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

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

CCT 2027

Convention collective de travail pour la branche carnée suisse

conclue entre
l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

et
l'Association Suisse du Personnel de la Boucherie ASPB

entrant en vigueur le 1er janvier 2027

Convention collective de travail 2027
pour la branche carnée suisse

conclue entre

l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

et

l'Association Suisse du Personnel de la Boucherie ASPB

entrant en vigueur le 1er janvier 2027

Abréviations

APG	Allocations pour perte de gain
ASPB	Association Suisse du Personnel de la Boucherie
AVS	Assurance vieillesse et survivants
CC	Cours complémentaires
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations
CR	Cours de répétition
EC	École de cadres
ER	Écoles de recrues
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
SEFRI	Secrétariat d'État pour la formation, la recherche et l'innovation
UPSV	Union Professionnelle Suisse de la Viande

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 pour la branche carnée suisse, 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.

La Convention collective de travail pour la branche carnée 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 aussi la forme au féminin.

La version faisant foi de la présente Convention collective de travail est celle publiée en tout temps sur les sites internet officiels des partenaires sociaux. En cas de contradiction, d'ambiguïté ou de divergence entre cette version électronique et une version imprimée, seule la version publiée électroniquement fait foi et est déterminante.

Table des 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 12
Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée 13
Art. 15 Résiliation ordinaire 13
Art. 16 Résiliation immédiate 13
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 14

Durée du travail

Art. 20 Durée de travail normale ... 15
Art. 21 Heures de travail supplémentaires ... 16
Art. 22 Horaires de travail flexibles ... 16
Art. 23 Durée maximale de la semaine de travail et travail supplémentaire ... 17
Art. 24 Pauses ... 17
Art. 24a Durée de repos quotidien ... 17
Art. 25 Travail de nuit ... 18
Art. 26 Travail du dimanche ... 18
Art. 27 Suppléments du salaire ... 18
Art. 28 Répartition et contrôle des heures de travail ... 18

Vacances

Art. 29a Durée des vacances ... 19
Art. 29b Date des vacances ... 19
Art. 30 Vacances de l'entreprise ... 20
Art. 31 Salaire afférent aux vacances ... 20
Art. 32 Travailleurs engagés à l'heure ... 20
Art. 33 Réduction du droit aux vacances – vacances non payées ... 20
Art. 34 Travail pendant les vacances ... 21
Art. 35 Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat ... 21

Demi-jour de congé, jours fériés

Art. 36 Demi-jour de congé ... 21
Art. 37 Jours fériés ... 21

Absences, congés

Art. 38 Absences ... 22
Art. 39 Congé-jeunesse ... 22
Art. 40 Formation professionnelle et continue ... 22
Art. 40a Sécurité et protection de la santé au poste de travail ... 23

Types de salaire

Art. 41 Salaire ... 23

Rémunération

Art. 42 Paiement du salaire ... 24
Art. 43 Avance ... 24

13e salaire, cadeau d'ancienneté

Art. 44 13e salaire ... 24
Art. 45 Cadeaux d'ancienneté ... 25

Salaire en cas d'incapacité de travailler

Art. 46 Dispositions générales ... 25
Art. 47 Obligation de verser le salaire et assurance indemnités journalières en cas de maladie ... 26
Art. 48 Grossesse et maternité ... 27
Art. 48a Congé de l'autre parent ... 27
Art. 49 Service militaire, service civil et service dans la protection civile ... 27

Assurance-accidents

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. Annexe 31

Commentaire sur la CCT

1. Répartition des catégories de salaire ... 31
2. Capacité de prestation ou connaissances linguistiques au-dessous de la moyenne de travail ... 31
3. Calcul de l'indemnité pour heures de travail supplémentaires ... 32
4. Calcul de l'indemnité de vacances à la fin des rapports de travail resp. calcul du jour de carence ... 32
5. Échelle bernoise ... 32
6. Exemple de calcul du salaire mensuel pour les travailleurs engagés au salaire horaire (en CHF) ... 33

V. Arrêté du Conseil fédéral 34

Supplément à la CCT (conformément à l'article 5)

I. Dispositions générales

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1 Territorial

La Convention collective de travail pour la branche carnée suisse s'applique à toute la Suisse.

Art. 2 Entreprises et personnel

1 La présente CCT s'applique à toutes les entreprises de la branche carnée suisse (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 exemptés les grands distributeurs du commerce de détail ainsi que les entreprises qui leur sont associées commercialement.

2 Les clauses de la CCT s'appliquent aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 1 (apprentis, travailleurs occupés à temps partiel 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 leur famille (épouse/époux, partenaires de vie, parents, frères et sœurs, descendants directs).

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 qui ont été déclarées de force obligatoire (art. 3, al. 1 CCT Location de services). L'entreprise de location de services est tenue de fournir les informations correspondantes à l'entreprise locataire de services qui en fait la demande.

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 veillent au respect de la CCT. L'UPSV et l'ASPB veillent au respect de la présente CCT avec les moyens dont elles disposent.

Art. 4 Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à sauvegarder la paix du travail et à s'abstenir de tous moyens de lutte pendant la durée de la CCT. 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 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.

2 Chaque année, en général pendant la première moitié d'octobre, les parties entameront des négociations relatives à l'adaptation des salaires au renchérissement pour le 1er janvier de l'année civile suivante. Les parties conviennent d'échanger leurs prétentions respectives avant ces négociations.

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 l'actuelle marche des affaires dans la branche carnée ainsi que des derniers chiffres de la branche publiés par Proviande.

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 de ces accords complémentaires à la présente CCT.

APPLICATION DE LA CCT

Art. 7 Interprétation générale

1 Les différends entre les parties contractantes portant sur l'interprétation générale et l'application de la CCT seront traités, et si possible résolus, par des discussions directes entre les associations.

2 En cas d'échec des pourparlers directs, chacune des parties pourra soumettre les différends, pour arbitrage, à l'Office de conciliation du canton de Zurich.

3 La décision de l'office de conciliation liera les deux parties et ne pourra pas faire l'objet d'un recours.

4 Toute communication publique relative à un litige est interdite tant que la décision arbitrale de l'Office de conciliation n'a pas été 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 CCT 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) La décision de répercuter les coûts des contrôles sur le respect de la CCT à la charge de l'entreprise contrôlée revient à la Commission paritaire.

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'article 357b CO.

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 temps partiel, une contribution dans 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 » (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 au 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, 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 janvier 2026, « Extension du champ d'application des conventions collectives de travail : directives relatives aux contributions » (telles 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 CHF 150'000.–. Si des infractions à la CCT sont constatées, la Commission paritaire décide du montant des peines conventionnelles selon les critères de ses bases de calcul pour les peines conventionnelles, disponibles sur les sites Internet des partenaires sociaux.

2 Elle peut par ailleurs fixer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence des montants maximaux suivants :

a) en cas de transgression par l'employeur CHF 50'000.– 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 CCT. 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'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.

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.

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. 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 téléchargé des sites Internet de l'UPSV resp. de l'ASPB.

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 La période d'essai est prolongée en cas de raccourcissement effectif 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.

2 Après la période d'essai, les délais de congé sont à la fin de chaque mois :

- pendant la 1re année de service : 1 mois
- de la 2e à la 9e année de service : 2 mois
- dès la 10e année de service : 3 mois
- Travailleurs à partir de 55 ans : 3 mois

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

3 La résiliation doit se faire fondamentalement par écrit, lettre recommandée, pour la fin du mois concerné, et doit parvenir à l'autre partie ; 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 référence ordinaire, 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 les suivantes :

- 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. Les articles sont les 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. Les entreprises concernées ont l'obligation d'informer le partenaire social ASPB.

Art. 18 Droits en cas de résiliation

1 À la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, notamment le droit des travailleurs au salaire en cours et à la part du 13e salaire, aux indemnités pour toutes les heures supplémentaires (avec 25 % de supplément) et pour le travail supplémentaire, aux vacances non prises, sous réserve de compensation avec des avances et d'éventuelles prétentions de l'employeur pouvant être prouvées.

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.

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

1 À la fin du rapport de travail, notamment du contrat d'apprentissage, le travailleur a droit à un certificat de travail complet.

2 Dans le cas d'engagements 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 Dans les entreprises industrielles (art. 5, al. 2 LTr) comme dans les entreprises non industrielles, la durée normale du travail est de 43 heures par semaine pour un taux d'occupation de 100 %. Sont compris dans cette durée brute du travail les jours fériés payés, les vacances, la maladie, l'accident, les jours de service militaire et de protection civile suisses, les jours d'école pour les apprentis et autres. Les pauses non payées ne sont pas considérées comme du temps de travail, mais les pauses payées le sont. Sont réservés les accords écrits particuliers dans le contrat de travail individuel avec les cadres selon la définition de l'annexe, let. E ou du supplément à la CCT.

2 Est réputé durée du 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 dans cette période : voir art. 10, al. 3 LTr. La disponibilité du travailleur pour un début du travail de jour dans l'entreprise dès 5 heures est présumée. Lors de la signature du contrat d'apprentissage, les apprentis doivent être expressément informés que leur journée de travail commence à 5 heures.

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 Le contrôle du temps de travail effectué (temps de travail net, après déduction des pauses non payées) doit impérativement se faire par écrit et, à l'exception des systèmes de saisie du temps, doit être visé mutuellement. Si le décompte des heures est effectué par des systèmes de saisie des temps et que des modifications ultérieures sont reconnaissables en tant que telles, celles-ci sont considérées comme approuvées si elles ne sont pas contestées dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de leur remise/communication. Les arrondis vers le haut et vers le bas lors des pointages d'entrée et de sortie dans le cadre de 5 minutes sont autorisés dans le système électronique de saisie des temps, mais doivent être équilibrés en moyenne pour l'employeur et le travailleur.

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. 21 et 22 CCT, 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 l'ASPB, avec l'accord d'une majorité de l'ensemble des salariés concernés.

Art. 21 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 en règle générale être compensées par un congé de même durée. Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées mais payées, elles doivent toujours être rémunérées avec un supplément de 25 %, à l'exception des accords particuliers avec les cadres (catégorie de salaire 1.1 E). Pour le calcul, voir annexe, chiffre 3.

5 Au 31.12. ou à un jour fixé par écrit par l'entreprise, le solde des heures supplémentaires doit être calculé. Le pensum de deux semaines (86 heures pour un emploi à 100 %, sinon échelonnées selon le taux d'occupation) peut être reporté sur l'année suivante. Les heures qui dépassent ce solde doivent être compensées ou payées avec un supplément d'heures supplémentaires de 25 %. Si d'autres heures supplémentaires sont payées en dessous de ce solde autorisé d'heures supplémentaires, le supplément d'heures supplémentaires de 25 % est également dû. Le supplément pour heures supplémentaires est dû dès la première heure supplémentaire. Pour le calcul, voir annexe, chiffre 3.

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. Le temps supplémentaire est exclu de cette réglementation.

Art. 22 Horaires de travail flexibles

1 Les horaires de travail flexibles contribuent à compenser les fluctuations du volume de travail en utilisant les heures en moins et les heures en plus qui en résultent dans les limites décrites ci-dessous. Les travailleurs peuvent être tenus de rattraper, de compenser ou de se faire payer ces heures en moins ou en plus dans le cadre fixé.

2 Une saisie correcte et compréhensible du temps de travail est une condition préalable à l'application du temps de travail flexibilisé. Les heures négatives et les heures supplémentaires doivent être enregistrées sur un compte spécial et le calcul doit être transparent.

3 L'employeur est tenu de conserver la preuve des heures négatives et des heures supplémentaires.

4 L'employeur fixe les dates du travail de rattrapage et tient compte des intérêts du travailleur. Le travail de rattrapage a lieu les jours de travail réguliers ; pour les jours où le travailleur ne travaille normalement pas, l'accord du travailleur est nécessaire.

5 Les heures négatives dues à la flexibilisation du temps de travail doivent être calculées au 31 décembre de chaque année ou à une date de référence fixée par écrit par l'entreprise par analogie à celle de l'art. 21, al. 5. 43 heures négatives qui en résultent peuvent être reportées sur l'année suivante, les heures excédentaires doivent être compensées. En cas de départ, ces heures négatives ne peuvent pas être déduites.

6 Les heures négatives résultant de fluctuations du volume de travail qui ne sont pas dues à l'application d'un horaire de travail flexibilisé sont à la charge de l'employeur.

7 Les heures supplémentaires résultant de la flexibilisation du temps de travail doivent être calculées au 31 décembre de chaque année ou à la date de référence décrite à l'al. 5 du présent article. Les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %. Jusqu'à 86 heures supplémentaires peuvent être reportées sur l'année suivante (86 heures pour un taux d'occupation de 100 %, sinon échelonnées selon le taux d'occupation), par analogie avec l'art. 21 sur les heures supplémentaires.

Art. 23 Durée maximale de la semaine de travail et travail supplémentaire

1 La durée maximale de la semaine de travail (voir 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 art. 5, al. 2 LTr) ;

b) 50 heures pour les entreprises non industrielles.

La durée de travail qui dépasse les données ci-dessus est considérée 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 art. 12, al. 2, let. a LTr) ;

b) 140 heures dans les entreprises non industrielles (voir art. 12, al. 2, let. b LTr).

Art. 24 Pauses

1 Le travail doit être interrompu par des pauses d'une durée minimale de :

- ¼ d'heure pour une durée journalière de travail supérieure à 5 ½ 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. 24a Durée de repos quotidien

1 Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives (art. 15a, al. 1 LTr).

2 Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures (art. 15a, al. 2 LTr).

Art. 25 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 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, al. 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 (part du 13e salaire incluse) (voir art. 17b, al. 1 LTr) ;

b) pour du travail de nuit effectué régulièrement ou périodiquement (voir 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, lit. b, sous la forme d'un supplément salarial (voir art. 17b, al. 2 LTr).

Art. 26 Travail du dimanche

1 Sans autorisation officielle, le travail du dimanche est interdit. Les exceptions à cette interdiction et le repos compensatoire sont traités aux art. 19, al. 2 et 3, et 20 LTr, ainsi que 27a resp. 12, al. 1 OLT 2. En décembre, il est possible de travailler sans autorisation préalable deux dimanches (art. 27a, al. 2 OLT 2).

2 L'employeur ne peut astreindre le travailleur au travail temporaire du dimanche qu'avec son accord. Le travail du dimanche autorisé doit être rémunéré avec un supplément de 50 % du salaire brut.

3 Le travail du dimanche autorisé est possible sans autorisation officielle à partir de 17 heures (art. 27a, al. 1, en relation avec l'art. 4, al. 2, OLT 2).

Art. 27 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 réglementations d'entreprise plus favorables au travailleur dans les entreprises avec travail par roulement resp. en cas de travail du dimanche institutionnalisé.

Art. 28 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 des art. 20 et 22 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 différences sont possibles exceptionnellement.

2 Un plan d'intervention ne remplace pas le 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 la remise/information du décompte.

5 Le relevé du temps de travail doit par ailleurs contenir au moins les informations suivantes :

- temps théorique et temps réel par jour et par mois
- heures de pointage d'arrivée et de sortie
- tout type d'absences dûment justifiées
- 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'absence

En guise d'alternative, les soldes vacances, heures supplémentaires/heures négatives/travail supplémentaire peuvent aussi être présentés dans le décompte de salaire.

6 Pour les travailleurs cadres (catégorie salariale E), un décompte des heures simplifié conformément aux art. 73a et art. 73b de l'OLT 1 est admissible.

VACANCES

Art. 29a Durée des vacances

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

- Dès la 1re année de service : 5 semaines
- Dès la 15e année de service ou dès l'âge de 60 ans révolus : 6 semaines

2 Les jeunes travailleurs jusqu'à la 20e année d'âge révolue ont droit à 6 semaines de vacances.

3 Les apprentis ont droit à six 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. 29b 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 de service 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. 30 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 à l'avance.

Art. 31 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, chiffre 4).

3 Si les vacances de l'entreprise sont imposées et qu'il en résulte un manque d'heures, elles ne seront pas déduites au travailleur en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.

Art. 32 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 :

- 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. 33 Réduction du droit aux vacances – vacances non payées

1 En cas de maladie, d'accident, d'accomplissement d'obligations légales (p. ex. service militaire) ou d'exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse, qui surviennent sans qu'il y ait faute de la part du travailleur, le droit aux vacances ne peut pas être réduit si l'absence ne dépasse pas au total un mois par année de service. Si l'absence dure plus d'un mois complet, les vacances peuvent être réduites d'un douzième du droit annuel aux vacances à compter du deuxième mois complet d'absence. Des exceptions à cette règle sont prévues à l'art. 329b CO.

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 fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

4 Des vacances non payées entraînent dès le 1er jour une diminution proportionnelle des vacances.

Art. 34 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. 35 Droit aux vacances en cas de résiliation du contrat

En cas de résiliation avant l'accomplissement d'une année de service complète, le travailleur a droit, pour chaque mois de service effectué pendant l'année de service concernée, 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. 36 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 durée maximale de quatre semaines (voir art. 14, al. 1 OLT 2, art. 21, al. 2 LTr). Il est de 8 heures et doit être accordé immédiatement avant ou après le repos quotidien d'un jour ouvrable. Toute la matinée doit être libre de travail de 6 heures à 14 heures et tout l'après-midi de 12 heures à 20 heures.

Art. 37 Jours fériés

1 Sont considérés comme jours fériés légaux ceux que les cantons assimilent au dimanche sur la base de l'art. 20a LTr. Dans la branche carnée suisse, 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 de la semaine est réduite des heures prévues pour ce jour, que le travailleur travaille effectivement ou non ce jour. 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 travaille 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 1.1.2015, cette indemnité de 3,2 % doit être explicitement indiquée dans le cadre du salaire brut 1.

ABSENCES, CONGÉS

Art. 38 Absences

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

- Mariage, le sien, ou inscription de partenariat : ..... 2 jours
- Naissance de ses enfants/adoption : ..... 1 jour
- Décès du conjoint ou du partenaire, ainsi que des propres enfants : ..... 5 jours
- Décès d'un parent : ..... 2 jours
- Décès d'un beau-parent resp. d'un beau-fils ou d'une belle-fille : ..... 1 jour
- Décès d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une 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'examens professionnels ou de maîtrise (y compris activité d'expert aux examens) ainsi que participation aux travaux des organes des associations de la branche : ..... le temps nécessaire dans la mesure où les indemnisations 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
- Congé maternité : ..... selon l'art. 48
- Congé de l'autre parent : ..... selon l'art. 48a

Art. 39 Congé-jeunesse

L'employeur doit accorder au travailleur, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, une semaine de travail au maximum par année de service pour une activité non rémunérée dans le cadre d'activités de jeunesse extrascolaires, afin de lui permettre d'acquérir la formation et le perfectionnement nécessaires. Le travailleur n'a pas droit au salaire pendant le congé-jeunesse. Si l'employeur verse tout de même le salaire, il a droit en contrepartie à une éventuelle indemnité APG (art. 329e CO).

Art. 40 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 de cette CCT ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.

Art. 40a 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 directives 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. 41 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 comme salaire net le salaire convenu avec le travailleur dans le contrat de travail après déduction des cotisations sociales ainsi que de 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 1 pour les travailleurs rémunérés à l'heure le salaire convenu auquel s'ajoutent les indemnités 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 13e salaire mensuel est calculé sur la base du salaire brut, respectivement du salaire brut 1 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. 42 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 6e jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu d'un commun accord de payer le salaire le 15 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 jusqu'au 6e jour ouvrable après la date du départ (pour les prétentions à faire valoir à ce moment voir art. 18 de la CCT).

3 Le travailleur doit recevoir un décompte écrit mensuel d'ici au 6e jour ouvrable au plus tard (art. 323b, al. 1 CO).

Art. 43 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).

13e SALAIRE, CADEAU D'ANCIENNETÉ

Art. 44 13e salaire

1 Chaque travailleur a annuellement droit au paiement d'un 13e salaire, calculé sur la base du salaire brut mensuel moyen pendant l'année civile concernée. Le 13e 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 licenciement 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 prorata temporis pour l'année en question.

4 Il est recommandé de verser mensuellement la part du 13e salaire aux travailleurs rémunérés à l'heure.

Art. 45 Cadeaux d'ancienneté

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

▪ pour 5 ans de service :	CHF 500.–
▪ pour 10 ans de service :	¼ du salaire brut au moins CHF 1'000.–* ou 5 jours de vacances
▪ pour 15 ans de service :	⅜ du salaire brut au moins CHF 1'500.–* ou 7.5 jours de vacances
▪ pour 20 ans de service :	½ du salaire brut au moins CHF 2'000.–* ou 10 jours de vacances
▪ pour 25 ans de service :	¾ du salaire brut ou 15 jours de vacances
▪ pour 30 ans de service et après chaque 5 ans :	1 salaire brut complet ou 20 jours de vacances

**pour un pensum de 100 %, sinon proportionnellement au taux d'emploi*

Il appartient au travailleur de choisir si le cadeau d'ancienneté doit être perçu en espèces ou sous forme de vacances. Les vacances doivent être prises l'année du jubilé ou l'année suivante.

La base de calcul du cadeau d'ancienneté est le salaire mensuel moyen des cinq dernières années.

En cas de départ à la retraite, le cadeau d'ancienneté est versé au prorata jusqu'à la fin des rapports de travail.

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'ait 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. 46 Dispositions générales

1 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. 47 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 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 collective d'indemnités journalières avec un délai d'attente de 60 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 4e mois du contrat de travail ;

b) Un délai d'attente de 60 jours au maximum ;

c) Paiement de l'indemnité journalière à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730e jour depuis le début du cas de maladie ;

d) Dédommagement de 80 % du salaire perdu en raison de la maladie ;

e) En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travailler, pour autant que celle-ci représente au moins 25 % ;

f) Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales ou contractuelles différentes ou de séjour dans une institution hospitalière, et si, en plus, le retour en Suisse n'est pas réalisable pour des raisons médicales ;

g) Les indemnités journalières versées par l'assurance ne représentent pas un salaire, de sorte qu'il ne faut procéder à aucune déduction pour les assurances sociales, à l'exception de la prévoyance professionnelle qui ne peut être libérée qu'après un délai d'attente prévu par son règlement.

5 Si l'assurance 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 salaire se calcule selon l'annexe, ch. 5.

Art. 48 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. 47 de la présente CCT et nécessite un certificat d'incapacité de travail.

2 Après l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité comme suit :

- À partir de la 1re année de service : 16 semaines à 80 %.
- À partir de la 8e année de service : 17 semaines à 80 %.

Les 14 semaines de congé de maternité (art. 329f CO) sont indemnisées conformément à l'art. 16e de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité. Les deux ou trois semaines supplémentaires de congé de maternité sont payées par l'employeur.

3 Des prescriptions ultérieures concernant l'emploi des femmes en cas de maternité se trouvent aux art. 35–35b LTr ainsi qu'aux art. 60–65 OLT 1.

Art. 48a Congé de l'autre parent

À la naissance de ses propres enfants, un employé (père) ou une employée (épouse d'une femme qui a eu un enfant) a droit aux congés payés suivants :

- 10 jours ouvrables payés à 100 % du salaire, l'indemnité APG revenant à l'employeur ; ou
- 15 jours ouvrables payés à 80 % du salaire, dont 10 jours sont payés via l'indemnité APG et les 5 jours restants sont pris en charge par l'employeur.

L'employeur détermine de manière uniforme pour toute l'entreprise laquelle des deux options s'applique dans son entreprise.

Art. 49 Service militaire, service civil et service dans la protection civile

1 Pendant l'école de recrues, les services d'instruction de cadres 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, de service civil et service dans la protection civile. 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 civil ou dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.

5 L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.

ASSURANCE-ACCIDENTS

Art. 50 Assurance-accidents

1 L'employeur assure le travailleur contre les suites d'accidents de tout genre et les maladies professionnelles auprès de visavis Assurance Société Coopérative. 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 d'au moins 8 heures. Dans la mesure où des dispositions légales impératives ne permettent pas l'affiliation à visavis Assurance Société Coopérative, 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. B9.2 Personnes bénéficiaires, des CGA de visavis Assurance Société Coopérative), 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 4 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 les maladies 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 verser le salaire en cas de décès du travailleur est réglée par l'art. 338, al. 2 CO. 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.

Art. 53 Prévoyance professionnelle

1 Les employeurs sont tenus d'assurer auprès de la Caisse de pension des bouchers tous les travailleurs employés chez eux dont le salaire annuel assujetti à l'AVS dépasse le montant de 75 % de la rente simple AVS maximale (seuil d'accès LPP). L'obligation d'assurance commence le 1er janvier de l'année civile qui suit le 17e anniversaire.

2 Sont exemptés de l'obligation figurant à l'al. 1 les employeurs qui avaient créé avant le 1er janvier 1959 leur propre institution de prévoyance, pour autant que celle-ci soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et qu'elle offre des prestations au moins équivalentes à celles de la Caisse de 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 la CCT.

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 1er janvier 2027. 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 tout temps portant sur des modifications de la CCT. Les négociations sur le supplément à la présente CCT se déroulent annuellement.

Zurich, le 1er janvier 2027

Pour l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV

Damian Müller Daniel Schnider

Le Président Le Directeur

Pour l'Association Suisse du Personnel de la Boucherie ASPB

Albino Sterli Francesca Zerobin

Le Président La Directrice

IV. Annexe

COMMENTAIRE SUR LA CCT

1. Répartition des catégories de salaire

A CFC, formation dans la branche carnée 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 carnée en trois ans
Caractéristiques : au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans les 5 dernières années.

C AFP, formation dans la branche carnée en deux ans 0–2 ans à partir de la fin de l'apprentissage
Caractéristiques : attestation professionnelle, exécute les travaux partiellement de manière indépendante.

D AFP, formation dans la branche carnée en deux ans
Caractéristiques : au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans les 5 dernières années.

E Personnel cadre
Caractéristiques : cela comprend les chefs d'exploitation de l'économie carnée, les directeurs ainsi que les personnes avec des fonctions équivalentes.

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 branche carnée sans avoir terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants).

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'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI qui est responsable de la procédure de reconnaissance. Pendant la procédure de reconnaissance, les salaires minimums conformément au supplément à la CCT, chiffre 1 ne sont pas applicables, rétroactivement non plus.

2. Capacité de prestation ou connaissances linguistiques au-dessous de la moyenne de travail

En cas de capacité de prestation au-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2, on peut diminuer de 5 % au maximum le salaire minimum par catégorie avec salaire minimum convenu. Le salaire minimum réduit est convenu pour 1 année au maximum, avec réévaluation tous les six mois. En cas d'augmentation de la prestation, le salaire est à nouveau relevé au niveau originel. Pour cela, l'employeur doit déposer une demande en ce sens auprès de la Commission paritaire, qui statue en dernier ressort.

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 13e salaire par une moyenne de 186 heures mensuelles dues partant d'un temps de travail hebdomadaire de 43 heures :

Salaire brut CHF 3'600.– x 13 : 12 = CHF 3'900.– : 186	=	CHF 20.97	par heure
Supplément de 25 % (¼)	=	CHF 5.25	par heure
Rémunération de l'heure de travail supplémentaire :	=	CHF 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 1 selon le chiffre 6 et on 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 13e salaire mensuel par 21.7 jours de travail par mois.

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

5. Échelle bernoise

Lorsque la conclusion d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie n'est pas possible pour un travailleur, l'échelle bernoise s'applique. Elle prévoit comme suit la continuation du versement du salaire échelonné selon les années de service :

▪ Pendant la 1re année de service	3 semaines
▪ Pendant la 2e année de service	1 mois
▪ Pendant les 3e et 4e années de service	2 mois
▪ De la 5e à la 9e année de service	3 mois
▪ De la 10e à la 14e année de service	4 mois
▪ De la 15e à la 19e année de service	5 mois
▪ De la 20e à la 25e 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, p.ex. CHF 18.75 par heure	**2'437.50**	**2'062.50**
+ rémunération pour les jours fériés 3,2 % sur le salaire horaire convenu	78.–	66.–
+ versement pour les vacances prises selon le solde du montant pour la fin du mois précédent	0.–	750.10
Salaire brut 1	**2'515.50**	**2'878.60**
+ 13e salaire[a] 8,33 % sur le salaire brut	209.50	239.80
Salaire brut 2	**2'725.–**	**3'118.40**
- AVS/AI/APG 5,3 %	144.45	165.30
- Caisse de pension, forfait selon carte d'assuré[b], p.ex. CHF 2.– par heure	260.–	220.–
- Assurance chômage 1,1 %	30.–	34.30
- indemnité en cas de maladie, p.ex. 0,5 % (selon la police)	13.60	15.60
- ANP, p.ex. 2,4 % (selon la police)[c]	65.40	74.80
- Contribution aux frais d'application de la CCT, part du travailleur	2.–	2.–
Total des déductions	515.45	512.–
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 de vacances à la fin du mois (p.ex. fin mois 0 : CHF 490.70 + retenue mois 1 : CHF 259.40)	750.10	219.50

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

[a] Le 13e salaire est calculé en comprenant les indemnités pour jours fériés et pour 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 d'au moins 8 heures par semaine auprès du même employeur.

V. Arrêté du Conseil fédéral

Arrêté du Conseil fédéral
étendant le champ d'application de la convention collective de travail
pour la branche carnée suisse

du 8 septembre 2026

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 (CCT) pour la branche carnée suisse, conclue le 2 mai 2025, 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 branche carnée suisse (employeurs). Cela comprend les entreprises qui exercent principalement 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 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'al. 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).

Art. 3
En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 8b CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4
Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2027 et a effet jusqu'au 31 décembre 2030.

8 septembre 2026 Au nom du Conseil fédéral suisse:
Le vice-président de la Confédération, Ignazio Cassis
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

Le document complet est disponible sur Internet.

Union Professionnelle Suisse
de la Viande UPSV
Ringstrasse 12
8600 Dübendorf

Secrétariat
T 058 521 53 00

www.sff.ch
info@sff.ch

Association Suisse du Personnel
de la Boucherie ASPB
Berninastrasse 25
8057 Zurich

Secrétariat
T 044 311 64 06

www.mpv.ch
mpv@mpv.ch

Commission paritaire pour l'application
de la CCT dans l'économie carnée
c/o ASPB
Berninastrasse 25
8057 Zurich

Secrétariat
T 044 545 31 79

info@parikom-metzger.ch

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

SFF UPSV UPSC

mpv aspb aspm

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

Édition janvier 2027

Supplément à la CCT 2027 pour la branche carnée suisse

conformément à l'art. 5

Chiffre 1 Salaires
Chiffre 2 Outils, vêtements de travail
Chiffre 3 Nourriture et logement
Chiffre 4 Contribution aux frais d'application
Chiffre 5 Jours fériés (liste par canton)
Chiffre 6 Communes à bas salaire

Chiffre 1 Salaires

1.1 Sous réserve de salaires minimaux cantonaux plus élevés qui prévalent sur cette CCT, les salaires minimaux mensuels pour les catégories salariales de l'annexe se montent à :

A CFC, formation dans la branche carnée en trois ans
0–2 ans à partir de la fin de l'apprentissage ..... CHF 4'700.– mensuellement

B CFC, formation dans la branche carnée en trois ans ..... CHF 4'900.– mensuellement

C AFP, formation dans la branche carnée en deux ans
0–2 ans à partir de la fin de l'apprentissage ..... CHF 4'400.– mensuellement

D AFP, formation dans la branche carnée en deux ans ..... CHF 4'600.– mensuellement

E Personnel cadre ..... selon entente

F CFC, formation dans une autre branche en trois ans ..... salaire selon la branche en question

G AFP, formation en deux ans dans une autre branche ..... salaire selon la branche en question

H Personnel auxiliaire de la branche carnée suisse sans avoir terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants) ..... selon entente

1.2 Lors de nouveaux contrats de travail dans les communes à bas salaire mentionnées au chiffre 6, les salaires ci-dessus peuvent être diminués de 5 %.

1.3 Le droit du travailleur à des allocations familiales pour enfants se détermine à chaque fois d'après la législation cantonale.

1.4 L'adaptation au renchérissement négociée s'applique jusqu'à un salaire brut mensuel de CHF 6'000.–.

Chiffre 2 Outils, vêtements de travail

2.1 L'employeur met à la disposition du travailleur l'équipement de travail nécessaire.

2.2 Le travailleur, avec l'accord de l'employeur, peut fournir lui-même les couteaux et les vêtements de travail et assurer lui-même le blanchissage des vêtements de travail. Dans ce cas, l'employeur lui doit les indemnités suivantes :

	mensuel CHF	**annuel** CHF
Couteaux, pour le tout	4.–	48.–
Blouses ou survêtements	6.–	72.–
1 tablier en caoutchouc	4.–	48.–
Blanchissage des vêtements de travail	30.–	360.–

Chiffre 3 Nourriture et logement

3.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.

3.2 Les prestations fournies par l'employeur au travailleur sont facturées aux prix suivants :

Déjeuner	CHF	3.50					
Dîner	CHF	10.–					
Souper	CHF	8.–	Total CHF	21.50	par jour	CHF 645.–	par mois
Logement			Total CHF	11.50	par jour	CHF 345.–	par mois
Logement/nourriture			Total CHF	33.–	par jour	CHF 990.–	par mois

Chiffre 4 Contribution aux frais d'application

La contribution aux frais d'application se monte à : contribution des travailleurs CHF 2.– par mois, contribution de l'employeur CHF 2.– par travailleur et mois. Le décompte se fait selon les inscriptions dans le compte individuel (ci) du travailleur concerné auprès de la Caisse de compensation AVS concernée.

Chiffre 5 Jours fériés (liste par canton)

Liste par canton aux pages 4 à 6

● Liste des jours fériés légaux cantonaux assimilés aux dimanches selon l'art. 20a, al. 1 LTr.

● Pour les jours fériés colorés en vert, une autorisation légale pour le travail du dimanche n'est pas nécessaire, pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable. L'interdiction de travailler au sens de l'art. 18 al. 1 LTr n'est pas applicable.

Les jours fériés colorés en vert n'étant pas des jours fériés légaux assimilés aux dimanches, le travail effectué ces jours-là dans le cadre de l'horaire normal de travail ne donne pas lieu à une rémunération supplémentaire.

Jours fériés par canton	AG	AI	AR	BS	BL	BE	FR	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW	OW	SH	SZ	SO	SG	TI	TG	UR	VD	VS	ZG	ZH
Nouvel An	1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Saint-Berchtold						●	3				●	●	6	●	●	●					●		●	●	●	●
Épiphanie																	●			●		●				
1er mars													●													
Saint-Joseph														●			●			●		●		●		
Vendredi saint		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●		●	●
Lundi de Pâques		●	●	●	●	●	3	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
Bataille de Näfels									●																	
1er mai				●	●						●		●			●		●		●	●					●
Ascension		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lundi de Pentecôte		●	●	●	●	●	3	●	●	●	●			●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
23 juin											●															
Fête-Dieu		●	●				4				●	●		●	●		●	●		●		●		●	●	
Saints Pierre et Paul																				●						
1er août		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lundi du Jeûne fédéral																							●			
Jeûne genevois								●																		
Assomption			●				4				●	●		●	●		●	●		●		●		●	●	
Saint-Maurice			●																							
Fête de saint Nicolas de Flue															●											
Toussaint			●			●	4		●		●	●		●	●		●	●	●	●		●		●	●	
Immaculée Conception			●				4					●		●	●		●			●		●		●	●	
Noël		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Saint-Étienne		2	2	●	●	●	3	5	●	●		●	6	●	●	●	●		●	●	●	●		●	●	●
Saint-Sylvestre								●																		

1 Le canton d'Argovie figure à la page 6

2 Le jour de la Saint-Étienne n'est pas observé lorsque le jour de Noël coïncide avec un lundi ou un vendredi

3 Communes réformées : Courgevaux, Fräschels, Greng, Kerzers, Meyriez, Muntelier, Murten, Ried bei Kerzers, Ulmiz, Mont-Vully, les localités de Flamatt et de Sensebrügg de la commune de Wünnewil-Flamatt

4 S'applique à toutes les communes du canton de Fribourg non mentionnées au point 3

5 Le jour de la Saint-Étienne est accordé lorsque le jour de Noël tombe un dimanche

6 Le jour de Berchtold et de la Saint-Étienne sont reconnus comme jours fériés uniquement lorsqu'ils tombent un lundi

Jours fériés du canton d'Argovie	1	2	3	4	5	6
Nouvel An	●	●	●	●	●	●
Saint-Berchtold	●					●
Vendredi saint	●	●	●	●	●	●
Lundi de Pâques	●	●			●	
Ascension	●	●	●	●	●	●
Lundi de Pentecôte	●	●			●	
Fête-Dieu		●	●	●		●
1er août	●	●	●	●	●	●
Assomption			●	●		
Toussaint			●	●	●	●
Immaculée Conception				●		
Noël	●	●	●	●	●	●
Saint-Étienne	●	●	●		●	●

1 Districts d'Aarau, de Brugg, de Kulm, de Lenzburg et de Zofingue, ainsi que la commune de Bergdietikon

2 District de Baden sans la commune de Bergdietikon

3 District de Bremgarten

4 Districts Laufenburg et Muri et les communes Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein et Wegenstetten

5 Les communes Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen et Zuzgen

6 District de Zurzach

Chiffre 6 Communes à bas salaire

CANTON DU JURA (AJOIE)

2926 Boncourt
2922 Courchavon
2900 Porrentruy
2916 Fahy
2908 Grandfontaine
2905 Courtedoux
2950 Courtemautruy
2950 Courgenay
2942 Alle
2952 Cornol
2946 Miécourt
2943 Vendlincourt
2932 Coeuve
2933 Damphreux
2933 Lugnez
2935 Beurnevésin
2944 Bonfol

CANTON DU TESSIN

Tout le canton

Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV
Ringstrasse 12
8600 Dübendorf

Secrétariat
T 058 521 53 00

www.sff.ch
info@sff.ch

Association Suisse du Personnel de la Boucherie ASPB
Berninastrasse 25
8057 Zurich

Secrétariat
T 044 311 64 06

www.mpv.ch
mpv@mpv.ch

Commission paritaire pour l'application de la CCT dans l'économie carnée
c/o ASPB
Berninastrasse 25
8057 Zurich

Secrétariat
T 044 545 31 79

info@parikom-metzger.ch