

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

du 3 novembre 2015

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse, conclue le 11 avril 2014, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

<sup>2</sup> Les clauses qu'il vise s'appliquent directement à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie et de l'économie carnée ainsi qu'à tous les travailleurs engagés dans ces entreprises (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires). Ceci comprend en particulier les entreprises qui exercent principalement les activités suivantes:

- a. production, transformation et commercialisation de la viande;
- b. fabrication de produit à base de viande;
- c. commerce en gros et de détail de viande et de produits à base de viande.

<sup>3</sup> Sont exclus les gros distributeurs du commerce de détail y compris leurs filiales, ainsi que les entreprises qui leur sont associées économiquement. Sont également exclus:

- a. les directeurs, les chefs d'établissements et les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes;
- b. les membres de la famille de l'employeur (épouse/époux, parents, frères et sœurs, descendants directs);
- c. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école;
- d. les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage;

<sup>1</sup> RS 221.215.311

- e. le personnel de vente du canton de Genève (y compris le personnel occupé à temps partiel, ainsi que le personnel auxiliaire, le personnel temporaire et les auxiliaires).

### **Art. 3**

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions (art. 8b CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### **Art. 4**

<sup>1</sup> Les arrêtés du Conseil fédéral du 18 février 2002, 19 février 2004, 4 novembre 2004, 13 mars 2006, 24 mai 2007, 23 juillet 2008, 19 mars 2009, 22 avril 2010, 21 avril 2011, 17 octobre 2011, 2 septembre 2014 et du 23 avril 2015 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse sont abrogés.

<sup>2</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2015 et a effet jusqu'au 31 décembre 2017.

3 novembre 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse**

conclue le 11 avril 2014

entre

l'Union professionnelle suisse de la viande (UPSV),  
*d'une part*

et

l'Association suisse du personnel de la boucherie,  
*d'autre part*

---

### **Dispositions générales**

**Art. 4a** Application, formation professionnelle et sécurité au travail

<sup>2</sup> Le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution du CCT» («Fonds pour la formation») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail et sert à l'exécution de la présente CCT.

### **Exécution de la CCT**

**Art. 8a** Commission paritaire

<sup>1</sup> Une Commission paritaire est créée pour l'exécution de la CCT.

<sup>2</sup> La Commission paritaire est chargée de la mise en application de la présente CCT. Elle a entre autres les tâches et attributions suivantes:

- a. Promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail;
- b. Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les employés;
- c. Réalisation des contrôles concernant le respect de la CCT;
- d. Décision de peines conventionnelles en cas d'infractions contre la CCT;
- e. Encaissement et administration de la contribution à l'exécution («Tune pour la formation»).
- f. Report des coûts des contrôles d'entreprises sur les entreprises contrôlées lorsque le contrôle de l'organe de contrôle désigné n'est pas acceptable. C'est la Commission paritaire qui décide de l'acceptabilité.

<sup>3</sup> Les parties contractantes ont le même droit envers les employeurs et les employés impliqués en matière de respect des dispositions contractuelles conformément à l'art. 357b CO.

**Art. 8b** Contribution aux frais d'application

<sup>1</sup> Employeurs et employés (apprentis compris) sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel l'employé est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution de la CCT» (dite «contribution à l'application»).

<sup>2</sup> Les contributions selon l'al. 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.

<sup>3</sup> 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. 8c** Peines conventionnelles

<sup>1</sup> La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et de l'employé qui transgressent les dispositions de la CCT ...

<sup>2</sup> 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 130 % du montant des paiements arriérés exigés;
- b. en cas de transgression par l'employé, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.

<sup>3</sup> La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle en premier lieu de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction à la Convention collective de travail par l'employeur et par l'employé fautif. Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:

- a. montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues;
- b. infraction contre des dispositions non pécuniaires de la CCT;
- c. importance de la disposition de la CCT qui a fait l'objet de l'infraction;
- d. taille de l'entreprise;
- e. caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions de la CCT;
- f. respect des obligations après avertissement ou retard.

<sup>4</sup> En cas d'infraction aux dispositions de la CCT, aussi bien l'employeur que le travailleur peuvent être condamnés à une amende conformément au règlement interne par la Commission paritaire.

## Début et fin des rapports de travail

### Art. 12 Engagement

<sup>1</sup> La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail limité à une durée allant jusqu'à trois mois au maximum sont exemptés de l'obligation de la forme écrite. Lors de la conclusion d'un contrat de travail, la présente CCT doit explicitement être signalée à chaque travailleur.

### Art. 13 Temps d'essai

<sup>1</sup> Le temps d'essai dure en général trois mois, sachant qu'une période plus courte peut être convenue par écrit.

### Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée

<sup>1</sup> Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

<sup>2</sup> Dans le cas d'un contrat de durée déterminée, le temps d'essai est d'un mois, avec un délai de congé de sept jours.

<sup>3</sup> Si un contrat de durée déterminée est prolongé, il devient un contrat de durée indéterminée. Le temps d'essai tombe. Est considéré comme début du contrat de travail le premier jour de l'engagement selon le contrat de durée limitée.

### Art. 15 Résiliation normale

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours calendaires. La résiliation peut intervenir à tout moment.

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, les délais de congé sont:

pendant la 1 <sup>re</sup> année de service:	1 mois
de la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service:	2 mois
dès la 10 <sup>e</sup> année de service:	3 mois

Un délai de résiliation plus long peut être convenue par écrit.

<sup>3</sup> Le congé nécessite un accusé de réception. S'il n'est pas envoyé par lettre recommandée, la réception doit être confirmée par la signature personnelle de l'autre partie. Le congé doit survenir au plus tard le dernier jour ouvrable du mois pour la fin du mois en question.

<sup>5</sup> La relation de travail se termine sans résiliation au plus tard à la fin du mois pendant lequel le travailleur atteint l'âge de la retraite, dans la mesure où rien d'autre n'a été convenue.

### Art. 19 Attestation de travail, certificat et certificat intermédiaire

<sup>1</sup> A la fin du rapport de travail, le travailleur a droit à un certificat de travail complet; cela est aussi valable pour les apprentis.

<sup>2</sup> Dans le cas d'engagements temporaires ou de courte durée (jusqu'à 6 mois), une attestation de travail suffit, sur demande du travailleur.

<sup>3</sup> Le travailleur au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée a en tout temps droit à un certificat intermédiaire.

## **Durée du travail**

### **Art. 20** Durée normale du travail

<sup>1</sup> Pour un engagement à plein temps (100 %), la durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires, (...). Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.1C de l'annexe à la CCT (voir annexe 1, ch. 1c).

<sup>6</sup> 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).

### **Art. 23** Heures de travail supplémentaires

<sup>1</sup> Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes celles exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui ex-cèdent la durée normale du travail selon l'art. 20 du CCT.

<sup>2</sup> 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, al. 1 CO).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

### **Art. 26** Répartition et contrôle des heures de travail

<sup>1</sup> La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 20 de la présente CCT.

<sup>2</sup> Le contrôle du temps de travail effectué doit se faire par écrit et, à l'exception de systèmes de relevé du temps de travail, doit être visé par les deux parties. Dans les cas où le décompte des heures se fait au moyen d'un système de relevé du temps de travail, il est considéré comme approuvé dans la mesure où il n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de la remise/information du décompte.

<sup>3</sup> Pour les travailleurs cadres (catégories salariales selon entente, conformément à l'annexe) le décompte des heures simplifié s'applique conformément à la consigne du SECO de décembre 2013, ch. 2, al. b.

## Vacances

### Art. 27a Durée de vacances

<sup>1</sup> Tout travailleur a droit à des vacances payées selon le barème suivant:

Jusqu'à 5 ans de service: 4 semaines

De la 6<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année de service  
ou dès l'âge de 50 ans révolus: 5 semaines

Dès la 26<sup>e</sup> année de service: 6 semaines

<sup>2</sup> Les jeunes travailleurs jusqu'à la 20<sup>e</sup> année d'âge accomplie ont droit à 5 semaines de vacances.

<sup>3</sup> Les apprentis ont également droit à cinq semaines de vacances, indépendamment de leur âge.

<sup>4</sup> 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. 28 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. 20, al. 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. 29 Salaire afférent aux vacances

<sup>1</sup> L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. ...

<sup>2</sup> 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. (...)

<sup>3</sup> En cas de vacances de l'entreprise imposées et le manque d'heures qui en résulte, elles ne seront pas déduites au travailleur en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.

### Art. 30 Collaborateurs engagés à l'heure

<sup>1</sup> 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; et

- b. la part du salaire qui revient aux vacances est mentionnée séparément aussi bien dans le contrat que dans chacun des décomptes de salaire et que l'employé a la possibilité pratique de prendre les vacances pendant la durée de la relation de travail.

<sup>2</sup> L'indemnité de vacances selon l'al. 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

### **Demi-jour de congé, jours fériés**

#### **Art. 34** Demi-jour de congé

<sup>1</sup> 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.

#### **Art. 35** Jours fériés

<sup>1</sup> Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent à un dimanche ... Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés à un dimanche sont des jours fériés payés.

<sup>2</sup> Dans les semaines où il y a un jour férié local non prévu par la loi, la durée de travail hebdomadaire n'est pas diminuée. Les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées avant ou après conformément à l'art. 20, al. 6 de la présente CCT.

<sup>3</sup> Si un jour férié légal tombe sur un jour de semaine (lundi à vendredi), la durée du travail de la semaine est réduite des heures prévues pour ce jour. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, ce règlement s'applique aussi lorsque le jour férié tombe un samedi.

<sup>4</sup> Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.

<sup>5</sup> Le dédommagement pour les jours de vacances des collaborateurs engagés à l'heure de 3.2 % est déjà compris dans le salaire de base. Pour les nouveaux contrats de travail conclus à partir du 1. janvier 2015, ce dédommagement de 3.2 % compris dans le salaire de base doit être explicitement indiqué.

## Absences, congés

### Art. 36 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:   | 3 jours             |
| – Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise (y compris activité d'expert aux examens) ainsi que participation aux travaux des organes des association de la branche: | le temps nécessaire |

### Art. 38 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. Tous les employés soumis au versement des contributions au sens de l'art. 8b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.

## Salaire

### Art. 39 Paiement du salaire

<sup>1</sup> Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, pour les travailleurs engagés à l'heure jusqu'au 5<sup>e</sup> jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu de payer le salaire le 15<sup>e</sup> et le dernier jour du mois.

<sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé au plus tard avec le décompte final au plus tard jusqu'à cinq jours ouvrables après la date du départ (pour les prétentions à faire valoir à ce moment voir art. 18 de la présente CCT).

### **13<sup>e</sup> salaire, cadeau d'ancienneté**

#### **Art. 42**            13<sup>e</sup> salaire

<sup>1</sup> Le travailleur a droit au paiement d'un 13<sup>e</sup> salaire, calculé sur la base du salaire de base mensuel moyen pendant l'exercice concerné. Le 13<sup>e</sup> salaire doit être versé au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante:

- a. lors de la 1<sup>re</sup> année civile dans l'entreprise: un demi-salaire de base,
- b. dès la 2<sup>e</sup> année civile dans l'entreprise: un salaire de base plein.

<sup>2</sup> Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.

<sup>3</sup> L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit se calcule pro rata temporis.

<sup>4</sup> Pour les travailleurs à l'heure, le calcul du 13<sup>e</sup> salaire peut se faire sur la base du salaire de base moyen obtenu jusqu'à fin novembre pendant les 12 mois qui précèdent.

#### **Art. 43**            Cadeau d'ancienneté

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

- |                         |                                     |
|-------------------------|-------------------------------------|
| pour 10 ans de service: | le quart d'un salaire mensuel brut  |
| pour 20 ans de service: | la moitié d'un salaire mensuel brut |
| pour 30 ans de service: | un salaire mensuel brut             |
| pour 40 ans de service: | un salaire mensuel brut et demi     |

<sup>2</sup> Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.

<sup>3</sup> Le décompte des années d'engagement commence avec le jour de l'entrée en vigueur du contrat. Sont comptées comme années d'engagement les années passées dans la mesure où une interruption n'a pas duré plus de 4 mois jusqu'à la reprise. La durée de la formation de base, le travail suivi en relation avec un engagement à l'heure ainsi que les années de service avant un congé non payé sont comptés.

### **Salaire en cas d'incapacité de travailler**

#### **Art. 44**            Principes de base

<sup>1</sup> Les absences dues à des obligations légales ou à l'exercice d'une charge publique doivent être immédiatement annoncées à l'employeur dès qu'elles sont connues.

<sup>2</sup> Les absences dues à une maladie ou un accident doivent être annoncées le plus rapidement possible à l'employeur/au supérieur, avant le début du travail et sous une forme acceptable. Si l'incapacité de travail provoquée dure plus qu'un jour, le travailleur doit remettre spontanément dans les trois jours un certificat médical.

**Art. 45** Obligation de verser le salaire en cas de maladie

<sup>3</sup> Si le travailleur bénéficie d'une assurance indemnités journalières en cas de maladie, l'employeur doit verser le salaire conformément à l'art. 45a. En l'absence d'une assurance indemnités journalières selon l'art. 45a, ch. 7, le salaire complet doit être versé pendant la durée fixée selon l'échelle bernoise, après déduction de la journée de carence non payée.

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

<sup>1</sup> Au plus tard à partir du 4<sup>e</sup> mois de service, l'employeur est tenu d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la présente CCT pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail représentant 80 % du salaire (cf. art. 324b CO).

<sup>2</sup> Les primes de l'assurance collective sont partagées pour moitié chacun entre l'entreprise et le travailleur.

<sup>3</sup> L'entreprise contracte l'assurance indemnités journalières collective avec un délai d'attente de 30 jours au maximum.

<sup>4</sup> Dans la mesure où l'employeur avance lui-même le versement du salaire, les indemnités correspondantes lui reviennent.

<sup>5</sup> Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a. début de la protection d'assurance au plus tard à partir du 4<sup>e</sup> mois du contrat de travail.
- b. Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
- c. Versement de l'indemnité journalière à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie.
- d. Dédommagement de 80 % du salaire perdu en raison de la maladie.
- e. En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travailler, pour autant que celle-ci représente au moins 25 %.
- f. Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales différentes ou de séjour dans une institution hospitalière et qu'en plus le retour en Suisse n'est pas réalisable pour des raisons médicales.
- g. Les indemnités journalières versées par l'assurance ne représentent pas un salaire, de sorte qu'il ne faut procéder à aucune déduction pour les assurances sociales, à l'exception de la prévoyance professionnelle qui ne peut être libérée qu'après un délai d'attente prévu par son règlement.

(...)

<sup>6</sup> Si l'assurance indemnités journalières refuse ou diminue ses versement parce que le travailleur ne respecte pas ses directives (p.ex. séjour à l'étranger sans autorisation de l'assurance), l'employeur est lui aussi libéré des prestations correspondantes.

<sup>7</sup> Si, pour des raisons particulières, il n'est pas possible d'assurer les indemnités journalières ou que l'assurance refuse ou diminue les indemnités journalières sans

qu'il y ait faute du collaborateur, p.ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes ou parce qu'il est déjà à la retraite, c'est l'employeur qui verse le salaire aux conditions et selon l'ampleur prévues à l'art. 324a CO. Dans ce cas la durée du versement du salaire entier se calcule selon l'échelle bernoise.

**Art. 46** Grossesse et maternité

<sup>1</sup> Le versement du salaire en cas d'incapacité de travail due à la grossesse de la travailleuse est réglé par l'art. 45 de la présente CCT et nécessite un certificat d'incapacité de travail.

**Art. 47** Service militaire, service civil et service dans la protection civile

<sup>1</sup> Pendant les services d'instruction de cadre et d'avancement, le service dans la protection civile et le service civil, le travailleur a droit à un salaire qui correspond au moins au dédommagement APG, mais au moins à 80 % du salaire brut, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin suite à une résiliation normale au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement.

<sup>2</sup> Pendant les cours de répétition ordinaires ou les cours complémentaires, le travailleur a droit à 100 % de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80 %; l'employeur peut lui demander de rendre les 20 % versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie normalement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.

<sup>4</sup> En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.

<sup>5</sup> L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.

### **Chiffre 1: Description de la répartition des catégories de salaire**

(Extrait de l'annexe 1 du Contrat collectif de travail, ch.1)

- a) *Boucher-charcutier/Bouchère-charcutière CFC*
- b) *Boucher-charcutier indépendant/Bouchère-charcutière indépendante*  
Le boucher-charcutier CFC indépendant doit être capable d'exécuter tous les travaux de boucherie, sans instructions ou directives de l'employeur. Il est responsable envers l'employeur des travaux qu'il exécute lui-même. En cas de nécessité, il doit être capable de remplacer d'autres bouchers-charcutiers ou son supérieur immédiat.
- c) *Bouchère-charcutière ou boucher-charcutier assumant une responsabilité spéciale*  
Cette charge se présente dans les entreprises d'une certaine importance. Les travailleurs visés sont capables de diriger un département (par ex. la vente, la production, l'abattage, le découpage). Les bouchers commerçants, les premiers charcutiers et les gérants de succursale dans des entreprises de moyenne importance font également partie de cette catégorie.
- d) *Chef d'exploitation et travailleurs exerçant des fonctions équivalentes*  
Les chefs d'exploitation, les chefs de département des grandes entreprises, les chefs du département «boucherie» dans les grandes succursales, les gérants et les personnes remplissant des fonctions équivalentes entrent dans cette catégorie.
- e) *Personnel au bénéfice d'une attestation*  
Cette catégorie concerne les assistants en boucherie-charcuterie et les assistants en commerce de détail EFA.
- f) *Bouchère-charcutière, resp. boucher-charcutier dont les capacités sont inférieures à la moyenne*  
Sont considérés comme tels les bouchers-charcutiers professionnels qui ne sont pas en mesure d'atteindre un rendement moyen. Entrent également dans cette catégorie les bouchers étrangers qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par le SEFRI comme équivalent à l'apprentissage suisse de boucher-charcutier).
- g) *Personnel auxiliaire*  
Les auxiliaires sont tous les travailleurs de la boucherie qui n'ont pas une formation terminée spécifique à la branche.

## Chiffre 2: Salaires

(Dans l'Annexe au Contrat collectif de travail, ch. 1)

Les salaires minima mensuels (salaires bruts) sont fixés comme suit pour

	Fr.
1.1A Bouchers-charcutiers (bouchères-charcutières), gestionnaires de commerce de détail chaque fois avec CFC (formation en trois ans, cf. annexe 1, 1a)	4050.–
1.1B Bouchers-charcutiers (bouchères-charcutières) indépendants, gestionnaires de commerce de détail indépendants chaque fois avec CFC (cf. annexe 1, 1b)	4220.–
1.1C Bouchers-charcutiers (bouchères-charcutières), gestionnaires de commerce de détail assumant une responsabilité spéciale (cf. annexe 1, 1c)	4675.–
1.1D Chefs (cheffes) d'exploitation, chefs (cheffes) de filiale et travailleurs (travailleuses) exerçant des fonctions équivalentes (cf. annexe 1, 1d)	selon entente
1.1E Assistant/e/s en boucherie et charcuterie, assistant/e/s de commerce de détail chaque fois avec AFP (formation en deux ans, cf. annexe 1, 1e)	3650.–
1.1F En cas de capacité de prestations au-dessous de la moyenne (cf. annexe 1, 1f):	
– Bouchers-charcutiers (bouchères-charcutières), gestionnaires de commerce de détail, chaque fois avec CFC	selon entente
– Assistant/e/s en boucherie et charcuterie avec AFP: réduction max. à	3350.–
– Assistant/e/s de commerce de détail avec AFP: réduction max. à	3600.–
1.1G Personnel auxiliaire (selon annexe 1, 1g) et aides (cf. art. 14 CCT)	selon entente
1.2 Lors de nouveaux contrats de travail dans les communes à bas salaire mentionnées au ch. 5, les salaires ci-dessus peuvent être diminués de 5 % au maximum.	
1.3 Il n'y a que dans les exceptions définies au ch. 1.2 que les salaires peuvent être inférieurs aux montants ci-dessus. Le salaire effectif du travailleur peut être fixé librement selon entente entre l'employeur et le travailleur. Il est à définir selon la prestation et la responsabilité.	
1.4 Le droit du travailleur à des allocations familiales pour enfants se détermine d'après la législation cantonale.	

### Chiffre 3: Outils, vêtements de travail

(extrait de l'annexe au CCT pour la boucherie-charcuterie suisse, ch. 2)

- 3.1 L'employeur met à la disposition du travailleur les couteaux et les vêtements de travail (2 blouses ou survêtements de travail et 1 tablier en caoutchouc).
- 3.2 Le travailleur, avec l'accord de l'employeur, peut fournir lui-même les couteaux et les vêtements de travail et assurer lui-même le blanchissage des vêtements de travail. Dans ce cas, l'employeur lui doit les indemnités suivantes:

	Mensuellement Fr.	Annuellement Fr.
Couteaux, pour le tout	4.–	48.–
Blouses ou survêtements	6.–	72.–
1 tablier en caoutchouc	4.–	48.–
blanchissage des vêtements de travail	30.–	360.–

- 3.3 Le travailleur doit changer de vêtements de travail aussi fréquemment que l'exigent les particularités de son travail et les instructions de l'employeur.

### Chiffre 4: Chambre et pension

(extrait de l'annexe au CCT pour la boucherie-charcuterie suisse, ch. 3)

- 4.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.
- 4.2 Les prestations de l'employeur sont facturées aux prix suivants:
 

déjeuner	Fr. 3.50	
dîner	Fr. 10.—	
souper	Fr. 8.—,	total Fr. 21.50 par jour = Fr. 645.– par mois
chambre		total Fr. 11.50 par jour = Fr. 345.– par mois
chambre/pension		total Fr. 33.— par jour = Fr. 990.– par mois
- 4.3 Les collations seront facturées selon entente entre l'employeur et le travailleur.
- 4.4 Si le travailleur n'informe pas son employeur de son absence au moins 4 heures avant l'heure du repas, le repas non pris lui sera facturé. En cas d'absence le dimanche et d'autres jours fériés, le travailleur avisera son employeur la veille au soir au plus tard

### **Chiffre 5: Communes à bas salaire**

#### **Jura**

2926 Boncourt  
2923 Basse-Allaine  
2922 Courchavon  
2900 Porrentruy  
2916 Fahy  
2908 Grandfontaine  
2907 Rocourt  
2906 Haute-Ajoie  
2902 Fontenais  
2905 Courtedoux  
2889 Clos du Doubs  
2950 Courtemautruy  
2950 Courgenay  
2942 Alle  
2952 Cornol  
2946 La Baroche  
2943 Vendlincourt  
2932 Coeuve  
2933 Dampfreux  
2933 Lugnez  
2935 Beurnevésin  
2944 Bonfol

#### **Tessin**

6830 Chiasso  
6834 Morbio Inferiore  
3835 Breggia  
6874 Castel San Pietro  
6850 Mendrisio  
6853 Ligornetto  
6864 Arzo  
6862 Rancate  
6866 Meride  
6875 Casima  
6826 Riva San Vitale  
6827 Brusino Arsizio  
6825 Capolago  
6818 Melano  
6821 Rovio  
6817 Maroggia  
6816 Bissone  
6855 Stabio