapte au travail ou absent les jours suivants pendant son année de service :

du 2 mars au 19 mars inclus	pour cause de maladie	18 jours
du 10 avril au 15 juin inclus	pour cause d'accident	67 jours
du 16 juin au 29 octobre inclus	pour cause de service civil	<u>136 jours</u>
Total		<u>221 jours - 30 = 191</u>

Au cours de l'année en question, le travailleur n'a pas droit au 13^e mois de salaire pendant ses 191 jours d'absence.

Calcul de la réduction :

13 ^e mois de salaire par jour	CHF 4 400,00 / 365 = CHF 12,05
pour 191 jours, soit	CHF 12,05 x 191 = CHF 2 302,50

Dans le cas présent, une réduction pour 191 jours peut être appliquée sur le 13^e mois de salaire (CHF 4 400,00 par période de 12 mois), de sorte que le 13^e mois de salaire brut dû est de CHF 2 097,50.

Calcul et droit pro rata temporis

Les travailleurs au salaire horaire ont également droit à un 13^e mois de salaire. Il est versé sous la forme d'un supplément de salaire de **8,33 %** du salaire brut, y compris les suppléments pour vacances et jours fériés, ou sous la forme d'une moyenne des 12 derniers salaires bruts (à l'exclusion des suppléments pour travail de nuit effectifs conformément à l'art. 17, al. 2, de la CCT).

Art. 14 Paiement du salaire

- 1 *Pour autant qu'aucun autre accord écrit n'ait été convenu entre l'employeur et le travailleur, l'employeur doit payer le salaire au travailleur de façon à ce qu'il puisse en disposer le dernier jour ouvrable du mois.*
- 2 *Le travailleur reçoit chaque mois un décompte écrit sur lequel figurent le salaire convenu contractuellement, les allocations, les suppléments, les indemnités et les déductions.*
- 3 *En cas de paiement en espèces, le travailleur doit donner quittance pour le salaire reçu.*

Commentaire

Il faut distinguer le versement d'une compensation du salaire - en particulier les indemnités journalières de maladie - du versement du salaire. Pour la date d'échéance de la compensation du salaire, voir l'05 et l'0al. 3 CCT.

L'0al. 2 CCT régit la remise d'un décompte de salaire écrit. Le décompte de salaire doit être remis tous les mois.

D. Durée de travail et temps de repos

Art. 15 Durée de travail et semaine de cinq jours

- 1 *La durée moyenne normale de la semaine de travail est généralement de 42 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles.*
- 2 *En moyenne annuelle, c'est la semaine de cinq jours qui est valable.*
- 3 *Il est possible, si les travailleurs concernés disposent d'un contrat individuel de travail écrit, de convenir d'une durée moyenne normale de la semaine de travail atteignant la durée maximum de la semaine de travail, aux termes de l'art. 9, al. 1 LTr. Le salaire minimal doit être augmenté de 2,38% pour chaque heure dépassant la durée normale du travail au sens de l'art. 15, al. 1 CCT.*

Commentaire

Concernant l'al. 2 : Semaine de cinq jours

La semaine de cinq jours s'applique en moyenne annuelle. Toutefois, des exceptions au principe des cinq jours de travail par semaine restent possibles dans le cadre de la loi sur le travail. Pour les semaines où le travail est effectué **sur six jours complets**, le deuxième jour de repos perdu doit être rattrapé dans les quatre semaines (en cas de fluctuations saisonnières importantes, dans les douze semaines).

Jours de repos hebdomadaires

Les jours de repos hebdomadaires doivent être accordés comme deux jours de repos.

Art. 16 Contrôle de la durée de travail

- 1 *L'employeur est tenu de tenir un registre de contrôle de la durée de travail dans l'entreprise. Il peut exiger que les travailleurs inscrivent quotidiennement la durée de leur travail dans ce registre de contrôle. Les travailleurs ont le droit d'exiger une copie du registre de contrôle de la durée de travail.*
- 2 *La loi sur le travail régit le contenu et la durée de conservation du registre de contrôle de la durée de travail (art. 46 LTr et art. 73-73b OLT 1).*

Commentaire

Le contrôle clair du temps de travail est un **outil de gestion** indispensable et fournit à l'employeur et aux travailleurs des **informations sur le temps de travail et les soldes de temps libre** à tout moment. En même temps, l'enregistrement du temps de travail est la base pour l'octroi correct des suppléments de salaire et de temps.

Enfin, le contrôle du temps de travail est d'une importance capitale en tant que **preuve** en cas de litige. Idéalement, les contrôles du temps de travail devraient être signés par les deux parties en permanence.

Qui est responsable du contrôle de la durée du travail et selon quelles modalités ?

L'employeur est responsable du contrôle de la durée du travail. Les modalités de contrôle de la durée du travail ne sont pas prescrites. La pointeuse est tout aussi permise que l'enregistrement électronique de la durée du travail dans un tableur Excel ou l'enregistrement manuelle de la durée du travail sur des formulaires papier. L'employeur peut enregistrer la durée du travail lui-même ou déléguer cette tâche au travailleur. En cas de délégation de l'enregistrement de la durée du travail, l'employeur reste responsable de son contrôle.

Les créances découlant du droit du travail se prescrivent par cinq ans, c'est pourquoi **la conservation des contrôles de la durée du travail pendant au moins cinq ans est obligatoire** (art. 73, al. 2, OLT 1).

Cas particuliers

Dans certains cas particuliers, qui doivent répondre à des exigences définies par la loi, il est possible de s'écarter de l'enregistrement systématique de la durée du travail, soit en procédant à un enregistrement simplifié, soit en renonçant totalement à l'enregistrement (pour ce dernier cas, v. art. 16bis CCT). Les différences sont comparées et résumées dans le tableau suivant :

	Enregistrement systématique de la durée du travail (Art. 46 LTr / Art. 73 OLT 1)	Enregistrement simplifié de la durée du travail (Art. 46 LTr / Art. 73b OLT 1)	Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (Art. 46 LTr / Art. 73a OLT 1 / Art. 16bis CCT)
Travailleurs concernés	Tous les travailleurs soumis aux dispositions sur la durée du travail (ou LTr) et aucune exception au sens de l'art. 73a ou 73b OLT 1 ne s'applique.	Tous les travailleurs qui peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail dans une large mesure (au moins 25 %). Il ne suffit pas d'avoir des horaires de travail mobiles.	Tous les travailleurs qui (cumulativement) <ul style="list-style-type: none"> - ont un degré élevé d'autonomie dans leur travail et peuvent fixer leurs propres horaires de travail dans la majorité des cas (au moins 50%), - disposent d'un revenu annuel brut, y compris les primes, d'au moins CHF 120 000,00 (réduit au prorata en cas de temps partiel).
Conditions requises	Aucune. Règle standard , sauf en cas d'enregistrement simplifié de la durée du travail ou de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail.	Accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur et les travailleurs (avec la représentation des employés ou avec la majorité des travailleurs. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, individuellement avec chaque salarié.	<ul style="list-style-type: none"> - Accord écrit et individuel du travailleur et de l'employeur pour renoncer à l'enregistrement de la durée du travail. - Sensibilisation aux thèmes de la durée du travail et du temps de repos. Distribution de documentation écrite sur ce sujet (par exemple, l'aide-mémoire du Seco). - Discussion annuelle sur la charge et le volume de travail, la durée du travail, les risques pour la santé. - Possibilité de consultation personnelle avec un médecin du travail, un médecin-conseil ou d'autres spécialistes de la sécurité au travail. - Désignation d'un point de contact interne (par exemple, un responsable du personnel) pour les questions relatives à la santé et à la sécurité et à la durée du travail.

	Enregistrement systématique de la durée du travail (Art. 46 LTr / Art. 73 OLT 1)	Enregistrement simplifié de la durée du travail (Art. 46 LTr / Art. 73b OLT 1)	Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (Art. 46 LTr / Art. 73a OLT 1 / Art. 16bis CCT)
Obligation de documentation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Début et fin de chaque phase de travail (par exemple 8 h 00 – 12 h 30 et 14 h 00 – 18 h 00) - Lieu et durée des pauses d'une demi-heure et plus (par exemple, pause de 12 h 30 à 14 h 00, 1,5 heure) - Jours de repos et jours de repos compensatoires, à condition qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche. - Salaire dû selon la loi et/ou bonifications en temps <p>C'est-à-dire l'obligation de documentation complète selon l'art. 73 OLT 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durée totale du travail fourni quotidiennement, mais sans indication du début et de la fin ni les pauses (par exemple, lundi : 8 heures) - En cas de travail de nuit et de travail du dimanche, le début et la fin de la période de travail doivent en outre être documentés (par exemple, 20 h 00 – 02 h 00, 6 heures) - Accord entre l'employeur et le travailleur, conformément aux exigences de l'art. 73b LTr 1, en particulier : <ul style="list-style-type: none"> • Détermination des catégories de travailleurs auxquelles s'applique l'enregistrement simplifié de la durée du travail • Dispositions spéciales pour le respect des dispositions en matière de durée de travail et de repos (par exemple, blocage de la distribution du courrier électronique la nuit ou le dimanche, report du début du travail après un voyage à l'étranger, culture de la pause) • procédure paritaire de vérification du respect de l'accord. <p>Autrement dit, renonciation à la documentation sur la <i>position de la durée de travail effectuée</i> (à l'exception du travail de nuit et du travail du dimanche), <i>du temps compensatoire / du travail supplémentaire, des jours de repos / jours de repos compensatoire accordés, des pauses et des suppléments de salaire et/ou compensations en temps</i> (conformément à l'art. 73 lit. c-e et lit. h OLT 1). Toutefois, la durée totale du travail ainsi que le début et la fin du travail du dimanche et du travail de nuit doivent être documentés.</p>	<p>Au lieu d'une documentation détaillée sur la durée du travail, l'employeur doit mettre à la disposition des organismes d'exécution et de contrôle de l'État les documents suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> - la CCT - les accords de renonciation individuels - Liste des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée du travail (le revenu annuel brut ne doit pas en ressortir, une confirmation du montant de salaire suffit) <p>Autrement dit, renonciation à la documentation de la <i>durée de travail effectuée, du temps compensatoire / du travail supplémentaire, des jours de repos / jours de repos compensatoire accordés, des pauses et des suppléments de salaire et/ou compensations en temps</i> (conformément à l'art. 73 lit. c-e et lit. h OLT 1).</p>

Art. 16bis Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

- 1 *Par extension limitée au présent article du champ d'application quant aux personnes prévu à l'art. 6 CCT à tous les travailleurs, les employeurs peuvent (en dérogation à l'art. 16, al. 1 CCT) convenir individuellement par écrit avec les travailleurs de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail, dans la mesure où les travailleurs concernés:*
 - a) *disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail;*
 - b) *touchent un salaire annuel brut dépassant un montant défini à l'art. 73a, al. 1, let. b OLT 1 (devant actuellement dépasser CHF 120'000.00, ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel).*
- 2 *Dans l'intérêt de la protection de la santé, les obligations d'information suivantes incombent aux employeurs en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail:*
 - a) *sensibilisation des travailleurs concernés à la question de la durée du travail et du repos. Une information écrite étant remise à cet effet (sous forme de notice p. ex.);*
 - b) *information annuelle des travailleurs concernés sur les risques sanitaires sur le lieu de travail;*
 - c) *le volume et la charge de travail, le temps de travail, les risques sanitaires, etc. sont discutés avec les collaborateurs dans le cadre de l'entretien annuel personnel;*
 - d) *les travailleurs concernés ont la possibilité d'obtenir des conseils personnalisés d'un médecin du travail, d'un médecin-conseil ou d'autres spécialistes de la sécurité au travail.*
- 3 *Les employeurs désignent un service interne chargé des questions relatives à la protection de la santé et à la durée du travail. Cette tâche peut être assumée par les responsables du personnel.*
- 4 *En cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail valablement convenue, l'obligation de documentation au sens de l'art. 73, al. 1, let. c-e et let. h OLT 1 disparaît. Les employeurs doivent tenir à la disposition des organes d'exécution et de surveillance la présente convention des partenaires sociaux, l'accord individuel au sens de l'al. 1 ci-dessus et un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée de leur travail en indiquant leur salaire annuel brut, leur fonction et leur cahier des charges général.*
- 5 *Si l'entretien annuel avec les collaborateurs révèle une augmentation supérieure à la moyenne du volume et de la charge de travail suite à la signature de l'accord de renonciation, les travailleurs peuvent le révoquer avec effet pour l'avenir sans qu'il n'en résulte pour eux un préjudice (tel que passe-droit, congé, etc.).*
- 6 *Les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer à des fins d'autocontrôle les données prévues à l'art. 73, al. 1, let. c-e et let. h OLT 1, malgré l'existence d'un accord de renonciation.*
- 7 *Les travailleurs ou les employeurs peuvent révoquer tous les ans l'accord visé à l'al. 1.*

Commentaire

Voir ci-dessus l'OCCT.

Art. 17 Heures de travail entre 22 et 3 heures

- 1 *Le personnel de production qualifié au sens de l'art. 6a, al. 1 CCT a droit à un supplément de salaire pour le temps de travail accompli entre 22 et 3 heures. Le supplément peut être payé de manière effective ou forfaitaire comme suit:*
- 2 *Le supplément effectif s'élève à 25% pour chaque heure de travail accomplie entre 22 et 3 heures. Le supplément effectif ne doit pas être pris en compte dans le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire, la poursuite du versement du salaire et en cas d'exemption.*
- 3 *Le supplément forfaitaire s'élève à 0.4% du salaire mensuel convenu contractuellement (sans 13e salaire et suppléments) par heure de travail accomplie entre 22 et 3 heures en moyenne, par semaine. Le supplément forfaitaire fait partie intégrante du salaire brut, sur lequel le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire et la poursuite du versement du salaire sont respectivement dus conformément à la présente CCT.*
- 4 *La réglementation de l'al. 2 (supplément effectif) est applicable, à moins que les parties ne parviennent à s'entendre sur la forfaitisation au sens de l'al. 3.*
- 5 *En cas de rapports de travail établis avant le 1er janvier 2019, l'employeur est tenu de payer le supplément conformément à l'art. 17, al. 1 CCT 20152 jusqu'à la fin des rapports de travail. Demeurent réservées des modifications contractuelles consensuelles.*
- 6 *Les autres temps de repos supplémentaire et majorations de salaire pour travail de nuit sont régis par la loi sur le travail (art. 17b LTr).*

Commentaire

Il faut distinguer ici le travail de nuit tel que défini par la loi (selon la LTr) et le « travail de nuit » tel que défini par la CCT. Les deux fenêtres temporelles, les droits et le type et le montant du supplément diffèrent.

A. Suppléments selon la loi (LTr)

Fenêtre horaire travail de jour / travail de soir / travail de nuit au sens de la loi

Le travail de 06 h 00 à 20 h 00 est considéré comme travail de jour, le travail de 20 h 00 à 23 h 00 comme travail du soir. Le travail entre **23 h 00 et 06 h 00 constitue du travail de nuit au sens de la LTr** (article 10, al. 1, LTr). Toutefois, le début et la fin du travail de nuit (et donc aussi du travail de jour et du travail du soir) peuvent être avancés (de **22 h 00 à 5 h 00**) ou reportés (**de 24 h 00 à 07 h 00**) d'une heure par entreprise ou partie d'entreprise avec l'accord de la majorité des travailleurs concernés.

² Art. 17 CCT 2015: La travailleuse ou le travailleur a droit à un supplément de 25% du salaire convenu contractuellement pour les heures de travail accomplies entre 22 et 4 heures.

Heu re	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
	Travail... (de jour)												Travail du soir			Travail de nuit					Jour ...			
	Travail... (de jour)												Travail du soir			Travail de nuit					Jour ...			
	Travail... (de jour)												Travail du soir			Travail de nuit					Jour ...			

Le déplacement de la fenêtre horaire requiert le consentement préalable des travailleurs. Aussi bien en cas de représentations des travailleurs qu'en cas de vote des travailleurs concernés, la **majorité** des voix exprimées est décisive pour l'approbation du déplacement. Les nouveaux travailleurs qui rejoignent l'entreprise après l'introduction d'un tel déplacement donnent leur consentement en entrant dans ce système de durée de travail, qui est généralement consigné dans le contrat de travail. Une fois que le déplacement a été introduit, il reste valable jusqu'à la mise en place d'une autre fenêtre temporelle.

L'autorisation du travail de nuit est régie par la loi sur le travail, en particulier par l'art. 27 OLT 2 pour les travailleurs adultes, par l'art. OLT 5 pour les jeunes travailleurs et par l'Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale (<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2011/251/fr>) en ce qui concerne la formation professionnelle initiale.

Suppléments selon la LTr

Si un travail de nuit est effectué, une distinction est faite entre le *travail de nuit temporaire* et le *travail de nuit régulier ou périodique*, selon la durée / régularité. Les suppléments légaux ne sont pas identiques.

Il y a **travail de nuit temporaire** lorsque le travailleur est appelé à travailler **jusqu'à 24 nuits par année civile**. Conformément à la loi sur le travail, les travailleurs qui accomplissent un travail de nuit temporaire ont droit à un **supplément de salaire de 25 %** pour les heures fournies pendant la nuit.

Exemple :

Le travailleur X travaille de nuit de façon sporadique. En 2018, il a travaillé un total de douze nuits, à partir de 4 h 00 à chaque occasion. Si la fenêtre temporelle pour le travail de nuit n'a pas été déplacée, X a accompli 2 heures de travail de nuit (de 04 h 00 à 06 h 00) à chaque fois. Pour chacune de ces heures de travail de nuit, il a droit selon la loi sur le travail à un supplément de salaire de 25 % l.

Est réputée **travail de nuit à caractère régulier ou périodique** l'activité d'un travailleur occupé **pendant un minimum de 25 nuits par année civile** (art. 31, al. 1, OLT 1). Si un travail de nuit régulier est prévu dans le cadre d'un rapport de travail, le travailleur a droit à une **période compensatoire de repos (AGRZ), une compensation de 10 %** du temps de travail accompli pendant la nuit au sens de la loi (art. 17b al. 2 LTr). La période compensatoire de repos doit être accordée ou indemnisée dans un délai d'un an.

La période compensatoire de repos doit être accordée sous la forme d'une compensation en temps de 10 %. Exceptionnellement, le supplément peut être accordé sous la forme d'un **supplément de salaire, de 10 % également**, si le travailleur est appelé à travailler de manière régulière ou permanente le soir ou le matin le plus souvent pendant **une heure du début ou de la fin de la nuit**.

Exemple :

Le travailleur A travaille chaque semaine de 01 h 00 du matin à 09 h 00. Si la fenêtre temporelle nocturne telle que définie par la loi n'a pas été déplacée, A effectue régulièrement 5 heures de travail de nuit (de 01 h 00 à 06 h 00) au sens de la loi. Pour chacune de ces heures de travail de nuit, il a droit à une période compensatoire de repos de 10 % (6 minutes par heure), soit un total de 30 minutes par jour, qu'il peut compenser au cours d'une année par du temps non travaillé mais payé.

Le travailleur B commence à travailler à 5 h 00 tous les jours. Il travaille donc une heure par jour de nuit (de 05 h 00 à 06 h 00). Cette heure peut exceptionnellement être compensée par un supplément de salaire de 10 % - au lieu d'une période compensatoire de repos de 10 %.

Droit aux suppléments

Les suppléments susmentionnés, qui sont dus en vertu de la loi, sont dus à tout travailleur effectuant un travail de nuit relevant de la loi sur le travail et n'ayant pas renoncé à l'enregistrement de la durée du travail.

B. Suppléments selon la CCT

En plus des suppléments prévues par la LTr, il faut tenir compte de celles prévues par la CCT, qui diffèrent en termes de conditions, de fenêtre temporelle et de montant.

Droit aux suppléments

Qui a droit aux suppléments selon l'art. 17 de la CCT ?

Contrairement aux suppléments prévus par la LTr, seuls les travailleurs **exerçant une activité de production qui sont qualifiés au sens de l'art. 6a CCT** peuvent prétendre aux suppléments prévus par la CCT. Les travailleurs non qualifiés (même dans la production) ainsi que les travailleurs d'autres secteurs (par exemple, le personnel de restauration) ne peuvent prétendre à des suppléments que s'il existe un accord verbal ou écrit.

Fenêtre temporelle

Depuis 2019, des suppléments sont dus pour les **heures de travail de 22 h 00 à 03 h 00** (« nuit » au sens de la CCT). Cela s'applique **aux nouveaux contrats de travail** (dès le 01.01.2019) sans autre sur le fondement de la CCT. Pour les « anciens » contrats de travail, c'est-à-dire ceux conclus avant le 01.01.2019, les dispositions de l'ancienne CCT s'appliquent avec une fenêtre temporelle de 22 h 00 à 4 h 00. Cela vaut tant que l'ancien contrat n'est pas résilié ou modifié d'un commun accord. Un ajustement unilatéral n'est pas autorisé.

Supplément

Le supplément selon la CCT peut être versé soit de façon **effective**, soit de façon **forfaitaire**. Le paiement forfaitaire n'est possible qu'en présence d'un accord entre les parties. La forfaitisation n'est pas « automatique », elle n'est possible que si elle correspond à la volonté des parties au contrat de travail individuel. Pour des raisons de

preuve, un accord écrit est recommandé. S'il n'y a pas d'accord ou si un tel accord ne peut être suffisamment prouvé, le supplément effectif est dû.

Le **supplément effectif** représente une indemnité pour inconvénients et s'élève à 25% sur chaque heure effectivement travaillée entre 22 h 00 et 03 h 00 (pour les anciens contrats jusqu'à 04 h 00). Le supplément n'est pas dû en cas d'absence : Pendant les vacances, en cas de maladie, d'accident, etc., le supplément n'est pas dû. En outre, aucun 13^e mois de salaire n'est dû sur le supplément.

Calcul du supplément de salaire de 25 %

Durée du travail hebdomadaire	Salaire horaire	Supplément de salaire de 25 % pour travail de nuit / heure
42 heures	<u>Salaire mensuel</u> 182	<u>Salaire mensuel</u> 728
45 heures	<u>Salaire mensuel</u> 195	<u>Salaire mensuel</u> 780

Le supplément effectif s'entend comme un supplément de salaire conformément à la CCT.

En cas de **forfaitisation**, le supplément est payé sous la forme d'un montant mensuel fixe, le supplément forfaitaire.

Base d'évaluation : Le supplément forfaitaire est fonction du **nombre d'heures moyennes de travail de nuit de 22 h 00 à 3 h 0'0 par semaine**, qui doit être déterminé individuellement pour chaque travailleur. Dans le cas d'horaires de travail fixes et réguliers, le nombre d'heures de travail à fournir de 22 h 00 à 03 h 00 chaque semaine est plus facile à déterminer. Dans le cas d'horaires de travail variables ou de fluctuations du travail de nuit, la moyenne sur douze mois peut être utilisée pour déterminer le nombre moyen d'heures travaillées de 22 h 00 à 03 h 00.

Exemple :

Un travailleur qui commence à travailler à 01 h 00 régulièrement, cinq fois par semaine, en présence d'une fenêtre temporelle de 22 h 00 à 03 h 00, effectuée 2 heures par jour (de 01 h 00 à 03 h 00) et 10 heures par semaine (cinq jours de 2 heures chacun) de travail ouvrant droit à un supplément de salaire en vertu de la CCT.

Un travailleur dont l'horaire de travail varie a travaillé 520 heures de 22 h 00 à 03 : 00 en 2018, soit une moyenne de 10 heures par semaine.

Formule de calcul et calcul du supplément

Si la durée moyenne hebdomadaire du travail est fixée entre 22 h 00 et 03 h 00, le supplément forfaitaire est calculé en multipliant le salaire brut (hors autres suppléments) par un facteur de 0,4 %.

Exemple :

Dans le cas d'une moyenne de 2 heures de nuit selon la CCT par semaine - par exemple le lundi de 22 h 00 à 24 h 00 – le supplément forfaitaire selon la formule ci-dessus est de $2 \times 0,4 \%$, soit $0,8 \%$.

S'il y a 5 heures de nuit selon la CCT par semaine - par exemple une heure de nuit par jour de travail ou 3 le lundi et 2 le mercredi - $5 \times 0,4 \%$, soit 2% .

Si le pourcentage calculé est ajouté au salaire mensuel, on obtient le nouveau salaire mensuel, y compris le supplément forfaitaire conformément à la CCT.

Heures de travail moyennes hebdomadaires de 22 h 00 à 03 h 00	Supplément forfaitaire (en %)	Supplément forfaitaire (en CHF par mois) Pour, p. ex., 4 000,00 /mois. (hors primes, hors 13 ^e mois de salaire)	Nouveau salaire mensuel, y compris le supplément forfaitaire pour travail de nuit selon la CCT (en CHF)
1 heure	$1 \times 0,4\% = 0,4\%$	$0,4\% = 16.00$	4 016.00
2 heures	$2 \times 0,4\% = 0,8\%$	$0,8 \% = 32.00$	4 032.00
5 heures	$5 \times 0,4\% = 2,0\%$	$2,0 \% = 80.00$	4 080.00
10 heures	$10 \times 0,4\% = 4,0\%$	$4,0 \% = 160.00$	4 160.00
25 heures	$25 \times 0,4\% = 10\%$	$10\% = 400.00$	4 400.00

Dans le cas d'une fenêtre temporelle de 22 h 00 à 03 h 00, le supplément maximal est en principe de 10% (cinq jours à 5 heures chacun $\times 0,4 \%$).

Dans le cas d'une fenêtre temporelle de 22 h 00 à 04 h 00, le supplément maximal est en principe de 12% (cinq jours à 6 heures chacun $\times 0,4 \%$).

Rapport avec le salaire minimal

Le supplément pour travail de nuit obligatoirement dû selon la CCT doit être payé **en plus** du salaire mensuel convenu hors supplément pour travail de nuit (v. ci-dessus). Le salaire minimal selon le barème des salaires est toujours dû hors supplément forfaitaire obligatoire pour travail de nuit (v. ci-dessous). Dans le cas des suppléments volontaires, le salaire brut total doit respecter le minimum prévu par le barème des salaires.

Salaire minimal Selon barème des salaires (ex.)	Salaire contractuel			Autorisé ?
	hors Suppléments pour travail de nuit	Suppléments pour travail de nuit inclus (par exemple 10 %)		
		Suppléments pour travail de nuit obligatoires	Suppléments pour travail de nuit volontaires	
CHF 4 000.00	CHF 4 000.00	CHF 4 400.00	-	✓
	CHF 5 000.00	CHF 5 500.00	-	✓
	CHF 3 636.00	CHF 4 000.00	-	✗
	CHF 3 636.00	-	CHF 4 000.00	✓

Garantie des droits acquis (v. art. 46 CCT) :

Pour les anciens contrats, autrement dit qui sont entrés en vigueur avant le 01.01.2019, la CCT 2015 continuera à s'appliquer en ce qui concerne les suppléments pour travail de nuit, c'est-à-dire que le supplément effectif de 25 % continuera à être dû pour les heures travaillées entre 22 h 00 et 04 h 00. Cela s'applique tant que l'« ancien » contrat n'est pas résilié ou modifié d'un commun accord. Un ajustement unilatéral n'est pas autorisé.

Art. 18 Heures supplémentaires

- 1 *Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail hebdomadaire prévue dans le contrat de travail, mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 9 LTr).*
- 2 *Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner des heures supplémentaires. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que des heures supplémentaires s'avèrent indispensables, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant.*
- 3 *Le travailleur doit fournir des heures supplémentaires pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé de lui en toute bonne foi.*
- 4 *Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. Il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ces heures supplémentaires soient payées conformément à l'al. 5 ci-dessous (art. 321c CO).*
- 5 *Les travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25% que pour les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées par un congé. L'employeur détermine la date de la compensation.*
- 6 *Le supplément de salaire n'est pas dû aux travailleurs à temps partiel et aux auxiliaires jusqu'à la durée normale de travail de l'entreprise (généralement de 42 heures).*
- 7 *Pour les travailleurs dont le salaire mensuel moyen s'élève à au moins CHF 6'750.00 (13e salaire non compris), l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre de la loi.*

Commentaire

Les heures travaillées en sus de la durée du travail contractuelle (v. OCCT) sont en principe soit des heures supplémentaires, soit du travail supplémentaire, qu'il convient de distinguer. La limite est la durée maximale du travail selon la loi sur le travail.

Durée maximale du travail

Selon l'art. 9 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est en principe de **50 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**, la durée maximale est réduite à **45 heures** par semaine. Toutefois, si ces derniers sont occupés dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec ³⁷ des travailleurs pour lesquels la durée maximale de la semaine de travail est plus longue, cette durée vaut pour les uns comme pour les autres. Dans les entreprises industrielles, cependant, la durée maximale de la semaine de travail reste toujours de 45 heures.

L'art. 2 de l'OLT 1 définit les grandes entreprises comme « *les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs à la vente au détail, personnel de caisse compris, dans le même bâtiment ou dans des bâtiments voisins* ».

Indemnisation

Compensation : les heures supplémentaires justifiées doivent être compensées selon un rapport **1 : 1 dans un délai de douze mois**. L'employeur peut déterminer la date et la durée de la compensation ou en tenir compte dans la planification du travail.

Indemnisation financière : Si une compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires doivent être indemnisées par un **supplément de salaire de 25 %** conformément à l'art. 18, al. 5 et 6 CCT. À titre **exceptionnel, le supplément de salaire n'est pas dû aux travailleurs à temps partiel** pour les heures supplémentaires effectuées à concurrence de la durée normale de travail de l'entreprise pour 100 % (en règle générale 42 heures / semaine).

Disposition spéciale : Pour les travailleurs percevant un salaire mensuel moyen d'au moins CHF 6 750,00 (hors 13^e mois de salaire), une indemnisation pour les heures supplémentaires différente de ce qui précède peut être convenue par contrat.

L'aperçu suivant montre la distinction entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire et leurs modalités d'indemnisation. Les colonnes de couleur vive indiquent les règles de base ; les colonnes étroites de couleur pâle indiquent les exceptions / cas particuliers.

pour les 60 premières heures de travail supplémentaire par an ne s'applique pas non plus.

Art. 19 Travail supplémentaire

- 1 *Le travail supplémentaire est le temps de travail effectué au-delà de la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 12 LTr).*
- 2 *Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner le travail supplémentaire. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que du travail supplémentaire s'avère indispensable, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant.*
- 3 *Le travailleur doit fournir du travail supplémentaire pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé de lui en toute bonne foi.*
- 4 *Le travail supplémentaire est en principe compensé par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. Dans le cadre de l'art. 13 LTr, il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ce travail supplémentaire soit payé conformément à l'al. 5 cidessous.*
- 5 *Les travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25% que pour le travail supplémentaire qui n'a pas été compensé par un congé.*

Commentaire

Le temps de travail dépassant la durée maximale de travail par semaine est en principe du travail supplémentaire (v. commentaire de l'art. 18 CCT ci-dessus). Par conséquent, les heures de travail effectuées à partir de la 46^e ou 51^e heure de travail de la semaine sont considérées comme du travail supplémentaire.

Selon l'art. 12 LTr, les heures supplémentaires ne doivent être effectuées que dans des cas exceptionnels.

- a) en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;
- b) pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;
- c) pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour (sauf les jours chômés ou en cas de nécessité) ni le nombre d'heures suivant par année civile:

- a) 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures;
- b) 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures.

Par ailleurs, les limites prévues à l'art. 25 f. OLT 1 et pour les jeunes à l'art. 17 OLT 5 s'appliquent.

Indemnisation

Compensation : D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, le travail supplémentaire peut être compensé **par un congé de même durée, c'est-à-dire selon un rapport 1:1**. La compensation doit avoir lieu dans un délai de douze mois.

Indemnisation financière : Si une compensation n'est pas possible, le travail supplémentaire doit être indemnisé par un **supplément de salaire de 25 %**. Toutefois, pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de vente au détail, l'indemnisation n'est obligatoire qu'à **partir de la 61^e heure de travail supplémentaire par an** (art. 13 al. 2 LTr). Pour les 60 premières heures de travail supplémentaire par an, les règles indiquées en ce qui concerne les heures supplémentaires (art. 18 CCT) s'appliquent.

Cumul de suppléments

Si la loi sur le travail prévoit le versement de suppléments de salaire sont applicables pour la même période, il **n'y a pas de cumul des compléments** ; le travailleur perçoit seulement le supplément qui lui est le plus favorable (art. 33 al. 4 OLT 1).

Art. 20 Jours fériés légaux

- 1 Le travailleur a droit à 6 jours fériés payés par année civile, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).*
- 2 En cas d'année civile incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.*
- 3 Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.*
- 4 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié à raison de 1/22 du salaire mensuel brut.*
- 5 Si le travailleur a bénéficié de trop de jours fériés à la fin des rapports de travail, l'employeur peut exiger une déduction analogue à celle prévue à l'art. 23, al. 6 CCT.*

Commentaire

Jours fériés légaux

Les jours fériés reconnus au sens de la présente CCT sont, outre la fête nationale (1^{er} août), les jours assimilés au dimanche par les cantons sur le fondement de l'art. 20a al. 1 LTr.

Droit à la prise des jours fériés

Les jours fériés sont destinés à permettre aux employés de célébrer certains événements, et non à leur fournir un repos supplémentaire. Le législateur n'a prévu aucune obligation de poursuite du paiement du salaire pour les jours fériés (à l'exception du 1^{er} août). Toutefois, la CCT accorde aux employés le droit au paiement de six jours fériés par année civile (y compris le 1^{er} août).

Un jour férié payé peut être accordé comme suit :

- a) Exemption de l'obligation de travailler un jour où le travailleur travaillerait normalement, avec salaire mensuel identique et sans obligation de compensation de la durée de travail du jour férié concerné (réduction de la durée du travail théorique avec salaire mensuel identique). Si l'employeur ferme l'entreprise en raison d'un jour férié et que le travailleur bénéficie d'un jour de repos supplémentaire en plus des jours de repos hebdomadaires, le jour férié est réputé pris.
- b) Si le travailleur travaille un jour férié, il peut être exempté de travail un autre jour ouvrable (mais pas un jour de repos) - sans réduction de salaire et sans obligation de compensation du temps (comme ci-dessus).
- c) Si le travailleur travaille le jour férié et ne bénéficie pas d'un jour de repos de compensation, le jour férié est rémunéré financièrement à raison de 1/22 du salaire mensuel brut.

Les jours fériés qui tombent le jour de repos hebdomadaire du travailleur ne sont pas considérés comme pris.

Si un jour férié tombe pendant la période de vacances, il ne compte pas comme jour férié. Le travailleur peut prendre ce jour (de vacances) à une date ultérieure.

Indemnisation des jours fériés en pourcentage (pour les travailleurs au salaire horaire)

Les travailleurs à temps partiel ont droit à des jours fériés payés au prorata. Les travailleurs payés en fonction des heures travaillées (salaire horaire) doivent être indemnisés pour les jours fériés sous la forme d'un supplément de salaire de 2,27 % du salaire horaire (brut) sans salaire afférent aux vacances ni autres suppléments.

Art. 21 Travail du dimanche et des jours fériés

- 1 *Il est interdit d'occuper le travailleur le dimanche et les jours fériés légalement reconnus, sous réserve de dispositions légales ou d'autorisation officielle (art. 18 s. LTr).*
- 2 *Dans le cadre de la loi sur le travail (art. 23-27 OLT2), l'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper au travail du dimanche et des jours fériés le personnel de production, de vente et de restauration.*
- 3 *Le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de six jours consécutifs. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu (art. 21, al. 3 OLT1).*
- 4 *Pour le reste, le travail du dimanche est régi par la loi sur le travail (art. 19 s. LTr).*

Art. 22 Durée des vacances

- 1 *Dès le 1er janvier 2016, tous les travailleurs ont droit, chaque année de service, à 5 semaines de vacances (correspond à un supplément de salaire de 10,64% en cas de salaire horaire).*

- 2 Les travailleurs avaient droit, chaque année de service, aux vacances payées suivantes jusqu'à fin 2015:
- a) les travailleurs avaient droit à 5 semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, y compris le mois où ils atteignaient leur 20^e anniversaire (correspond à un supplément de salaire de 10,64% en cas de salaire horaire);
 - b) les travailleurs avaient droit à 4 semaines par année de la 1^{ère} à la 10^e année de service (correspond à un supplément de salaire de 8,33% en cas de salaire horaire);
 - c) les travailleurs avaient droit à 5 semaines par année dès la 11^e année de service ou 50 ans (correspond à un supplément de salaire de 10,64% en cas de salaire horaire);
 - d) les travailleurs avaient droit à 5 semaines et 2 jours supplémentaires après 60 ans révolus et 10 années de service (correspond à un supplément de salaire de 11,5% en cas de salaire horaire).
- 3 Si le travailleur tombe malade ou est accidenté durant les vacances, l'employeur lui accordera des vacances supplémentaires pour autant que le repos des vacances ait été compromis par l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident. Un certificat médical approprié est notamment la condition de l'octroi de vacances supplémentaires.
- 4 Si le travailleur a droit à des vacances plus courtes que celles de l'entreprise, l'employeur peut exiger une compensation selon l'art. 23, al. 6 de la CCT ou occuper le travailleur à des travaux en rapport avec sa profession pendant les vacances de l'entreprise.

Commentaire

Durée des vacances

Pour les années de service incomplètes, il n'y a qu'un droit aux vacances au prorata.

Exemple :

Le travailleur Z a droit à 5 semaines de vacances par an. Il travaille cinq jours par semaine, du mardi au samedi ; le dimanche et le lundi sont ses jours de repos. Si le rapport de travail de Z ne dure que six mois, son droit aux vacances est le suivant

- calculé en fonction des jours ouvrables 12,5 jours ouvrables (25 jours de travail : 12 x 6),
- calculé en fonction des jours calendaires 17,5 jours civils (35 jours civils : 12 x 6).

Si le travailleur Z en question a déjà pris des jours de vacances du lundi au dimanche au cours d'une semaine, les jours correspondant à des jours de travail - c'est-à-dire les cinq jours du mardi au samedi - sont à imputer à son droit aux vacances calculé en fonction des jours ouvrables. Si le droit aux vacances est calculé en fonction des jours civils, tous les jours de vacances pris - c'est-à-dire sept jours du lundi au dimanche - peuvent être déduits de ce droit.

Le mélange, c'est-à-dire le calcul du droit aux vacances en fonction des jours ouvrables et la déduction de tous les jours civils correspondant à jours fériés ou inversement, **n'est pas autorisé.**

Prise des vacances

Les vacances sont prises dans la mesure du possible au cours de l'année de service concernée et ne sont pas reportés aux années suivantes. L'employeur peut déterminer les dates des vacances, mais il doit :

- veiller à ce que les vacances comprennent au moins deux semaines consécutives (art. 329c al. 1 CO),
- veiller à ce que les dates des vacances soient communiquées en temps utile, c'est-à-dire au plus tard quatre semaines avant la date de début, et
- tenir compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.

Octroi de vacances supplémentaires

Si le travailleur devient incapable de travailler pendant les vacances, il doit lui être accordé des vacances supplémentaires pour une durée correspondante. Toutefois, le travailleur doit apporter la preuve de son incapacité de travail ainsi que de son incapacité de vacances. L'employeur peut exiger un certificat médical compréhensible et véridique. Toute incapacité de travail ne signifie pas l'impossibilité de prendre des vacances ni donc le droit à des vacances supplémentaires.

Si le travailleur souhaite prendre des vacances indépendamment d'une incapacité de travail, l'octroi de vacances supplémentaires est exclu.

Calcul du salaire afférent aux vacances ou de l'indemnité de vacances

a) Pour les travailleurs au salaire mensuel, le salaire afférent aux vacances est calculé comme suit

par jour civil :

Salaire brut contractuel par mois (+ supplément forfaitaire pour travail de nuit, le cas échéant) x 12 : 365.

par jour ouvrable :

Salaire contractuel brut par mois ((+ supplément forfaitaire pour travail de nuit, le cas échéant) : nombre de jours de travail.

b) Pour les travailleurs au salaire horaire (en %)

En cas de salaire horaire, le salaire afférent aux vacances est dû au titre de supplément de salaire au salaire horaire. Le supplément de salaire pour vacances doit être indiqué séparément sur le décompte de salaire. Il s'élève à **10,64 %** pour un droit aux vacances de cinq semaines / an.

Art. 23 Date et réduction des vacances

- 1 *En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles doivent comprendre au moins deux semaines consécutives (art. 329c, al. 1 CO).*
- 2 *L'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Ce faisant, il tient compte des désirs des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.*
- 3 *Si le travailleur a encore droit à des vacances alors que l'employeur lui a résilié son contrat de travail, le travailleur peut exiger qu'elles lui soient accordées pendant le délai de congé.*
- 4 *Si le travailleur a résilié le contrat de travail et a encore droit à des vacances, il peut exiger de les prendre pendant le délai de congé. En cas de difficultés pour l'entreprise (notamment au niveau du calendrier), l'employeur peut ordonner que les vacances soient remplacées par des prestations en argent. Dans ce contexte, les vacances annoncées des autres travailleurs doivent être considérées comme des difficultés pour l'entreprise.*
- 5 *Le solde des vacances exigible à la fin du contrat de travail peut être remplacé par une prestation en argent.*
- 6 *Si, au moment de la dissolution du contrat de travail, le travailleur a bénéficié de plus de jours de vacances que le nombre qui lui était dû selon cette CCT ou selon un contrat de travail individuel, l'employeur peut déduire du salaire l'indemnité de vacances payée en trop. Cette disposition vaut également pour les vacances ordonnées par l'employeur, pour autant que l'employeur et le travailleur en conviennent par écrit.*
- 7 *Pour le reste, la réduction des vacances est régie par le code des obligations (art. 329b CO).*

Commentaire

L'employeur peut ordonner des vacances d'entreprise.

Art. 24 Jours de congé payés

- 1 *L'employeur accorde des jours de congé payés au travailleur dans les cas suivants, mais au maximum cinq jours ouvrables en tout par année civile:*
 - a) *propre mariage/enregistrement du partenariat: 2 jours;*
 - b) *congé de paternité: 2 jours;*
 - c) *décès du conjoint, respectivement du concubin, d'un propre enfant: 3 jours, d'un frère ou d'une soeur: 1 jour ou du père ou de la mère: 2 jours;*
 - d) *changement d'appartement du propre ménage: 1 jour;*
 - e) *recrutement militaire: 1 à 2 jours;*
 - f) *consultation d'un médecin: à prévoir, selon les possibilités, pendant les jours ou les heures de libre; si ce n'est pas possible le temps nécessaire;*

g) participation, en qualité d'expert ou de membre, aux travaux d'une commission d'examen de fin d'apprentissage, d'examen professionnel ou d'examen de maîtrise, activité d'expert des apprentis, collaboration à des commissions telles que l'AVS, la caisse de pensions ou la CCT, etc.: le temps nécessaire, à condition qu'il s'agisse d'organisations d'associations étant parties contractantes de la CCT. Il est tenu compte des éventuelles indemnités journalières.

- 2 *Le travailleur doit demander des jours de congé payés en temps utile à l'employeur. Il doit tenir compte dans la mesure du possible de l'entreprise de l'employeur.*
- 3 *Le travailleur auquel des jours de congé payés ont été accordés doit pouvoir prouver à l'employeur qu'il les a utilisés aux fins prévues.*

Commentaire

Mariage

Exemple :

Une travailleuse prend régulièrement ses deux jours de repos le samedi et le dimanche. Si elle se marie civilement un vendredi et religieusement un samedi, elle n'a droit qu'à un seul jour de congé, car l'un des deux jours tombe un jour de repos normal.

Décès

En cas d'absence justifiée du fait d'un décès (par exemple, un enterrement), le travailleur a droit au paiement pour le temps nécessaire à cet effet. Les jours de congé payés dépendent de la proximité du défunt. Le fait qu'un travailleur soit chargé de démarches liées au décès ou la distance entre son domicile et le lieu des funérailles doivent être pris en compte pour déterminer le droit. Le paiement des absences dues au décès de tiers (par exemple, des camarades d'école) n'est pas obligatoire.

Déménagement

Le droit à un jour de congé pour déménagement présuppose que les opérations de déménagement a lieu pendant des jours ouvrables et que le travailleur doive déménager ses propres meubles ou effets. Si le travailleur se contente d'emménager dans une chambre meublée, il n'a pas droit à un congé dans la même mesure car il n'y a pas d'opérations de déménagement à effectuer. Les opérations de déménagement peuvent prendre la forme de transports importants ou de l'accomplissement de formalités (par exemple, l'enregistrement auprès de la commune, qui doit être fait en personne). Si le déménagement de son propre ménage a lieu pendant un jour ouvrable, le travailleur a droit à un jour de congé.

Rendez-vous médicaux

Si possible, les rendez-vous médicaux doivent eux aussi être programmés en dehors des heures de travail ou pour le moins en début ou fin de journée. Si cela n'est pas possible, le travailleur doit se voir accorder le temps nécessaire pour le rendez-vous médical.

Art. 25 Formations professionnelles et continues spécifiques à la branche

- 1 *Si les besoins de l'entreprise le permettent, l'employeur facilite au travailleur la fréquentation de cours, d'écoles et d'exposés destinés à compléter et à étendre ses connaissances professionnelles.*
- 2 *Dans le domaine de la formation professionnelle et continue spécifique à la branche, le travailleur a droit, dès sa première année de service accomplie, à un jour de formation continue par année civile. Un jour de formation qui n'est pas mis à profit ne peut pas être répercuté sur l'année suivante.*
- 3 *L'employeur prend à sa charge les frais de cours qui découlent de filières de formation professionnelle et continue reconnues des parties contractantes (sous réserve d'accord préalable) et en contrepartie, le travailleur met à disposition le temps nécessaire.*

Commentaire

Ultérieures informations concernant l'art. 25 sont disponibles sur le site de l'école professionnelle Richemont: <https://richemont.swiss/fr/education/subventions/>

E. Droits et obligations généraux des employeuses/employeurs et des travailleurs

Art. 26 Obligations générales des employeurs

- 1 *Les obligations générales des employeurs sont régies par le code des obligations.*
- 2 *L'employeur prend les mesures prévues par la loi pour prévenir les accidents et maladies professionnels (art. 82, al. 1 LAA). Il doit notamment se conformer à la solution par branche MSST de la boulangeriepâtisserie-confiserie artisanale sur le recours aux médecins du travail et aux autres spécialistes de la sécurité au travail. L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels (art. 82, al. 2 LAA).*
- 3 *Lors de la manipulation de denrées alimentaires, les employeurs et les travailleurs doivent respecter la législation sur les denrées alimentaires.*

Commentaire

v. art. 328 CO
v. art. 15 LDAI
v. art. 82 LAA

En collaboration avec les travailleurs, l'employeur prend des mesures de prévention des accidents professionnels et les maladies professionnelles. En particulier, les solutions par branche MSST ainsi que le GBP doivent être respectées. Les dispositions en matière de denrées alimentaire doivent être respectées.

Art. 27 Certificat de travail / attestation de travail

- 1 *Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a, al. 1 CO).*
- 2 *A la demande expresse du travailleur, le certificat (attestation de travail) ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a, al. 2 CO).*

Commentaire

Au sujet du certificat de travail / de l'attestation d'emploi, voir l'art. 330a CO

Contenu du certificat de travail

Le certificat de travail doit comprendre les points suivants :

- Nom, prénom et date de naissance du travailleur ;
- Début et fin du rapport de travail ;
- Informations sur le poste et la fonction au sein de l'entreprise ;
- Description aussi précise que possible des activités exercées ;
- Des informations sur les responsabilités assumées et les promotions;
- Évaluation des performances professionnelles ainsi que de l'indépendance dans l'exécution des tâches ;
- Informations sur le comportement au sein de l'entreprise (envers les supérieurs, les collègues de travail et les clients).

Le certificat de travail doit être formulé de façon bienveillante mais aussi véridique. La période pendant laquelle le travailleur a effectué son travail doit être évaluée. Les absences d'une certaine durée (de plusieurs mois), notamment à la fin du rapport de travail, peuvent être mentionnées si cela est significatif pour l'évaluation des performances.

Attestation d'emploi

Établie à la demande du travailleur, l'attestation d'emploi doit se limiter à des informations sur la nature et la durée du rapport de travail (art. 330a al. 2 CO).

Modèle d'attestation d'emploi

Abschnitt 1.01	Adresse de l'employeur
(a) Confirmation de l'emploi	
Abschnitt 1.02 Madame/Monsieur _____, né(e) le __, de __, a travaillé du _____ au _____ comme _____ dans le service _____ de notre établissement à _____.	
Nous la remercions pour sa coopération et lui souhaitons beaucoup de succès pour l'avenir.	
(Date _____)	_____(Lieu), Signature Directeur/Chef du person-

Références

Si un employeur demande des références concernant un ancien travailleur, le consentement du travailleur concerné est requis. Attention : l'indication de la référence dans une lettre de candidature du travailleur ne constitue pas une manifestation suffisante de consentement. Les références communiquées doivent correspondre au contenu du certificat de travail (ou de l'attestation d'emploi).

Art. 28 Obligations générales des travailleurs

- 1 Les obligations générales des travailleurs sont régies notamment par le règlement d'entreprise (s'il y en a un), le code des obligations, et la législation sur les denrées alimentaires.
- 2 Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnels et de l'hygiène alimentaire. Ils doivent en particulier utiliser les équipements individuels de protection, employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur (art. 82, al. 3 LAA).
- 3 Les travailleurs qui constatent des insuffisances doivent en informer immédiatement l'employeur.
- 4 Les travailleurs doivent aviser immédiatement l'employeur dès qu'ils ont connaissance de leur entrée au service militaire (par voie d'affiche ou ordre de marche personnel). Cette obligation est aussi valable lorsqu'ils ont connaissance d'une entrée au service militaire au moment de signer leur contrat de travail.
- 5 Les travailleurs doivent solliciter le renvoi de la période de service militaire si l'employeur le leur demande, pour autant que cela soit exigible de leur part et que leur absence engendre de graves perturbations dans l'entreprise.

Art. 29 Responsabilité des travailleurs

- 1 *La responsabilité des travailleurs est régie par le code des obligations, compte tenu de l'art. 29, al. 2 CCT.*
- 2 *L'employeur doit lancer un avertissement immédiat au travailleur qui a causé intentionnellement des dommages à la marchandise. En cas de récidive, l'employeur peut retenir sur le salaire du travailleur une somme pouvant aller jusqu'à 80% du prix de vente en magasin de la marchandise endommagée, et pour la marchandise livrée, au maximum le prix de vente effectivement réalisable.*

Art. 30 Abrogé

Art. 31 Repas et logement

- 1 *L'employeur et le travailleur sont libres de convenir dans quelle mesure le travailleur peut prendre pension et loger chez l'employeur moyennant paiement.*
- 2 *La résiliation du contrat de travail met fin automatiquement à la convention sur les repas et le logement du travailleur.*

Commentaire

L'employeur et le travailleur s'entendent sur la question de savoir si et à quelles conditions (prix) le travailleur se verra accorder la pension et/ou le logement.

Si la pension et le logement sont gratuits, l'on part du principe qu'il y a salaire en nature, qui est évalué selon les taux de l'AVS, qui sont actuellement les suivants :

Repas du matin	CHF 3,50
Repas du midi	CHF 10,00
Repas du soir	CHF 8,00
Logement	CHF 11,50

F. Compensation du salaire et assurances sociales

Art. 32 Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur

- 1 *Si le travailleur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une grossesse, une maternité, un service militaire ou un service de protection civile, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 33 ss CCT (demeure réservé l'art. 324a, al. 1 CO).*
- 2 *Pour tout empêchement de travailler, sans faute du travailleur, non réglé dans les art. 33 ss CCT, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a CO (l'échelle bernoise est déterminante).*

Commentaire

Si le travailleur n'effectue pas le travail contractuellement dû, aucun salaire n'est dû. Une exception à ce principe s'applique dans les cas prévus aux art. 324a et 324b CO. Le maintien du paiement du salaire dû dans de tels cas est détaillé aux articles 32 ss CCT en cas de **maladie, de maternité, de service militaire et d'accident**.

Dans les autres cas d'absence sans faute du travailleur, l'employeur est tenu de continuer à maintenir le paiement du salaire selon l'échelle bernoise conformément à l'art. 32, al. 2 CCT. En cas de maladie, de maternité, de service militaire et d'accident, la poursuite du paiement du salaire est assurée par la compagnie d'assurance ou par l'allocation pour perte de gains en lieu et place de l'obligation maintien du paiement du salaire de l'employeur. Cela présuppose que l'assurance soit conforme à la CCT et que celle-ci ne prévoie pas le maintien du paiement du salaire selon l'échelle bernoise (v. art. 33 al. 1 et 3 CCT).

Échelle bernoise :

Durée du rapport de travail	Durée du paiement des salaires
1 ^{re} année (plus de 3 mois)	3 semaines
2 ^e année	1 mois
3 ^e et 4 ^e année	2 mois
de la 5 ^e à la 9 ^e année	3 mois
de la 10 ^e à la 14 ^e année	4 mois
de la 15 ^e à la 19 ^e année	5 mois
de la 20 ^e à la 25 ^e année	6 mois

Pendant la période susmentionnée, 100 % du salaire est dû ; restent réservées les prestations d'assurance, qui sont imputées à la période susmentionnée et au montant.

Conditions de maintien du paiement des salaires

Le maintien du paiement du salaire, que ce soit selon l'art. 32, al. 1 ou l'al. 2 CCT, présuppose dans tous les cas que le travailleur soit **empêché de travailler sans qu'il y ait faute** de sa part. Les conditions sont définies à l'art. 324a al. 1 CO :

- non causée par le travailleur (pas de faute de la part du travailleur) ;
- empêchement de travailler (impossibilité de fournir un travail) ;
- pour des causes inhérentes à la personne du travailleur (empêchement personnel).

L'existence des conditions requises pour le maintien du paiement du salaire doit être prouvée par le travailleur. Si un certificat médical est présenté comme preuve, il doit être établi par un médecin reconnu sous une forme lisible. En cas de doute sur l'authenticité ou la véracité d'un certificat médical, l'employeur peut demander au travailleur de consulter un médecin-conseil. Les frais de ce dernier sont à la charge de l'employeur.

Le travailleur est tenu de coopérer dans la mesure où cela est nécessaire pour la vérification des conditions susmentionnées (par exemple, par un médecin-conseil de l'employeur ou une compagnie d'assurance) ou pour la justification du droit aux indemnités journalières (par exemple, par la communication des rapports médicaux). Si le travailleur manque à son devoir de coopération ou d'atténuation des dommages, les

droits au salaire ou aux indemnités journalières peuvent être réduits voire complètement supprimés. Dans ce cas, l'employeur est également libéré de l'obligation de maintien de paiement du salaire et n'est pas tenu, conformément à l'art. 32 CCT, de continuer à verser le salaire pendant un certain temps.

Exclusion de l'obligation de poursuite du paiement du salaire

L'obligation de poursuite du paiement du salaire qu'elle soit à la charge de l'employeur selon l'échelle bernoise ou d'une assure pour perte de gain, n'existe que si le rapport de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois. En d'autres termes,

- il n'y a **pas** de maintien de paiement du salaire dans le cas de contrats de travail d'une durée maximale de trois mois (qu'ils soient conclus pour une durée limitée à trois mois au maximum ou qu'ils prennent fin au plus tard à l'expiration de trois mois d'emploi) ;
- il y a obligation de maintien de paiement du salaire **dès le premier jour** dans le cas de contrats ayant impérativement une durée plus de trois mois (c'est-à-dire les contrats à durée déterminée de plus de trois mois sans temps d'essai et sans possibilité de résiliation anticipée ou avec délai de congé de plus de trois mois à compter du premier jour) ;
- il y a obligation de maintien de paiement du salaire **dès le 4^e mois dans** le cas de contrats à durée indéterminée avec temps d'essai ou avec la possibilité de résiliation à une date antérieure à l'expiration des trois premiers mois. Si une compagnie d'assurance verse des indemnités journalières au travailleur avant la fin des trois premiers mois, celles-ci sont dues au travailleur.

Art. 33 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

- 1 *L'employeur doit conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleurs. L'obligation d'assurance prend fin à l'âge de 70 ans révolus. La poursuite du versement du salaire se fait selon l'échelle bernoise dans ce cas, les éventuelles prestations (d'indemnités journalières) antérieures devant être prises en compte.*
- 2 *L'assurance doit fournir 80% du salaire pendant 730 jours par cas de maladie, moins le délai d'attente; cette disposition s'applique également lorsque le contrat de travail est échu avant la fin de la maladie. Le délai d'attente ne doit pas dépasser les 60 jours. Pour les bénéficiaires de rentes de vieillesse AVS, ce droit à la prestation court encore pendant 180 jours, mais au maximum jusqu'à 70 ans révolus.*
- 3 *L'employeur est tenu de demander une assurance indemnité journalière en cas de maladie avec couverture complète. En cas d'éventuelles réserves ou réductions de prestations de l'assurance, l'obligation de verser le salaire est applicable au sens de l'art. 32, al. 2 CCT (échelle bernoise).*
- 4 *Pendant le délai d'attente, l'employeur devra fournir au travailleur 88% du salaire, mais au maximum le salaire net en vigueur (demeure réservé l'art. 324a CO).*
- 5 *Après l'expiration du délai d'attente, l'employeur est tenu de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute du travailleur (voir notamment l'al. 6 ciaprès). Le*

travailleur doit céder à l'employeur ses prétentions par rapport à l'assurance à hauteur de l'avance de l'employeur.

- 6 *Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement sa maladie ou son accident à l'employeur. En cas de maladie de plus de trois jours, le travailleur doit fournir à l'employeur sans demande un certificat médical le plus rapidement possible. L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour, notamment dans les cas où il doit justifier tous les jours de travail perdus auprès de son assurance. Le travailleur doit informer l'employeur sur la durée probable et la mesure de l'incapacité de travailler et la faire confirmer par le médecin.*

Commentaire

Les droits au salaire en cas d'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur pour cause de maladie sont régis par l'art. 33 de la CCT. La maladie est définie comme une souffrance physique aussi bien que mentale.

Assurance obligatoire

La CCT prévoit la conclusion obligatoire d'une assurance indemnité journalière de maladie. L'obligation d'assurance ne s'applique pas aux travailleurs ayant atteint l'âge de 70 ans révolus.

La conclusion de l'assurance indemnité journalière resp. les prestations de l'assurance indemnité journalière remplacent l'obligation de poursuite du paiement du salaire à la charge de l'employeur conformément à l'art. 32, al. 2 CCT ou de l'art. 324a, al. 1 CO.

Durée de l'assurance

L'assurance indemnité journalière conforme à la CCT couvre 80 % du salaire brut pendant **730 jours** par cas de maladie (déduction faite du délai d'attente). Après la perception d'une rente AVS, la durée des prestations est réduite, voire totalement interrompue passé l'âge de 70 ans révolus. Les droits à l'indemnité journalière établis et maintenus pendant le contrat de travail doivent également être assurés après la cessation du contrat de travail.

En règle générale, le travailleur a la possibilité de souscrire une assurance individuelle auprès de l'assurance indemnité journalière précédente après la cessation du contrat de travail, auquel cas il est dispensé de l'examen de santé. La conclusion d'une assurance individuelle n'est possible que dans un délai limité. Le travailleur peut à tout moment demander à l'employeur les détails du contrat de l'assurance indemnité journalière. Les coûts de l'assurance individuelle sont exclusivement à la charge du travailleur.

Le contrat d'assurance indemnité journalière conclu par l'employeur doit peut prévoir un **délai d'attente maximum de 60 jours** par cas ou par an. Pendant le délai d'attente, c'est-à-dire avant que les indemnités journalières ne soient versées par la compagnie d'assurance, l'employeur doit verser 88 % du salaire brut. Après déduction des cotisations de sécurité sociale, le montant net est d'environ 80 %. Un montant supérieur au salaire net précédent ne saurait être dû.

Niveau d'assurance

L'assurance indemnité journalière de maladie couvre 80 % du salaire brut. L'indemnité journalière de maladie compense les droits au treizième mois de salaire, aux vacances

et aux jours fériés pendant la durée des prestations d'assurance, à condition qu'ils soient également assurés. Contrairement aux suppléments effectifs pour travail de nuit, les suppléments forfaitaires pour travail de nuit doivent obligatoirement être assurés. Toutefois, les allocations pour enfants ne sont pas incluses dans les indemnités journalières de maladie. Selon les dispositions cantonales, ces prestations sont généralement versées pendant deux à six mois après le début de la maladie.

Pendant les prestations de l'assurance indemnité journalière de maladie, seule la LPP peut être déduite pendant trois mois. Sinon, les indemnités journalières ne sont pas un salaire soumis à l'AVS et sont exemptées des cotisations aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LAA, AIJ). En cas de maintien du paiement du salaire par l'employeur, notamment pendant le délai d'attente, les cotisations aux assurances sociales doivent être déduites.

Calcul des indemnités journalières pendant le délai d'attente (hors 13^e mois de salaire)

Comme nous l'avons déjà expliqué ci-dessus, les indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents ne sont pas soumises à l'AVS, à la différence du salaire que l'employeur doit verser pendant de délai d'attente.

Selon la pratique des compagnies d'assurance, le salaire brut pour un jour civil est calculé en divisant le salaire annuel par 365.

Exemple :

Un travailleur percevant un salaire mensuel contractuel de CHF 3 850,00 (brut) et une assurance indemnité journalière de maladie avec un délai d'attente de 30 jours était dans l'incapacité de travailler les jours suivants :

2 mars - 19 avril	49 jours
25 avril - 30 mai	+ 36 jours
Total :	<u>85 jours</u>

Pendant le délai d'attente de 30 jours, l'employeur est tenu de verser 88 % du salaire mensuel. Les cotisations aux assurances sociales doivent être déduites de ce montant.

Salaire annuel (brut, hors 13 ^e mois)	CHF 3 850.00	CHF x 12 = CHF 46 200.00
Salaire pour un jour civil	CHF 46 200,00 / 365 =	CHF 126,60
Salaire (100 %) pendant le délai d'attente	CHF 126,60 x 30 =	CHF 3'798,00
88 % du montant ci-dessus (brut)	=	<u>CHF 3'342.25</u>

Les cotisations aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LAA, AIJ) et de la LPP doivent être déduites de ce montant.

A l'expiration du délai d'attente, c'est-à-dire du 31^e au 85^e jour inclus, la compensation de salaire est due l'assurance indemnité journalière. Dans l'exemple précédent, l'employeur est tenu de verser les prestations à l'avance pour les 55 jours restants dans le cadre de la prestation assurée par la compagnie d'assurance. Tant que les prestations de la compagnie d'assurance sont suspendues par la faute du travailleur (le travailleur n'informe de la maladie, ne fournit pas de certificat médical ou ne soumet pas les rapports médicaux à la compagnie d'assurance), l'indemnité journalière correspondante n'est pas due, de sorte qu'aucun intérêt de retard ne court.

Pour les 55 jours restants, l'assurance indemnité journalière de maladie verse 80 % du salaire brut. Soumises à la déduction LPP pendant trois mois, ces prestations sont exonérées des cotisations aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LAA, AIJ).

Si le 13^e mois de salaire n'a pas été pris en compte dans les paiements de compensation du salaire ou n'a pas été inclus dans l'assurance, l'employeur est tenu de le payer, pour autant que le 13^e mois de salaire soit dû (v. art. 13 CCT).

Échéance

Le maintien du paiement du salaire de la part l'employeur pendant le délai d'attente arrive à échéance de la même manière que le paiement du salaire ordinaire (v. art. 14 al. 1 CCT). Les paiements de compensation du salaire ou les indemnités journalières de la compagnie d'assurance ne sont dues que lorsque la prestation est garantie. Si l'employeur verse des avances sur la base de demandes d'indemnités journalières, mais qu'aucune indemnité journalière n'est versée par l'assurance, l'employeur peut demander au travailleur de rembourser les montants avancés. Alternativement, après cession par le travailleur, il peut faire valoir ses droits envers la compagnie d'assurance en son propre nom et pour son propre compte.

Exemples :

Un travailleur est en congé de maladie sur la base d'un certificat médical, ce que l'employeur déclare immédiatement à l'assurance indemnité journalière. La compagnie d'assurance indemnité journalière demande au travailleur de lui remettre le rapport médical ou la déclaration du médecin traitant sur l'incapacité de travail, ce que le travailleur ne fait pas malgré un rappel. Si l'assurance indemnité journalière cesse alors de verser des prestations, l'employeur n'est pas tenu de le faire. Tout paiement effectué dans l'hypothèse d'une incapacité de travail justifiée peut être faire l'objet d'une demande de remboursement de l'employeur.

Absence ou insuffisance de l'assurance indemnité journalière de maladie

L'employeur doit demander une assurance indemnité journalière de maladie avec une couverture complète.

Si l'employeur souscrit une assurance indemnité journalière de maladie qui ne répond pas aux exigences de la CCT, ou s'il n'en souscrit aucune, il doit, conformément à l'art. 2 CCT, fournir les prestations qui auraient été versées si l'assurance avait été souscrite conformément à la CCT. Dans ces cas, l'obligation à la charge de l'employeur de maintien du paiement du salaire se fonde donc sur l'art. 324a CO et non pas sur l'art. 324a CO.

Absence de prestation d'assurance malgré l'existence d'une assurance

Il faut distinguer les cas où l'employeur a demandé une assurance indemnité journalière conforme à la CCT mais ne paie pas l'assurance indemnité journalière de maladie. Selon les cas d'espèce, les droits des parties sont les suivants :

- **Si l'admission dans l'assurance indemnité journalière** a été refusée pour des raisons dont l'employeur n'est pas responsable, de sorte qu'aucun droit à indemnités journalières n'en découle, l'employeur est tenu de maintenir le paiement du salaire au maximum pendant la durée de l'échelle bernoise (v. art. 37, al. 3 CCT).
- **Si la compagnie d'assurance** refuse à nouveau de verser des **prestations** pour des raisons dont l'employeur n'est pas responsable, l'employeur est également tenu

de maintenir le paiement du salaire au maximum pendant la durée de l'échelle bernoise, pour autant que l'incapacité de travail sans faute de la part du travailleur soit prouvée (v. art. 37, al. 3 CCT).

Le travailleur peut faire valoir d'éventuels droits supplémentaires directement auprès de la compagnie d'assurance.

Cessation du rapport de travail

L'assurance indemnité journalière de maladie est conclue comme une *assurance collective* par l'employeur. À la cessation du rapport de travail, le travailleur concerné ne relève plus de l'assurance collective. L'employeur doit attirer l'attention du salarié sur l'*assurance individuelle* qu'il peut souscrire s'il souhaite continuer à bénéficier de l'assurance indemnité journalière de maladie (pour une incapacité de travail survenant après la cessation du contrat de travail). Les primes de éventuelles assurances individuelles sont à la charge des travailleurs eux-mêmes.

Indépendamment de la fin de la couverture collective, les prestations d'assurance doivent être versées par l'assurance collective pendant 730 jours au maximum, pour autant que l'événement assuré, c'est-à-dire l'incapacité de travail, soit survenu pendant le contrat de travail et que les conditions nécessaires pour cette durée soient remplies.

Art. 34 Allocation de maternité

- 1 *L'allocation de maternité est régie par la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).*
- 2 *Si les conditions de l'allocation de maternité selon la LAPG ne sont pas remplies, l'employeur doit verser le salaire brut (selon l'échelle bernoise) conformément à l'art. 324a du CO.*

Art. 35 Service militaire

- 1 *En cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, continuant à courir également durant le temps de service, le travailleur a droit au salaire suivant:*
 - a) *pendant l'école de recrues 80%, si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins une année de service au total avant ou après l'école de recrues, dont au moins six mois après l'école de recrues;*
 - b) *pendant les services d'instruction et d'avancement (paiement des galons) 60%, si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins la même durée que celle du service de promotion (ou de paiement des galons), avant ou après ce dernier;*
 - c) *pendant les cours de répétition et les cours complémentaires, 100%, y compris les cours de cadres;*

- d) pendant le service long 100%, pour la durée prévue par l'échelle bernoise;*
- e) pendant le service civil 80%, pour la durée prévue par l'échelle bernoise, si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois avant le service civil.*

Il y a lieu de verser le salaire correspondant, mais au moins l'allocation pour perte de gain.

- 2 Dans tous les cas, l'obligation de verser le salaire n'existe que si les travailleurs restent au service des employeurs pendant la durée exigée prévue à l'al. 1. La durée d'engagement nécessaire doit être satisfaite séparément pour chaque prestation de service.*
- 3 Si un travailleur ne respecte pas la durée d'engagement nécessaire, il n'a droit à 100% de son salaire que pendant un certain temps (selon l'échelle bernoise) et ensuite qu'à l'allocation pour perte de gain (APG). La différence par rapport au salaire versé durant le temps de service doit être restituée à l'employeur.*
- 4 Les travailleurs ont l'obligation de remettre immédiatement les formulaires relatifs aux allocations pour perte de gain dûment remplis. Les allocations pour perte de gain reviennent aux employeurs s'ils versent le salaire pendant le service. Les allocations d'assistance accordées éventuellement ne sont, cependant, pas prises en considération.*
- 5 L'obligation de servir prend fin le jour du licenciement. Dès le jour suivant, l'obligation de travailler du travailleur est régie par le contrat, respectivement le plan de travail.*

Commentaire

Selon le service, les travailleurs ont droit au salaire dans une mesure et pendant une durée déterminées.

En principe, le travailleur a droit à 80 % de son salaire pendant l'école de recrues et 60 % de son salaire pendant le service d'instruction et d'avancement (« paiement de galons »). Toutefois, cela ne s'applique que si le travailleur est employé par l'employeur pendant la période requise. Si cette condition n'est pas remplie, le droit au salaire à 100 % n'est reconnu, comme dans le cas du service long, que pour la durée du service selon l'échelle bernoise. A l'expiration de cette durée, l'obligation de poursuite du paiement du salaire prend fin - le contrat de travail reste toutefois en vigueur sous réserve d'une résiliation antérieure valable, d'un accord de résiliation amiable et d'une résiliation par le travailleur.

Pour l'échelle bernoise, voir le commentaire de l'OCCT.

Conformément à l'0al. 5, de la CCT, l'obligation de travailler à partir du jour suivant l'obligation de servir est régie par le contrat resp. le plan de travail. Toutefois, les dispositions de la loi sur le travail concernant les périodes de repos et la durée maximale du travail doivent être respectées en tenant compte de l'obligation de servir.

Art. 36 Accident

- 1 *L'assurance-accidents obligatoire que l'employeur est tenu de contracter et les prestations minimales de l'assurance-accidents sont réglées d'après les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 (LAA).*
- 2 *Le jour de l'accident, ainsi que les 1er et 2e jours suivants, l'employeur doit payer 80% du salaire en cas d'incapacité de travail totale. En cas d'incapacité de travail partielle, cette indemnité journalière est diminuée proportionnellement.*
- 3 *Après l'expiration de trois jours (voir l'al. 2 ci-dessus), l'employeur est tenu de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute du travailleur.*
- 4 *L'employeur assure en plus le travailleur pour une indemnité journalière en cas d'accident valable à partir du 31e jour suivant l'accident. Cette indemnité s'élève à 90% du total du gain assuré en cas d'incapacité de travail totale. Cette indemnité journalière complémentaire est réduite proportionnellement en cas d'incapacité de travail partielle.*

Commentaire

Obligation d'assurance

Tous les travailleurs doivent être obligatoirement assurés contre les accidents professionnels et les maladies professionnelles.

Les travailleurs qui travaillent en moyenne 8 heures ou plus par semaine doivent également être assurés pour les accidents non professionnels. En cas de durée du travail inférieure à 8 heures par semaine, l'assurance pour les accidents non professionnels n'est pas obligatoire. Dans ce cas, le travailleur doit être informé qu'il est assuré contre les accidents non professionnels dans le cadre de son assurance maladie (supplément accident).

L'obligation d'assurance et les prestations sont régies par la LAA. En outre, l'employeur doit souscrire une assurance complémentaire pour augmenter les indemnités journalières de 10 % (de 80 % à 90 % en cas d'incapacité de travail totale) à partir du 31^e jour suivant le jour de l'accident.

Paiement de la prime

En règle générale, l'assurance accidents se compose d'une assurance accidents non professionnels (ANP) et d'une assurance accidents professionnels (AP). Les travailleurs paient la prime de l'assurance accidents non professionnels, les employeurs celle de l'assurance accidents professionnels et maladies professionnelles. Les primes de l'assurance complémentaire sont prises en charges à parts égales, à condition qu'il n'y ait pas de division de la part imputable à l'assurance accidents professionnels et maladies professionnelles.

Cotisations aux assurances sociales en cas d'accident

L'obligation de l'employeur de poursuite du paiement du salaire le jour de l'accident et les deux jours suivants est régie par l'al. 2 : le salaire est dû à raison de 80 % en cas d'incapacité totale de travail, pour autant que les conditions soient remplies.

La compagnie d'assurance est ensuite tenue de verser l'indemnité journalière. Une fois que la compagnie d'assurance a émis la garantie de prestation, l'employeur est tenu d'avancer les prestations (v. également le commentaire de l'art. 33 CCT). Pendant les prestations de l'assurance-accidents, la prime LPP ne peut être déduite que pendant 3 mois. Pour le reste, les prestations sont exonérées des cotisations aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LAA, AIJ).

Les allocations pour enfants sont assurées dans l'indemnité journalière d'accident.

Art. 37 Primes / assurances insuffisantes

- 1 *La prime pour l'assurance indemnité journalière en cas de maladie doit être financée au moins pour moitié par l'employeur. Les primes d'assurance individuelle prélevées éventuellement après la fin des rapports de travail sont à la charge du travailleur.*
- 2 *Si l'employeur n'a pas conclu d'assurance aux termes des art. 33 ss CCT ou si cette dernière est insuffisante, il doit fournir lui-même les prestations prescrites dans ces articles.*
- 3 *Si l'assurance refuse l'admission dans l'assurance indemnité journalière en cas de maladie ou des prestations d'assurance pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeur, ce dernier a l'obligation de poursuivre le paiement du salaire conformément à l'échelle bernoise uniquement (voir l'art. 32, al. 2 CCT sous réserve de l'art. 324a, al. 1 CO).*
- 4 *Les primes de l'assurance-accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.*
- 5 *Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.*

Commentaire

Voir à ce sujet le commentaire de l'Oet de l'OCCT.

Si la prime de l'assurance accidents complémentaire de 10 % peut être divisée en supplément AP et en supplément ANP conformément à l'art. 36, al. 4, CCT, l'employeur doit prendre en charge le supplément AP et le travailleur le supplément ANP. Dans le cas contraire, la prime de l'assurance complémentaire susmentionnée est répartie elle aussi à parts égales entre l'employeur et le travailleur.

G. Prévoyance professionnelle en faveur du personnel

Art. 38 Caisses de pensions PANVICA

- 1 *Les employeurs sont tenus d'assurer tous les travailleurs qu'ils emploient auprès des caisses de pensions PANVICA, selon le règlement correspondant. L'assurance obligatoire commence le 1er janvier de l'année civile qui suit les 17 ans révolus du travailleur. Une adhésion à la caisse de pensions PANVICA permet*

de répondre à toutes les exigences légales de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

- 2 Ne sont pas soumis à l'obligation aux termes de l'al. 1, les employeurs qui ont créé leur propre institution de prévoyance professionnelle avant le 24 juin 1963 (avant le 4 juin 1984 pour les pâtisseries-confiseurs), ou avant leur affiliation à l'association, pour autant que cette institution de prévoyance soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et au moins équivalente à la caisse de pensions PANVICA, ou qu'ils aient adhéré à une autre institution de prévoyance inscrite au moins équivalente.*
- 3 Les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs assurés, ainsi que les prestations de l'assurance et le montant des cotisations, sont régis par les règlements en vigueur.*
- 4 L'employeur et le travailleur assuré assument chacun la moitié des cotisations à verser aux caisses de pensions.*

Commentaire

Selon la LPP, il existe une obligation d'assurance. Toutes les modalités, droits et obligations ainsi que les prestations d'assurance résultent des règlements des caisses de pension. Les employeurs doivent fournir chaque année aux employés un certificat d'assurance.

H. Dispositions formelles

Art. 39 Paix du travail

Les employeurs et les travailleurs s'engagent à observer la paix du travail et à s'abstenir de tout acte d'hostilité. L'obligation d'observer la paix du travail est illimitée.

Art. 39a Infractions à la CCT

Les différends entre les employeurs et les travailleurs résultant d'infractions à la présente CCT ou à un contrat individuel de travail ne pouvant pas être réglés directement doivent être portés devant le juge civil.

Commentaire

Les parties contractantes rejettent tout acte d'hostilité en leur nom et au nom des personnes qu'elles représentent.

Art. 40 Commission permanente

- 1 *Les parties contractantes disposent du droit, en commun, d'exiger l'observation des dispositions de la part des employeurs, et des travailleurs concernés au sens de l'art. 357b CO.*
Une commission paritaire permanente est établie pour la mise en oeuvre de la CCT. Ladite commission est composée de 6 membres au maximum, dont 3 représentants au maximum pour l'association patronale et 3 représentants au maximum pour les associations des travailleurs.
- 2 *Les tâches suivantes incombent notamment à la commission permanente:*
 - a) *exécution et interprétation de la CCT;*
 - b) *réalisation de contrôles relatifs au respect de la CCT;*
 - c) *prononciation de peines conventionnelles en cas d'infraction à la CCT;*
 - d) *encaissement et gestion des contributions aux frais d'exécution et peines conventionnelles;*
 - e) *médiation en cas de divergences d'opinion entre employeurs et travailleurs;*
 - f) *promotion de la formation professionnelle et continue, et de la sécurité au travail.*
- 3 *La commission permanente peut déléguer des tâches à des commissions ou des tiers mandatés. La commission permanente et ses mandataires sont autorisés à pénétrer dans les entreprises, à prendre connaissance des dossiers nécessaires et à interroger les employeurs et les travailleurs.*
- 4 *La commission permanente est l'instance de surveillance et de recours pour les décisions d'éventuelles commissions. Les décisions de la commission permanente sont définitives.*
- 5 *Les parties contractantes édictent un règlement pour la commission permanente.*

Commentaire

Les parties contractantes (art. 2 CCT) désignent une commission permanente chargée de surveiller le respect et la mise en œuvre de la CCT. Cette commission permanente des parties contractantes, composée de façon paritaire, revêt la forme d'une association au sens des art. 60 ss CC et est dénommée « Commission paritaire Boulangers-Confiseurs suisses », en forme abrégée « CP Boulangers-Confiseurs » ou encore simplement « cpbc ». La cpbc est composé de trois représentants des employeurs et de trois représentants des travailleurs. Les statuts de la cpbc peuvent être consultés sur son site Internet à l'adresse www.pkbc.ch.

Le but statutaire de la cpbc correspond aux tâches qui incombent à la commission permanente conformément à l'art. 40, al. 2 CCT.

I. Dispositions financières

Art. 41a Frais

Les frais de la commission permanente peuvent être mis à la charge des employeurs ou des travailleurs qui ont donné raisonnablement lieu à la procédure. Pour le reste, les frais sont assumés conformément à l'art. 41d CCT.

Commentaire

Voir commentaire de l'art. 41b ss CCT.

Art. 41b Contributions professionnelles

- 1 *Les contributions suivantes sont perçues chaque année auprès des employeurs et des travailleurs:*
 - *pour chaque entreprise, la contribution décidée par le congrès de la BCS, s'élevant actuellement à 0,12% de l'ensemble de la masse salariale brute AVS, mais au maximum CHF 13'200.00,*
 - *pour chaque travailleur, CHF 10.00 par mois entier ou entamé. Les travailleurs à temps partiel travaillant en moyenne moins de la moitié de la durée normale de travail de l'entreprise paient la moitié, c.-à-d. CHF 5.00 par mois.*
- 2 *Les employeurs doivent déduire périodiquement ou à la fin des rapports de travail les contributions des travailleurs de leur salaire, pour les transférer globalement à l'office d'encaissement compétent.*

Commentaire

Les employeurs et les travailleurs relevant du champ d'application doivent payer des contributions aux frais d'application - également appelées contributions professionnelles. Les contributions d'exécution / professionnelles sont divisées en contributions des employeurs et contributions des travailleurs.

Contributions des employeurs :

Les contributions des employeurs à la charge de l'employeur s'élèvent à 0,12 % de la masse salariale brute AVS, mais au maximum CHF 13 200 par an.

Contributions des travailleurs :

Les contributions des travailleurs sont désormais dues par mois entier ou entamé et non plus par an.

Les travailleurs dont le taux d'occupation moyen ne dépasse pas 49 % doivent payer une contribution de CHF 5 par mois ; les travailleurs dont le taux d'occupation moyen est supérieur ou égal à 50 % doivent payer une cotisation de CHF 10 par mois.

Les personnes exemptées de la CCT conformément à l'art. 6c CCT ne sont pas redevables des contributions des travailleurs. Les travailleurs qui n'atteignent pas le salaire de minime importance au sens la LAVS, actuellement de CHF 2 300,00 par

an, ou qui ont atteint l'âge ordinaire de la retraite sont exemptés de l'obligation de paiement des contributions salariales. Elles toutefois quand même soumises à la CCT.

L'employeur déduit les contributions du salaire du travailleur concerné et les transfère à la cpbc conformément à l'art. 41b^{bis} CCT. Même si les contributions des travailleurs sont à la charge de ces derniers, l'employeur est responsable de leur paiement à la cpbc.

Art. 41bis Déclaration

- 1 *L'employeur doit déclarer en temps utile l'intégralité des facteurs permettant de déterminer les contributions annuelles aux frais d'exécution.*
- 2 *L'employeur qui satisfait à l'obligation de déclarer conformément à l'al. 1 est autorisé à déduire une commission de 3% sur la somme des cotisations des travailleurs. L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation de déclarer reçoit un rappel de l'office d'encaissement compétent. L'employeur doit payer une indemnité de CHF 100.00 par rappel.*
- 3 *L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation de déclarer malgré le rappel se voit fixer des contributions professionnelles selon estimation de la commission permanente. Les coûts résultant de la fixation des contributions professionnelles sont à la charge de l'employeur. Les coûts ne peuvent pas dépasser le double de la somme des contributions professionnelles que doit fournir l'employeur au sens de l'art. 41b CCT, mais s'élèvent à CHF 300.00 au minimum.*
- 4 *La fixation des contributions professionnelles par la commission permanente peut, en cas d'erreur manifeste, faire l'objet d'une réclamation dans les 30 jours auprès de cette dernière. La réclamation doit être motivée, et comprendre les preuves requises.*

Commentaire

Les contributions professionnelles dues par l'employeur et le travailleur conformément à l'art. 41b CCT doivent être déclarées et payées par l'employeur.

Déclaration : aux fins de la déclaration, les employeurs relevant du champ d'application sont invités à soumettre une déclaration à la fin de chaque année et reçoivent les formulaires nécessaires. Les formulaires de déclaration peuvent également être téléchargés à l'adresse <https://pkbc.ch/de/deklarationsformulare> ou remplis électroniquement. Le mot de passe et le numéro de facture figurent sur la demande de déclaration envoyée par la cpbc. Enfin, la déclaration peut également être faite lors de l'envoi la déclaration des salaire AVS avec l'indication du taux d'occupation (soit 0 - 49 %, soit 50 - 100 %) pour chaque travailleur.

Paiement : La contribution aux frais d'exécution résultant de la déclaration obligatoire doit être versée sans qu'une demande en ce sens soit nécessaire sur le compte de la cpbc dans un délai de dix jours à compter de la déclaration - au plus tard à compter de l'échéance de la déclaration.

Compte bancaire : 0233-182714.01T, UBS AG, 8098 Zurich, N° de clearing 292, Compte de chèques postaux 80-2-2

IBAN CH85 0023 3233 1827 1401 T

Les bulletins de versement peuvent être téléchargés à l'adresse <https://pkbc.ch/de/deklarationsformulare>.

Commission :

Si la déclaration et le paiement des contributions d'exécution / professionnelles sont effectués de la façon requise, autrement dit intégralement et dans les délais, l'employeur peut déduire une commission de 3 % des contributions des travailleurs (attention : pas des contributions des employeurs) au titre de ses frais.

Exemple :

Contribution de l'employeur: 0,12 % de CHF 300 000,00	CHF 360,00
Cotisations des travailleurs: 2 x CHF 10,00 pour 12 mois	CHF 240,00
2 x CHF 10,00 pour 10 mois	CHF 200,00
1 x CHF 5,00 pour 12 mois	CHF 60,00
Moins commission: 3 % de CHF (240,00 + 200,00 + 60,00)	- <u>CHF 15,00</u>
Total à payer	CHF 845,00

Retard et / ou défaut de déclaration ou de paiement :

Si la déclaration ou le paiement des contributions aux frais d'exécution n'est pas effectué de la façon requise, l'employeur défaillant se voit dans un premier temps adresser un rappel. Des frais de rappel de CHF 100,00 sont dus par l'employeur pour chaque **rappel**.

Si la déclaration et le paiement ne sont pas effectués dans le délai de grâce, même après l'envoi d'un rappel, les contributions aux frais d'exécution sont déterminées selon estimation de la cpbc. L'évaluation est payante et les entreprises défaillantes se voient facturer un montant allant de CHF 300,00 au double des contributions dues.

L'employeur défaillant peut exercer le droit d'être entendu dans le cadre d'une procédure de réclamation. La réclamation l'évaluation peut être introduite auprès de la commission permanente dans un délai de 30 jours à compter de la communication de la décision. Pour que la réclamation soit prise en considération, elle doit être motivée et contenir les preuves alléguées.

Art. 41c Peine conventionnelle

- 1 La commission permanente peut prélever les frais de procédure auprès des employeurs et des travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT (art. 41a CCT).*
- 2 Elle peut par ailleurs prononcer des peines conventionnelles à l'encontre de la partie en infraction avec la CCT sur la base des critères définis à l'art. 41c, al. 3 CCT:*
 - a) en cas d'infraction de l'employeur jusqu'à 30% du montant des paiements arriérés dus aux travailleurs;*

- b) en cas d'infraction du travailleur jusqu'à deux mois de salaire par cas.
- 3 *La commission permanente calcule la peine conventionnelle de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction à la convention collective de travail par les employeurs et les travailleurs fautifs. Le montant effectif de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:*
- a) *montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues;*
 - b) *infraction contre des dispositions non pécuniaires de la CCT;*
 - c) *importance de la disposition de la CCT qui a fait l'objet de l'infraction;*
 - d) *taille de l'entreprise;*
 - e) *caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions de la CCT;*
 - f) *respect des obligations après rappel ou retard.*
- 4 *La peine conventionnelle peut être doublée dans des cas extrêmement graves. Les frais de procédure et le règlement des arriérés demeurent réservés dans tous les cas.*
- 5 *En cas de refus ou de limitation du contrôle de la comptabilité par la commission permanente, malgré une notification écrite et sans motif valable, l'employeur doit payer un montant à déterminer par la commission permanente, s'élevant néanmoins au maximum à CHF 500.00 par cas.*

Commentaire

Si la commission permanente constate des violations de la CCT, elle peut prélever auprès de la partie défaillante (employeur ou travailleur), des frais de procédure, d'une part, et des peines conventionnelles, d'autre part.

Les frais de procédure (art. 41c al. 1 CCT) correspondent aux dépenses engagées dans le cadre du contrôle concerné, en particulier les coûts des contrôles externes. Pour les frais de procédure dus en cas de violation de l'obligation de déclaration, voir l'art. 41bbis CCT.

En fonction de l'importance, du poids, de l'étendue et de la faute de la partie défaillante, la commission permanente impose en outre des peines conventionnelles à concurrence du montant maximum prévu à l'art. 41c, al. 2 et al. 4 CCT. En outre, une peine conventionnelle d'un montant maximal de CHF 500,00 par cas est également infligée à l'employeur en cas de refus ou de limitation du contrôle.

Art. 41d Affectation

- 1 *Les contributions perçues conformément aux art. 41b à 41c CCT et leurs revenus sont utilisées comme suit:*
- a) *mise à disposition de fonds pour la formation professionnelle et continue dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie;*
 - b) *couverture des frais d'exécution de la convention (frais de la commission permanente et des organes externes de mise en oeuvre, charges des associations contractantes et frais généraux d'exécution);*

c) versement de contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

Commentaire

L'art. 41d régit l'affectation des revenus de la commission paritaire. Elle peut être divisée en deux sous-domaines : la formation professionnelle et continue et l'exécution de la CCT.

Remboursements aux resp. pour les candidats

Le droit, le montant, les conditions et les autres modalités du remboursement sont définis par la commission permanente.

L'offre de formation professionnelle et continue, ainsi que les cours soutenues par les revenus de la DFOG, peut être consultés sur le site www.richemont.swiss.

Exécution de la CCT (art. 41d lit. b CCT)

Une autre partie des revenus de la DFOG est utilisée pour garantir que la CCT est appliquée de la même manière que la DFOG dans le rapport employeur / travailleur - parties contractantes (représentées par la commission permanente) - mais aussi vis-à-vis des autorités de surveillance. Elle sert à financer des informations générales sur la CCT sous forme de brochures et autres publications et événements, le service juridique, la procédure de déclaration et de recouvrement, les contrôles de comptabilité, l'exécution des créances selon la loi sur les poursuites et en justice, les bureaux, les réunions et l'infrastructure de la commission permanente, les comptes annuels et les rapports aux autorités de surveillance, etc.

Les rapports annuels de la commission permanente resp. cpbc peuvent être consultés sur son site Internet.

Art. 42 Déclaration de force obligatoire

Les parties contractantes s'engagent à demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT.

Commentaire

La déclaration de force obligatoire générale de la CCT 2019 demandée par les parties contractantes à la CCT a été décrétée par arrêté de modification en date du 6 novembre 2018 et du 7 mars 2019. L'arrêté de base date du 8 octobre 2015.

Les arrêtés du Conseil fédéral sur la déclaration de force obligatoire peuvent être consultés sur le site Internet de la Confédération à l'adresse <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>, ainsi que sur le site Internet de la Commission paritaire à l'adresse www.pkbc.ch.

Art. 43 Durée de la CCT / négociations contractuelles

1 *La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2019.*

- 2 *La présente CCT a été fermement convenue sans pouvoir être dénoncée jusqu'au 31.12.2023.*
- 3 *Si une question importante exige une clarification, une modification ou un complément des dispositions pendant la durée de la CCT, les parties contractantes sont tenues de discuter de ladite question, et tout particulièrement des futurs amendements législatifs, et de s'efforcer en toute bonne foi de trouver une solution. Les parties contractantes s'engagent à négocier sur les modifications de la convention, même si elle n'est pas dénoncée.*

Art. 44 Dénonciation de la CCT

- 1 *Cette convention peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un délai de 3 mois, à chaque fois que la durée fixée pour la convention touche à sa fin, avec effet pour toutes les autres parties contractantes.*
- 2 *Si aucune des parties contractantes ne dénonce la CCT, elle est prolongée chaque fois d'un an.*

Commentaire

Les art. 43 et 44 CCT concernent la durée de validité de la CCT 2019. En tant que dispositions typiques relevant du droit des obligations d'une CCT, ils réglementent le rapport, les droits et les obligations entre les partenaires sociaux en tant que parties contractantes à la CCT conformément à l'art. 2 de la CCT.

La CCT 2019 est valable jusqu'à la fin de l'année 2023. Elle peut être résiliée au plus tôt le 31 décembre 2023. Si aucune des parties contractantes ne déclare son intention de la résilier (dans les délais requis), la CCT est reconduite d'année en année. À partir de 2024, la CCT continue de s'appliquer en tant que convention sujette à dénonciation conformément à l'art. 44 de la CCT.

Si, pendant la durée déterminée de la CCT, des questions d'interprétation, des problèmes d'application ou une nouvelle situation initiale (en particulier des modifications législatives) se présentent, les parties s'engagent à discuter de leurs conséquences en ce qui concerne la CCT et à rechercher des solutions de bonne foi (voir également l'art. 40 al. 2 lit. a CCT).

Art. 45 Traductions

En cas de contestation, c'est le texte original en allemand qui fait foi.

Commentaire

En cas de contradictions entre la CCT en langue allemande et sa traduction française et / ou italienne, seul le texte original allemand fait foi. Il en va de même pour les traductions du présent commentaire, des notices et des autres informations relatives à la CCT.

J. Disposition finales

Art. 46 Garantie des droits acquis

Des accords individuels déjà existants plus avantageux pour le travailleur ne peuvent pas être revus à la baisse en invoquant cette CCT.

Commentaire

Les accords individuels plus favorables pour les travailleurs continuent à s'appliquer !

Si des **accords individuels** (écrits ou verbaux) **plus favorables** pour le travailleur que la CCT 2019 ont été conclus, ils **continuent de s'appliquer** (en vertu du principe de «garantie des droits acquis» ou « protection de la situation acquise »). Une réduction de ces droits individuels sur la seule base de la nouvelle CCT n'est pas permise (seules les dispositions normatives ou les références dynamiques restent réservées). Cela s'applique tant que le contrat n'est pas résilié ou modifié d'un commun accord.

Les modifications unilatérales du contrat au détriment du travailleur ne sont pas permises. Les modifications contractuelles au détriment du travailleur requièrent le consentement de ce dernier. Dans un souci de clarté et de préservation des preuves, la forme écrite est fortement recommandée.

Enfin, les congés sous réserve de modification restent également permis. Dans ce cas, le rapport de travail existante est résilié dans le respect du délai de congé. Dans le même temps, le travailleur se voit proposer un nouveau contrat de travail. Si le travailleur accepte le nouveau contrat de travail, le rapport de travail se poursuit conformément au nouveau contrat à l'expiration du délai de congé. Si les deux parties y consentent, le contrat peut également prendre effet à une date antérieure. Si le travailleur n'accepte pas le nouveau contrat, le rapport de travail prend fin à l'expiration du délai de congé.

Exemple :

Le contrat de travail individuel garantissait au travailleur six semaines de vacances par an - selon la CCT, le travailleur n'a cependant droit qu'à cinq semaines de vacances par an. Malgré la disposition de la CCT susmentionnée, le travailleur doit continuer à bénéficier de six semaines de vacances par an même à partir de 2019.

Attention : Si un droit supérieur antérieur était uniquement fondé sur la disposition normative de la CCT (pas d'accord individuel), à partir de 2019, le droit inférieur s'appliquera automatiquement. Il en va de même si les parties avaient convenu dans le contrat de travail individuel d'une **référence dynamique à la CCT en vigueur**.

Les accords individuels moins favorables pour les travailleurs sont remplacés par la CCT !

Si des **accords individuels** (écrits ou verbaux) **moins favorables** pour le travailleur que la CCT 2019 ont été conclus, ils **sont remplacés automatiquement par les dispositions et les droits prévus par la CCT** (principe de la faveur selon l'art. 357 al. 2 CO, v. aussi art. 8 al. 2 CCT).

Exemple :

Le contrat de travail individuel garantissait au travailleur quatre semaines de vacances par an. Or, selon la CCT, le travailleur a droit à cinq semaines de vacances par an. Nonobstant l'accord écrit signé par le travailleur concernant les quatre semaines de vacances, il doit se voir accorder cinq semaines de vacances à partir de 2019 au plus tard.

Délais / dates de congé / délais au détriment ou à l'avantage des employés ?

Les dispositions plus restrictives en matière de congé qui impliquent un rapport de travail plus long sont considérées comme plus favorables aux travailleurs. Par conséquent, les **délais de congé plus longs** convenus dans les **contrats de travail individuels** ou la **limitation des dates de résiliation** (par exemple, uniquement à la fin du mois ou exclusion de la résiliation pour la fin de novembre ou décembre) ne peuvent pas être modifiés unilatéralement. En particulier, la résiliation pour le 15 d'un mois est exclue si la résiliation a été convenue dans le cadre d'un accord (et pas seulement par référence à la loi ou à la CCT) exclusivement pour la fin du mois.

Contenu du contrat individuel précédent	Résiliation à partir de 2019 pour	
	La fin du mois	Le 15 du mois
Pas de réglementation	autorisée	autorisée
Référence à la CCT en vigueur à la date concernée	autorisée	autorisée
Référence à la CCT 2015	autorisée	autorisée
« <i>Le congé doit être donné à la fin d'un mois</i> » ou une clause similaire dans le contrat de travail individuel.	autorisée	non autorisée
Résiliation possible uniquement pour la fin du mois de mars, la fin du mois de juin et la fin du mois de septembre	autorisée (mars, juin, septembre)	non autorisée
Contrat à durée déterminée sans résiliation anticipée	non autorisée	non autorisée

Exclusion de dates de résiliation

Si une date de résiliation (par exemple pour la fin de certains mois ou en général pour le 15 d'un mois) n'est pas souhaitée, elle peut être exclue contractuellement par les parties au contrat de travail individuel.

Art. 47 Délimitation de la CCT valable dès le 1^{er} janvier 2015

La présente CCT révisée remplace celle du 1^{er} janvier 2015 et ses prolongations.

Commentaire

La **CCT 2019** est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019. Elle est de force obligatoire si les conditions relatives au champ d'application sont remplies conformément à l'art. 4 ss CCT et jouit ainsi - à l'instar des dispositions légales - d'un caractère normatif pour

l'avenir **dès le début de 2019**. Les accords individuels contenant des dispositions contraires à la CCT sont nuls et non avenus s'ils sont moins favorables pour le travailleur que la CCT. En revanche, les accords plus favorables au travailleur priment sur les dispositions de la CCT (principe de faveur, art. 357 al. 2 CO).

Les dispositions de la **CCT 2015** cessent de s'appliquer à partir de 2019. Toutefois, elles restent valables quant à leur contenu si :

- elles sont reprise dans le cadre d'un contrat de travail individuel, y compris avec effet à partir de 2019, **et sont plus avantageuses pour le travailleur** par rapport à la CCT 2019 (principe de faveur, principe de « garantie des droits acquis » ou « protection de la situation acquise »).
- En outre, la CCT de 2015 est valable pour la période allant **jusqu'en 2019**.