

Notice concernant la CCT 2019

Quelles entreprises sont assujetties à la CCT? (Champ d'application quant aux entreprises)

Sont assujetties à la CCT toutes les entreprises qui sont fabricants ou 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 glace alimentaire. La durée de conservation (produits frais ou produits à conservation durable) et le type de production (artisanal, commercial ou industriel) ne sont pas pertinents.

Entreprise avec une partie gastronomie : Etant donné l'équivalence de la CCT Boulangers-confiseurs avec la CCNT, s'applique pour toute l'entreprise la CCT Boulangers-confiseurs, pour autant que la partie gastronomie soit reliée et ait essentiellement les mêmes heures d'ouverture.

Quels employés sont soumis à la CCT (champ d'application quant aux personnes)

Sont soumis à la CCT tous les employés (y compris les employés non qualifiés, le personnel de la restauration, l'administration, l'entretien, la logistique, etc.). La distinction entre collaborateurs qualifiés et non-qualifiés se fait selon la CCT.

Sont exclus de la CCT:

1. Les employés exerçant une fonction dirigeante élevée dans le sens de l'art. 3 LTr tels que les directeurs, les cadres (les responsables du fournil et de la vente ne sont pas des cadres et sont donc soumis à la CCT, pour autant qu'ils n'exercent pas en même temps les fonctions de cadres).
2. Les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, resp. du directeur de l'entreprise (les conjoints, les parents, les frères et sœurs, les descendants). Dans le cas de personnes juridiques (SA, Sàrl) on parle d'un propriétaire d'entreprise, si celui-ci possède 51 % ou plus d'actions ou de parts.
3. Les apprentis dans le sens de la LFPr
4. Les élèves d'écoles professionnelles pendant la période des cours. Les stagiaires peuvent être exclus de la CCT par un accord contractuel, pour autant que le contrat de travail soit conclu dans le but d'un diplôme couronnant une formation professionnelle reconnue (BF brevet fédéral et DF diplôme fédéral) (seulement formation continue interne à la branche).
5. Les musiciens, les artistes, les discjockeys

Ne sont plus exclus les employés avec un temps de travail moyen jusqu'à 8h/semaine.

Les plus importantes modifications au 1er janvier 2019:

1. La **période d'essai** est de 3 mois, mais elle peut être raccourcie jusqu'à un mois par un accord écrit.
2. La **résiliation** est possible pour la fin du mois ou pour le 15 de celui-ci. L'exclusion d'un de ces délais de résiliation doit être convenue par écrit.
3. Les **salaires minimaux** selon les barèmes des salaires (personnel de production, personnel de vente, personnel gastronomie et autre personnel) dépendent du diplôme professionnel et de l'activité majoritairement exercée (dépendance de fonction). L'employeur doit au début des rapports de travail interroger l'employé sur ces diplômes/déclarations d'équivalence et le résultat doit être écrit. Les droits en tant qu'employé qualifié commencent dès que l'employeur est informé et a connaissance d'un diplôme professionnel ou d'une déclaration d'équivalence de celui-ci. Jusqu'à ce moment, les employés peuvent seulement faire valoir des salaires minimaux en tant qu'employé non-qualifié. Le salaire minimum par heure se calcule avec une semaine de 42 heures sur la base du salaire mensuel divisé par 182.
4. Le personnel gastronomie a droit au **13e salaire** dès le début des rapports de travail (si le contrat de travail n'est pas résilié dans le cadre du temps d'essai), le reste du personnel y a droit à l'expiration de la période d'essai (1/12 du salaire annuel contractuel sans suppléments). Pour les collaborateurs au salaire horaire, il est tenu compte de l'indemnité vacances (10.64%) et de l'indemnité jour férié (2.27%) pour le calcul.
5. Dans certaines circonstances, il est possible de renoncer au **contrôle de la durée de travail** (art 16bis CCT).
6. Le **supplément de nuit dans le sens de la CCT** (à ne pas confondre avec celui selon la LTr) ne s'applique qu'au personnel qualifié.

Pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2019, le supplément de nuit est dû par l'employeur selon l'art. 17 al. 1 de la CCT 2015 (supplément de 25% entre 22.00 et 04.00 h) jusqu'à la fin des rapports de travail. Une modification du contrat d'un commun accord demeure réservée, elle peut stipuler que le supplément de nuit ne soit versé qu'entre 22h et 3 h, et qu'il soit effectivement payé à 25 % par heure travaillée ou par un montant forfaitaire (0.4% du salaire mensuel contractuel par heure de travail hebdomadaire moyenne effectuée).

A partir du 1.01.19, le supplément de nuit selon la CCT peut être payé comme suit :

- a) Comme supplément de salaire de 25 %, pour chaque heure de travail effectivement effectuée entre 22h et 3h ou
 - b) comme forfait en augmentant le salaire mensuel de 0,4 % par heure de travail hebdomadaire moyenne effectuée entre 22h et 3h. Le supplément de nuit forfaitaire doit être convenue par contrat.
7. Pour les employés dont le salaire mensuel moyen s'élève à CHF 6'750.- au moins (excl. 13e mois), la **compensation des heures supplémentaires** (compensation et/ou également indemnité financière) peut être exclue par contrat.
 8. **L'assurance obligatoire indemnité journalière en cas de maladie** peut être conclue avec un délai d'attente de maximum 60 jours. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit verser à l'employé 88 % du salaire, au maximum le salaire net précédent, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois. La moitié des primes effectives d'assurance indemnité journalière en cas de maladie peuvent être mises à la charge du travailleur.

9. Les **contributions aux frais d'exécution** sont composées de la contribution employeur de 0.12 % de la masse salariale brute AVS globale (max. CHF 13'200.- par année) et de la contribution travailleur de CHF 10/mois (taux d'occupation de 50% ou plus) ou CHF 5/mois (jusqu'à un taux d'occupation de 49%). La contribution travailleur est déduite du salaire du travailleur. La contribution travailleur n'est pas due pour les travailleurs qui n'atteignent pas le revenu minime selon l'AVS d'actuellement CHF 2300.- par année ou qui ont atteint l'âge ordinaire de la retraite.

Autres dispositions importantes depuis le 1er novembre 2015 :

10. Sur le **décompte de salaire** doivent figurer séparément le salaire brut, les suppléments et les indemnités ainsi que les déductions (art. 14 CCT). A partir du 1er janvier 2019, les suppléments (à l'exception du supplément pour le salaire vacances dans le cas de salaires horaires) peuvent aussi figurer seulement dans le contrat (art. 1. Al. 5 CCT) ; il est cependant recommandé de les faire figurer aussi dans le décompte-salaire.
11. **Les contrats de travail** au début des rapports de travail et **les résiliations** doivent se faire **par écrit** (art. 9 CCT).
12. Les employés ont droit à **6 jours fériés payés** par année (2,27 % d'indemnité jour férié pour les salariés à l'heure).
13. **Cinq semaines de vacances** (10,64 % d'indemnité vacances) pour tous les collaborateurs soumis à la CCT (art. 22 CCT).
14. Une **assurance complémentaire pour accident** (soit 10 %) qui assure, en cas d'incapacité totale de travail, à partir du 31e jour au total 90 % du gain assuré, est obligatoire (art. 36 CCT).