



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

BOUCHERIE-CHARCUTERIE

(UBCH 2010)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie du document usage à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office, ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site du Service genevois de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

Usages Boucherie-Charcuterie**UBCH**

UBCH 2010

(Entrée en vigueur : 1^{er} novembre 2010)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu le contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse
étendu par arrêtés du Conseil fédéral des 18 février 2002, 19 février
2004, 13 mars 2006, 24 mai 2007, 23 juillet 2008, 19 mars 2009 et
22 avril 2010,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application**Article I – Objet**

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale.

Article II – Champ d'application secteur

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise de boucherie-charcuterie et de l'économie carnée, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux de :

- 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.

Ils ne s'appliquent pas aux gros distributeurs du commerce de détail y compris leurs filiales, ainsi que les entreprises qui leurs sont associées économiquement.

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

³ Les dispositions 28a al. 2, 37, 39, 40 et 48 du Titre 3 ainsi que le ch. 3 de l'annexe s'appliquent aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

⁴ Le Titre 3 ne s'applique pas :

- a. aux directeurs, chefs d'établissements et travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes ;
- b. aux membres de la famille de l'employeur (épouse/époux, parents, frères et sœurs, descendants directs) ;
- c. aux élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école ;
- d. aux collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage ;
- e. [...];
- f. au personnel de vente [...] (y compris le personnel occupé à temps partiel, ainsi que le personnel auxiliaire, le personnel temporaire et les auxiliaires).

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

^{2quater} Il prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

Egalité entre femmes et hommes

³ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁵ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents visés à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT¹. La sanction est assortie d'un émolument.

¹ **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ²

Articles 1-12 [...]

Début et fin des rapports de travail

Article 13 – Engagement

1. [...]
2. [...]
3. [...]
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.

Article 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.

Article 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 des présents usages.

Article 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 Rappel ; les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail concernée.

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. *Abrogé*
4. Des accords prévoyant des délais de congé plus longs peuvent être conclus par écrit.
5. [...]

Articles 17-20 [...]

Durée du travail

Article 21 – Durée normale du travail

1. La durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires [...].
2. [...]
3. *Abrogé*
4. [...]
5. [...]
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).

Articles 22-23 [...]

Article 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 des présents usages.
2. [...]
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. [...]

Articles 25-26 [...]**Article 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 des présents usages.
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 [...]. L'employeur doit vérifier ce relevé. Les heures supplémentaires [...] doivent être compensées par un congé ou rémunérées [...].

Vacances**Article 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
De la 6 ^e à la 25 ^e année de service	5 semaines
Dès la 26 ^e année de service	6 semaines
2. Les jeunes travailleurs *et les apprentis* jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à 5 semaines. 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.

Article 28b – [...]**Article 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, al. 6 des présents usages 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.

Article 30 – Salaire afférent aux vacances

1. L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. [...]
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.

Article 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 irrégulier ou d'engagement de très courte durée ;
 - 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.
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.

Articles 32-34 [...]**Demi-jour de congé, jours fériés****Article 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. [...]
2. [...]

Article 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 [...]. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés au dimanche sont des jours fériés payés.
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, al. 6 des présents usages.

Absences, congés

Article 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'exams professionnels ou de maîtrise, activité d'expert aux exams [...] | le temps nécessaire |

Article 38 [...]

Article 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 [...].

Article 39a – [...]**Salaire****Article 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 15^e et le dernier jour du mois. En cas de résiliation, le salaire doit être payé au plus tard à la fin du contrat.
2. [...]

Articles 41-42 [...]**Primes de fidélité, cadeau d'ancienneté****Article 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 sous chiffre 3).

Article 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

Article 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. [...]
2. Le temps limité au sens de l'al. 1 est déterminé comme suit :

du 1 ^{er} au 3 ^e mois de service	1 semaine	en tout, par année de service
du 4 ^e au 12 ^e mois de service	3 semaines	
2	1 mois	
3 et 4	2 mois	
5-8	3 mois	
9-15	4 mois	
16-20	5 mois	
21-25	6 mois	
26-30	7 mois	
31-35	8 mois	
dès 36	10 mois	
3. 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.
4. 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 à 4/5 du salaire.
5. [...]

Article 46 – Maladie

1. En cas de maladie, c'est le principe énoncé à l'art. 45 qui s'applique.
2. Si l'employeur paie au moins la moitié des cotisations à l'assurance perte de gain en cas de maladie du travailleur [...], le salaire est réduit du montant des indemnités versées par l'assurance.
3. [...]

Article 47 – Grossesse et maternité

1. Le versement du salaire en cas de grossesse ou d'accouchement de la travailleuse est réglé par l'art. 45 des présents usages.
2. [...]

Article 48 – Service militaire et service dans la protection civile

1. Pendant les services d'instruction et d'avancement (école de recrues et écoles de cadres), le travailleur a droit pendant le temps limité défini à l'art. 45, al. 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.
- 1b. Pendant l'école de recrues ou de service civil, 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'al. 1 restent dues.
2. 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.
3. [...]
4. En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.
5. [...]

[...]

Articles 49-55 [...]

Annexe

Chiffre 1 – Description des fonctions pour 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 (p. 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. [...]

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 [...] qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par l'OFFT comme équivalent à l'apprentissage suisse de boucher).

e. Personnel auxiliaire

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

Chiffre 2 – Salaires

[...]

Les salaires minima mensuels (salaires bruts) se fixent comme suit pour :

1.1A Assistant(e)s en boucherie et charcuterie 3 300.–

- 1.1B Les bouchers (bouchères)
- | | |
|---|---------|
| a. boucher pendant la 1 ^{re} année après l'apprentissage | 3 850.– |
| b. boucher | 4 000.– |
| c. boucher indépendant | 4 200.– |
| d. boucher assumant une responsabilité spéciale | 4 650.– |
- 1.2A [...]
- 1.2B [...]
- 1.3 Le salaire ne peut en aucun cas être fixé en dessous des minima. Le salaire effectif est fixé librement par entente entre l'employeur et le travailleur. Il est défini selon le rendement et la responsabilité.
- 1.4 Le personnel auxiliaire,³ les auxiliaires (art. 15 des usages) et les bouchers dont les capacités sont inférieures à la moyenne⁴ seront rétribués sur la base d'accords particuliers.

Chiffre 3 – Droit au salaire au pro rata temporis pour l'année d'engagement et de départ (prime de fidélité)

[...]

a. **L'année de l'engagement**

La 1^{re} 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 1^{er} octobre, ou avant.

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

Lors de la 1^{re} année civile (année de l'engagement)

En cas de départ lors de la 1^{re} 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).

Lors de la 2^e 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.

Lors de la 3^e année civile et les suivantes.

³ (Chiffre 1 lit e de l'annexe)

⁴ (Chiffre 1 lit d de l'annexe)

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

- c. [...]
- 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, il n'y a pas de droit à la prime de fidélité.

Chiffre 4 – Outils, vêtements de travail

[...]

- 2.1 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).
- 2.2 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	Annuellement
	Fr.	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.–

- 2.3 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 5 – Chambre et pension

[...]

- 3.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.
- 3.2 Dans les entreprises industrielles au sens de la loi sur le travail ainsi que pour tous les travailleurs mariés, des conventions de ce genre ne sont admises que pour des repas déterminés, servis dans l'entreprise.

3.3 Les prestations de l'employeur sont facturées aux prix suivants :

Déjeuner	3.50 F
Dîner Fr.	10.00 F
Souper	8.00 F
Ensemble	21.50 F par jour = 645.– F par mois
Chambre	11.50 F par jour = 345.– F par mois
Chambre/pension	33.– F par jour = 990.– par mois

3.4 Les collations seront facturées selon entente entre l'employeur et le travailleur.

3.5 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.