

BOUCHERIE-CHARCUTERIE

CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

conclu entre

l'Union Professionnel Suisse de la Viande UPSV
et

l'Association suisse du personnel de la boucherie

le 1er janvier 1994
avec toutes les modifications
apportées jusqu'au 1.1.2009

Edition janvier 2009

Texte original

Le contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse existe en allemand, en français et en italien. Le texte allemand fait foi.

Abréviations

ASPB	Association suisse du personnel de la boucherie
AVS	Assurance vieillesse et survivants
CCT	Contrat collectif de travail
CO	Code des obligations
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LTr	Loi sur le travail
OLT 1	Ordonnance d'application No 1 relative à la Loi sur le travail
OLT 2	Ordonnance No 2, dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises
UPSVM	Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

Table des matières

[I. Dispositions générales](#)

[Champ d'application](#)

Art. 1	Champ d'application
Art. 2	Entreprises et personnel
Art. 3	Travailleurs à temps partiel

[Relations des parties contractantes entre elles](#)

Art. 4	Respect du contrat
Art. 5	Paix du travail
Art. 5a	Application, formation professionnelle et sécurité au travail
Art. 6	Annexes au contrat collectif et modifications
Art. 7	Conventions d'entreprise

[Exécution du contrat collectif](#)

Art. 8	Interprétation du contrat collectif de travail
Art. 9	Violation du contrat collectif de travail
Art. 9a	Commission paritaire
Art. 9b	Contribution aux frais d'application («Tune pour la formation»)
Art. 9c	Peines conventionnelles

II. Dispositions du contrat de travail

Droits et obligations du travailleur

- [Art. 10](#) Liberté d'association
- [Art. 11](#) Diligence et fidélité à observer
- [Art. 12](#) Responsabilité du travailleur

Début et fin des rapports de travail

- [Art. 13](#) Engagement
- [Art. 14](#) Temps d'essai
- [Art. 15](#) Contrat de travail d'une durée déterminée (auxiliaires)
- [Art. 16](#) Résiliation normale
- [Art. 17](#) Résiliation avec effet immédiat
- [Art. 18](#) Protection contre les licenciements
- [Art. 19](#) Droits en cas de résiliation
- [Art. 20](#) Attestation de travail, certificat

Durée du travail

- [Art. 21](#) Durée normale du travail
- [Art. 22](#) Travail de nuit
- [Art. 23](#) Pauses
- [Art. 24](#) Heures de travail supplémentaires
- [Art. 25](#) Durée maximum légale de la semaine de travail et heures supplémentaires
- [Art. 26](#) Travail du dimanche
- [Art. 27](#) Répartition et contrôle des heures de travail

Vacances

- [Art. 28a](#) Durée des vacances
- [Art. 28b](#) Date des vacances
- [Art. 29](#) Vacances de l'entreprise
- [Art. 30](#) Salaire afférent aux vacances
- [Art. 31](#) Travailleurs à temps partiel et auxiliaires
- [Art. 32](#) Réduction du droit aux vacances
- [Art. 33](#) Travail pendant les vacances
- [Art. 34](#) Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat

Demi-jour de congé, jours fériés

- [Art. 35](#) Demi-jour de congé
- [Art. 36](#) Jours fériés

Absences, congés

- [Art. 37](#) Absences
- [Art. 38](#) Congé-jeunesse
- [Art. 39](#) Formation professionnelle et continue
- [Art. 39a](#) Sécurité au travail

Salaire

- [Art. 40](#) Paiement du salaire
- [Art. 41](#) Avances
- [Art. 42](#) Registre des salaires et quittances de salaires

Primes de fidélité, cadeau d'ancienneté

- [Art. 43](#) Primes de fidélité
- [Art. 44](#) Cadeau d'ancienneté

Salaire en cas d'incapacité de travailler

- [Art. 45](#) Principe
- [Art. 46](#) Maladie
- [Art. 47](#) Grossesse et maternité
- [Art. 48](#) Service militaire et service dans la protection civile

Assurance-maladie et assurance-accidents

- [Art. 49](#) Assurance-maladie
- [Art. 50](#) Assurance-accidents

Décès du travailleur ou de l'employeur, prévoyance professionnelle

- [Art. 51](#) Décès du travailleur
[Art. 52](#) Décès de l'employeur
[Art. 53](#) Prévoyance professionnelle

III. Dispositions finales

- [Art. 54](#) Domicile juridique, for
[Art. 55](#) Durée du contrat, dénonciation, modifications du contrat

IV. Annexes

- [1](#) Commentaires sur le CCT
 - [2](#) Dispositions du Code des obligations
 - [3](#) Dispositions de la Loi sur le travail
 - [4](#) Déclaration de soumission
-

But du contrat

L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV
et
l'Association suisse du personnel de la boucherie,
dans le but,
d'assurer la paix du travail dans le domaine professionnel de la boucherie-charcuterie,
de créer les conditions propices à la bonne entente entre employeurs et travailleurs,
de régler tout différend dans un esprit de compréhension réciproque et selon les principes de la bonne
foi,
concluent le présent contrat collectif :

I. Dispositions générales

Champ d'application

Art. 1 Champ d'application

Le contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse s'applique à l'ensemble du territoire suisse.

Art. 2 Entreprises et personnel

Le présent CCT régit les rapports de travail qui s'établissent entre, d'une part les membres de l'Union professionnelle Suisse de la Viande (UPSJV) et, d'autre part

- a) les membres de l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB) ;
- b) tous les autres travailleurs qui se sont soumis individuellement à la convention en ayant signé soit la formule officielle selon le CCT «contrat d'engagement» (UPSJV-ASPB), soit la déclaration de soumission figurant à la dernière page du contrat collectif (voir annexe 4).
- b) bis) les apprentis pour les articles 9b (Contributions aux frais d'application, «Tune pour la formation» ; 28a, alinéa 2 (Vacances) ; 37 (Absences) ; 39 (Formation professionnelle et formation continue), 39a (Sécurité au travail) ; 40 (Paiement du salaire) ; 48 (Service militaire et service dans la protection civile) ainsi que pour le chiffre 3 de l'Annexe au CCT (Chambre et pension).
- c) le Conseil Fédéral a déclaré obligatoires diverses parties du CCT.

Art. 3 Travailleurs à temps partiel

Les dispositions du CCT s'appliquent également aux travailleurs régulièrement occupés à temps partiel (à l'heure, à la demi-journée, à la journée) (art. 319, alinéa 2 CO).

Relations des parties contractantes entre elles

Art. 4 Respect du contrat

Les parties contractantes (UPSV et ASPB) veillent au respect de la convention ; à cette fin, les associations interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.

Art. 5 Paix du travail

Les parties (UPSV et ASPB) s'engagent à sauvegarder la paix absolue du travail et donc à s'abstenir de tous moyens de combat pendant la durée de la convention. Ils s'engagent à ne recourir en aucun cas à la grève, au débrayage, au boycott ou à des polémiques dans la presse professionnelle ou la presse quotidienne, voire toute autre revue.

Art. 5a Application, formation professionnelle et sécurité au travail

1. Les parties contractantes (UPSV et ASPB) collaborent à la promotion de la formation professionnelle, de la sécurité au travail et de l'exécution du CCT. Elles accumulent à cet effet un Fonds paritaire de l'UPSV et de l'ASPB au sens de l'alinéa 2.
2. Le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution du CCT» («Fonds pour la formation») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail et sert à l'exécution du présent CCT.
3. Les parties contractantes établissent un règlement régissant l'accumulation, la gestion et l'utilisation des finances du fonds et fixent comment l'activité du fonds doit être surveillée.

Art. 6 Annexe au contrat collectif et modifications

1. L'annexe au contrat collectif fait partie intégrante de ce dernier. Elle règle les questions telles que : salaires, outils et vêtements de travail, nourriture et logement, jours fériés, contrôle de l'horaire de travail, répartition du temps de travail hebdomadaire.
2. Chaque année en septembre, à la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci entameront des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement pour le 1er janvier de l'année suivante.
3. Lors des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement, il sera tenu compte, en plus de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, de la situation économique générale et de la marche des affaires dans la branche de la boucherie-charcuterie.
4. L'adaptation négociée est applicable jusqu'à concurrence d'un salaire brut mensuel de frs. 5 000.–.

Art. 7 Conventions d'entreprise

Avec l'approbation de l'UPSV, l'ASPB peut, lorsque la nécessité en est démontrée, conclure des conventions d'entreprise ou des accords complémentaires au présent contrat collectif. De telles conventions ne peuvent en aucun cas contrevenir aux prescriptions du CCT et doivent être résiliables trois mois à l'avance pour la fin d'un trimestre.

Exécution du contrat collectif

Art. 8 Interprétation du contrat collectif de travail

1. Les différends entre les parties contractantes portant sur l'interprétation et l'application du CCT seront traités, et si possible résolus, par des discussions directes entre les associations.
2. En cas d'échec des pourparlers directs, chacune des parties pourra soumettre les différends, pour arbitrage, à l'office de conciliation du canton de Zurich.
3. La décision de l'office de conciliation liera les deux parties et ne pourra pas faire l'objet d'un recours.
4. Toute communication publique relative à un litige est interdite tant que la décision arbitrale de l'office de conciliation n'a pas été communiquée.
5. Les travailleurs qui, à l'occasion d'un différend, négocient en qualité de représentants de l'Association suisse du personnel de la boucherie ne doivent pas être inquiétés de ce fait.

Art. 9 Violation du contrat collectif de travail

Les différends entre employeurs et employés résultant de la violation du présent contrat collectif ou du contrat individuel, qui ne peuvent être réglés directement doivent être portés devant le juge civil.

Art. 9a Commission paritaire

1. Une commission paritaire est créée pour l'exécution du CCT.
2. La Commission paritaire est chargée de la mise en application du présent CCT. Elle a entre autres les tâches et attributions suivantes :
 - a) Promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail ;
 - b) Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les employés ;
 - c) Réalisation des contrôles concernant le respect du CCT ;
 - d) Décision de peines conventionnelles en cas d'infractions contre le CCT ;
 - e) Encaissement et administration de la contribution à l'exécution («Tune pour la formation»).
3. Les parties contractantes ont le même droit envers les employeurs et les employés impliqués en matière de respect des dispositions contractuelles conformément à l'article 357b CO.

Art. 9b Contribution aux frais d'application («Tune pour la formation»)

1. Employeurs et employés sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel l'employé est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution du CCT» («Fonds pour la formation») (contribution dite «Tune pour la formation»).
2. Les contributions selon l'alinéa 3 se montent à Fr. 2.50 chacun pour l'employeur et l'employé, par mois et par employé (contribution dite «Tune pour la formation»). Le versement obligatoire est déterminé par les inscriptions au compte individuel (CI) de l'employé soumis à la caisse de compensation AVS correspondante.
3. La contribution aux frais d'application («Tune pour la formation») est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail, et pour couvrir les frais d'exécution du CCT.

Art. 9c Peines conventionnelles

1. La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et de l'employé qui transgressent les dispositions du CCT.
2. Elle peut par ailleurs fixer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence des montants maximaux suivants :
 - a) en cas de transgression par l'employeur, jusqu'à 30 % du montant des paiements arriérés ;
 - b) en cas de transgression par l'employé, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.
3. La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle en premier lieu de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction au Contrat collectif de travail par l'employeur et par l'employé fautif. Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants :
 - a) montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues ;
 - b) infraction contre des dispositions non pécuniaires du CCT ;
 - c) importance de la disposition du CCT qui a fait l'objet de l'infraction ;
 - d) taille de l'entreprise ;
 - e) caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions du CCT ;
 - f) respect des obligations après avertissement ou retard.

II. Dispositions du contrat de travail

Droits et obligations du travailleur

Art. 10 Liberté d'association

La liberté d'association est garantie. Le travailleur ne doit subir aucun préjudice du fait de son appartenance ou de sa non-appartenance à une association du personnel. Les parties contractantes recommandent aux employeurs et aux employés de devenir membres.

Art. 11 Diligence et fidélité à observer

Pour la diligence et la fidélité à observer, on se référera à l'art. 321a CO (voir annexe 2).

Art. 12 Responsabilité du travailleur

La responsabilité du travailleur pour les dommages causés à l'employeur et la mesure de la diligence sont réglées par l'art. 321e CO (voir annexe 2).

Début et fin des rapports de travail

Art. 13 Engagement

1. Le contrat de travail conclu oralement entre l'employeur et l'employé est valable. Toutefois, pour des questions de sécurité du droit, il est recommandé à l'employeur d'établir un contrat de travail écrit en double exemplaire et de le faire signer par le travailleur. L'employeur garde un exemplaire et donne l'autre au travailleur. Tout travailleur doit recevoir un exemplaire à jour du CCT.
2. La loi prescrit la forme écrite pour les points suivants :
 - rémunération des heures de travail supplémentaires (art. 321c, alinéa 3 CO)
 - renvoi de l'échéance de la provision (art. 323, alinéa 2 CO)
 - accords dérogeants aux dispositions légales concernant le salaire à verser au travailleur en cas de maladie, d'accident, d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique (art. 324a, alinéa 4 CO)
 - indemnités journalières ou forfaitaires pour les travaux accomplis en dehors du lieu de travail habituel (art. 327a, alinéa 2 CO)
 - report de la date de restitution de la sûreté au travailleur (art. 330, alinéa 2 CO)
 - modifications des délais de congés après la première année de service (art. 335c, alinéa 2 CO)
 - report de l'échéance de la provision en cas de fin des rapports de travail (art. 339, alinéa 2 CO)
 - convention concernant le montant et l'échéance de l'indemnité de départ (art. 339c CO)
 - accord relatif à une prohibition de concurrence (art. 340 CO)
 - diverses conséquences de la violation de l'interdiction de faire concurrence (art. 340b, alinéa 3 CO)
 - contrat d'apprentissage (art. 344a, alinéa 1 CO).
3. Le contrat de travail définit la fonction du travailleur (boucher, chauffeur, vendeur/euse) et peut contenir des accords particuliers. Pour les bouchers et le personnel de vente, la catégorie de salaire est déterminée par le chiffre 1 de l'annexe au contrat collectif.
4. Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin automatiquement à la fin du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de la retraite.

Art. 14 Temps d'essai

1. Le premier mois du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est considéré comme temps d'essai. Celui-ci peut, par accord écrit, être porté à trois mois au plus.
2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé à l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b, alinéa 3 CO).

Art. 15 Contrat de travail d'une durée déterminée (auxiliaires)

1. Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée de quatre mois au maximum, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il y ait de temps d'essai, et sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.
2. Si un contrat de durée déterminée est prolongé, il devient un contrat de durée indéterminée qui peut faire l'objet d'une résiliation selon l'art. 16 du présent CCT.

Art. 16 Résiliation normale

1. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat à tout moment moyennant un délai de congé de trois jours de travail. Ce délai est applicable pour autant que la résiliation parvienne à l'autre partie au plus tard le dernier jour de travail du temps d'essai. Le délai débute le jour qui suit la réception du congé par le destinataire.
2. Après le temps d'essai, les délais de congé sont :

de la 1 ^{re} à la 5 ^e année de service	1 mois
de la 6 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois
dès 10 ans de service	3 mois
3. Le congé doit être envoyé sous pli recommandé qui doit parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.
4. Des accords prévoyant des délais de congé plus longs peuvent être conclus par écrit.
5. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 17 Résiliation avec effet immédiat

La résiliation immédiate du contrat de travail et ses conséquences sont réglées par le Code des obligations. Les dispositions en question sont reproduites dans l'annexe 2 ; ce sont :

- art. 337 sur la résiliation immédiate pour de justes motifs
- art. 337a sur la résiliation immédiate en cas d'insolvabilité de l'employeur
- art. 337b sur les conséquences d'une résiliation immédiate justifiée.

Art. 18 Protection contre les licenciements

La protection contre les licenciements est réglée par le Code des obligations. Toutes les dispositions correspondantes sont reproduites dans l'annexe 2 ; ce sont :

- les art. 336 à 336b concernant le congé abusif
- l'art. 336c et l'art. 336d concernant la résiliation en temps inopportun
- l'art. 337c relatif aux conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée
- l'art. 337d relatif aux conséquences de la non-entrée en service ou de l'abandon injustifié de l'emploi.

Art. 19 Droits en cas de résiliation

1. A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, notamment le droit au salaire en cours, aux indemnités pour heures supplémentaires, aux vacances non prises et aux repas, sous réserve de compensation avec des avances ou des droits de l'employeur à des dommages et intérêts.
2. Le devoir de restitution est réglé par l'art. 339a CO tandis que l'art. 341 CO (voir annexe 2) traite de l'impossibilité de renoncer à certaines créances et de la prescription.

Art. 20 Attestation de travail, certificat

1. A la fin des rapports de travail, l'employeur doit remettre au travailleur une attestation de travail. Celle-ci doit contenir les données suivantes : la date de l'engagement et celle de la fin du contrat, le genre d'activité, le nom de l'entreprise et la signature de l'employeur.
2. Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a CO).

Durée du travail

Art. 21 Durée normale du travail

1. La durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires, aussi bien dans les entreprises industrielles que dans les entreprises non-industrielles (voir annexe 3 : art. 5, alinéa 2 LTr). Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.1, lit. e de l'annexe au CCT (voir annexe 1, ch. 1c).
2. Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures. Avec l'accord du travailleur ou de ses représentants, le début du travail de jour peut être avancé à 5 heures sans autorisation officielle. Il représente au total, avec le travail du soir, un maximum de 17 heures. Pour la durée maximale du

travail par jour et par travailleur à l'intérieur de cet espace : voir annexe 3, art. 10, al. 3 de la loi sur le travail. La disponibilité du travailleur à commencer le travail de jour dès 5 heures est réservée.

3. Il y a travail du soir entre 20 heures et 23 heures. Il peut être introduit sans autorisation spéciale, après audition du travailleur ou de ses représentants, et prolongé jusqu'à 24 heures avec l'accord du travailleur ou de ses représentants.
4. Pour les jeunes gens, la durée du travail journalier ne doit pas dépasser 9 heures (art. 31 LTr).
5. Par durée du travail, on entend le temps compris entre l'arrivée et le départ de la place de travail.
6. Lorsque le travail d'une semaine s'écarte en plus ou en moins de la durée normale, la compensation ou le paiement doit être fait dans l'espace de 14 semaines, mais au plus tard dans 12 mois (sous réserve de l'art. 13 LTr, voir annexe 3).

Art. 22 Travail de nuit

1. Il y a travail de nuit entre 23 heures et 6 heures, dans la mesure où le début, resp. la fin du travail de jour ou du soir selon l'art. 21 du présent CCT ne sont pas fixés autrement. Le travail de nuit est soumis au consentement du travailleur ainsi qu'à l'autorisation officielle sur la base de la preuve que le travail de nuit est indispensable (art. 17, alinéa 2 LTr). Le travailleur a droit :
 - a) pour du travail de nuit effectué à titre occasionnel (art. 17b, alinéa 1 LTr) à une majoration de salaire de 25 % ;
 - b) pour du travail de nuit effectué régulièrement ou périodiquement (art. 17b, alinéa 2 LTr) à partir du 1er août 2003 à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail de nuit.
2. Pour les travailleurs qui effectuent régulièrement une heure de travail de nuit le soir ou le matin, la compensation peut être accordée sous forme de supplément salarial (voir annexe 3 : art. 17b, alinéa 2 LTr).
3. Le travail de nuit peut être ordonné 2 jours par semaine sans autorisation officielle à partir de 2.00 h, les autres jours à partir de 4.00 h (cf annexe 3 : art. 27a, resp. art. 4, al. 1 OLT 2).

Art. 23 Pauses

1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'une durée minimum de :
 - ¼ d'heure pour une durée journalière de travail supérieure à 5.30 heures ;
 - ½ heure pour une durée journalière de travail supérieure à 7 heures ;
 - 1 heure pour une durée journalière de travail supérieure à 9 heures (art. 15, alinéa 1 LTr).
2. Pendant les pauses, le travailleur est généralement autorisé à quitter sa place ; dans ce cas le temps de pauses ne compte pas comme temps de travail. Ne comptent comme temps de travail que les pauses pendant lesquelles le travailleur ne peut quitter sa place de travail (art. 15, alinéa 2 LTr).

Art. 24 Heures de travail supplémentaires

1. Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes celles exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée normale du travail selon l'art. 21 du CCT.
2. Si les circonstances exigent des heures de travail supplémentaires, le travailleur est tenu de les accomplir dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de lui demander (art. 321c, alinéa 1 CO).
3. Les heures de travail supplémentaires ne peuvent pour aucun travailleur dépasser 2 heures par jour, sauf lors des jours ouvrables chômés ou en cas de nécessité.
4. Les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Si cela n'est pas possible, elles sont rémunérées – obligatoirement et au plus tard dans les 12 mois – avec une majoration de 25 % du salaire brut.
5. Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.1, lit. e de l'annexe au CCT.

Art. 25 Durée maximum légale de la semaine de travail et heures supplémentaires

1. La durée maximum légale de la semaine de travail (voir annexe 3 : art. 9 LTr) est de
 - a) 45 heures pour les travailleurs employés dans les entreprises industrielles (voir annexe 3 : art. 5 LTr),
 - b) 50 heures pour tous les autres travailleurs.

La durée de travail qui dépasse les données ci-dessus sont considérées selon la Loi sur le travail comme «heures supplémentaires».

2. Par année civile, le travail supplémentaire selon l'alinéa 1 ne doit pas dépasser le nombre d'heures suivant :
 - a) 170 heures pour les travailleurs dans les entreprises industrielles (voir annexe 3 : art. 5 LTr) ;
 - b) 140 heures dans les entreprises non industrielles.

Art. 26 Travail du dimanche

1. Sans autorisation officielle, le travail du dimanche est interdit. Les exceptions à cette interdiction et le repos compensatoire sont traités aux art. 19, al. 2 et 3, et 20 LT, ainsi que 27a resp. 12, al 1 OLT 2 (voir annexe 3).
2. L'employeur ne peut astreindre le travailleur au travail temporaire du dimanche qu'avec son accord. Le travail du dimanche doit être rémunéré avec un supplément de 50 %.
3. Le travail du dimanche est possible sans autorisation officielle à partir de 17.00 h (cf. annexe 3 : art. 27a, resp art. 4, al. 2 OLT 2).

Art. 27 Répartition et contrôle des heures de travail

1. La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 21 du présent CCT.
2. L'employeur doit tenir un contrôle du temps de travail conformément aux prescriptions officielles.
3. Le travailleur doit établir, conformément aux indications de l'employeur, un relevé des heures de travail supplémentaires et des travaux accessoires, dans la mesure où ceux-ci dépassent la durée normale du travail quotidien. L'employeur doit vérifier ce relevé. Les heures supplémentaires et les travaux accessoires doivent être compensés par un congé ou rémunérés conformément à l'art. 46 LTr et l'art. 73 OLT 1 (voir annexe 3).

Vacances

Art. 28a Durée de vacances

1. Tout travailleur a droit à des vacances payées selon le barème suivant :

Jusqu'à 5 ans de service	4 semaines (24 jours ouvrables)
De la 6 ^e à la 25 ^e année de service	5 semaines (30 jours ouvrables)
Dès la 26 ^e année de service	6 semaines (36 jours ouvrables).
2. Les jeunes travailleurs et les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à 5 semaines (30 jours ouvrables). Le droit à 5 semaines de vacances ne s'étend que jusqu'au mois au cours duquel le jeune atteint l'âge de 20 ans.
3. Les jours de congé pris pendant l'année sans déduction de salaire peuvent être imputés aux vacances. Les jours fériés légaux, qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances ; ils peuvent être repris.

Art. 28b Date des vacances

1. En règle générale, les vacances doivent être prises en une seule fois pendant l'année de service qui y donne droit, ou au plus tard l'année suivante. Elles comprendront au moins une période de deux semaines consécutives. Si le droit aux vacances est de cinq semaines, les vacances seront partagées en deux selon les besoins de l'entreprise (par exemple deux et trois semaines).
2. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.

Art. 29 Vacances de l'entreprise

Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter du

travail compensatoire au sens de l'art. 21, alinéa 6 CCT au travailleur dont la durée des vacances est inférieure à la période de fermeture, ou occuper ce travailleur pendant la durée de fermeture à des travaux relevant de la profession.

Art. 30 Salaire afférent aux vacances

1. L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d, alinéa 2 CO).
2. A la fin des rapports de travail, s'il n'est plus possible d'accorder les vacances, celles-ci doivent être indemnisées. En revanche, si le travailleur dont le contrat est résilié a pris trop de vacances pendant l'année en question, l'employeur peut réduire le salaire en fonction des jours pris en trop (calcul de l'indemnité de vacances, voir annexe 1, chiffre 3).

Art. 31 Travailleurs à temps partiel et auxiliaires

1. L'indemnité de vacances peut être versée avec le salaire courant – comme supplément au salaire brut – lorsque
 - a) il s'agit de temps partiel très irréguliers ou d'engagements de très courte durée ;
 - b) la part de salaire qui revient aux vacances est mentionnée séparément aussi bien dans le contrat que dans chacun des décomptes de salaire et que l'employé a la possibilité pratique de prendre les vacances pendant la durée de la relation du travail.
2. L'indemnité de vacances selon l'alinéa 1 est calculée comme suit :
 - 8,33 % du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines
 - 10,64 % du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines
 - 13,04 % du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines.

Art. 32 Réduction du droit aux vacances

1. Si au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, par suite de maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, pendant un mois au maximum, la durée des vacances ne peut être réduite.
2. Si l'empêchement de travailler est supérieur à un mois, l'employeur peut réduire la durée des vacances de 1/12e par mois complet d'absence dès et y compris le 2e mois complet.
3. L'employeur ne peut réduire le droit aux vacances d'une travailleuse qui, en raison d'une grossesse ou d'un accouchement, est empêchée de travailler ou parce qu'elle a obtenu l'allocation de maternité conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) du 25.9.1952.

Art. 33 Travail pendant les vacances

Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d, alinéa 3 CO).

Art. 34 Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat

En cas de résiliation du contrat en cours d'année, le travailleur a droit pour chaque mois de travail effectué durant l'année en question à 1/12e des vacances annuelles. Il ne sera pas tenu compte du droit inférieur à une demi-journée.

Demi-jour de congé, jours fériés

Art. 35 Demi-jour de congé

1. Le travailleur qui travaille six jours par semaine a droit au minimum à un demi-jour de congé, qui tombera dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine. L'après-midi de congé débute au plus tard à 12.30 heures.
2. Le demi-jour de congé peut être cumulé pour une période de huit semaines au maximum (voir annexe 3 : art. 27a, resp. art. 14, al. 1 OLT 2).

Art. 36 Jours fériés

1. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour de travail, la durée du travail de la semaine est réduite d'autant.
2. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable où il y a une demi-journée ou une journée de congé, ce demi-jour ou cette journée doit être accordé en plus, avant ou après.
3. Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche sur la base de l'art. 18 LTr. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés au dimanche sont des jours fériés payés (voir annexe au CCT, chiffre 4).
4. Dans les semaines où il y a un jour usuellement chômé (non assimilé au dimanche) les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées conformément à l'art. 21, alinéa 6 du CCT.

Absences, congés

Art. 37 Absences

Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants, dans la mesure où ceux-ci tombent sur un jour de travail :

– Mariage, le sien	2 jours
– Naissance de ses enfants	2 jours
– Décès de l'époux ou du compagnon, ainsi que des propres enfants	3 jours
– Décès d'un parent	2 jours
– Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils ou belle-fille	1 jour
– Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur, de beau-frère ou belle-sœur	1 jour
– Déménagement dans un autre appartement (à l'exception du déménagement dans une autre chambre meublée)	1 jour
– Recrutement et inspection militaire : le temps effectif nécessaire, au maximum	1 jour
– Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise, activité d'expert aux examens et participation aux travaux des organes centraux des associations contractantes (UPSV, ASPB)	le temps nécessaire

Art. 38 Congé-jeunesse

Le congé pour une activité de jeunesse extra-scolaire est réglé par l'art. 329e du CO (voir annexe 2). Il n'y a pas de droit au salaire.

Art. 39 Formation professionnelle et continue

Si les besoins de l'exploitation le permettent et d'un commun accord, l'employeur accordera le temps nécessaire au travailleur et le dédommagera pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'exploitation, ceci afin de suivre des cours au centre de formation à Spiez ou des cours régionaux UPSV/ASPB. Tous les employés soumis au versement des contributions au sens de l'article 9b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.

Art. 39a Sécurité au travail

L'employeur satisfait aux obligations qui lui sont imposées par la loi (article 82, alinéa 1 LAP) concernant la prévention des accidents et des maladies professionnelles, en particulier dans le cadre de la Solution par branche approuvée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) ou de mesures équivalentes. L'employé doit respecter les instructions de l'employeur. La Solution par branche de l'Union Professionnel Suisse de la Viande et de l'Association suisse du personnel de la boucherie approuvée par la CFST le 29 juin 1999 en application de la directive spéciale no 6508 sur l'accès aux médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail est accessible avec les mêmes droits et obligations à tous les employeurs soumis au versement des contributions au sens de l'article 9b.

Salaire

Art. 40 Paiement du salaire

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. Il peut être convenu de payer le salaire le 15e et le dernier jour du mois. En cas de résiliation, le salaire doit être payé au plus tard à la fin du contrat (pour les prétentions à faire valoir à ce moment : voir art. 19, alinéas 1 et 2 du CCT).
2. Le travailleur doit recevoir un décompte écrit (art. 323b, alinéa 1 CO).

Art. 41 Avances

Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire (art. 323, alinéa 4 CO).

Art. 42 Registre des salaires et quittances de salaires

1. A la fin du contrat, le travailleur qui n'a plus de prétention à faire valoir doit signer une quittance pour solde de tout compte sur le contrat d'engagement (sous réserve de l'art. 341 CO).
2. Les entreprises qui décomptent annuellement avec la caisse AVS sont tenues de se faire remettre, sous une forme appropriée, les quittances de salaires et les quittances pour solde de tout compte, selon les chiffres 1 et 2 ci-dessus.

Primes de fidélité, cadeau d'ancienneté

Art. 43 Primes de fidélité

1. Le travailleur a droit au paiement d'une prime annuelle de fidélité, calculée sur la base du salaire de décembre. La prime de fidélité doit être versée au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante :
 - a) lors de la 1^{re} année civile dans l'entreprise : un demi-salaire ;
 - b) dès la 2^e année civile dans l'entreprise : un salaire plein.
2. Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.
3. L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit se calcule pro rata temporis (voir les limitations dans l'annexe 1, chiffre 4).

Art. 44 Cadeau d'ancienneté

1. Les travailleurs qui sont depuis longtemps dans une entreprise ont droit, en reconnaissance de leur fidélité, à un cadeau d'ancienneté défini comme suit :

pour 10 ans de service	le quart d'un salaire mensuel brut
pour 20 ans de service	la moitié d'un salaire mensuel brut
pour 30 ans de service	un salaire mensuel brut.
2. Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit la date d'entrée en service.

Salaire en cas d'incapacité de travailler

Art. 45 Principe

1. Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui doit le salaire pour un temps limité. Les raisons inhérentes à la personne du travailleur à l'art. 324a CO sont entre autres : la maladie, l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique.
2. Le temps limité au sens de l'alinéa 1 est déterminé comme suit :

Du 1 ^e au 3 ^e mois de service	1 semaine	en tout, par année
Du 4 ^e au 12 ^e mois de service	3 semaines	
Année(s) de service		
2	1 mois	
3, 4	2 mois	

5–8	3 mois	de service
9–15	4 mois	
16–20	5 mois	
21–25	6 mois	
26–30	7 mois	
31–35	8 mois	
dès 36	10 mois	

- Pendant ce temps, le travailleur empêché de travailler pour les raisons mentionnées ci-dessus a droit à son plein salaire sous déduction d'éventuelles indemnités pour nourriture et logement dans le ménage de l'employeur.
- Si l'employeur paie au moins la moitié des cotisations à une assurance perte de gain en cas de maladie avec une prestation d'au moins 80 % du salaire pour une durée de 720 jours au moins par cas, l'obligation faite à l'employeur de verser le salaire se réduit de quatre cinquièmes du salaire.
- De telles absences sont à motiver par écrit (en cas de maladie ou d'accident, un certificat médical doit être fourni à l'employeur au plus tard à partir du 3e jour).

Art. 46 Maladie

- En cas de maladie, c'est le principe énoncé à l'art. 45 qui s'applique.
- Si l'employeur paie au moins la moitié des cotisations à l'assurance perte de gain en cas de maladie du travailleur auprès d'une caisse-maladie reconnue par la Confédération, le salaire est réduit du montant des indemnités versées par l'assurance.
- Les frais d'entretien et les frais médicaux sont à la charge du travailleur, ceci même si le travailleur est en pension chez l'employeur.

Art. 47 Grossesse et maternité

- Le versement du salaire en cas de grossesse de la travailleuse est réglé par l'art. 45 du présent CCT. Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé maternité de 14 semaines (art. 389 f CO) rémunéré sous forme d'indemnités calculées conformément à l'art. 16e de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité.
- Les prescriptions ultérieures concernant le travail des femmes en cas de grossesse se trouvent à l'art. 35-35b LTr ainsi que art. 60-66 OLT 1 (résumé, annexe 3).

Art. 48 Service militaire et service dans la protection civile

- Pendant les services d'instruction et d'avancement (école de recrues et école de cadres), le travailleur a droit pendant le temps limité défini à l'art. 45, alinéa 2 du CCT au 80 % du salaire, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin suite à une résiliation normale au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement.
- Pendant l'école de recrues, le travailleur a droit au 50 % de son salaire dans la mesure où les relations de travail sont maintenues encore pendant au moins six mois à la suite de ce service. Si le travailleur résilie son contrat avant ce laps de temps, il devra rembourser par mois 1/6 du complément de salaire aux prestations de la Caisse de compensation pour perte de gain. Les prestations prévues à l'alinéa 1 restent dues.
- Pendant les cours de répétition ordinaires ou les cours complémentaires, le travailleur a droit à 100 % de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service militaire. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80 % ; l'employeur peut lui demander de rendre les 20 % versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie normalement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.
- Le droit au salaire est limité à quatre semaines par année, sauf si, sur demande de l'employeur, un cours de répétition est renvoyé et que, de ce fait, le travailleur occupé chez le même employeur doit accomplir deux cours de répétition l'année suivante.
- En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.

Assurance-maladie et assurance-accidents

Art. 49 Assurance-maladie

Les travailleurs sont tenus de s'assurer contre les suites de la maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue par la Confédération. Les cotisations sont à leur charge.

Art. 50 Assurance-accidents

1. L'employeur assure le travailleur contre les suites d'accidents de tout genre et les maladies professionnelles auprès de Assurance des métiers Suisse (AMS), anciennement Assurance-Bouchers. Dans la mesure où des dispositions légales impératives ne permettent pas l'affiliation à Assurance des métiers Suisse (AMS), l'employeur est tenu d'assurer ces prestations ailleurs.
2. L'assuré a droit aux prestations fixées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et les ordonnances qui s'y rapportent. Prestations complémentaires comprises, il a droit à la couverture suivante :
 - a) en cas d'accident professionnel et de maladie professionnelle :
couverture intégrale jusqu'à l'octroi éventuel d'une rente, mais au maximum pendant 1095 jours ;
 - b) en cas d'accident non-professionnel :
versement d'une indemnité journalière correspondant à 80 % du salaire perdu ;
 - c) en cas d'hospitalisation :
prise en charge d'une éventuelle déduction pour frais de nourriture lors d'un séjour à l'hôpital ;
 - d) en cas d'invalidité :
versement d'un capital correspondant à 400 fois le salaire journalier ;
 - e) en cas de décès :
versement aux parents proches d'un capital correspondant à 200 fois le salaire journalier.
3. Les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus ne sont versées que si une prestation est due en vertu de la LAA.
4. Toutes les prestations énumérées à l'alinéa 2 doivent être assurées jusqu'à concurrence du salaire maximum LAA ; une assurance pour la part du salaire qui excède le maximum LAA peut faire l'objet d'une convention séparée entre l'employeur et le travailleur.
5. La part de la prime de l'assurance obligatoire et complémentaire contre les accidents et maladie professionnels est à la charge de l'employeur ; celle contre les accidents non-professionnels est à la charge de l'employé.

Décès du travailleur ou de l'employeur, prévoyance professionnelle

Art. 51 Décès du travailleur

Le salaire à verser en cas de décès du travailleur est réglé par l'art. 338, alinéa 2 CO (voir annexe 2). Le versement se base sur le salaire brut, et il n'est pas soumis à l'obligation de cotiser aux assurances sociales.

Art. 52 Décès de l'employeur

Le transfert des rapports de travail en cas de décès de l'employeur est réglé par l'art. 338a CO (voir annexe 2).

Art. 53 Prévoyance professionnelle

1. Les employeurs sont tenus d'assurer auprès de la caisse de pensions des bouchers tous les travailleurs et travailleuses assujettis à l'AVS, dont le salaire annuel dépasse le montant maximum de la rente simple AVS. L'obligation d'assurance commence le 1er janvier de l'année civile qui suit le 17e anniversaire.
2. Sont exemptés de l'obligation figurant à l'alinéa 1 les employeurs qui avaient créé avant le 1er janvier 1959 leur propre institution de prévoyance, pour autant que celle-ci soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et qu'elle offre des prestations au moins équivalentes à celles de la caisse de pensions des bouchers.
3. Les droits et obligations des employeurs et des employés assurés, ainsi que les prestations d'assurance et le montant des cotisations sont définis d'après le règlement en vigueur de la caisse de pensions des bouchers, qui fait partie intégrante du contrat collectif de travail pour la boucherie-

charcuterie suisse.

4. Les cotisations sont pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du travailleur.

III. Dispositions finales

Art. 54 Domicile juridique, for

L'UPSV et l'ASPB reconnaissent que le domicile juridique et le for sont à Zurich.

Art. 55 Durée du contrat, dénonciation, modifications du contrat

1. Ce CCT entre en vigueur le 1er janvier 1994. Il remplace et annule tous les précédents.
2. Il peut être dénoncé moyennant un délai de préavis de six mois pour la fin d'une année civile. S'il n'est pas dénoncé, il est reconduit pour une année.
3. Sur demande de l'une ou l'autre partie, des négociations ont lieu au mois de septembre portant sur des modifications du CCT et des annexes au CCT.

Zurich, le 1er janvier 1994

Pour l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

Le président : *B. Kamm*

Le directeur : *Dr. B. Horber*

Pour l'Association suisse du personnel de la boucherie

Le président : *W. Signer*

Le secrétaire central : *A. Rossetti*

Texte consolidé au 1.1.2009

IV. Annexes

Annexe 1

Commentaires sur le CCT

1. Description des fonctions pour permettre la fixation du salaire

a) *Boucher indépendant*

Le boucher indépendant doit être capable d'exécuter tous les travaux de boucherie, sans instructions ou directives de l'employeur. Il est responsable envers l'employeur des travaux qu'il exécute lui-même. En cas de nécessité, il doit être capable de remplacer d'autres bouchers ou son supérieur immédiat.

b) *Boucher assumant une responsabilité spéciale*

Cette charge se présente dans les entreprises d'une certaine importance. Les travailleurs visés sont capables de diriger un département (par ex. la vente, la production, l'abattage, le découpage). Les bouchers commerçants, les premiers charcutiers et les gérants de succursale dans des entreprises de moyenne importance font également partie de cette catégorie.

c) *Chef d'exploitation et travailleurs exerçant des fonctions équivalentes*

Les chefs d'exploitation, les chefs de département des grandes entreprises, les chefs du département «boucherie» dans les grandes succursales, les gérants et les personnes remplissant des fonctions équivalentes entrent dans cette catégorie.

d) *Boucher dont les capacités sont inférieures à la moyenne*

Sont considérés comme tels les bouchers professionnels qui ne sont pas en mesure d'atteindre un rendement moyen, du fait de leur âge avancé, d'un handicap physique ou psychique ou d'une

infirmité. Entrent également dans cette catégorie les bouchers étrangers qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par l'OFFT comme équivalant à l'apprentissage suisse de boucher).

e) *Personnel auxiliaire*

Sont considérés comme auxiliaires tous les travailleurs de la boucherie qui ne sont pas bouchers, vendeurs / vendeuses qualifiés ou ayant une formation autre que l'apprentissage.

2. Calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires

a) Pour le calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires, on divise le salaire mensuel par 186 (nombre d'heures annuelles divisé par 12) :

Salaire mensuel frs. 3600.- : 186	= frs	19.35	de l'heure
Supplément de 25 % (¼)	= frs	4.84	de l'heure
Rémunération de l'heure de travail supplém.	= frs	<u>24.19</u>	de l'heure

b) Pour les travailleurs à temps partiel, seules les heures dépassant l'horaire normal de travail selon art. 21 du CCT, peuvent être comptées comme heures de travail supplémentaires.

c) En cas de travail du dimanche, il y a lieu d'ajouter 50 % selon le même schéma.

3. Calcul de l'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail

L'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail se calcule selon l'exemple suivant :

Un travailleur quitte son emploi après deux ans et huit mois. Pour toute la 3e année de service, il aurait droit à 24 jours ouvrables, autrement dit 2 jours par mois. Pour les huit mois travaillés pendant la 3e année de service il a donc droit à 16 jours de vacances.

L'indemnisation pour un jour de vacances se calcule en divisant le salaire mensuel par 26. Si l'on reprend l'exemple ci-dessus, l'indemnité pour un jour de vacances est de frs. 3900.- : 26 = frs. 150.-.

Indemnité pour 16 jours = 16 x frs. 150.- = frs. 2400.-. Il s'agit d'un montant brut duquel il y a lieu de déduire les cotisations aux assurances sociales.

4. Droit à la prime de fidélité pro rata temporis lors de l'année d'engagement et à la fin des rapports de travail

a) *L'année de l'engagement*

La 1re année civile (année de l'engagement), le travailleur n'a un droit pro rata temporis à une prime équivalent au demi-salaire de décembre que s'il est entré le 1er octobre ou avant.

Exemple : entrée le 1er avril, salaire mensuel frs. 4800.-. Durée des rapports de travail dans la 1re année de service = 9 mois. Prime de fidélité pro rata temporis : demi-salaire de décembre = frs. 2400.- : 12 x 9 = frs. 1800.-.

b) *En cas de fin des rapports de travail*

1. *Lors de la 1re année civile (année de l'engagement) :*

En cas de départ lors de la 1re année civile, il n'y a pas de droit à une part de la prime de fidélité (sauf si les rapports de travail ont duré 12 mois complets).

2. *Lors de la 2e année civile :*

En cas de départ en cours d'année il n'y a pas de droit à la prime de fidélité pro rata temporis. En cas de départ le 31 décembre, le travailleur a droit à une prime égale à l'entier du salaire de décembre.

3. *Lors de la 3e année civile et les suivantes :*

En cas de départ en cours d'année, il y a un droit à la prime de fidélité pro rata temporis.

Exemple : Entrée le 10 septembre 1998, départ le 31 mai 2000 ; salaire mensuel au mois de mai 2000 : frs. 4800.-. Droit pro rata temporis pour l'année de départ 2000, vu que les rapports de travail prennent fin lors de la 3e année civile. Droit pro rata temporis du 1er janvier au 31 mai 2000 = 5 mois : salaire de mai frs. 4800.- : 12 x 5 = frs. 2000.-.

c) L'année civile est l'espace compris entre le 1er janvier et le 31 décembre.

d) Pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs à l'heure, le calcul de la prime de fidélité peut se faire sur la base du salaire moyen des 12 mois qui précèdent fin novembre.

e) En cas de licenciement avec effet immédiat – justifié – par l'employeur (art. 337 CO), il n'y a pas de droit à la prime de fidélité.

Annexe 2

Dispositions du Code des obligations

Art. 321a Diligence et fidélité à observer

1. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
2. Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.
3. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.
4. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Art. 321e Responsabilité du travailleur

1. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.
2. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

Art. 329e Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires

1. Chaque année de service, l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.
2. Le travailleur n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse. Un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent déroger à cette règle, au profit du travailleur.
3. L'employeur et le travailleur conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, le congé-jeunesse sera accordé à condition que le travailleur ait annoncé à l'employeur son intention de faire valoir son droit deux mois avant le début du congé. Les jours du congé-jeunesse que le travailleur n'a pas pris à la fin de l'année civile ne peuvent être reportés sur l'année suivante.
4. A la demande de l'employeur, le travailleur apportera la preuve des tâches et des fonctions qui lui ont été attribuées dans le cadre des activités de jeunesse extra-scolaires.

Art. 336 Résiliation abusive (principe)

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :
 - a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
 - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ;
 - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;
 - e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2. Est également abusif le congé donné par l'employeur :
 - a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;
 - b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

Art. 336a Sanction contre la résiliation abusive

1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

Art. 336b Procédure pour la résiliation abusive

1. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
2. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 336c Résiliation en temps inopportun par l'employeur

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours ;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la 1^{re} année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e année de service ;
 - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 336d Résiliation en temps inopportun par le travailleur

1. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, alinéa 1, lettre a CO, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
2. L'art. 336c, alinéas 2 et 3, est applicable par analogie.

Art. 337 Résiliation immédiate pour justes motifs

1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
2. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

3. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 337a Résiliation immédiate en cas d'insolvabilité de l'employeur

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

Art. 337b Conséquences d'une résiliation immédiate justifiée

1. Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.
2. Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Art. 337c Conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée

1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.
2. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
3. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Art. 337d Conséquences de la non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans juste motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
2. Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

Art. 338 Décès du travailleur

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur.
2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Art. 338a Décès de l'employeur

1. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers ; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.
2. Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

Art. 339a Restitution

1. Au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte

- de l'autre.
2. Le travailleur restitue notamment les véhicules à moteur et les permis de circulation, de même que les avances de salaire et de frais dans la mesure où elles excèdent ses créances.
 3. Les droits de rétention des parties sont réservés.

Art. 341 Impossibilité de renoncer et prescription

1. Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.
 2. Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.
-

Annexe 3

Dispositions de la loi sur le travail

Art. 5, alinéa 2 LTr

Entreprises industrielles

Sont réputées industrielles les entreprises qui font usage d'installations fixes à caractère durable pour produire, transformer ou traiter des biens ou pour produire, transformer ou transporter de l'énergie, lorsque :

- a) l'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou bien l'exécution d'opérations en série détermine la manière de travailler ou l'organisation du travail et que le personnel d'exploitation comprend, pour ces activités, au moins six travailleurs, ou lorsque
- b) des procédés automatiques exercent une influence déterminante sur la manière de travailler ou l'organisation du travail, ou lorsque
- c) la vie ou la santé des travailleurs sont exposées à des dangers particuliers.

Art. 10, alinéa 3 LTr

Durée du travail maximale par jour et par travailleur

- 3 Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.

Art. 13 LTr

Indemnité pour travail supplémentaire

- 1 Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 %, qui n'est toutefois dû, aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la 61e heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.
- 2 Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.

Art. 17b, alinéa 1 et 2 LTr

Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

- 1 L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.
- 2 Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

Art. 19, alinéas 2 et 3 LTr

Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

- 2 Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.
- 3 Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 % au travailleur.

Art. 20 LTr

Dimanche libre et repos compensatoire

- 1 Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'art. 24 est réservé.
- 2 Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.
- 3 L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise ; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

Art. 31, alinéa 1 LTr

Durée du travail et du repos

- 1 Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

Art. 46 LTr

Registre et autres pièces

L'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance des registres ou toutes autres pièces dont ressortent les indications nécessaires à l'exécution de la loi et des ordonnances.

Art. 73, OLT 1

Registres et autres pièces (art. 46 LTr)

- 1 Les registres et pièces au sens de l'art. 46 de la loi comportent toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment :
 - a) l'identité du travailleur ;
 - b) la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service ;
 - c) les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles ;
 - d) les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche ;
 - e) l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure ;
 - f) le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux art. 10, 16 et 18 de la loi ;
 - g) les réglementations sur la compensation en temps prévue à l'art. 17b, alinéas 2 et 3, de la loi ;
 - h) les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi ;
 - i) les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité ;
 - j) la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas de maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées

l'entreprise.

- 2 Les registres et autres pièces sont conservées pendant un minimum de 5 ans à partir de l'expiration de leur validité.
- 3 Les organes d'exécution et de surveillance ont compétence, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige, pour consulter des registres et pièces supplémentaires. L'autorité compétente en la matière peut en disposer si les besoins de l'enquête l'exigent. Pièces et registres sont restitués à l'employeur dès la fin de l'investigation.

Art. 35-35b, LTr / Art. 60-66, OLT 1

Protection spéciale des femmes

En principe, les mêmes dispositions sont nouvellement valables pour tous les hommes et femmes adultes. Des dispositions de protection pour les femmes subsistent néanmoins en relation avec la maternité et les chantiers souterrains.

Art. 60, 61, OLT 1

L'occupation de femmes durant la maternité est soumise à des limitations, dans l'intérêt de l'enfant :

- Occupation seulement avec le consentement de l'intéressée.
- Occupation uniquement pendant la durée de travail convenue, mais au plus 9 heures par jour.
- La mère a droit à un congé pour l'allaitement. La durée de l'allaitement compte à 100 % (si effectué dans l'entreprise) ou à 50 % (si effectué hors de l'entreprise) ; aucun rattrapage antérieur ou ultérieur n'est dû pour le temps consacré à l'allaitement.
- Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout ont droit, dès le 4^e mois de la grossesse, à un repos quotidien plus long (12 heures) et à plusieurs pauses de courte durée (10 minutes) toutes les 2 heures ; les activités exercées en station debout n'excéderont pas un total de 4 heures par jour à partir du 6^e mois de la grossesse.
- Il est absolument interdit d'occuper la mère durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la 16^e semaine, la mère ne peut être occupée que si elle y consent.
- Les femmes enceintes travaillant entre 20 heures et 6 heures ne peuvent plus être occupées dans cet intervalle durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement. Durant toute la période de grossesse, ainsi que pour la durée de la 8^e à la 16^e semaine après l'accouchement, l'employeur doit proposer un travail de jour équivalent. Lorsque cela n'est pas possible, la femme a droit à 80 % de son salaire.

Art. 62-65, OLT 1

Pendant la maternité, les travaux dangereux ou pénibles peuvent être limités ou interdits. L'employeur a les obligations suivantes :

- Une analyse de risques doit être effectuée par un spécialiste de la sécurité au travail (éventuellement dans le cadre d'une solution de branche) pour les activités, les substances et les micro-organismes mentionnés dans les art. 62 et 63, alinéa 3e.
- Lorsqu'un risque concret est détecté, il y a lieu de vérifier si la prise de mesures de protection permet la continuation de l'activité. Dans ce cas, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique par voie médicale.
- Lorsque le risque est, d'office ou après évaluation, trop haut, lorsque les mesures de protection sont inaptes à assurer la protection ou lorsque l'employeur ne procède pas à une analyse de risques, la femme concernée doit être déplacée à un poste de travail non dangereux équivalent.
- Lorsque ceci n'est pas non plus possible, l'employeur doit verser le 80 % du salaire.

Art. 27a, OLT 2

Entreprises de transformation de la viande

- 1 Sont applicables aux entreprises de transformation de la viande et aux travailleurs qu'elles affectent à la transformation de la viande, à son emballage et à son entreposage l'art. 4 pour la nuit à partir de 2 heures pendant deux jours par semaine et à partir de 4 heures les autres jours, et pour le dimanche dès 17 heures, ainsi que les art. 12, al. 1, 13 et 14, al. 1.
- 2 Sont réputées entreprises de transformation de la viande les entreprises qui ont pour activité principale la production, la transformation et la valorisation de la viande et la préparation de produits carnés.

Dispositions spéciales

Art. 4, OLT 2

Dérogations à l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche

- 1 L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie de la nuit.
- 2 L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie du dimanche.

Art. 12, OLT 2

Nombre de dimanches de congé

- 1 Le travailleur bénéficie d'au moins 26 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant qu'un dimanche libre au minimum soit garanti par trimestre civil.

Art. 13, OLT 2

Repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés

Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés peut être accordé en bloc pour une année civile.

Art. 14, OLT 2

Demi-journée de congé hebdomadaire

- 1 Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de huit semaines au maximum.

Annexe 4

Déclaration de soumission (art. 2, lit. b CCT)

Les soussignés, conformément aux art. 356b et 356c CO, déclarent avoir pris pleinement connaissance du contrat ci-dessus dont les dispositions règlent les conditions de travail d'une façon obligatoire pour les deux parties.

Date	Signature