



# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse

## Prorogation et modification du 10 juin 2025

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

### I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 8 octobre 2015, du 20 août 2018, du 6 novembre 2018, du 7 mars 2019, du 19 mai 2022, du 23 janvier 2023 et du 11 septembre 2024<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail (CCT) du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2028.

### II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 8 octobre 2015 et du 6 novembre 2018<sup>2</sup> sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, al. 2 et 3*

<sup>2</sup> Les dispositions déclarées de force obligatoire de la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs (travailleurs à temps partiel et auxiliaires dans le cadre de leur engagement) dans les entreprises du secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie. Appartiennent audit secteur tous les 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 de glace alimentaire aliénés à titre onéreux et/ou fabriqués tout ou partie sous la surveillance du fabricant ou du fournisseur.

Les entreprises de restauration constituant une unité avec les entreprises citées au chiffre 2 appartiennent également au secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie,

<sup>1</sup> FF 2015 6925; 2018 5233, 7097; 2019 2235; 2022 1346; 2023 234; 2024 2252

<sup>2</sup> FF 2015 6925; 2018 7097

pour autant qu'elles soient reliées, et qu'elles aient essentiellement les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.

Sont exceptées les entreprises de l'industrie chocolatière suisse.

<sup>3</sup> Sont exceptés à titre exhaustif du champ d'application:

- a. les propriétaires d'entreprise et les cadres supérieurs et assumant la fonction de responsable (au sens de l'art. 3 LTr), tels que les chefs d'entreprises, directeurs etc. ainsi que, dans le cas de personnes morales, les personnes détenant plus de 50 % de la participation;
- b. les membres de la famille (c.-à-d. conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs) des personnes exclues conformément à la let. a);
- c. les mineurs, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPf); la convention pour apprentis, qui fait partie intégrante de la présente CCT, s'applique de manière exhaustive aux apprentis;
- 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.

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

*Art. 6a, al. 2 et 4* (Travailleurs qualifiés)

2. *Abrogé*

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. 3. Jusque-là, les travailleurs ne peuvent prétendre qu'à des salaires minimaux de travailleurs non qualifiés.

*Art. 6b, let. b et c* (Travailleurs non qualifiés)

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés les personnes

- b) dont la formation professionnelle étrangère n'est pas équivalente selon l'art. 6a, al. 3 CCT, ou

- c) qui, en cas de diplôme professionnel fédéral (ou équivalent conformément à l'art. 6a, al. 3 CCT), n'exercent pas majoritairement le métier appris.

*Art. 9, al. 2 et 3* (Contrat d'engagement et temps d'essai)

2. Le temps d'essai est fixé à trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée. Pour les contrats à durée déterminée, le temps d'essai est également de trois mois, à condition que la durée du contrat soit fixée à un an au moins. Le temps d'essai est d'un mois si le contrat à durée déterminée est conclu pour moins d'un an.
- La durée du temps d'essai peut être modifiée par accord écrit dans le cadre de la loi.
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.

*Art. 11, al. 2, 3 et 4* (Salaires minimaux / barèmes des salaires)

2. Les salaires minimaux selon les barèmes sont valables pour un temps plein (c.-à-d. un 100 % et une semaine de 42 heures). Ils ne peuvent pas être inférieurs, sous réserve de l'alinéa 3. Avec cette restriction, le salaire peut être convenu librement entre l'employeur et le travailleur (salaire convenu contractuellement).

Le salaire brut total soumis à l'AVS doit être pris en compte dans le salaire minimal, tant au sens de la CCT qu'à celui d'une loi. Ne sont pas pris en compte dans le salaire minimal au sens de la CCT et sont donc dus en plus les suppléments ou allocations obligatoires selon la loi ou la CCT, à hauteur du montant prescrit par la loi ou la convention collective de travail.

3. Le salaire minimal n'est pas obligatoire pour:
- les mineurs;
  - les apprentis (voir toutefois la convention pour apprentis);
  - les stagiaires pendant 12 mois au maximum juste avant une formation initiale convenue par contrat chez le même employeur;
  - les élèves fréquentant le degré secondaire II dans des établissements d'enseignement suisses (écoles de maturité, écoles de culture générale ou écoles professionnelles) ainsi que les personnes immatriculées suivant une formation à plein temps (dans des hautes écoles spécialisées ou des universités p. ex.);
  - les collaborateurs faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'État;
  - les collaborateurs à capacité réduite (les apprentis ayant achevé leur formation avec compensation des désavantages p. ex.), pour autant qu'une demande écrite commune de l'employeur et du travailleur soit approuvée par la commission permanente.

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.

*Art. 13, al. 2* (13<sup>e</sup> salaire)

2. *Abrogé*

*Art. 14, al. 1 et 2* (Paiement du salaire)

1. Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, sauf accord ou usage contraire.
2. Le travailleur reçoit chaque mois un décompte écrit ou électronique sur lequel figurent le salaire convenu contractuellement, les suppléments obligatoires, les indemnités (compensation du salaire) et les déductions.

*Art. 15* Durée de travail

1. La durée moyenne normale de la semaine de travail est généralement de 42 heures pour un temps de travail complet (c.-à-d. 100 %) pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles. Sur ordre de l'employeur, le temps de travail à fournir peut, dans la mesure du raisonnable, être inférieur ou supérieur à la durée normale convenue. Dans ce cas, la compensation par rapport à la durée moyenne normale du travail doit être effectuée dans un délai de 12 mois, dans les limites de la loi et de la présente CCT.
2. *Abrogé*
3. La durée moyenne normale de la semaine de travail peut être augmentée jusqu'à la durée maximale de la semaine de travail selon l'art. 9, al. 1 Loi sur le travail (LTr) ou réduite en dessous de 42 heures par contrat individuel de travail écrit. Le salaire minimal est augmenté ou réduit de 2,38 % pour chaque heure de travail s'écartant de la durée normale du travail à temps plein au sens de l'art. 15, al. 1 CCT. Cette augmentation ou réduction du salaire minimal est due au prorata pour les modifications inférieures à une heure complète.
4. Il est possible de convenir d'un horaire flexible en cas d'activité majoritairement exercée dans l'administration et pour les responsables de filiales ou de production. L'accord doit être conclu par écrit.

*Art. 15a* Jours de repos

1. En moyenne annuelle, c'est la semaine de cinq jours qui est valable. Le travailleur a droit à une moyenne de 2 jours de repos par semaine.
2. Au moins un jour de repos entier doit être accordé par semaine. Le deuxième jour de repos peut être accordé par demi-journées de repos dans la semaine concernée, dans les semaines précédentes ou suivantes, conformément aux dispositions légales. La demi-journée de repos est régie par la loi.

3. Le samedi et le dimanche doivent être accordés au moins douze fois par année civile comme deux jours de repos consécutifs. Si l'employeur a deux autres jours de fermeture fixes et consécutifs, ceux-ci sont considérés comme des jours de repos au sens précité à la place du samedi et du dimanche. Le droit légal à au moins 12 dimanches de congé selon l'art. 12 al. 2 ou 3 OLT 2 n'est pas affecté. En cas de relations contractuelles inférieures à un an, le nombre minimum de douze est réduit au prorata.
4. En dérogation à l'alinéa 3, les parties peuvent convenir d'une autre répartition et d'une autre position des jours de repos dans le cadre du contrat, et en tenant compte de la loi.
5. Les jours de repos non pris doivent être compensés. Si des heures supplémentaires résultent du travail lors des jours de repos, leur compensation ou leur indemnisation entraîne également la compensation des jours de repos. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par 1/22<sup>e</sup> du salaire mensuel brut plus le 13<sup>e</sup> salaire (mais sans autres suppléments, sous réserve de l'art. 33 OLT 1).

*Art. 15b* Exception pour les chauffeurs

1. L'art. 15a n'est pas applicable aux travailleurs qui, dans l'accomplissement de leur travail, conduisent principalement des véhicules nécessitant un permis de conduire de la catégorie C1. La répartition et la position de leur temps de travail et de repos sont régies par la loi.
2. En cas de répartition contractuelle du temps de travail sur 6 jours avec 1,5 jour de repos en moyenne par semaine, un supplément de salaire est dû en plus du salaire minimal. Le supplément n'est dû que pour un taux d'occupation supérieur à 70 %. Il s'élève à 700 francs par mois (brut) pour un travail à temps plein; si le taux d'occupation est inférieur, le supplément est réduit proportionnellement. Le supplément forfaitaire fait partie intégrante du salaire brut sur lequel le salaire afférent aux vacances, le 13<sup>e</sup> salaire et la poursuite du versement du salaire sont respectivement dus conformément à la présente CCT. Les dispositions de l'ordonnance sur les chauffeurs (OTR 1) demeurent réservées lorsqu'elles sont applicables.

*Art. 15c* Semaine de quatre jours

En dérogation aux art. 15a et 15b CCT, le travail peut, avec l'accord du travailleur, être réparti contractuellement sur quatre jours de la semaine en moyenne annuelle. Si, dans le même temps, la durée normale de travail de l'entreprise selon le système d'enregistrement du temps du travail de cette dernière est réduite à 36 heures par semaine pour un temps plein, le repos compensatoire selon la LTr est considéré comme exclu (art. 32 OLT 1).

*Art. 16* Plan de travail et contrôle du temps de travail

1. L'employeur doit, avec le concours des travailleurs, établir par écrit des plans de travail pour deux semaines et les remettre ou les rendre accessibles deux semaines à l'avance. Des modifications à court terme en raison d'événements inattendus sont possibles après consultation des travailleurs concernés.
2. L'employeur doit tenir un registre de contrôle du temps de travail dans l'entreprise.

Si le temps de travail est enregistré par l'employeur, il doit être confirmé chaque mois par le travailleur. Si l'employeur l'ordonne, le travailleur doit inscrire quotidiennement son temps de travail dans le registre de contrôle du temps de travail de l'employeur. Si le temps de travail est enregistré par le travailleur, il doit être confirmé chaque mois par l'employeur.

La confirmation doit être effectuée dans les 14 jours par une signature (manuscrite ou simplement électronique) ou via une autre solution (physique ou numérique).

La confirmation est réputée donnée si la partie appelée à confirmer l'enregistrement du temps de travail ne le conteste pas de manière motivée dans les 14 jours. La preuve que l'enregistrement du temps de travail a été préalablement soumis pour confirmation demeure réservée.

3. Le travailleur a droit à une copie du contrôle du temps de travail.

*Art. 17, al. 1* (Heures de travail entre 22 et 3 heures)

1. Le personnel qualifié et non qualifié de la production 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:

*Art. 18, al. 1, 4, 5, 6 et 7* (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 (voir art. 15, al. 2 CCT), mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 9 LTr). Les heures en plus effectuées dans le cadre d'horaires flexibles selon l'art. 15, al. 3 CCT ne constituent pas des heures supplémentaires, sous réserve de l'al. 2 ci-après.
4. Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. L'employeur détermine le moment de la compensation. Il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ces heures supplémentaires soient rémunérées conformément à l'al. 6 ci-dessous (art. 321c CO).
5. Si le solde des heures supplémentaires dépasse 100 heures à la fin février ou à la fin août (jour de référence), les heures supplémentaires dépassant 100 heures doivent être payées avec le salaire du mois suivant, conformément à l'al. 6. Les accords dérogatoires des parties au contrat de travail individuel demeurent réservés.

6. Les soldes d'heures supplémentaires existant à la fin des rapports de travail et n'ayant pas pu être compensés par un congé doivent être payés avec un supplément de 25 %. Le supplément n'est toutefois pas dû si l'art. 16, al. 1 CCT (plan de travail) et l'art. 16, al. 2 CCT (contrôle du temps de travail) sont respectés. Le supplément n'est pas dû en cas de contrat de travail sur appel improprement dit.

L'art. 18, al. 7 CCT demeure réservé dans tous les cas.

7. Pour les travailleurs dont le salaire annuel total s'élève à au moins 91 000 francs, respectivement à 7585 francs par mois (dans les deux cas, 13<sup>e</sup> salaire et tous suppléments compris) bruts, l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre de la loi.

*Art. 22, al. 1 et 2* (Durée des vacances)

1. *Abrogé*
2. 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).

*Art. 23, al. 2* (Date et réduction des vacances)

2. L'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Pendant la durée d'une situation particulière ou extraordinaire au sens de la LEp, deux semaines de vacances par an au maximum peuvent être ordonnées seulement trois semaines avant leur début. La prise peut également se faire au-delà de la durée de la situation particulière ou extraordinaire. Pendant ces vacances, le salaire afférent aux vacances est dû à 100 %. L'employeur tient compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

*Art. 24, al. 1, let. b et c, al. 2* (Jours de congé payés)

1. Le travailleur a droit à des jours de congé payés dans les cas suivants, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail du travailleur dans l'entreprise. Le travailleur ayant droit à cinq jours de travail payés au maximum par année civile pour:
  - b. le père a droit au jour de la naissance de son propre enfant;
  - c. décès du conjoint ou du partenaire, d'un propre enfant: 3 jours; d'un frère ou d'une sœur: 1 jour; du père ou de la mère: 2 jours; d'un beau-parent: 1 jour; ces absences sont payées si elles tombent sur des jours de travail, même si le maximum de 5 jours payés par an est dépassé;
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. Cette condition ne s'applique pas à l'al. 1, let. c, CCT.

*Art. 33, al. 1, 2, 4, 6 et 7* (Assurance indemnité journalière en cas de maladie)

1. L'employeur doit conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleurs ou adhérer à une alternative au moins équivalente garantissant les conditions prévues par le présent article. 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 90 jours/3 mois. 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.
4. Pendant le délai d'attente, l'employeur devra fournir au travailleur 80 % du salaire, mais au maximum le salaire net en vigueur (demeure réservé l'art. 324a CO).
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. 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.  
En cas de grossesse ou d'incapacité de travail de plus de 10 jours, le travailleur doit présenter un certificat médical détaillé à la demande de l'employeur. Les frais d'un certificat médical détaillé sont à la charge de l'employeur.
7. En cas d'introduction d'une obligation légale d'assurer les conséquences d'une incapacité de travail, l'étendue et la durée des prestations ainsi que le paiement des primes sont déterminés par la loi. Aucune prestation supplémentaire n'est due par l'employeur.

*Art. 40, al. 1, 5, 6 et 7* (Commission permanente)

1. Les parties contractantes et la commission permanente ont le droit, en commun et réciproquement, 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 œuvre de la CCT.
5. La commission permanente est tenue de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner la possibilité de se prononcer à ce sujet dans un délai de 30 jours.
6. Si les amendes conventionnelles et les frais de procédure prononcés par la commission permanente ne sont pas payés dans le délai imparti, les voies de droit ordinaires sont ouvertes.

7. Si la commission permanente estime qu'il existe des divergences matérielles par rapport aux droits prévus par la convention collective de travail, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour régler les différences conformément à la décision de la commission permanente et pour communiquer par écrit à cette dernière le paiement effectué.

Un rappel est envoyé après l'expiration du délai de 30 jours. Dans certains cas exceptionnels, la commission permanente peut informer les travailleurs des différences les concernant et de leur calcul.

*Art. 41a*            Frais

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

*Art. 41b, al. 1*        (Contributions aux frais d'exécution)

1. Les contributions suivantes sont perçues chaque année auprès des employeurs et des travailleurs:
  - pour chaque entreprise 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute AVS, mais au maximum 14 000 francs;
  - pour chaque travailleur, 10 francs par mois entier ou entamé. Les travailleurs à temps partiel travaillant, en moyenne annuelle, moins de la moitié de la durée normale de travail de l'entreprise paient la moitié, c.-à-d. 5 francs par mois;
  - pour chaque apprenti 2 francs par mois complet ou entamé d'apprentissage.

*Art. 41b<sup>bis</sup>, al. 2*            (Déclaration)

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 100 francs par rappel.

*Art. 41d, let. d*        (Affectation)

d) *Abrogé*

## Convention pour apprentis

### Art. 2 Applicabilité

1. Cet accord est valable pour tous les apprentis qui sont employés dans une entreprise du secteur de la boulangerie-confiserie sur la base d'un contrat d'apprentissage selon la LFPr.
2. Les dispositions font partie intégrante du contrat d'apprentissage entre l'apprenti et l'employeur en tant que formateur en entreprise (maître d'apprentissage).

### Art. 3 Dérogations

1. Les accords qui dérogent au présent accord ne sont admis que s'ils sont exclusivement en faveur de l'apprenti et nécessitent la forme écrite.
2. Les droits selon le présent accord doivent être imputés sur les accords contractuels ainsi que sur les droits légaux, indépendamment de leur désignation, et ne sont pas dus cumulativement.

### Art. 4 Temps d'essai et résiliation

1. Le temps d'essai est fixé à trois mois. Avant son expiration, il peut exceptionnellement être prolongé de trois mois supplémentaires, jusqu'à un total de six mois, par accord entre l'employeur et l'apprenti et avec l'approbation de l'autorité cantonale.
2. Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié à tout moment de part et d'autre jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de congé de sept jours.

### Art. 5 Salaires minimaux

1. Les salaires minimaux pour les apprentis du secteur de la boulangerie-confiserie s'appliquent à tous les apprentis qui suivent une formation professionnelle initiale selon la loi sur la formation professionnelle. Les salaires minimaux sont les suivants:

Apprentis en	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
formation professionnelle initiale de deux ans <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b>	850.–	950.–	
formation professionnelle initiale de trois ans <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b> (avec ou sans maturité professionnelle)	850.–	1050.–	1400.–

Apprentis en	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
<b>formation professionnelle initiale réduite de deux ans avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b></b> (après la formation professionnelle initiale avec AFP ou ou bénéficiant d'une bonne culture générale)		1200.–	1400.–
<b>Apprentissage complémentaire d'une année en production</b> (après la formation professionnelle initiale avec CFC dans l'autre orientation)			1400.–

2. En cas de compensation des désavantages attestée, le salaire minimal peut être réduit avec l'accord de l'autorité cantonale compétente.
3. Les salaires minimaux sont composés d'une rémunération (y compris l'ensemble des suppléments) et des frais forfaitaires selon le droit cantonal.

*Art. 6*                    13<sup>e</sup> salaire

Un 13<sup>e</sup> salaire est dû en sus.

*Art. 7*                    Versement

1. Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, sauf accord ou usage contraire.
2. Un décompte de salaire détaillé est remis à l'apprenti.

*Art. 8*                    Déductions du salaire

Peuvent être déduits du salaire:

- contributions à l'AVS/AI/APG/AC;
- primes d'assurance selon contrat d'apprentissage;
- cotisations aux institutions de prévoyance;
- loyers et frais de nourriture;
- avances de salaire;
- impôt à la source;
- contributions aux frais d'exécution.

*Art. 9* Durée moyenne de la semaine de travail

1. La durée moyenne normale de la semaine de travail est de 42 heures par semaine. Le temps de repas et de pause n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf si l'apprenti doit rester à la disposition de l'employeur.
2. Sur ordre de l'employeur, le temps de travail à fournir peut-être inférieur ou supérieur à la durée normale convenue. Dans ce cas, la compensation par rapport à la durée moyenne normale du travail doit être effectuée dans un délai de 12 mois, dans les limites de la loi.
3. La durée journalière du travail des apprentis encore mineurs, y compris les cours obligatoires à l'école professionnelle, les heures supplémentaires et les éventuelles heures anticipées ou de rattrapage, ne doit pas dépasser 9 heures ni celle des autres travailleurs occupés dans l'entreprise. Les heures de travail doivent être comprises dans un intervalle de 12 heures, respectivement de 10 heures en cas de travail de nuit (art. 31 LTr). Les apprentis majeurs peuvent effectuer au maximum 14 heures de travail par jour sur une période de 24 heures.
4. Un temps de repos d'au moins 12 heures consécutives doit être accordé par jour. Les apprentis mineurs ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures les veilles de cours donnés par l'école professionnelle ou de cours interentreprises (art. 16 OLT 5). Pour les apprentis majeurs, la durée du repos quotidien est de 11 heures en moyenne.

*Art. 10* Portée de l'enseignement au compte de la durée de travail

1. Dans la mesure où ils tombent sur le temps de travail, l'enseignement obligatoire de la formation scolaire (fréquentation de l'école professionnelle, les cours professionnels intercantonaux, les cours interentreprises et la participation aux examens de fin d'apprentissage) sont portés au compte de la durée de travail comme suit:
  - un jour d'école (matin et après-midi, au moins 6 leçons) équivaut à un jour de travail;
  - un demi-jour d'école (matin ou après-midi, au moins 4 leçons au total) équivaut à un demi-jour de travail;
  - les heures d'école isolées de moins de 4 leçons par jour sont considérées comme temps de travail à hauteur de la durée de la leçon, y compris les pauses habituelles (à l'exception de la pause de midi).
2. Les préparations aux examens, les devoirs à domicile, l'élaboration du dossier de formation, etc. ne constituent pas du temps de travail.
3. Les absences non excusées sont considérées comme des heures négatives occasionnelles par la faute de l'apprenti.
4. L'apprenti ne peut pas être appelé au travail les jours d'école entiers.
5. La fréquentation de l'enseignement obligatoire ou des cours interentreprises pendant les jours ou demi-journées de repos ne peut pas être comptabilisée comme jour de repos pour l'apprenti.

---

*Art. 11* Heures supplémentaires

1. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail au sens de l'art. 18, al. 1 et 2 de la CCT.
2. Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée dans un délai de 12 mois, mais au plus tard à la fin du contrat d'apprentissage. Les accords écrits des parties y dérogeant demeurent réservés.
3. Les heures supplémentaires n'ayant pas pu être compensées doivent être payées à la fin du contrat d'apprentissage avec un supplément de 25 %.

*Art. 12* Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire ne peut être ordonné qu'à partir de l'âge de 16 ans révolus, aux conditions de l'art. 17, al. 2 OLT 5.

*Art. 13* Horaire de travail et contrôle

1. L'employeur est tenu d'établir des horaires de travail si possible deux semaines à l'avance, et ce pour deux semaines au moins. Des changements à court terme en raison d'imprévus sont possibles.
2. L'employeur tient un registre de contrôle du temps de travail, dont découlent le temps de travail et de repos, les vacances, les jours fériés et les jours de repos. L'apprenti peut consulter et contrôler en tout temps ses temps de travail et de repos. Les réclamations doivent être notifiées à l'employeur dans les deux semaines suivant la consultation.

*Art. 14* Travail de nuit et du dimanche

Les indemnités pour le travail de nuit et du dimanche sont régies par la loi. Les apprentis de la production ont en outre droit à un supplément de nuit conformément à l'art. 17 de la CCT.

*Art. 15* Vacances

L'apprenti a droit à 5 semaines de vacances par année. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

*Art. 16* Jours fériés et jours de repos

Le droit aux jours fériés est régi par l'art. 20 de la CCT, celui aux jours de repos par l'art. 15a, al. 1 et 2 de la CCT. Les dispositions relatives à la position et à la répartition des jours de repos (selon l'art. 15a, al. 3 et 4 de la CCT) ne sont toutefois pas applicables. Il est possible de répartir les jours de repos sur un jour entier et deux demi-journées de repos.

*Art. 17* Logement et nourriture

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. L'arrangement relatif au logement et à la nourriture peut être modifié d'un commun accord pendant la durée du contrat d'apprentissage.
3. En cas d'absence d'accord, il y a lieu d'appliquer les taux AVS en vigueur. Seuls les repas effectivement pris pourront être facturés. Si un montant forfaitaire a été convenu, il faudra tenir compte des jours de repos hebdomadaires, des vacances, des jours de cours professionnels, etc., durant lesquels les repas ne sont régulièrement pas pris dans l'établissement.
4. Les taux AVS actuellement en vigueur sont les suivants:

	Par jour	Par mois
Petit déjeuner	3.50	105.—
Repas de midi	10.—	300.—
Repas du soir	8.—	240.—
<b>Nourriture</b>	<b>21.50</b>	<b>645.—</b>
Logement	11.50	345.—
<b>Nourriture et logement</b>	<b>33.—</b>	<b>990.—</b>

5. L'arrangement convenu pour la nourriture et/ou le logement prend fin en tout cas en même temps que les rapports d'apprentissage. Pendant la durée des rapports d'apprentissage, le bail peut être résilié en respectant les délais de résiliation légaux, l'arrangement convenu pour la nourriture pouvant l'être moyennant un préavis d'un mois.

*Art. 19* Commission permanente

Conformément à l'art. 40 de la CCT, la commission permanente est compétente pour l'interprétation, la demande de modifications, l'exécution et le respect de l'accord.

*Art. 20* Contributions aux frais d'exécution

Les contributions aux frais d'exécution (art. 41*b* de la CCT), l'obligation de déclarer (art. 41*b*<sup>bis</sup> de la CCT), la peine conventionnelle (art. 41*c* de la CCT) et les dispositions relatives à l'utilisation des contributions (art. 41*d* de la CCT) sont régies par la CCT.

*Art. 21* Autres dispositions réservées

Les dispositions de la CCT ne sont pas applicables, sauf si la présente convention y renvoie expressément.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025 et a effet jusqu'au 31 décembre 2028.

10 juin 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter  
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

