



Schweizer Fleisch-
Fachverband
Union Professionnelle
Suisse de la Viande
Unione Professionale
Svizzera della Carne



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Convention collective de travail 2021

pour la boucherie- charcuterie suisse

conclu entre

**L'Union Professionnelle
Suisse de la Viande UPSV**

et

**l'Association suisse du
personnel de la boucherie aspb**

Edition janvier 2021

Convention collective de travail 2021

pour la boucherie- charcuterie suisse

conclu entre

L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

et

l'Association suisse du personnel de la boucherie aspb

pour le 1^{er} janvier 2021

Abréviations

ASPB	Association suisse du personnel de la boucherie
AVS	Assurance vieillesse et survivants
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LTr	Loi sur le travail
OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail
OLT 2	Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises
UPS	Union Professionnelle Suisse de la Viande
APG	Allocations pour perte de gain
ER	Ecoles de recrues
SEFRI	Secrétariat d'Etat pour la formation, la recherche et l'innovation
CC	Cours complémentaires
EC	Ecole de cadre
CR	Cours de répétition

But de la convention

L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV
et
l'Association suisse du personnel de la boucherie aspb,

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 la présente convention collective de travail.

La convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse existe en allemand, en français et en italien. Le texte allemand fait foi. Pour autant que rien d'autre ne soit mentionné, la forme au masculin inclut automatiquement aussi la forme au féminin.

Table de matières

I Dispositions générales	8
Champ d'application	
Art. 1 Territorial	8
Art. 2 Entreprises et personnel	8
Relations des parties contractantes entre elles	
Art. 3 Respect de la convention	8
Art. 4 Paix du travail	9
Art. 4a Application, formation professionnelle, sécurité et protection de la santé au poste de travail	9
Art. 5 Supplément à la CCT et ses modifications	9
Art. 6 Conventions d'entreprise	9
Application de la CCT	
Art. 7 Interprétation générale	10
Art. 8 Violations de la CCT	10
Art. 8a Commission paritaire	10
Art. 8b Contribution aux frais d'application	11
Art. 8c Peines conventionnelles	11
II Dispositions contractuelles de travail	12
Droits et obligations du travailleur	
Art. 9 Liberté d'association	12
Art. 10 Diligence et fidélité à observer	12
Art. 11 Responsabilité du travailleur	12
Début et fin des rapports de travail	
Art. 12 Conclusion du rapport de travail	12
Art. 13 Temps d'essai	13
Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée	13
Art. 15 Résiliation ordinaire	13
Art. 16 Résiliation immédiate	14
Art. 17 Protection contre les licenciements	14
Art. 18 Droits en cas de résiliation	14
Art. 19 Certificat de travail / attestation de travail / entretien d'évaluation	15
Durée du travail	
Art. 20 Durée de travail normale	15
Art. 21 Travail de nuit	16
Art. 22 Pauses	16
Art. 23 Heures de travail supplémentaires	17
Art. 24 Durée maximum de la semaine de travail et travail supplémentaire	17
Art. 25 Travail du dimanche	17
Art. 26 Suppléments du salaire	18
Art. 27 Répartition et contrôle des heures de travail	18

Vacances	
Art. 27	Durée des vacances 19
Art. 28b	Date des vacances 19
Art. 29	Vacances de l'entreprise 19
Art. 30	Salaire afférent aux vacances 20
Art. 31	Travailleurs engagés à l'heure 20
Art. 32	Réduction du droit aux vacances - Vacances non payées 20
Art. 33	Travail pendant les vacances 21
Art. 34	Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat 21
Demi-jour de congé, jours fériés	
Art. 35	Demi-jour de congé 21
Art. 36	Jours fériés 21
Absences, congés	
Art. 37	Absences 22
Art. 38	Congé-jeunesse 22
Art. 39	Formation professionnelle et continue 23
Art. 39a	Sécurité et protection de la santé au poste de travail 23
Types de salaire	
Art. 40	Salaire 23
Rémunération	
Art. 41	Paiement du salaire 24
Art. 42	Avance 24
13^{ème} salaire, cadeau d'ancienneté	
Art. 43	13 ^{ème} salaire 24
Art. 44	Cadeau d'ancienneté 25
Salaire en cas d'incapacité de travailler	
Art. 45	Dispositions générales 25
Art. 46	Obligation de verser le salaire et assurance indemnités journalières en cas de maladie 26
Art. 47	Grossesse et maternité 27
Art. 48	Service militaire, service civil et service dans la protection civile 27
Assurance des soins en cas de maladie et assurance-accidents	
Art. 49	Assurance des soins en cas de maladie 27
Art. 50	Assurance-accidents 28
Décès du travailleur ou de l'employeur, prévoyance professionnelle	
Art. 51	Décès du travailleur 29
Art. 52	Décès de l'employeur 29
Art. 53	Prévoyance professionnelle 29

III Dispositions finales		30
Art. 54	Domicile juridique, for	30
Art. 55	Durée, dénonciation et modifications de la convention	30

IV. Annexes		31
1	Commentaires sur la CCT	31
2	Dispositions du Code des obligations	34
3	Dispositions du droit du travail	43

V. Arrêté du Conseil fédéral		52
-------------------------------------	--	----

Notes personnelles		53
---------------------------	--	----

Adresses importantes		54
-----------------------------	--	----

Supplément à la CCT (selon art. 5)	
---	--

I Dispositions générales

Champ d'application

Art. 1 Territorial

La convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse s'applique sur tout le territoire suisse.

Art. 2 Entreprises et personnel

- 1 La présente CCT s'applique à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie artisanale et de l'économie carnée (employeurs). Ceci comprend en particulier les entreprises qui exercent avant tout les activités suivantes :
 - a) production, transformation et commercialisation de viande ;
 - b) fabrication de produits à base de viande et sous-produits de viande ;
 - c) commerce de gros et de détail, de viande, des produits à base de viande et sous-produits de viande.Sont exceptés les grands distributeurs du commerce de détail, y compris leurs filiales, ainsi que les entreprises qui leur sont associées commercialement.
- 2 Les clauses de la Convention collective de travail s'appliquent aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 2 (apprentis, travailleurs occupés à temps partiels et personnel auxiliaire inclus). Sont exclus :
 - a) les directeurs, les chefs d'établissements et les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes ;
 - b) les propriétaires et les membres de sa famille (épouse/époux, partenaire de vie, parents, frères et sœurs, descendants directs) ;
 - c) les travailleurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage ;
- 3 Si une entreprise engage des travailleurs d'une entreprise de location de services, elle doit veiller à ce que l'entreprise de location de services respecte de son côté les dispositions concernant le salaire et le temps de travail de la présente CCT (art. 3, al. 1 CCT Location de services).
- 4 La présente CCT a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral.

Relations des parties contractantes entre elles

Art. 3 Respect de la convention

Les parties contractantes (UPSV et aspb) veillent au respect de cette CCT ; à cette fin, les dernières interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens statutaires et légaux.

Art. 4 Paix du travail

Les parties contractantes (UPSV et aspb) s'engagent à sauvegarder la paix du travail et à s'abstenir de tous moyens de lutte pendant la durée de la convention. La paix du travail s'applique non seulement aux objets réglés dans la présente convention, mais de manière illimitée.

Art. 4a Application, formation professionnelle, sécurité et protection de la santé au poste de travail

- 1 Les parties contractantes (UPSV et aspb) collaborent à la promotion de la formation professionnelle, de la sécurité et de la protection de la santé au poste de travail, ainsi que de l'application de la 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, la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour l'application de la CCT » (« Fonds pour les coûts d'application ») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue, la sécurité au travail ainsi que la protection de la santé au poste de travail et sert à l'application de la présente 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. 5 Supplément à la CCT et ses modifications

- 1 Le supplément à la CCT fait partie intégrante de cette dernière. Il règle les questions telles que : salaires, outils et vêtements de travail, nourriture et logement, jours fériés, communes à bas salaire.
- 2 Chaque année, en général pendant la première moitié d'octobre, 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 1^{er} 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 à l'ensemble des catégories salariales jusqu'à la limite supérieure fixée chaque année conformément au supplément ; les parts de salaire qui dépassent cette limite restent inchangées. Les apprentis et les entrées en service à partir du 1.10 en sont exclus. Pour ces derniers, le salaire d'entrée s'applique par conséquent aussi pour l'année suivante.

Art. 6 Conventions d'entreprise

L'aspb peut conclure des conventions d'entreprise ou des accords complémentaires à la présente CCT. De telles conventions ne peuvent en aucun cas contrevenir aux prescriptions de la CCT. L'aspb communique à l'UPSV la conclusion de ces conventions d'entreprise ou les accords complémentaires à la présente CCT.

Art. 7 Interprétation générale

- 1 Les différends entre les parties contractantes portant sur l'interprétation et l'application de la CCT seront traités, et si possible résolus, par des discussions directes entre les parties.
- 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 prononcée.
- 5 Les travailleurs qui, à l'occasion d'un différend, négocient et arbitrent en qualité de représentants de l'aspb, ne doivent en aucun cas être inquiétés de ce fait.

Art. 8 Violations de la CCT

Les différends entre employeurs et travailleurs résultant de la violation de la présente convention collective ou du contrat individuel, qui ne peuvent être réglés directement doivent être portés devant le juge civil ordinaire.

Art. 8a Commission paritaire

- 1 Une Commission paritaire est créée pour l'application de la CCT.
- 2 La Commission paritaire est chargée de l'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 et de la protection de la santé au poste de travail ;
 - b) Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les travailleurs, qui ne tombent pas sous l'art. 8 ;
 - 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'application ;
 - f) Report des coûts des contrôles d'entreprises sur les entreprises contrôlées lorsque le contrôle de l'organe de contrôle désigné ne peut pas être exigé. C'est la Commission paritaire qui décide de l'exigibilité.
- 3 Les parties contractantes ont le droit, en commun, d'exiger le respect des dispositions contractuelles de la part des employeurs et des travailleurs liés par la CCT, conformément à l'art. 357b.

Art. 8b Contribution aux frais d'application

- 1 Employeurs et travailleurs (apprentis compris) sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel le travailleur est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le « Fonds paritaire pour la formation, la sécurité et la protection au poste du travail ainsi que pour l'application de la CCT » (dite « contribution à l'application »). L'employeur transfère la totalité de la contribution à l'application à la centrale d'encaissement compétente et indique la retenue salariale correspondant à la part de la contribution à l'application due par le travailleur sur la fiche de salaire mensuelle de ce dernier.
- 2 Le montant des contributions en vertu du paragraphe 1 est déterminé à l'art. 4 du supplément à la CCT. Les cotisations sont dues par les travailleurs soumis à la présente CCT et pour lesquels un compte individuel doit être géré auprès des caisses de compensation AVS concernées, ainsi que par l'employeur.
- 3 La contribution aux frais d'application est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue (en particulier pour les dédommagements aux entreprises formatrices, le financement du matériel didactique, la prise en charge des frais de cours, les prêts sans intérêt pour la formation continue) , pour la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour couvrir les frais d'application de la CCT sur la base des indications du SECO de novembre 2014, «Extension du champ d'application des conventions collectives de travail : directives relatives aux contributions» (tel que modifiées).

Art. 8c Peines conventionnelles

- 1 La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et du travailleur qui transgressent les dispositions de la CCT jusqu'à un maximum de Fr. 150'000.-.
- 2 Elle peut par ailleurs fixer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence des montants maximaux suivants :
 - a) en cas de transgression par l'employeur 50 000 francs au maximum ;
 - b) en cas de transgression par le travailleur, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.
- 3 La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle de sorte à dissuader l'employeur et le travailleur fautif de commettre à l'avenir une nouvelle infraction à la Convention collective de travail. 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) infraction contre les dispositions de la CCT en cas de récidive ;
 - e) respect des obligations après avertissement ou retard.
- 4 Les recettes de la Commission paritaire provenant des sanctions contractuelles servent à la mise en œuvre et à l'application de la CCT.

II Dispositions contractuelles de travail

Droits et obligations du travailleur

Art. 9 Liberté d'association

La liberté d'association (liberté syndicale) 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 aussi bien aux employeurs qu'également aux travailleurs de devenir membres de leur association respective.

Art. 10 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. 11 Responsabilité du travailleur

La responsabilité du travailleur pour les dommages matériels et immatériels avérés causés à l'employeur ainsi que la mesure de la diligence à respecter se basent sur les principes de l'art. 321e CO (voir annexe 2).

Début et fin des rapports de travail

Art. 12 Conclusion du rapport de travail

- 1 La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail limités 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 être explicitement signalée à chaque travailleur.
- 2 Un contrat de travail type peut être obtenu auprès de l'UPSV, resp. de l'apsb.

Art. 13 Temps d'essai

- 1 Le temps d'essai dure en général trois mois, sachant qu'une période plus courte peut être convenue par écrit.
- 2 Le temps d'essai est prolongé en cas d'interruption de travail provoqué par une maladie, un accident ou l'accomplissement d'une obligation légale non volontaire (p.ex. service militaire) (art. 335b, al. 3 CO).

Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée

- 1 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.
- 2 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.
- 3 Si un contrat de durée déterminée est reconduit, il devient un contrat de durée indéterminée. La période d'essai tombe. Est considéré comme début du contrat de travail le premier jour de l'engagement selon le contrat de durée déterminée.

Art. 15 Résiliation ordinaire

- 1 Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours civils. La résiliation peut intervenir à tout moment, pour la fin du mois concerné.
- 2 Après la période d'essai, les délais de congé sont dans chaque cas :
 - pendant la 1^e année de service : 1 mois
 - de la 2^e à la 9^e année de service : 2 mois
 - dès la 10^e année de service : 3 moisUn délai de résiliation plus long peut être convenu par écrit
- 3 La résiliation doit se faire par écrit, lettre recommandée, pour la fin du mois concerné, et est sujette à un accusé de réception ; au cas où elle serait remise en mains propres elle doit être confirmée par la signature de l'autre partie ou par une attestation signée par un tiers. La résiliation doit pouvoir être reçue par le partenaire contractuel au plus tard le dernier jour de travail avant le début du délai de résiliation. Les résiliations transmises par SMS/WhatsApp ou par courrier électronique ne sont pas juridiquement contraignantes.
- 4 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335, al. 2 CO).
- 5 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 convenu.

Art. 16 Résiliation immédiate

La résiliation immédiate du contrat de travail et ses conséquences sont réglées par le CO. 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. 17 Protection contre les licenciements

1 La protection contre les licenciements est réglée par le CO. Toutes les dispositions correspondantes sont reproduites dans l'annexe 2; ce sont les articles suivants :

- art. 333 + 333a concernant le transfert d'entreprise
- art. 335d à 335g concernant le licenciement collectif
- art. 336 à 336b concernant le congé abusif
- art. 336c et 336d concernant la résiliation en temps inopportun
- art. 337c relatif aux conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée
- art. 337d relatif aux conséquences de la non-entrée en service ou de l'abandon injustifié de l'emploi

2 Plan social
En cas de fermeture d'entreprise, de fermeture partielle ou de transfert, les entreprises concernées et l'aspb négocient un plan social.

Art. 18 Droits en cas de résiliation

- 1 A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, notamment le droit des travailleurs au salaire en cours, aux indemnités pour heures supplémentaires (avec 25% de supplément) et travail supplémentaire, 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 traite de l'impossibilité de renoncer et de la prescription (voir annexe 2).

Art. 19 Certificat de travail / attestation de travail / entretien d'évaluation

- 1 A la fin du rapport de travail, le travailleur a droit à un certificat de travail complet ; cela est aussi valable pour les apprentis.
- 2 Dans le cas d'engagements temporaires ou de courte durée (jusqu'à 6 mois), une attestation de travail suffit, sur demande du travailleur.
- 3 Le travailleur au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée a en tout temps droit à un certificat intermédiaire.
- 4 Au moins une fois par année le travailleur a droit à un entretien d'évaluation. Par leur signature, les parties confirment que l'entretien a bien eu lieu.

Durée du travail

Art. 20 Durée de travail normale

- 1 Est considérée durée de travail normale la durée de travail brute, y compris jours fériés payés, vacances, maladie, accident, jours de service militaire ou de protection civile et similaires ; les pauses non payées ne sont pas considérées comme temps de travail. Pour un engagement à plein temps (100%), la durée de travail normale est de 43 heures par semaine, aussi bien dans les entreprises industrielles (voir annexe 3: art. 5, al. 2 LTr) que dans les entreprises non-industrielles. Sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1. let. D de l'annexe 1, resp. du supplément à la CCT.
- 2 Est réputé durée de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur (cf. à ce propos art. 13, al. 1 OLT 1 et chaque fois le Commentaire actuel du SECO sur l'art. 13, al. 1 OLT 1).
- 3 Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures. Avec l'accord du travailleur ou des représentants des travailleurs, le début du travail de jour peut être avancé à 5 heures sans autorisation officielle. Il représente au total, avec le travail du soir et les pauses, un maximum de 17 heures d'affilée. Pour la durée maximale du travail par jour et par travailleur à l'intérieur de cet espace : voir annexe 3, art. 10, al. 3 LTr. La disponibilité du travailleur à commencer le travail de jour dès 5 heures est réservée.
- 4 Il y a travail du soir entre 20 heures et 23 heures. Il peut être introduit sans autorisation spéciale, après audition du travailleur ou des représentants des travailleurs, et prolongé jusqu'à 24 heures avec l'accord du travailleur ou de ses représentants.
- 5 Pour les jeunes travailleurs, la durée du travail journalier ne doit pas dépasser 9 heures (art. 31, al. 1 LTr).

- 6 À l'exemption des systèmes d'enregistrement du temps, les corrections apposées manuellement sur les heures de pointage doivent être visibles et visées par le travailleur (cf. art. 27, al. 4). En cas de solde de moins de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule, il est autorisé de l'arrondir aux prochaines 10 ou 5 minutes au-dessous si, de manière analogue, le solde de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule et plus est arrondi aux prochaines 5 ou 10 minutes au-dessus (p.ex. pointage arrivée : 5h52 est arrondi à 5h50, mais pointage départ : 15h33 est arrondi à 15h35). Par contre arrondir au-delà de cette limite au détriment du travailleur n'est pas autorisé.
- 7 Si, dans une semaine, la durée de travail enregistrée est plus courte ou plus longue, elle doit être compensée ou payée dans les 14 semaines, mais au plus tard dans les 12 mois (voir art. 23, réserve : art. 13 LTr).
- 8 En cas de difficultés économiques avérées il est possible de s'écarter pendant 24 mois au maximum des dispositions de la CCT sur le contrat de travail. Pour cela il faut un accord entre la direction de l'entreprise et le partenaire social ayant signé la présente CCT, avec l'accord d'une majorité de l'ensemble des travailleurs concernés.

Art. 21 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. 20 de la présente 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 temporaire, soit au maximum 25 fois par année, à une majoration de salaire de 25% du salaire brut (voir annexe 3 : art. 17b, alinéa 1 LTr) ;
 - b) pour du travail de nuit effectué régulièrement ou périodiquement (voir annexe 3 : art. 17b, al. 2 LTr) à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail de nuit.
- 2 Pour les travailleurs qui effectuent régulièrement le soir ou le matin jusqu'à une heure de travail après le début ou avant la fin du travail de nuit, la compensation peut être accordée, au lieu de compensation de temps selon le point 1, let. b, sous la forme d'un supplément salarial (voir annexe 3: art. 17b, al. 2 LTr).

Art. 22 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 5½ 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, al. 1 LTr).
- 2 Pendant les pauses, le travailleur est généralement autorisé à quitter sa place ; dans ce cas le temps de pause ne compte pas comme temps de travail. Ne comptent comme temps de travail que les pauses pendant lesquelles le travailleur ne peut pas quitter sa place de travail (art. 15, al. 2 LTr).

Art. 23 Heures de travail supplémentaires

- 1 Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes les heures de travail exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée de travail convenue (pensum) selon l'art. 20 de la CCT. Pour les travailleurs au bénéfice d'un salaire horaire, ce règlement s'applique en cas de dépassement d'un pensum de 100%.
- 2 Si les circonstances exigent des heures de travail supplémentaires, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c, al. 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.
- 5 Au 31.12. ou à un jour fixé par écrit par l'entreprise, le surcroît des heures supplémentaires doit être payé par une majoration de 25%. Ceci s'applique à partir d'un solde d'heures supplémentaires qui dépasse le pensum de 2 semaines (86 heures).
- 6 Les cadres dont le contrat de travail individuel mentionne un règlement de compensation forfaitaire des heures supplémentaires n'ont pas droit à la compensation des heures supplémentaires individuelles.

Art. 24 Durée maximum de la semaine de travail et travail supplémentaire

- 1 La durée maximum de la semaine de travail (voir annexe 3 : art. 9 al. 1 LTr) est, aussi bien pour les travailleurs rémunérés au mois qu'à l'heure, de
 - a) 45 heures pour les travailleurs employés dans les entreprises industrielles (voir annexe 3 : art. 5, al. 2 LTr),
 - b) 50 heures pour les entreprises non industrielles.La durée de travail qui dépasse les données ci-dessus sont considérées selon la Loi sur le travail comme travail supplémentaire.
- 2 Par année civile, le travail supplémentaire selon l'al. 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, al. 2 LTr) ;
 - b) 140 heures dans les entreprises non industrielles.

Art. 25 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 art. 27a resp. art. 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% du salaire brut.
- 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. 26 Suppléments du salaire

Les suppléments pour les heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche survenant en même temps ne sont pas cumulés. C'est à chaque fois le taux le plus élevé qui s'applique. Sous réserve des règlements d'entreprise plus favorable au travailleur dans les entreprises avec travail par roulement, resp. en cas de travail du dimanche institutionnalisé.

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. 20 de la présente CCT et est rendue obligatoire pour les deux de manière appropriée. Le début du travail doit chaque fois être connu du travailleur le plus tôt possible, en règle générale au moins deux semaines au plus tard à l'avance, sachant que des dérogations sont possibles exceptionnellement.
- 2 Un plan d'intervention n'est pas considéré comme un relevé du temps de travail.
- 3 En considération des temps de travail habituels dans l'entreprise selon le secteur de travail, et en tenant compte des périodes d'arrêt de l'entreprise, est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.
- 4 Le contrôle du temps de travail effectué (temps de travail net sans les pauses non payées) doit obligatoirement 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, et que les modifications ultérieures sont reconnaissables en tant que telles, elles sont considérées comme approuvées dans la mesure où le décompte n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de sa remise/information.
- 5 Le relevé du temps de travail doit par ailleurs contenir au moins les informations suivantes :
 - vacances prises / avoir de vacances : solde de début et de fin
 - heures supplémentaires / travail supplémentaire / heures négatives : solde de début et de fin
 - pauses
 - toute sorte d'absencesEn guise d'alternative ces données peuvent aussi être présentées dans le décompte de salaire.
- 6 Pour les travailleurs cadres (catégorie salariale D) un décompte des heures simplifié conformément aux art. 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail est admissible.

Vacances

Art. 27 Durée des vacances

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

■ Jusqu'à la fin de la 3 ^e année de service :	4 semaines
■ Dès la 4 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus :	5 semaines
■ Dès la fin de la 19 ^e année de service :	6 semaines
- 2 Les jeunes travailleurs jusqu'à la 20^e année d'âge révolue ont aussi droit à 5 semaines de vacances.
- 3 Les apprentis ont également droit à cinq semaines de vacances, indépendamment de leur âge.
- 4 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. Au moins une fois par année, elles comprendront une période de deux semaines consécutives.
- 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.
- 3 Les vacances déterminées par l'employeur doivent en principe être annoncées au minimum deux mois à l'avance.

Art. 29 Vacances de l'entreprise

- 1 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. 7 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.
- 2 Les vacances de l'entreprise décidées par l'employeur doivent être annoncées au moins 3 mois en avance.

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, al. 2 CO).
- 2 S'il n'est plus possible d'accorder les vacances avant la fin du rapport de travail, 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).
- 3 Si les vacances de l'entreprise sont imposées et qu'il en résulte un manque d'heures, celles-ci ne seront pas déduites au travailleur en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.

Art. 31 Travailleurs engagés à l'heure

- 1 L'indemnité de vacances ne peut être versée qu'au moment où le travailleur les prend. Elle doit être indiquée séparément.
- 2 L'indemnité de vacances selon l'al. 1 est calculée comme suit :
 - 8,33% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines ;
 - 10,64% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines ;
 - 13,04% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines.

Art. 32 Réduction du droit aux vacances - Vacances non payées

- 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 (p.ex. service militaire) 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 inférieur à 100%, la réduction des vacances diminue proportionnellement.
- 3 L'employeur ne peut réduire le droit aux vacances d'une travailleuse qui, en raison d'une grossesse, 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 du 25.9.1952 (LAPG).
- 4 Des vacances non payées entraînent dès le 1^{er} jour une diminution proportionnelle des vacances.

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, al. 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 un douzième 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 tombe 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 Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche sur la base de l'art. 20a LT. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés à un dimanche sont des jours fériés payés.
- 2 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. 7 de la présente CCT.
- 3 Si un jour férié légal tombe sur un jour de la semaine (lundi à vendredi), la durée du travail hebdomadaire est réduite des heures prévues pour ce jour, que le travailleur travaille effectivement ou non ce jour-là. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, cette règle s'applique aussi lorsque le jour férié tombe sur un samedi. Régulièrement signifie qu'un travailleur travail 23 samedis par année civile au moins.
- 4 Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.

- 5 L'indemnité pour jours fériés de 3.2% est déjà comprise dans le salaire de base des travailleurs engagés à l'heure. Pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2015, cette indemnité de 3.2% doit être explicitement indiquée dans le cadre du salaire brut.

Absences, congés

Art. 37 Absences

Le travailleur a droit à temps libre payé dans les cas suivants :

- Mariage, le sien, ou inscription de partenariat : 2 jours
- Pour les pères : naissance de ses enfants/adoption :
..... selon le droit fédéral en vigueur sur le moment ou au minimum 3 jours
- Décès de l'époux ou du partenaire, 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), dans la mesure où ce n'est pas en relation avec un changement de poste de travail : 1 jour
- Journée d'information, de recrutement et de fin de l'obligation suisse de servir : jusqu'à 3 jours
- Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'exams professionnels ou de maîtrise (y compris activité d'expert aux exams) ainsi que participation aux travaux des organes des associations de la branche : le temps nécessaire dans la mesure où les indemnités prévues à ce propos ont été créditées à l'employeur.
- Maladie de son propre enfant/enfant recueilli ou d'un parent en droite ligne ainsi que de l'époux/partenaire : jusqu'à 3 jours max. par cas de maladie si la prise en charge ne peut être organisée autrement et qu'il y a un certificat médical.

Art. 38 Congé-jeunesse

Le congé pour une activité de jeunesse extra-scolaire est réglé par l'art. 329e du CO (voir annexe 2). En principe, il n'y a pas de droit au salaire. A l'inverse le travailleur a droit aux allocations pour perte de gain éventuellement allouées.

Art. 39 Formation professionnelle et continue

Si les besoins de l'exploitation le permettent et d'un commun accord, l'employeur accorde le temps nécessaire au travailleur et le dédommagera pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'entreprise, ceci afin de suivre des cours au centre de formation à Spiez ou des cours régionaux UPSV/aspb.

Tous les travailleurs soumis au versement des contributions au sens de l'article 8b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.

Art. 39a Sécurité et protection de la santé au poste de travail

- 1 Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont la nécessité a été démontrée par l'expérience, qui sont adaptées aux conditions données et qui, sur la base de l'état de la technique, peuvent être mises en œuvre. Celles-ci sont définies dans les lignes directrices CFST « Sécurité au travail et protection de la santé dans les entreprises de l'économie carnée » dans leur version actuelle.
- 2 Les travailleurs doivent soutenir l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils doivent suivre les instructions et utiliser correctement les équipements de santé et de sécurité. L'employeur doit documenter les instructions du travailleur.

Types de salaire

Art. 40 Salaire

- 1 Les travailleurs sont rémunérés selon un salaire mensuel ou à l'heure.
- 2 Est considéré comme salaire brut le salaire convenu avec le travailleur dans le contrat de travail avant déduction des cotisations sociales.
- 3 Est considéré salaire net le salaire convenu avec le travailleur dans le contrat de travail après déduction des cotisations sociales ainsi que la contribution aux frais d'application de la CCT.
- 4 Le salaire brut des travailleurs avec salaire mensuel comprend le salaire convenu par mois, y compris jours fériés et vacances.
- 5 Est considéré comme salaire brut pour les travailleurs rémunérés à l'heure le salaire convenu auquel s'ajoute l'indemnité pour les jours fériés et les vacances.
- 6 De plus, pour les travailleurs rémunérés au mois de même que pour ceux à l'heure, le 13^e salaire mensuel est calculé sur la base du salaire brut et versé après déduction des cotisations sociales mais sans déduction de la prime LPP ni de la contribution aux frais d'application de la CCT.

Rémunération

Art. 41 Paiement du salaire

- 1 Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, pour les travailleurs engagés à l'heure jusqu'au 6^e jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu d'un commun accord de payer le salaire le 15^e et le dernier jour du mois.
- 2 En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé avec le décompte final au plus tard le 6^e jour ouvrable après la date du départ (pour les prétentions à faire valoir à ce moment voir art. 18 de la présente CCT).
- 3 Le travailleur doit recevoir un décompte écrit mensuel au plus tard le 6^e jour ouvrable du mois suivant (art. 323b, al. 1 CO).

Art. 42 Avance

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

13^{ème} salaire, cadeau d'ancienneté

Art. 43 13^{ème} salaire

- 1 Chaque travailleur a annuellement droit au paiement d'un 13^{ème} salaire, calculé sur la base du salaire brut mensuel moyen pendant l'année civile concernée. Le 13^e salaire doit être versé pendant l'année civile en cours et figurer comme il se doit sur le décompte de salaire. Ce droit tombe en cas de départ pendant la période d'essai.
- 2 Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.
- 3 En cas d'entrée dans l'entreprise et de départ de l'entreprise, ce droit se calcule au pro rata temporis pour l'année en question.
- 4 Le calcul du 13^{ème} salaire mensuel pour les travailleurs payés à l'heure est basé sur le salaire brut moyen perçu au cours des 12 derniers mois jusqu'à fin novembre.

Art. 44 Cadeau d'ancienneté

- 7 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 : $\frac{1}{4}$ du salaire brut au moins Fr. 1'000.-*
 - pour 15 ans de service : $\frac{3}{8}$ du salaire brut au moins Fr. 1'500.-*
 - pour 20 ans de service : $\frac{1}{2}$ du salaire brut au moins Fr. 2'000.-*
 - pour 25 ans de service : $\frac{3}{4}$ du salaire brut
 - pour 30 ans de service : 1 salaire brut complet
 - pour 35 ans de service : 1 salaire brut complet
 - pour 40 ans de service : 1 $\frac{1}{2}$ salaire brut
 - pour 45 ans de service : 1 $\frac{1}{2}$ salaire brut*pour un pensum de 100%, sinon proportionnellement au taux d'emploi
Les départs à la retraite sont honorés de manière individuelle.
- 2 Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.
- 3 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 effectuées, pour autant qu'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. 45 Dispositions générales

- 7 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.
- 2 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. Si cette exigence n'est pas respectée, l'employeur suspend le versement du salaire. L'employeur est en droit de demander au travailleur de se soumettre à ses frais au contrôle d'un médecin de confiance.

Art. 46 Obligation de verser le salaire et assurance indemnités journalières en cas de maladie

- 1 *Obligation de verser le salaire par l'assurance collective* : Si la relation de travail a duré plus de trois mois ou a été conclue pour plus de trois mois, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement les salariés soumis à la CCT pour la boucherie-charcuterie suisse pour une indemnité journalière de 80 % du dernier salaire versé au travailleur absent pour cause de maladie, correspondant à la durée de travail normale contractuelle. La couverture d'assurance commence au plus tard le premier jour du mois au cours duquel il existe une obligation de continuer à verser le salaire conformément au présent alinéa. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a CO.
- 2 *Primes* : Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à parts égales par l'entreprise et le travailleur pour la première fois dès le début de l'assurance.
- 3 *Indemnité journalière de maladie différée* : si l'entreprise souscrit une assurance maladie collective d'indemnités journalières avec un délai d'attente de 30 jours au maximum et sous réserve d'un jour de carence pour chaque cas de maladie, l'employeur doit payer 100 % du salaire perdu pour cause de maladie pendant la période d'attente. Dans la mesure où l'employeur continue à verser lui-même le salaire, il a droit aux indemnités journalières correspondantes.
- 4 *Conditions minimales d'assurance* :
 - a. Début de la protection d'assurance au plus tard à partir du 4^{ème} mois du contrat de travail.
 - b. Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
 - c. Paiement d'indemnités journalières de maladie à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730^{ème} 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 travail, 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 possible 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.
- 5 Si l'assurance d'indemnités journalières refuse ou diminue ses versements 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.
- 6 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, l'employeur verse le salaire aux conditions et dans la mesure prévues à l'art. 324a CO. Dans ce cas, la durée du versement du plein salaire se calcule selon l'Annexe 1, ch. 5.

Art. 47 Grossesse et maternité

- 1 Le versement du salaire en cas d'incapacité de travail due à la grossesse de la travailleuse est réglé par l'art. 46 de la présente CCT et nécessite un certificat d'incapacité de travail.
- 2 Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé maternité de 14 semaines (art. 329 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.
- 3 Des prescriptions ultérieures concernant l'emploi des femmes en cas de maternité se trouvent à l'art. 35–35b LTr ainsi qu'aux art. 60–66 OLT 1 (cfr. Annexe 3).

Art. 48 Service militaire, service civil et service dans la protection civile

- 1 Pendant l'école de recrue, 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 minimum à 80% du salaire brut, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin à la suite d'une résiliation ordinaire au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement. Un arrangement individuel entre l'employeur et le travailleur est possible.
- 2 Pendant les cours de répétition ordinaires, 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 ordinairement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.
- 3 Le droit au salaire est limité à quatre semaines par année civile, 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.
- 4 En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.
- 5 L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.

Assurance des soins en cas de maladie et assurance-accidents

Art. 49 Assurance des soins en cas de 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 pour cette assurance des soins en cas de maladie 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 la Coopérative d'assurances des métiers. L'assurance débute le jour même du début du travail convenu contractuellement et se termine le dernier jour de travail.
- 2 L'assurance accidents non professionnels (ANP) n'est obligatoire qu'à partir d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 8 heures, resp. mensuel de 34 heures. Dans la mesure où des dispositions légales impératives ne permettent pas l'affiliation à la Coopérative d'assurances des métiers), l'employeur est tenu d'assurer ces prestations ailleurs.
- 3 L'employeur conclut une assurance-accidents avec un délai de suspension des prestations de deux jours au maximum. Pendant ce délai c'est lui qui verse les prestations conformément au ch. 4 ci-après.
- 4 L'assuré a droit, en plus des prestations fixées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et les ordonnances qui s'y rapportent, aux prestations suivantes de couverture d'assurance :
 - a) en cas d'accident professionnel et de maladie professionnelle :
couverture complète du salaire 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 pendant 1095 jours ;
 - c) en cas d'hospitalisation :
renoncement à une déduction pour frais de nourriture ;
 - 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 (voir à ce sujet la définition à l'art. 9 Décès, des CGA de la Coopérative d'assurances des métiers), d'un capital correspondant à 200 fois le salaire journalier.
Ce règlement s'applique pour le versement d'un capital en cas d'accident professionnel comme non-professionnel.
- 5 Les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus ne sont versées que si une prestation est due en vertu de la LAA.
- 6 Toutes les prestations énumérées à l'alinéa 2 doivent être assurées jusqu'à concurrence du salaire maximum LAA fixé par le Conseil fédéral ; une assurance pour la part du salaire qui excède ce montant peut faire l'objet d'une convention séparée entre l'employeur et le travailleur.
- 7 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 du travailleur, sauf accord contraire.
- 8 Les conditions restrictives de l'assurance s'appliquent.

Décès du travailleur ou de l'employeur, prévoyance professionnelle

Art. 51 Décès du travailleur

La continuation de versement du salaire en cas de décès du travailleur est réglée par l'art. 338, al. 2 CO (voir annexe 2). Le versement se base sur le salaire brut mensuel, 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 pension des bouchers tous les travailleurs employés chez lui dont le salaire annuel assujéti à l'AVS dépasse le montant de 75% de la rente simple AVS maximale (seuil d'accès LPP). L'obligation d'assurance commence le 1^{er} janvier de l'année civile qui suit le 17^e anniversaire.
- 2 Sont exemptés de l'obligation figurant à l'al. 1 les employeurs qui avaient créé avant le 1^{er} 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 pension des bouchers.
- 3 Les droits et obligations des employeurs et des travailleurs assurés, ainsi que les prestations d'assurance et le montant des cotisations sont définis d'après le règlement en vigueur de la Caisse de pension des bouchers qui fait partie intégrante de cette Convention collective de travail.
- 4 Les cotisations à la Caisse de pension des bouchers 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, dénonciation et modifications de la convention

- 1 Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Elle remplace et annule toutes les précédentes.
- 2 Elle peut être dénoncée moyennant un délai de préavis de six mois pour la fin d'une année civile. Si elle n'est pas dénoncée, elle est reconduite pour une année.
- 3 Sur demande de l'une ou l'autre partie, des négociations peuvent avoir lieu en 2023 portant sur des modifications de la CCT. Des négociations antérieures sont possibles sur demande des deux parties. Les négociations sur le supplément à la présente CCT se déroulent annuellement.

Zurich, le 1^{er} janvier 2021

Pour l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

Dr. Ivo Bischofberger
Le Président

Dr. Rudolf Hadorn
Le Directeur

Pour l'Association suisse du personnel de la boucherie aspb

Albino Sterli
Le Président

Giuseppina Meschi
La Directrice

Annexe 1

Commentaires sur la CCT

1. Description de la répartition des catégories de salaire

- A CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage
Caractéristiques : le boucher-charcutier doit encore acquérir de l'expérience professionnelle.
- B CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
Caractéristiques : au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans les 5 dernières années.
- C Boucher-charcutier indépendant assumant une responsabilité spéciale
Caractéristiques : les travailleurs en question sont capables d'être à la tête d'un département.
- D Personnel cadre
Caractéristiques : cela comprend les chefs d'exploitation de l'économie carnée, les directeurs ainsi que les personnes avec des fonctions équivalentes.
- E AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans
Caractéristiques : Attestation fédérale de formation professionnelle, exécute les travaux partiellement de manière indépendante.
- F CFC, formation en trois ans dans une autre branche
Caractéristiques : réalise son activité conformément à la formation en question.
- G AFP, formation en deux ans dans une autre branche
Caractéristiques : effectue son travail selon la formation reçue, en partie de manière indépendante.
- H Personnel auxiliaire sans formation
Caractéristiques : personnel de la boucherie-charcuterie qui n'a pas terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants)
- I En cas de capacité de prestation au-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2 (voir annexe 1, chiffre 2), le salaire minimum peut être diminué de 5% au maximum par catégorie salariale. Le salaire minimum est convenu pour 1 année au maximum, avec réévaluation tous les six mois. En cas d'augmentation des prestations, le salaire est à nouveau relevé au niveau initial.

Les diplômes ou qualifications professionnelles étrangers ne sont reconnus comme équivalents aux diplômes suisses (AFP ou CFC) que s'ils sont confirmés par écrit par l'office fédéral responsable (SEFRI). L'employeur doit signaler au travailleur étranger la possibilité d'un examen d'équivalence et le soutenir pour effectuer les démarches. C'est le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma.html>) qui est responsable pour la procédure de reconnaissance. Pendant la procédure de reconnaissance, les salaires minimums selon le supplément à la CCT, ch. 1, ne sont pas applicables rétroactivement non plus.

2. Connaissances linguistiques au-dessous de la moyenne

Les connaissances linguistiques sont considérées comme au-dessous de la moyenne si elles n'atteignent pas le niveau A2 décrit ci-après.

Peut comprendre des phrases et expressions utilisées fréquemment en relation avec des domaines immédiats de priorité (p.ex. informations personnelles et familiales simples, achats, travail, environnement proche). Peut communiquer lors de situations simples et habituelles qui ne demandent qu'un échange d'informations simple et direct sur des sujets familiers et habituels. Peut décrire avec des moyens simples sa propre origine et formation, son environnement immédiat et des sujets en lien avec des besoins directs.

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

- a) L'indemnité pour les heures de travail supplémentaires se calcule en divisant le salaire mensuel brut plus la part du 13^e salaire par les en moyenne 186 heures mensuels dues partant d'un temps de travail hebdomadaire de 43 heures

Salaire brut Fr. 3'600.- x 13 : 12 = Fr. 3'900.- : 186 = Fr. 20.97 par heure

Supplément de 25% (¼) = Fr. 5.25 par heure

Rémunération de l'heure de travail supplémentaire : = Fr. 26.22 par heure

- b) Pour le calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires pour les travailleurs avec un salaire à l'heure on part du salaire horaire brut selon le chiffre 6 et l'augmente de 25%.

4. Calcul de l'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail, resp. calcul du jour de carence

L'indemnité par jour de vacances non utilisé, resp. jour de carence se calcule en divisant le salaire mensuel brut plus la part du 13^e salaire mensuel par 21.7 jours de travail par mois.

Pour un salaire mensuel brut de Fr. 3'600.- l'indemnité de vacances représente ainsi par jour : Fr. 3'600.- x 13 : 12 = Fr. 3'900.- : 21.7 = Fr. 180.-. Il faut encore déduire de ce montant les cotisations aux assurances sociales.

5. Echelle bernoise

L'échelle bernoise prévoit la durée de versement du salaire échelonné selon les années de service comme suit :

Années de service	Continuation versement du salaire
Pendant la 1 ^e année de service	3 semaines
Pendant la 2 ^e année de service	1 mois
De la 3 ^e à 4 ^e année de service	2 mois
De la 5 ^e à la 9 ^e année de service	3 mois
De la 10 ^e à la 14 ^e année de service	4 mois
De la 15 ^e à la 19 ^e année de service	5 mois
De la 20 ^e à la 25 ^e année de service	6 mois
Tous les 5 ans par la suite	1 mois supplémentaire

6. Exemple de calcul du salaire mensuel pour les travailleurs engagés au salaire horaire (en CHF)

	Mois 1 (p.ex. 130 heures), sans vacances prises	Mois 2 (p.ex. 110 heures), avec vacances prises
Salaire horaire convenu, <i>p.ex. CHF 18.75 par heure</i>	2'437.50	2'062.50
+ rémunération pour les jours fériés 3.2% sur le salaire horaire convenu	78.00	66.00
+ versement pour les vacances prises selon le solde du montant pour la fin du mois précédent	0.00	750.10
Salaire brut	2'515.50	2'878.60
+ 13 ^e salaire ^a 8,33% sur le salaire brut	209.50	239.80
Salaire brut, plus part du 13^e salaire	2'725.00	3'118.40
- AVS/AI/APG 5.3%	144.45	165.30
- Caisse de pension, forfait selon carte d'assuré ^b , <i>p.ex. CHF 2.00 par heure</i>	260.00	220.00
- Assurance chômage 1.1%	30.00	34.30
- indemnité en cas de maladie, <i>p.ex. 0.5% (selon la police)</i>	13.60	15.60
- ANP, <i>p.ex. 2.4% (selon la police)^c</i>	65.40	74.80
- Contribution aux frais d'application à la CCT, part du travailleur	2.00	2.00
Total des déductions	515.45	512.00
Montant à verser / salaire net	2'209.55	2'606.40
Retenue de la part des vacances sur le salaire horaire convenu 10.64%	259.40	219.50
Solde actuel de l'indemnité vacances à la fin du mois (<i>p.ex. fin mois 0 : CHF 490.70 + retenue mois 1 : CHF 259.40</i>)	750.10	219.50

Pour les suppléments éventuellement versés régulièrement ou irrégulièrement, les contributions AVS/AI/APG et AC sont dues.

- a Le 13^e salaire est calculé en comprenant l'indemnité jours fériés et de vacances et versé en règle générale mensuellement. Il peut aussi être versé à la fin de l'année.
- b Le salaire n'est assuré qu'à partir d'un revenu annuel minimum, à partir du minimum LPP fixé par la loi.
- c Une obligation ANP n'intervient qu'à partir d'un temps de travail hebdomadaire de plus de 8 heures, resp. mensuel de 34 heures.

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. 324a : Salaire en cas d'empêchement de travailler, en cas d'empêchement du travailleur, principe

- 1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclu pour plus de trois mois.
- 2 Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

- 3 En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.
- 4 Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

Art. 324b : Salaire en cas d'empêchement de travailler, en cas d'empêchement du travailleur, exceptions

- 1 Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurances dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.
- 2 Si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire.
- 3 Si les prestations d'assurance ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser pendant cette période quatre cinquièmes au moins du salaire.

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 la formation continue 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. 330b : Obligation d'informer

- 1 Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :
 - a. le nom des parties ;
 - b. la date du début du rapport de travail ;
 - c. la fonction du travailleur ;
 - d. le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
 - e. la durée hebdomadaire du travail.
- 2 Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'al. 1 sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Art. 333 : Transfert des rapports de travail, Effets

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.
- ^{1 bis} Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.
- 2 En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal ; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.
- 3 L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.
- 4 Au surplus, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

Art. 333a : Transfert des rapports de travail, consultation de la représentation des travailleurs

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur :
 - a. le motif du transfert ;
 - b. les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 335d : Fin des rapports de travail, licenciement collectif, définition

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins :

- 1 égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- 2 de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- 3 égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e : Fin des rapports de travail, licenciement collectif, champ d'application

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.

Art. 335f : Fin des rapports de travail, licenciement collectif, consultation de la représentation des travailleurs

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit :
 - a. les motifs du licenciement collectif ;
 - b. le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié ;
 - c. le nombre des travailleurs habituellement employés ;
 - d. la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g : Fin des rapports de travail, licenciement collectif, procédure

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.
- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

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, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, 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.
 - c. sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Art. 336a : Résiliation abusive, sanction

- 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.
- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Art. 336b : Résiliation abusive, procédure

- 1 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a 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, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze 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 première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième 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 si 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'art. 336c, alinéa 1, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
- 2 L'art. 336c, al. 2 et 3, est applicable par analogie.

Art. 337 : Résiliation immédiate, 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 justes 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, un partenaire enregistré 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 du droit du travail

Art. 5, al. 2 : 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. 9 : Durée maximum de la semaine de travail

- 1 La durée maximale de la semaine de travail est de :
 - a. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail ;
 - b. 50 heures pour tous les autres travailleurs.
- 2 *abrogé*
- 3 Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être temporairement prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.
- 4 Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs ou pour certaines entreprises, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) peut accorder l'autorisation de prolonger la durée maximum de la semaine de travail de quatre heures au plus, si des raisons impérieuses le justifient.
- 5 Lorsque des employés de bureau, des techniciens ou d'autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, sont occupés dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec des travailleurs pour lesquels la durée maximum de la semaine de travail est plus longue, cette durée vaut pour les uns comme pour les autres.

Art. 10 : Durée du travail maximal par jour et par travailleur

- 1 Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés.
- 2 Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de dix-sept heures.
- 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 : 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 soixante et unième 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. 15 : Pauses

- 1 Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :
 - a. un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ;
 - b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures ;
 - c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.
- 2 Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

Art. 17b, al. 1 et 2 : 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 : Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

- 1 Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.
- 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.
- 4 Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du SECO, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.
- 5 Le travailleur ne peut être affecté au travail dominical sans son consentement.
- 6 Les cantons peuvent fixer au plus quatre dimanches par an pendant lesquels le personnel peut être employé dans les commerces sans qu'une autorisation soit nécessaire.

Art. 20 : 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 : 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.
- 2 Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de douze heures. Les jeunes travailleurs de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans, jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens prévues à l'art. 30, al. 2.
- 3 Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de seize ans révolus.
- 4 L'employeur n'est autorisé à occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'art. 30, al. 2.

Art. 35 : Protection de la santé durant la maternité

- 1 L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.
- 2 L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.
- 3 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Art. 35a : Occupation durant la maternité

- 1 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
- 2 Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
- 3 Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.
- 4 Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures

Art. 35b : Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité

- 1 Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.
- 2 Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées à l'al. 1 ont droit à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

Art. 46 : Registres et autres pièces

L'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la loi et ses ordonnances. Pour le surplus, la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données est applicable.

Dispositions de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)

Art. 60 : Durée de travail en cas de grossesse et de maternité ; temps consacré à l'allaitement (art. 35 et 35a LTr)

- 1 Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.
- 2 Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :
 - a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum ;
 - b. pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum ;
 - c. pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum

Art. 61 : Allègement de la tâche (art. 35 LTr)

- 1 Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 15 de la loi, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail.
- 2 Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse

Art. 62 : Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (art. 35 LTr)

- 1 L'employeur n'est autorisé à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer. Sont réservées les interdictions d'affectation énoncées à l'al. 4.

- 2 Lorsque seule la prise de mesures de protection adéquates permet d'éliminer les contraintes dangereuses pour la santé de la mère ou celle de l'enfant, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique. En cas d'inaptitude à assurer la protection adéquate, les art. 64, al. 3, et 65 sont applicables.¹
- 3 Est réputée travail pénible ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur leur santé ou sur celle de leurs enfants. Il s'agit notamment :
 - a. du déplacement manuel de charges lourdes ;
 - b. des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce ;
 - c. des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations ;
 - d. des travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc. ;
 - e. des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ;
 - f. des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit ;
 - g. des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs ;
 - h. des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.
- 4 Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche définit par voie d'ordonnance les critères d'évaluation des activités dangereuses ou pénibles au sens de l'al. 3. Il détermine en outre les substances, micro-organismes et activités qui, à la lumière de l'expérience et de l'état des connaissances scientifiques, présentent un potentiel de risque particulièrement élevé pour la santé de la mère et de l'enfant, et pour lesquels tout contact au cours de la grossesse et de l'allaitement doit être interdit.

Art. 63 : Analyse de risques ; information (art. 35 et 48 LTr)

- 1 Toute entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant au sens de l'art. 62 est, en cas de maternité d'une travailleuse, tenue de confier l'analyse de risques qui s'impose à un spécialiste au sens des art. 11a ss de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des prescriptions spécifiques sur l'obligation de faire appel à des spécialistes.
- 2 L'analyse de risques précède l'entrée en service de femmes dans une entreprise ou partie d'entreprise au sens de l'art. 62, et est répétée lors de toute modification importante des conditions de travail.
- 3 Le résultat de l'analyse de risques, de même que les mesures de protection préconisées par le spécialiste de la sécurité au travail, sont consignés par écrit. L'analyse de risques s'effectue en considération :
 - a. des prescriptions énoncées à l'art. 62, al. 4 ;
 - b. des prescriptions de l'ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail ;
 - c. de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents.
- 4 L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes exerçant une activité pénible ou dangereuse l'intégralité des informations et instructions appropriées sur les risques que cette affectation comporte pour la grossesse ou pour la maternité, ainsi que sur les mesures prescrites.

Art. 64 : Dispense de travailler et obligation de transfert (art. 45 et 35a LTr)

- 1 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont dispensées, à leur demande, des travaux qui sont pénibles pour elles.
- 2 Les femmes qui disposent d'un certificat médical attestant que leur capacité de travail n'est pas complètement rétablie au cours des premiers mois suivant l'accouchement ne peuvent être affectées à une activité outrepassant leurs moyens.
- 3 L'employeur transfère toute femme enceinte ou mère qui allaite à un poste équivalent mais qui ne présente aucun danger pour elle lorsque :
 - a. l'analyse de risques révèle un danger pour la sécurité ou la santé de la mère ou de l'enfant et qu'il est impossible d'appliquer les mesures de protection appropriées ; ou que
 - b. les substances ou micro-organismes au contact desquels se trouve l'intéressée ou les activités qu'elle exerce présentent manifestement un potentiel de risque élevé au sens de l'art. 62, al. 4.

Art. 65 : Travaux interdits au cours de la maternité (art. 35 LTr)

En cas d'impossibilité d'un transfert au sens de l'art. 64, al. 3, toute affectation de l'intéressée dans l'entreprise ou la partie de l'entreprise comportant le risque en question est interdite.

Art. 73 : 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, al. 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 conservés pendant un minimum de cinq 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.

Dispositions de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)

Art. 4 : Dérogations à l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche ainsi que pour le travail continu

- 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.
- 3 L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs dans un système de travail continu.

Art. 12 : 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.
- ^{1 bis} Le travailleur bénéficie d'au moins 18 dimanches de congé par année civile pour autant qu'au minimum douze fois dans l'année civile le repos hebdomadaire comporte au moins 59 heures consécutives. Ces 59 heures comprennent le repos quotidien, le samedi et le dimanche complets. Les dimanches de congé peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile.
- 2 Le travailleur bénéficie d'au moins douze dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant que les semaines sans dimanche de congé comportent, immédiatement à la suite du repos quotidien, un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives.
- ^{2 bis} Le travailleur bénéficie d'au moins douze dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. Dans les semaines sans dimanche de congé le repos hebdomadaire comporte soit une fois 47 heures consécutives, soit deux fois 35 heures consécutives.
- 3 Le nombre de dimanches de congé peut être abaissé jusqu'à quatre, pour autant que la semaine de travail de cinq jours soit observée en moyenne sur l'année civile. Ils peuvent être répartis de façon irrégulière au cours de l'année.

Art. 13 : 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 : 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.
- 2 Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de douze semaines au maximum dans les entreprises dont l'activité est soumise à de fortes variations saisonnières.
- 3 La demi-journée de congé hebdomadaire peut être abaissée de 8 heures à 6 heures consécutives. Accordée le matin, elle se termine à 12 heures ; accordée l'après-midi, elle débute au plus tard à 14 h 30 et se termine au plus tard à 20h 30. La perte d'heures de repos qui en résulte doit être cumulée et compensée en bloc dans un délai de six mois.

Art. 27a : 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.

V. Arrêté du Conseil fédéral

Arrêté du Conseil fédéral

étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse du 2 décembre 2020

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, *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 1^{er} janvier 2021, est étendu.

Art. 2

- 1 Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.
- 2 Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie et de l'économie carnée. Cela comprend les entreprises qui exercent principalement les activités suivantes:
 - a production, transformation et commercialisation de la viande;
 - b fabrication de produits à base de viande et sous-produits de viande;
 - c commerce de gros et de détail de viande, des produits à base de viande et sous-produits de viande.Sont exceptés les gros distributeurs du commerce de détail, ainsi que les entreprises qui leur sont associées économiquement.
- 3 Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 2 (apprentis, travailleurs occupés à temps partiel et personnel auxiliaire inclus). Sont exceptés:
 - a les directeurs, les chefs d'établissements et les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes;
 - b le propriétaire et les membres de sa famille (épouse/époux, partenaire de vie, parents, frères et sœurs, descendants directs);
 - c les travailleurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage.
- 4 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail, et des art. 1 et 2 de son ordonnance sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 8b CCT, ch. 4 supplément à la 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

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

2 décembre 2020

Au nom du Conseil fédéral suisse:
La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Le document complet est disponible sur Internet à https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html

Notes personnelles

Adresses importantes



Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

Sihlquai 255
C.P.
8031 Zurich

www.sff.ch
info@sff.ch

Secrétariat :
téléphone 044 250 70 60

Association suisse du personnel de la boucherie aspb



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Berninastrasse 25
8057 Zurich

www.mpv.ch
info@mpv.ch

Secrétariat :
téléphone 044 311 64 06

Commission paritaire pour l'application de la CCT dans l'économie carnée

c/o Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV
Sihlquai 255
C.P.
8031 Zurich

info@parikom-metzger.ch

Secrétariat :
téléphone 044 250 70 60

