



**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
COOP SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE**

Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2022

Parties contractantes:

Coop Société Coopérative

Société suisse des employés de commerce

Syna - le syndicat / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Unia

Union des employés de Coop (UEC)

Parties associées:

Caisse de compensation Coop

Coop Immobilien AG

Coop Mineraloel AG

Parrainage Coop pour les régions de montagne, société coopérative

CPV/CAP Caisse de pension Coop

Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB)

SOMMAIRE

	PAGE
<u>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u>	
1. But	6
2. Champ d'application entrepreneurial	6
3. Champ d'application personnel	6
4. Paix du travail	6
5. Déclaration de soumission à la CCT	7
6. Contribution aux frais d'exécution	7
7. Litiges concernant la CCT	7
8. Tribunal arbitral	7
9. Commission paritaire	7
10. Participation, information	8
11. Commissions du personnel	8
<u>DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	
Début et fin des rapports de travail	
12. Engagement, période d'essai	9
13. Années de service	9
14. Résiliation	9
15. Protection contre les congés	10
16. Fin des rapports de travail	10
Droits et devoirs généraux	
17. Liberté d'association	10
18. Charges, fonctions	11
19. Protection de la personnalité, égalité des chances	11
20. Promotion et formation	11
21. Protection des données	12
22. Avantages au personnel Coop	13
23. Différends internes	13
24. Devoir de fidélité, devoir de diligence, responsabilité	13
25. Devoir de discrétion	13
26. Instructions internes	13
27. Contrôles	14
28. Affectation à une autre tâche, mutation à un autre poste de travail	14
29. Protection de la santé, hygiène	14
30. Accueil de tiers dans l'entreprise	15
31. Acceptation de cadeaux et d'autres avantages	15
32. Activité accessoire rémunérée	15
33. Transfert de propriété de biens immatériels	15

	PAGE
Durée du travail, suppléments	
34. Durée ordinaire du travail	16
35. Heures supplémentaires	17
36. Travail par équipes	17
37. Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés	17
38. Activités particulières	17
39. Dispositions particulières concernant les suppléments	18
Jours fériés, vacances, congés	
40. Jours fériés	18
41. Vacances	18
42. Congés	19
Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté, Coop Child Care	
43. Salaires	21
44. Paiement du salaire, interdiction de cession	21
45. 13 ^e salaire mensuel	22
46. Allocations familiales	22
47. Primes d'ancienneté	22
48. Coop Child Care	23
Salaire en cas d'empêchement de travailler	
A) Maladie	
49. Poursuite du versement du salaire par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie	24
50. Maladie à l'étranger	24
51. Obligation d'informer, certificat d'incapacité de travail, visites médicales	25
B) Grossesse, maternité, paternité, adoption	
52. Grossesse	25
53. Allocation de maternité, allocation de paternité, congé d'adoption	25
C) Accident	
54. Couverture d'assurance	26
55. Prestations	27
Droit de restitution et de compensation	
56. Droit de l'entreprise	27
57. Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur	28

Services obligatoires et autres engagements

58.	Paiement du salaire	28
59.	Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur	29

Départ à la retraite

60.	Caisse de pension	29
61.	Retraite anticipée	29

DISPOSITIONS FINALES

62.	Différends individuels relatifs au contrat de travail	30
63.	Plan social	30
64.	Entrée en vigueur et résiliation de la CCT	30
65.	Remise de la CCT	30
66.	Annexes de la CCT	30

ANNEXE

Règlement concernant les suppléments	32
---	-----------

Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure

TEXTE ORIGINAL

La présente CCT est disponible en allemand, en français et en italien. En cas d'incertitude dans l'interprétation du texte, la version allemande fait foi.

ABRÉVIATIONS

AC	assurance-chômage
al.	alinéa
ANP	assurance contre les accidents non professionnels
art.	article
AVS	assurance-vieillesse et survivants
CCT	convention collective de travail
CHF	francs suisses
CO	code suisse des obligations du 30.03.1911
CPV/CAP	CPV/CAP Caisse de pension Coop
etc.	et cætera (et le reste)
h	heure
km	kilomètre
p. ex.	par exemple
RA	retraite anticipée
SVIT	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft
x	fois
%	pour-cent
>	supérieur à

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 But

Dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, la présente CCT vise à:

- a) créer des conditions de travail progressistes;
- b) préserver et favoriser de bonnes relations entre l'entreprise et ses collaboratrices et ses collaborateurs;
- c) maintenir une bonne collaboration entre les parties contractantes.

Art. 2 Champ d'application entrepreneurial

Les parties contractantes tiennent une liste des entreprises et sites d'entreprises assujettis à la présente CCT. Cette liste est mise à jour au 1^{er} janvier de chaque année au sein de la Commission paritaire.

Art. 3 Champ d'application personnel

3.1 La présente CCT s'applique:

- a) aux collaboratrices et aux collaborateurs mensualisés travaillant à plein temps ou à temps partiel ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à trois mois;
- b) aux collaboratrices et aux collaborateurs rémunérés à l'heure ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à trois mois; le Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure, partie intégrante de la présente CCT, prime sur celle-ci dans les domaines qu'il régit;
- c) aux apprenties et aux apprentis, sous réserve d'autres dispositions contraignantes du contrat d'apprentissage.

3.2 La présente CCT ne s'applique pas:

- a) aux collaboratrices et aux collaborateurs de tous les niveaux de management;
- b) aux collaboratrices et aux collaborateurs ayant un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois;
- c) aux collaboratrices et aux collaborateurs ayant un contrat de travail spécifique (par exemple concierges à temps partiel/SVIT, élèves, stagiaires, stagiaires Trainee, auxiliaires de vacances, etc.)
- d) aux collaboratrices et aux collaborateurs assujettis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés.

3.3 L'entreprise mensualise toute collaboratrice et tout collaborateur rémunéré à l'heure ayant travaillé au moins 50 % de la durée de travail ordinaire sur une période d'une année si elle ou il en fait la demande par écrit.

Art. 4 Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à préserver la paix du travail dans les champs d'application définis aux art. 2 et 3 de la présente CCT. La paix du travail s'applique non

seulement dans les domaines relevant de la présente convention, mais s'étend aussi dans l'absolu.

Art. 5 Déclaration de soumission à la CCT

- 5.1 La signature du contrat de travail individuel, respectivement de la déclaration de soumission vaut soumission à la présente CCT au sens de l'art. 356b, al. 1 CO pour les collaboratrices et les collaborateurs qui ne sont affiliés à aucune des organisations de travailleurs contractantes. Ils s'engagent par là-même à en respecter tous les effets.
- 5.2 Se fondant sur l'art. 356b, al. 1 CO, les parties contractantes donnent leur accord à l'assujettissement futur de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs qui remplissent les conditions requises.

Art. 6 Contribution aux frais d'exécution

Une contribution est prélevée pour l'exécution de la convention collective de travail. L'entreprise prend en charge cette contribution pour ses collaboratrices et ses collaborateurs et la verse chaque année sous forme de forfait aux organisations de travailleurs contractantes. Le forfait global est fixé pour la durée totale de la convention et versé annuellement.

Art. 7 Litiges concernant la CCT

Les parties contractantes règlent les différends par des négociations directes. Si aucune entente n'est trouvée, le tribunal arbitral décide en dernier ressort.

Art. 8 Tribunal arbitral

- 8.1 Le tribunal arbitral est constitué de 5 membres et a son siège dans le canton de Bâle-Ville. Le président est désigné d'un commun accord par les parties contractantes. Si celles-ci ne peuvent pas s'entendre, il est nommé par l'instance judiciaire compétente du canton de Bâle-Ville. L'employeur et les employées/employés y sont représentés à parité.
- 8.2 La procédure devant le tribunal arbitral est réglée par le code de procédure civile du 19.12.2008.
- 8.3 Les frais de procédure sont à la charge des parties contractantes et leur répartition décidée par le tribunal arbitral.

Art. 9 Commission paritaire

- 9.1 La Commission paritaire se compose de 16 membres: 8 personnes représentant l'entreprise (dont le président) et 8 personnes représentant les organisations de travailleurs contractantes (2 représentantes/représentants par organisation). La présidence de la Commission revient au responsable des Ressources humaines de l'entreprise; la vice-présidence est assurée pour la durée de validité de la présente CCT par une représentante ou un représentant de l'une des organisations de travailleurs contractantes.
- 9.2 La Commission paritaire se réunit au moins deux fois par année civile. Une réunion annuelle supplémentaire a lieu sur une sélection de thématiques. D'autres réunions peuvent être organisées selon les besoins.

- 9.3 Les parties contractantes co-signent un Code de conduite précisant les règles de collaboration entre elles et au sein de la Commission paritaire.
- 9.4 Les parties contractantes peuvent soumettre à la Commission paritaire leurs divergences d'opinion et les litiges relatifs à l'application de la présente CCT ou à toute autre question générale concernant les collaboratrices et les collaborateurs, notamment en matière de durée du travail, de rémunération, d'égalité des chances et des sexes. À cette fin, elle peut former des sous-commissions, par ex. une commission chargée des questions d'égalité femmes-hommes.

Art. 10 Participation, information

- 10.1 La participation des représentantes et des représentants des collaboratrices et des collaborateurs au niveau de l'entreprise est réglée conformément aux statuts de l'entreprise et à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993.
- 10.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont informés en temps opportun de tous les faits importants les concernant.

Art. 11 Commissions du personnel

- 11.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ont le droit d'élire dans leur domaine de travail les commissions du personnel mentionnées dans le Règlement des commissions du personnel (CP) en vigueur. Les commissions du personnel constituent pour les collaboratrices et les collaborateurs l'instance compétente pour l'exercice de leur droit de participation dans l'entreprise; elles se composent d'au moins 3 membres.
- 11.2 Les droits et devoirs, le mode d'élection, les tâches et les compétences des commissions du personnel sont définies dans le Règlement des commissions du personnel en vigueur, qui se fonde sur la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993 et a été négocié et approuvé par les parties contractantes.
- 11.3 Les organisations de travailleurs contractantes s'attachent à développer dans toutes les relations entre l'entreprise et ses collaboratrices et ses collaborateurs l'esprit de coopération qui règne au sein des commissions du personnel.
- 11.4 L'entreprise apporte son soutien aux commissions du personnel dans leurs activités; elle met notamment à leur disposition le temps nécessaire et leur offre des possibilités de formation continue. Les organisations de travailleurs contractantes peuvent être appelées à participer aux mesures de formation professionnelle ou continue des commissions du personnel.
- 11.5 Les membres des commissions du personnel sont tenus, au vu de la fonction de confiance qu'ils assument, de se conformer aux règles de la bonne foi.

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Début et fin des rapports de travail

Art. 12 Engagement, période d'essai

- 12.1 La présente CCT est complétée par un contrat de travail individuel écrit (une forme numérique authentifiable suffit).
- 12.2 La période d'essai dure 3 mois. Il peut être convenu par écrit d'une période d'essai plus courte.
- 12.3 Si la période d'essai est interrompue en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation imposée par la loi (service militaire p. ex.), elle est prolongée d'autant (art. 335b, al. 3 CO).

Art. 13 Années de service

- 13.1 Le calcul du nombre d'années de service repose sur la date d'entrée technique.
- 13.2 Sont considérées comme années de service effectives les années accomplies dans une entreprise consolidée de Coop Société Coopérative ou du Groupe Coop Société Coopérative (CPV/CAP Caisse de pension Coop et Caisse de compensation Coop incluses) pour autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption avec ou sans activité rémunérée d'une durée supérieure à 12 mois avant le retour dans l'entreprise. La durée de la formation initiale, les périodes d'emploi ininterrompues en qualité de salariée/salarié rémunéré à l'heure ainsi que les congés sans solde sont pris en compte.
- 13.3 Ces dispositions sont applicables dans tous les cas où les droits des collaboratrices et des collaborateurs dépendent de la durée des rapports de travail, ainsi que pour la fixation des délais de congés.

Art. 14 Résiliation

- 14.1 La résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut être prononcée que par les niveaux de management de 0 à 4, en accord avec le service des Ressources humaines.
- 14.2 Pendant la période d'essai, le délai de congé est de 7 jours calendaires. La résiliation peut être prononcée à tout moment.
- 14.3 Après la période d'essai, le délai de congé est fixé comme suit, avec effet à la fin d'un mois:
- a) la 1^{re} année de service 1 mois;
de la 2^e à la 5^e année de service 2 mois;
à partir de la 6^e année de service 3 mois;
 - b) un délai de congé plus long peut être convenu par écrit.
- 14.4 La résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit (une forme numérique authentifiable suffit). Elle doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvré qui précède le début du délai de congé. La résiliation orale est possible en présence de témoins et doit alors être confirmée par écrit (une forme numérique authentifiable suffit).

La résiliation du contrat de travail doit être motivée par écrit (une forme numérique authentifiable suffit) si l'autre partie le demande (art. 335, al. 2 CO).

- 14.5 Les deux parties peuvent à tout moment résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO, résiliation immédiate).
- 14.6 Si la collaboratrice ou le collaborateur n'entre pas en service ou abandonne son emploi sans juste motif et sans respecter le délai de congé, l'entreprise a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Réserve est faite de la réparation des dommages supplémentaires prouvés (art. 337d CO).

Art. 15 Protection contre les congés

15.1 La protection contre les congés est régie par les dispositions suivantes du CO:

- | | | |
|----|----------------|---|
| a) | art. 333/333a | transfert des rapports de travail; |
| b) | art. 335d-335g | licenciement collectif; |
| c) | art. 336-336b | résiliation abusive; |
| d) | art. 336c/336d | résiliation en temps inopportun; |
| e) | art. 337c | conséquences d'une résiliation injustifiée. |

15.2 Le contrat de travail ne peut être résilié pour la seule et unique raison qu'une collaboratrice ou un collaborateur occupe une fonction d'élue ou d' élu au sein d'une organisation de travailleurs. Les organisations de travailleurs contractantes fournissent à l'entreprise une liste exhaustive et à jour de leurs membres élus.

Art. 16 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail prennent fin automatiquement au plus tard à la fin du mois au cours duquel la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS, sauf convention écrite contraire. Si une collaboratrice ou un collaborateur en fait la demande écrite, il peut lui être accordé de continuer à travailler dans l'entreprise au-delà de l'âge ordinaire de la retraite AVS. Les rapports de travail prennent aussi fin sans résiliation ou sont modifiés en conséquence lorsque les indemnités journalières en cas de maladie, prévues à l'art. 49.1, ou d'accident, prévues à l'art. 55.2, sont épuisées ou dès lors que la collaboratrice ou le collaborateur perçoit une rente d'invalidité partielle ou complète. La grossesse n'a pas d'influence sur la fin des rapports de travail dans le cas d'épuisement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident. La dissolution des rapports de travail avant épuisement des indemnités journalières en cas de maladie ouvre un droit de passage dans l'assurance individuelle conformément à l'art. 49.5. En cas de dissolution des rapports de travail avant ou après épuisement des indemnités journalières en cas d'accident, c'est l'assurance-accidents, conformément aux art. 55.4 et 55.7, qui verse directement lesdites indemnités.

Droits et devoirs généraux

Art. 17 Liberté d'association

17.1 La liberté d'association est garantie.

- 17.2 Les organisations de travailleurs contractantes peuvent afficher à l'intention de leurs membres les invitations aux réunions et assemblées ainsi que les communications et supports publicitaires aux endroits prévus à cet effet. Les campagnes de recrutement de membres sont également autorisées. Leurs modalités sont réglées par le Code de conduite (voir art. 9.3).
- 17.3 L'appartenance ou la non-appartenance à une organisation de travailleurs ne doit pas causer de préjudice aux collaboratrices et aux collaborateurs.

Art. 18 Charges, fonctions

L'exercice de charges publiques ou de fonctions dans d'autres entreprises, syndicats, organisations professionnelles ou partis politiques, ainsi que la participation à des cours dans des écoles militaires de cadre pendant la durée du travail requièrent l'approbation de la Direction générale. La demande doit être adressée au service des Ressources humaines. La durée et les modalités de ces absences doivent être fixées par écrit. Le devoir de fidélité doit dans tous les cas être respecté.

Art. 19 Protection de la personnalité, égalité des chances

- 19.1 L'intégrité personnelle des collaboratrices et des collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par le comportement, par des actes, des paroles ou des images doit être combattue et levée. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance nationale ou religieuse, l'âge ou des problèmes de santé liés à une maladie chronique ou un handicap est illégale.
- 19.2 L'entreprise ainsi que les collaboratrices et les collaborateurs œuvrent conjointement, par une communication ouverte, à l'instauration de relations de respect et de confiance dans l'entreprise, de manière à prévenir les abus, les agressions et le harcèlement sexuel ou psychologique.
- 19.3 Il convient de favoriser l'intégration des collaboratrices et des collaborateurs étrangers et d'empêcher l'instauration d'un climat xénophobe.
- 19.4 Les parties contractantes encouragent activement la concrétisation de l'égalité des chances dans l'entreprise, indépendamment du type de contrat de travail, du sexe, de l'âge et du niveau hiérarchique. Par le développement professionnel des collaboratrices et des collaborateurs, l'entreprise poursuit notamment les objectifs suivants:
- a) faciliter l'accès à la formation professionnelle et continue de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs à temps plein comme à temps partiel;
 - b) faciliter la promotion professionnelle des femmes ainsi que des collaboratrices et des collaborateurs à temps partiel;
 - c) encourager le retour des femmes à leur poste ou à une nouvelle fonction après une naissance.

Art. 20 Promotion et formation

- 20.1 L'entreprise encourage la promotion et la formation continue de ses collaboratrices et de ses collaborateurs pour remplir leurs fonctions actuelles et futures, en tenant tout particulièrement compte des évolutions technologiques.
- 20.2 Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit chaque année, conformément aux directives de l'entreprise, à un entretien d'évaluation. La promotion individuelle et la

formation continue des collaboratrices et des collaborateurs sont discutées de manière structurée et arrêtées lors de cet entretien. La collaboratrice ou le collaborateur qui s'estime injustement évalué peut s'adresser au rang hiérarchique immédiatement supérieur pour demander un réexamen de son évaluation.

Art. 21 Protection des données

21.1 L'entreprise s'engage à:

- a) limiter le traitement (collecte, conservation, utilisation, modification, communication, archivage, destruction) des données personnelles au minimum nécessaire à la bonne marche de l'entreprise;
- b) collecter les données personnelles en se conformant au cadre légal et à en limiter l'accès aux collaboratrices et aux collaborateurs dont la fonction l'exige;
- c) transmettre à des tiers des renseignements sur une collaboratrice ou un collaborateur uniquement avec le consentement de celle-ci ou de celui-ci ou sur requête légale d'une autorité publique;
- d) permettre à toute collaboratrice ou à tout collaborateur qui le demande la consultation de l'intégralité de son dossier personnel;
- e) permettre à toute collaboratrice ou à tout collaborateur qui le demande la consultation des données informatiques la ou le concernant;
- f) traiter dans les délais et intégralement les demandes d'accès et de consultation des collaboratrices et des collaborateurs pour autant que le droit d'accès et de consultation ne puisse pas être limité;
- g) rectifier les données personnelles erronées;
- h) effacer, à la fin des rapports de travail, les données personnelles stockées informatiquement qui n'ont plus d'utilité pour l'entreprise (données servant à faire valoir, exécuter ou défendre des droits, ou nécessaires à la rectification des certificats de travail) ni pour les autorités, ni à des fins statistiques.

21.2 L'entreprise est en droit de:

- a) échanger des données personnelles dont le traitement est nécessaire à la mise en œuvre pratique des assurances prescrites par la loi ou garanties par le contrat de travail, avec les assureurs d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident concernés, ainsi qu'avec la caisse de pension, la caisse de compensation et la caisse de compensation pour allocations familiales, dans le cadre des dispositions légales;
- b) effectuer des évaluations et des bilans dans le cadre de la planification des carrières (formation et perfectionnement) ainsi que des évaluations de l'aptitude au management des collaboratrices et des collaborateurs, et de transmettre à cette fin des données personnelles à d'autres entreprises du groupe Coop. Si, lors de la transmission des données, les principes de traitement des données ne peuvent pas être respectés, Coop doit obtenir le consentement de la personne concernée.
- c) transmettre des données personnelles à d'autres entreprises du groupe Coop dans le cadre du traitement administratif des avantages au personnel.

21.3 Si Coop partage ou autorise au sein du groupe Coop le traitement de données personnelles non nécessaires à la gestion des rapports de travail mais qui sont dans l'intérêt des collaboratrices et des collaborateurs, elle doit obtenir leur consentement préalable quand la loi l'exige.

21.4 Les collaboratrices et les collaborateurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, traitent des données personnelles sont responsables de la protection de ces données et sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer cette protection.

21.5 Pour le reste, la loi fédérale sur la protection des données du 19.06.1992 s'applique.

Art. 22 Avantages au personnel Coop

Les collaboratrices et les collaborateurs bénéficient d'avantages sur leurs achats effectués dans toute la Suisse et dans la Principauté du Liechtenstein, conformément au Règlement sur les avantages au personnel en vigueur.

Art. 23 Différends internes

Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent s'adresser à leur supérieure ou à leur supérieur pour aplanir les différends et corriger les dysfonctionnements. Si cette démarche reste sans résultat, ils peuvent s'adresser au rang hiérarchique supérieur, au service des Ressources humaines ou au Service social interne. Les membres des organisations de travailleurs contractantes peuvent également s'adresser au service des Ressources humaines par l'intermédiaire de leurs organisations. Si une collaboratrice ou un collaborateur a des raisons de ne pas s'adresser à sa supérieure ou à son supérieur, ou à d'autres services internes, le service interne des signalements est également à leur disposition pour enregistrer certaines infractions en toute confidentialité.

Art. 24 Devoir de fidélité, devoir de diligence, responsabilité

24.1 Les collaboratrices et les collaborateurs exécutent avec soin le travail qui leur est confié et sauvegardent fidèlement les intérêts de l'entreprise.

24.2 Les marchandises doivent être manipulées avec le plus grand soin. Les collaboratrices et les collaborateurs veillent à utiliser et à entretenir avec soin et conformément aux instructions les outils de travail, machines, installations techniques et véhicules. Les défauts et les pannes doivent être signalés immédiatement. Les collaboratrices et les collaborateurs répondent du dommage qu'ils causent à l'entreprise intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO).

24.3 L'argent doit être géré consciencieusement.

Art. 25 Devoir de discrétion

25.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus à une stricte réserve à l'égard des tiers en ce qui concerne les affaires et les données personnelles dont ils ont connaissance de par leur activité dans l'entreprise. Cette obligation porte notamment sur les sources d'approvisionnement, les prix d'achat, les marges, les concepts marketing, les chiffres d'affaires, les stocks, les projets, les formulations de produits, les procédés techniques et autres informations internes, ainsi que sur les salaires, les entretiens d'évaluation et les dossiers d'accident ou de maladie.

25.2 Le devoir de discrétion s'applique pendant la durée des rapports de travail; il persiste même après leur fin en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise (art. 321a, al. 4 CO).

Art. 26 Instructions internes

Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'observer scrupuleusement les instructions et ordres donnés par écrit ou par oral, les dispositions contenues dans la présente CCT ainsi que toutes les prescriptions, les directives internes, les règlements intérieurs et autres réglementations en vigueur dans l'entreprise.

Art. 27 Contrôles

- 27.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont régulièrement contrôlés, notamment au moment où ils quittent les locaux de l'entreprise. Ces contrôles sont une nécessité et ne doivent pas être considérés comme un signe de méfiance personnelle. À cette occasion, les collaboratrices et les collaborateurs doivent se conformer aux instructions des organes de contrôle.
- 27.2 Sur demande motivée, un contrôle peut être organisé dans les locaux de l'entreprise (p. ex. dans les armoires du vestiaire). Il est alors effectué par une représentante ou un représentant de l'entreprise en présence de la personne concernée ou, si celle-ci est empêchée, en présence d'une personne de confiance appelée à titre de témoin.

Art. 28 Affectation à une autre tâche, mutation à un autre poste de travail

- 28.1 Pour assurer un bon déroulement du travail, une collaboratrice ou un collaborateur peut, dans le cadre des rapports de travail et dans les limites du raisonnable, être temporairement affecté à d'autres tâches que celles convenues à l'origine ou être muté à un autre poste. Il convient alors de tenir compte de sa situation familiale et de son état de santé, ainsi que de veiller à la préservation de ses qualifications professionnelles. Les frais découlant de l'exercice des fonctions concernées sont indemnisés conformément au Règlement relatif au remboursement des frais en vigueur. L'éventuel temps de trajet supplémentaire est considéré comme temps de travail. Le salaire reste inchangé.
- 28.2 En cas d'affectation durable à d'autres tâches ou de mutation définitive à un autre poste de travail, le salaire est reconsidéré et, si nécessaire, adapté aux nouvelles conditions avec établissement d'un nouveau contrat de travail.

Art. 29 Protection de la santé, hygiène

- 29.1 La protection de la santé et la sécurité au travail sont assurées par Coop par des mesures appropriées.
- 29.2 Dans l'entreprise, l'interlocuteur privilégié des collaboratrices et des collaborateurs, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux, est le Service social, accessible gratuitement à toutes et à tous. Il leur garantit l'anonymat et travaille conformément aux principes du code de déontologie d'AvenirSocial (Association professionnelle suisse du travail social).
- 29.3 Les collaboratrices et les collaborateurs se font un devoir de veiller à leur hygiène personnelle, à la propreté et à l'ordre de leur poste de travail et de respecter les consignes relatives à la santé et à l'hygiène.
- 29.4 Les collaboratrices et les collaborateurs doivent respecter les consignes de sécurité afin d'éviter tout risque pour eux-mêmes et pour les tiers.
- 29.5 Il est interdit de travailler sous l'emprise de l'alcool ou d'autres substances psychotropes.
- 29.6 Il est interdit de fumer dans l'ensemble des locaux de l'entreprise. Les espaces où fumer est autorisé doivent répondre aux exigences légales et être identifiés comme tels.

Art. 30 Accueil de tiers dans l'entreprise

Il est interdit d'introduire ou de recevoir des tiers dans les locaux de l'entreprise qui ne sont pas ouverts au public sans le consentement de la supérieure ou du supérieur.

Art. 31 Acceptation de cadeaux et d'autres avantages

Les collaboratrices et les collaborateurs s'engagent à ne pas accepter d'avantages, directement ou indirectement, ni pour eux-mêmes ni pour des tiers, de la part de fournisseurs ou d'autres personnes entretenant des relations d'affaires avec une entreprise consolidée de Coop Société Coopérative, avec la CPV/CAP Caisse de pension Coop ou avec la Caisse de compensation Coop, que ce soit sous la forme de commissions, prêts, argent, cadeaux, prix préférentiels ou tout autre avantage financier allant au-delà de la simple attention.

Art. 32 Activité accessoire rémunérée

- 32.1 Pour des raisons de sécurité au travail et de protection des collaboratrices et des collaborateurs, toute activité accessoire rémunérée (indépendante ou non) doit être signalée spontanément et sans délai au service des Ressources humaines. Pour les collaboratrices et les collaborateurs travaillant à temps plein, une activité accessoire rémunérée n'est pas autorisée sans l'accord écrit du service des Ressources humaines. De manière générale, l'exercice d'une activité accessoire rémunérée doit respecter les dispositions légales, éviter la détérioration de la capacité de travail des collaboratrices et des collaborateurs, garantir le devoir de fidélité à l'entreprise et exclure toute concurrence vis-à-vis de l'entreprise. L'activité accessoire rémunérée ne doit pas conduire au dépassement de la durée légale de travail ou au non-respect de la durée légale de repos.
- 32.2 Les dispositions relatives aux assurances sociales de la présente CCT ne s'appliquent pas aux collaboratrices et aux collaborateurs affiliés à des assurances sociales étrangères. Les frontalières et les frontaliers exerçant une activité dans leur État de résidence et/ou un État tiers sont tenus d'en informer l'entreprise.
- 32.3 Dans tous les cas, les dispositions relatives à la protection des travailleuses et des travailleurs (durée maximale de travail et durée minimale de repos) de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13.03.1964 doivent être respectées.

Art. 33 Transfert de propriété des biens immatériels

- 33.1 Les droits sur les inventions, concepts et résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par des collaboratrices et des collaborateurs seuls ou en groupe pendant la durée des rapports de travail sont dès leur naissance automatiquement et intégralement transférés à l'entreprise. La rémunération relative à ce transfert est comprise dans le salaire convenu.

Pour les travaux développés par des collaboratrices et des collaborateurs seuls ou en groupe et protégés par la législation sur les droits d'auteur, ces derniers reviennent aux collaboratrices et aux collaborateurs. L'entreprise détient l'intégralité des droits d'utilisation et d'exploitation pour une durée illimitée et sans compensation financière.

- 33.2 Sont également soumis aux dispositions régissant le transfert de propriété des biens immatériels les inventions, concepts et résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par des collaboratrices et des collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais en dehors de leurs obligations contractuelles. C'est l'entreprise qui

décide, par écrit et dans les 6 mois, si les droits lui sont transférés ou s'ils sont cédés à la collaboratrice ou au collaborateur. En cas de transfert des droits à l'entreprise, une rémunération appropriée est versée à la collaboratrice ou au collaborateur.

Pour les travaux protégés par la législation sur les droits d'auteur qui ont été développés par des collaboratrices et des collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais en dehors de leurs obligations contractuelles, l'entreprise se réserve d'exiger, pour une durée illimitée, l'intégralité des droits d'utilisation et d'exploitation moyennant une compensation financière appropriée.

- 33.3 Par logiciel, les parties entendent en particulier les programmes et leurs différentes composantes, données, procédures et règles, ainsi que l'ensemble de la documentation relative à l'utilisation d'un système informatique (comme ordinateurs centraux, ordinateurs personnels et autres matériels informatiques) résultant du développement, de la maintenance, de l'installation ou de toute autre opération liée au logiciel concerné, indépendamment de son mode d'installation et de son type de support.
- 33.4 Par analogie avec l'art. 80, al. 1 de la loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins du 09.10.1992, les droits d'auteur relatifs à des travaux réalisés avant l'entrée en vigueur de ladite loi sont également concernés.

Durée du travail, suppléments

Art. 34 Durée ordinaire de travail

- 34.1 La durée ordinaire hebdomadaire de travail est de 41 heures effectives en moyenne pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps plein (= avec un taux d'occupation de 100 %). Les dispositions particulières applicables aux chauffeuses/chauffeurs restent réservées; leurs heures de travail supplémentaires reposent sur le volontariat et sont indemnisées séparément.
- 34.2 La durée hebdomadaire de travail est en règle générale répartie sur 5 jours.
- 34.3 Pour le travail de jour, le début et la fin de la journée de travail doivent se situer au sein d'une plage de 14 heures (pauses et travail supplémentaire inclus). Les dispositions légales d'application obligatoire restent réservées.
- 34.4 Les travaux de préparation et de rangement font partie du temps de travail. Les pauses n'en font pas partie si la collaboratrice ou le collaborateur a le droit de quitter son poste. Dans les points de vente, les pauses de plus de 1,5 heure doivent être convenues avec la collaboratrice ou le collaborateur.
- 34.5 En cas de modifications, les plannings de travail doivent être communiqués au moins 2 semaines à l'avance.
- 34.6 Les collaboratrices et les collaborateurs ayant des obligations familiales ont droit à des horaires de travail tenant compte de leur situation. La notion de famille comprend toute forme de communauté de vie, indépendamment de l'état civil.

Art. 35 Heures supplémentaires

- 35.1 Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail hebdomadaire convenue par contrat et qui sont effectuées sur ordre de la supérieure ou du supérieur.
- 35.2 Les heures supplémentaires sont ordonnées si elles sont nécessaires. Elles doivent être effectuées si elles peuvent être exigées conformément aux règles de la bonne foi. Dans le travail par équipes, elles doivent si possible être évitées.
- 35.3 En règle générale, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre d'égale durée. Le moment de la compensation est fixé par la supérieure ou le supérieur, en accord avec la collaboratrice ou le collaborateur. Si elles ne peuvent être compensées dans un délai de 4 mois, elles sont payées avec un supplément de salaire de 25 %.

Art. 36 Travail par équipes

Effectué de jour à titre permanent ou à intervalles réguliers, le travail par équipes ne donne droit à aucun supplément. Lorsqu'il a lieu de nuit, il est régi par les dispositions relatives au travail de nuit visées à l'art. 37.1.

Art. 37 Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 37.1 Le travail du soir (entre 20h00 et 23h00) donne droit à un supplément de salaire de 20 % dès lors qu'il s'achève après 21h30. Pour le travail de nuit (entre 23h00 et 06h00), ce supplément est de 35 %. Si le travail de nuit est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers, 10 % de ces 35 % sont versés sous forme de crédit en temps à compenser. Les dispositions particulières applicables aux chauffeuses/chauffeurs restent réservées; leurs heures de travail supplémentaires reposent sur le volontariat et sont indemnisées séparément.
- 37.2 Le travail du dimanche ou des jours fériés donne droit à un supplément de 50 % en salaire ou en temps s'il est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers et à un supplément de salaire de 75 % s'il est effectué occasionnellement. 25 % de ces 75 % peuvent être pris sous forme de crédit en temps à compenser. Les dispositions particulières applicables aux établissements situés dans les régions touristiques restent réservées.
- 37.3 La collaboratrice ou le collaborateur ayant des enfants ou d'autres parents à charge doit, si elle ou il en fait la demande, être dispensé de certaines ou de toutes les ventes nocturnes s'il prouve que la garde de ces personnes ne peut être confiée à une autre personne.
- 37.4 Le travail décalé de jour et/ou du soir qui tombe pendant les heures du soir, de la nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne donne droit à aucun supplément.

Art. 38 Activités particulières

Les modalités de rémunération des activités particulières sont fixées dans l'annexe Règlement concernant les suppléments.

Art. 39 Dispositions particulières concernant les suppléments

- 39.1 Si plusieurs conditions requises pour le versement de suppléments de salaire sont réunies, seul le supplément le plus élevé est payé. Fait exception à cette règle le supplément pour heures supplémentaires, versé indépendamment des autres suppléments.
- 39.2 Les suppléments réguliers sont également versés en cas de vacances, de service militaire ou de service de protection civile obligatoire ainsi que pendant les jours fériés, dans la mesure où les collaboratrices et les collaborateurs auraient effectué un travail donnant droit à ces suppléments pendant cette période.

Jours fériés, vacances, congés

Art. 40 Jours fériés

- 40.1 L'entreprise accorde au maximum 10 jours fériés payés; il s'agit des jours fériés légalement reconnus au plan national, des jours fériés définis aux niveaux cantonal, régional et local ainsi que d'un éventuel jour férié payé supplémentaire, régional ou local. Le service des Ressources humaines communique les dates en temps opportun. Les autres jours fériés ne sont pas payés; ils doivent être soit compensés en temps avant ou après, soit imputés sur les vacances, soit déduits du salaire.

Si un jour férié tombe un jour de semaine entre le lundi et le vendredi, la durée de travail hebdomadaire théorique est réduite d'autant. Dans les secteurs où l'on travaille régulièrement le samedi, cette disposition s'applique aussi lorsque le jour férié tombe un samedi.

- 40.2 La réglementation des jours fériés applicable est celle du lieu de travail.
- 40.3 Pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel, la durée de la semaine de travail est réduite en proportion.

Art. 41 Vacances

- 41.1 Le droit aux vacances par année civile est fixé comme suit:

a) apprenties et apprentis	6 semaines;
b) jusqu'à 49 ans	5 semaines;
c) à partir de 50 ans	6 semaines;
d) à partir de 60 ans	7 semaines;
e) à partir de 63 ans	8 semaines.

Les vacances supplémentaires sont accordées à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge requis est atteint.

- 41.2 Ne sont pas considérés comme jours de vacances:
- a) les jours fériés visés à l'art. 40.1 s'ils tombent un jour habituellement ouvré dans le site concerné;
 - b) les jours de maladie et d'accident si une incapacité totale de travail est attestée par certificat médical, ainsi que les absences pour maladie ou pour accident survenus à

l'étranger si les prestations sont prises en charge par une caisse maladie; dans les cas non mentionnés ci-dessus, c'est l'art. 50 qui s'applique.

c) les jours de congé visés à l'art. 42.1.

- 41.3 Pendant l'année d'entrée en fonction et l'année de départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de congé sans solde, la durée des vacances est fonction du nombre de jours de travail effectués. Pour toute absence payée de plus de 3 mois par année civile (vacances non comprises), la durée des vacances est réduite de 1/12 par mois supplémentaire entamé. Le congé de maternité (art. 329f CO), le congé de paternité (art. 329g CO) et le congé de prise en charge de 14 semaines (art. 329i CO) ne sont pas concernés par cette clause.
- 41.4 Le planning des vacances est établi au début de chaque année civile. La supérieure ou le supérieur fixe les dates de vacances en tenant compte, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, des souhaits des collaboratrices et des collaborateurs.
- 41.5 Les vacances doivent être prises dans l'année civile en cours; le report de vacances sur le premier tiers de l'année civile suivante n'est admis qu'à titre exceptionnel.
- 41.6 Les vacances ne peuvent pas être payées en argent (art. 329d, al. 2 CO). Seules les vacances qui ne peuvent être prises avant le départ de la collaboratrice ou du collaborateur de l'entreprise sont payées. Les vacances prises en trop sont décomptées du salaire ou facturées.
- 41.7 Les vacances doivent servir au repos. Si une collaboratrice ou un collaborateur effectue un travail rémunéré pendant les vacances sans y avoir été autorisé, le salaire afférent aux vacances peut lui être refusé ou son remboursement exigé.

Art. 42 Congés

- 42.1 Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent obtenir, en informant préalablement leur supérieure ou leur supérieur, un congé payé pour les événements cités ci-après (liste exhaustive); ce congé doit en règle générale être pris dans les 2 semaines qui suivent la naissance du droit:
- | | |
|--|-----------------------|
| a) mariage ou enregistrement d'un partenariat
carte cadeau d'une valeur de | 2 jours
CHF 100.-; |
| b) mariage ou enregistrement du partenariat de la mère ou du père,
d'un enfant, d'un enfant recueilli au sens de la loi, d'une (demi-) sœur,
d'un (demi-) frère ou d'un petit-enfant | 1 jour; |
| c) décès du conjoint ou du concubin, d'un enfant ou
d'un enfant recueilli au sens de la loi | 5 jours; |
| d) décès de la mère (nourricière, belle-mère) ou du père (nourricier,
beau-père), de la mère (nourricière, belle-mère) ou du père (nourricier,
beau-père) du conjoint ou du concubin | 3 jours; |
| e) décès d'un grand-parent, d'une (demi-)sœur ou d'un (demi-) frère,
d'un petit-enfant, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-fille,
d'un gendre, du ou de la partenaire d'un enfant, d'un (demi-) frère
ou d'une (demi-) sœur | 1 jour; |
| f) changement de domicile en Suisse ou à l'étranger
(à l'exception de l'emménagement dans une chambre meublée) | 1 jour; |
| g) journée d'orientation, libération des obligations militaires | 1 jour. |
- 42.2 Les absences de courte durée pour raisons personnelles telles que visites médicales, démarches administratives, etc. doivent être prévues pendant le temps libre ou en début ou fin de demi-journée. Seule la partie de l'absence tombant sur l'horaire de travail planifié est payée.

- 42.3 Conformément à l'art. 324a CO, la collaboratrice ou le collaborateur dont l'enfant ou l'enfant recueilli au sens de la loi tombe malade a droit, en vertu de l'art. 36, al. 3 et 4 de la loi sur le travail (LTr) et si elle ou il peut prouver qu'il n'a pas d'autre personne pour le faire garder, à 3 jours au maximum de congés par cas de maladie sans perte de salaire. Un certificat médical doit être présenté à partir du deuxième jour de maladie de l'enfant. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.
- 42.4 Le congé et l'indemnité pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident sont régis par l'art. 329i CO et par l'art. 16n à 16s de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le congé peut être d'une durée de 14 semaines au maximum et doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. La collaboratrice ou le collaborateur doit fournir un certificat médical dès le premier jour. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.
- 42.5 Le congé pour la prise en charge temporaire de proches atteints dans leur santé et son indemnisation sont régis par l'art. 329h CO. La durée du congé est de trois jours au maximum par cas et de 10 jours au maximum par an. La collaboratrice ou le collaborateur doit fournir dès le premier jour un certificat médical relatif à l'atteinte dans la santé du proche concerné. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.
- Si la collaboratrice ou le collaborateur a besoin de plus de temps pour s'occuper de son père ou de sa mère, de son conjoint ou de son concubin, l'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible et en accord avec la supérieure ou le supérieur, de lui accorder un congé sans solde.
- 42.6 Un congé payé d'une durée équivalant au maximum à 1 semaine de travail par année civile est accordé aux délégués d'une organisation de travailleurs contractante qui souhaitent participer à un cours de formation continue, une réunion de travail ou une conférence organisée par celle-ci.
- La demande de congé doit être adressée suffisamment à l'avance (en joignant le programme) au service des Ressources humaines, après concertation avec la supérieure ou le supérieur. La décision finale appartient à la Direction, après concertation avec le service des Ressources humaines.
- 42.7 Sur la base de l'article 329e CO, mais indépendamment de la limite d'âge qui y est fixée, l'entreprise accorde un congé pour des activités de jeunesse extra-scolaires d'une durée équivalant au maximum à 1 semaine de travail par année civile, qu'elle paie après déduction des éventuelles rémunérations versées par des tiers.
- 42.8 L'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible, d'accorder un congé sans solde à la collaboratrice ou au collaborateur qui en fait la demande. Chaque cas fait l'objet d'une concertation avec la supérieure ou le supérieur. Tout congé sans solde d'une durée supérieure à 30 jours calendaires requiert l'autorisation préalable écrite du service des Ressources humaines.

Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté, Coop Child Care

Art. 43 Salaires

43.1 Les salaires sont fixés en fonction des exigences et des responsabilités du poste, de l'expérience professionnelle, de la productivité individuelle ainsi que de la situation du marché du travail. Les salaires de référence indiqués à l'art. 43.2 s'appliquent également aux salaires horaires.

43.2 Compte tenu des parcours de formation des collaboratrices et des collaborateurs présents dans l'entreprise et des fonctions effectivement exercées, les salaires de référence sont fixés comme suit (état au 01.01.2022):

- | | |
|--|----------------------------------|
| a) sans formation professionnelle/collab. d'exploitation | CHF 4100.- salaire mensuel brut; |
| b) formation initiale de 2 ans | CHF 4150.- salaire mensuel brut; |
| c) formation initiale de 3 ans | CHF 4200.- salaire mensuel brut; |
| d) formation initiale de 4 ans | CHF 4300.- salaire mensuel brut. |

Les salaires de référence sont des valeurs indicatives pour le salaire mensuel brut d'une collaboratrice ou d'un collaborateur âgé de 20 ans, apte au travail, assujetti à la CCT et travaillant à temps plein (taux d'occupation de 100 %).

43.3 L'entreprise s'engage à payer à toute collaboratrice ou à tout collaborateur âgé de 20 ans, apte au travail à 100 % et travaillant à temps plein un salaire mensuel brut minimum de CHF 4100.-. L'art. 43.2 b) à d) s'applique, indépendamment de l'âge, à toute personne ayant effectué une formation dans ou hors de l'entreprise dans le commerce de détail ou dans le domaine commercial.

43.4 À travail de valeur égale, femmes et hommes ont droit à un salaire égal.

43.5 Les adaptations de salaire font l'objet de négociations annuelles au cours desquelles il est tenu compte du résultat de l'entreprise, de la situation économique générale et de l'évolution générale des salaires.

43.6 Aucune augmentation de salaire n'est versée aux collaboratrices et aux collaborateurs en poste le 31 décembre et dont le contrat de travail est résilié.

43.7 Les salaires des apprenties et des apprentis sont discutés au sein du Centre de compétences Gestion des talents et sont validés par la Direction générale. Ils sont revus périodiquement.

43.8 En cas de décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur dont il est prouvé qu'elle ou il avait charge de famille, les salaires du mois en cours et des 3 mois suivant le dernier jour du mois du décès sont versés aux survivants (au conjoint ou, si ce dernier est décédé, aux enfants mineurs ou majeurs de moins de 25 ans s'ils suivent une formation, ou au partenaire vivant sous le même toit). Les salaires sont payés indépendamment de toute prestation versée par des tiers.

Art. 44 Paiement du salaire, interdiction de cession

44.1 Les salaires sont payés par virement.

44.2 Les créances de salaire ne peuvent pas être cédées à des tiers. Les cessions convenues avant la conclusion du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'entreprise. Celle-ci verse les salaires exclusivement aux collaboratrices et aux collaborateurs et se libère ainsi par avance de toute obligation à l'égard de tiers, sous réserve des ordonnances et décisions juridiques des autorités publiques.

Art. 45 13^e salaire mensuel

Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un 13^e salaire mensuel. Celui-ci est versé à la fin de l'année civile ou au prorata à la fin des rapports de travail. Ce salaire correspond à 1/12 des salaires de base payés pendant l'année civile.

Art. 46 Allocations familiales

Les modalités de versement des allocations familiales (allocations pour enfant, allocations de formation, etc.) sont régies par les dispositions cantonales. Le lieu de travail de la collaboratrice ou du collaborateur est déterminant.

Art. 47 Primes d'ancienneté

47.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à des primes d'ancienneté versées à la fin du mois anniversaire selon les modalités ci-dessous. Sur demande, et dans la mesure où l'organisation du travail le permet, les primes d'ancienneté des collaboratrices et des collaborateurs mensualisés peuvent être transformées intégralement ou partiellement en vacances à partir de la 10^e année de service. Les primes sont les suivantes:

- | | |
|---|--|
| a) après 5 années de service: | CHF 500.- en carte cadeau pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps plein ou à temps partiel avec un taux d'occupation supérieur ou égal à 50 %; CHF 200.- en carte cadeau pour les collaboratrices et les collaborateurs avec un taux d'occupation inférieur à 50 %; |
| b) après 10 années de service: | 1/3 du salaire mensuel ordinaire ou 7,5 jours de vacances; |
| c) après 15 années de service: | 1/2 salaire mensuel ordinaire ou 11 jours de vacances; |
| d) après 20 années de service, puis tous les 5 ans: | 1 salaire mensuel ordinaire ou 22 jours de vacances. |

47.2 En cas de départ à la retraite ou de décès après 10 années de service ou plus, les collaboratrices et les collaborateurs ou leurs survivants ont droit à la prime d'ancienneté calculée au prorata du nombre d'années de service.

Art. 48 Coop Child Care

48.1 Tout parent exerçant une activité rémunérée régulière et vivant avec au moins un enfant ayant besoin d'une personne pour le garder a droit à une aide financière pour le faire garder à l'extérieur ("Coop Child Care") si les conditions suivantes sont remplies:

- a) il travaille depuis au moins 12 mois dans l'entreprise;
- b) son taux d'occupation est supérieur ou égal à 50 % (pour les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure, c'est le taux d'occupation moyen des 12 derniers mois qui est pris en compte);
- c) il est en contrat de travail non résilié avec l'entreprise;
- d) son salaire mensuel brut, pour un travail à temps plein, est inférieur ou égal à CHF 4800.- (en cas de travail à temps partiel, c'est la valeur du salaire à temps plein qui sert de référence);
- e) il ne perçoit aucune rémunération d'une activité accessoire, indépendante ou non, ni ne dispose de liquidités importantes (héritages, gains, etc.);
- f) la garde d'enfants a lieu en Suisse dans une structure extérieure officielle (structure collective d'accueil de jour, accueil familial de jour agréé, structure d'accueil de jour).

Si le parent remplit tous les critères ci-dessus, le Service social vérifie également les revenus de référence du foyer (y compris pensions alimentaires, rentes, etc.) ainsi que ses dépenses, conformément aux consignes du règlement interne, avant que l'aide financière puisse être accordée.

48.2 Dans les cas de détresse et après examen de la situation globale de la demandeuse ou du demandeur, certains critères pourront ne pas être remplis. La détermination de l'existence ou non d'un cas de détresse relève exclusivement de l'appréciation de l'entreprise.

48.3 L'entreprise prend en charge les frais réels de la garde d'enfants. Le montant mensuel versé est plafonné, par demandeuse ou demandeur, à CHF 600.- pour un enfant et à CHF 1000.- pour plusieurs enfants. L'aide est versée avec le salaire mensuel. Elle est soumise aux cotisations AVS, AC et ANP, mais pas aux cotisations pour maladie et retraite.

48.4 La collaboratrice ou le collaborateur adresse la demande d'aide financière à son Service social, qui est dès lors habilité à vérifier à intervalles réguliers que les conditions de vie et de revenus visées à l'art. 48.1 sont remplies.

48.5 La demandeuse ou le demandeur est tenu d'informer sans délai son Service social de tout changement de sa situation personnelle ou financière en rapport avec les conditions requises à l'art. 48.1, qui sont alors réexaminées.

48.6 En cas de présentation incomplète ou erronée des conditions de vie et de revenus par la demandeuse ou le demandeur, ou si cette dernière ou ce dernier ne signale pas rapidement les modifications de ces conditions, le remboursement des aides perçues indûment pourra être exigé et retenu sur le salaire, dans les limites prévues par la loi.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

En l'absence de droit aux prestations des assurances indemnités journalières prévues à l'art. 49 ou à l'art. 55, la poursuite du versement du salaire est régie par les dispositions de l'art. 324a CO (échelle bâloise). L'entreprise n'est pas responsable des prestations

d'assurance allant au-delà de l'obligation légale de poursuite de versement du salaire visée à l'art. 324a CO qui ne seraient pas versées.

A) Maladie

Art. 49 Poursuite du versement du salaire par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie

49.1 En cas d'incapacité totale de travail due à une maladie pendant la durée des rapports de travail, sont versées en remplacement du droit visé à l'art. 324a CO les indemnités journalières en cas de maladie suivantes:

- a) pendant la période d'essai 90 % du salaire brut ordinaire pendant 1 mois;
- b) après la période d'essai 90 % du salaire brut ordinaire pendant 2 ans.

Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoute la part du 13^e salaire mensuel calculé au prorata et les suppléments versés régulièrement.

49.2 Les prestations sont versées pour chaque cas de maladie. Si, au cours d'une maladie, une autre maladie se déclare, le nombre de jours pendant lesquels l'indemnité a été versée pour le premier cas est imputé sur le nombre de jours pendant lesquels les prestations sont dues pour le second cas.

49.3 En cas d'incapacité partielle de travail due à une maladie, les indemnités journalières en cas de maladie sont calculées en fonction du degré d'incapacité et versées pendant la période visée à l'art. 49.1.

49.4 Les primes d'assurance indemnités journalières en cas de maladie sont prises en charge à parts égales par les collaboratrices et les collaborateurs, et par l'entreprise.

49.5 L'affiliation à l'assurance collective indemnités journalières en cas de maladie prend fin au moment de la cessation des rapports de travail. Pour les maladies en cours survenues pendant la période d'emploi, le versement du salaire continue d'être pris en charge par l'assurance indemnités journalières jusqu'à épuisement des droits. Pour les maladies survenues pendant le délai de congé, les indemnités journalières sont réduites à hauteur du montant de l'allocation de chômage après le départ de l'entreprise. Lorsqu'elle ou il quitte l'entreprise, la collaboratrice ou le collaborateur est en droit de demander son transfert dans l'assurance individuelle conformément à la notice "Passage dans l'assurance individuelle". L'assurance individuelle ne s'applique qu'aux maladies futures.

49.6 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité totale de travail est attestée par certificat médical.

49.7 Par ailleurs, les Conditions générales d'assurance de l'assurance collective indemnités journalières en vigueur s'appliquent conformément à la loi fédérale sur le contrat d'assurance du 02.04.1908. Elles sont accessibles aux collaboratrices et aux collaborateurs et consultables dans l'Intranet.

Art. 50 Maladie à l'étranger

En cas de maladie survenant dans un pays autre que le pays de domicile, l'absence est reconnue uniquement si elle est due à une maladie aiguë (maladie ignorée jusque-là ou

aggravation imprévisible d'une maladie préexistante), qu'elle est signalée sans délai à la supérieure ou au supérieur et qu'un certificat médical est fourni dans une des langues officielles suisses ou en anglais.

Art. 51 Obligation d'informer, certificat d'incapacité de travail, visites médicales

- 51.1 En cas de maladie, la supérieure ou le supérieur doit être informé, en règle générale personnellement, sans délai, et au plus tard avant le début prévu du travail.
- 51.2 En cas d'absence pour cause de maladie de plus de 3 jours ouvrés, un certificat médical d'incapacité de travail doit être présenté à la supérieure ou au supérieur, ou au service des Ressources humaines dans un délai d'une semaine à compter du début de la maladie. L'entreprise peut également exiger un tel certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie d'une durée inférieure à 4 jours ouvrés. En cas d'absence pour cause de maladie de plus d'un mois, un nouveau certificat médical d'incapacité de travail doit être présenté chaque mois.
- 51.3 L'entreprise se réserve le droit d'ordonner des examens médicaux par un médecin-conseil. Dans ce cas, la collaboratrice ou le collaborateur s'engage à autoriser le médecin-conseil à procéder aux examens appropriés.
- 51.4 Les visites médicales doivent si possible être prévues pendant le temps libre ou en début ou en fin de demi-journée.
- 51.5 Les absences non attestées par un certificat médical (en règle générale à partir de 4 jours ouvrés) ne donnent pas droit à la poursuite du versement du salaire/aux indemnités journalières en cas de maladie; elles sont traitées comme des absences non excusées.
- 51.6 La collaboratrice ou le collaborateur en incapacité partielle ou totale de travail souhaitant prendre des vacances pendant cette période est tenu d'en informer l'employeur au préalable. Les vacances ne doivent en aucun cas affecter le processus de guérison. L'employeur peut exiger une attestation médicale sur ce point. Dans ce cas, les vacances sont intégralement décomptées. Font exception les séjours de convalescence, pour lesquels l'assurance a l'obligation de verser les indemnités journalières en cas de maladie.

B) Grossesse, maternité, paternité, adoption

Art. 52 Grossesse

En cas de troubles liés à la grossesse et attestés par certificat médical, le salaire continue d'être versé conformément aux dispositions relatives à la maladie.

Art. 53 Allocation de maternité, allocation de paternité, congé d'adoption

- 53.1 L'entreprise complète l'allocation légale de maternité due à compter de la date d'accouchement pour atteindre 100 % du salaire brut ordinaire pendant 18 semaines.

Si les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou qu'ils ont été dissous ou résiliés par la collaboratrice avant le début du 6^e mois de grossesse, l'entreprise ne verse aucune prestation salariale en complément de l'allocation légale de maternité (versement de 80 % du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines à condition que les rapports de travail existent toujours à la date de l'accouchement).

- 53.2 S'il a été établi que l'enfant doit effectuer un séjour d'au moins 2 semaines à l'hôpital immédiatement après sa naissance et que la collaboratrice prévoit de reprendre son activité rémunérée après le congé de maternité garanti à l'art. 53.1 ci-dessus, ce dernier peut, sur demande de la collaboratrice et conformément aux art. 16c, al. 3 LAPG et 329f, al. 2 CO, être prolongé, dans la limite de 8 semaines maximum, jusqu'au retour de l'enfant à domicile ou jusqu'à la date de son décès. Pendant la prolongation, l'entreprise complète, pour 8 semaines maximum, l'allocation de maternité prévue à l'art. 324a CO pour la porter à 100 % du salaire brut ordinaire.
- 53.3 Si la collaboratrice reprend son activité avant l'écoulement de la période de 18 semaines, elle renonce par là-même à son droit à l'allocation de maternité restante ainsi qu'aux prestations salariales complémentaires de l'entreprise.
- 53.4 L'entreprise attache une grande importance à ce que la forme que prendront les rapports de travail à l'issue du congé de maternité soit discutée en amont avec les collaboratrices enceintes. L'entreprise s'efforce, lorsque c'est possible, de réintégrer dans l'entreprise, dans les 12 mois qui suivent la fin du congé de maternité, les femmes qui n'ont pas repris pas le travail au terme dudit congé.
- 53.5 Les dispositions cantonales restent réservées.
- 53.6 L'allocation légale de paternité est complétée pour atteindre 100 % du salaire brut ordinaire pendant 15 jours. Le congé de paternité peut être pris d'un seul tenant ou jour par jour dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Toutefois, les 10 premiers jours doivent être pris dans les 6 mois après la naissance. Le moment et la durée du congé de paternité sont fixés d'un commun accord pour tenir compte au mieux des besoins du collaborateur et de sa famille ainsi que des contraintes de l'entreprise.
- En plus du congé de paternité, les pères ont droit à un congé sans solde de 2 semaines. Ce droit n'est valable que dans l'année suivant la naissance de l'enfant.
- 53.7 Le congé de paternité de 15 jours pour les enfants biologiques est accordé dans les mêmes conditions au parent de même sexe et en cas d'adoption. Il peut être pris, dans l'année qui suit l'événement, d'un seul tenant ou par jours isolés.
- 53.8 Les droits à congés prévus aux art. 53.6 et 53.7 sont valables par naissance ou par adoption, quel que soit le nombre d'enfants concernés.
- Outre les jours de congés prévus aux art. 53.6 et 53.7, le collaborateur a droit à une carte cadeau d'une valeur de CHF 100.-.

C) Accident

Art. 54 Couverture d'assurance

- 54.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés aux frais de l'entreprise contre les accidents professionnels.
- 54.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés contre les accidents non professionnels s'ils travaillent au moins 8 heures par semaine dans l'entreprise. Les primes d'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur.

Art. 55 Prestations

- 55.1 En cas de traitement médical, les prestations légales sont assurées conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.03.1981. Les collaboratrices et les collaborateurs ont la possibilité de souscrire, à leurs frais, dans le cadre de l'assurance collective de l'entreprise, une assurance complémentaire couvrant les frais de traitement en division privée.
- 55.2 En cas d'incapacité totale de travail due à un accident, l'entreprise complète les indemnités journalières versées par l'assurance-accidents, pendant la durée des rapports de travail, pour atteindre les montants suivants:
- a) pendant la période d'essai 90 % du salaire brut ordinaire pendant 1 mois;
 - b) après la période d'essai 90 % du salaire brut ordinaire pendant 2 ans.
- Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoute la part du 13^e salaire mensuel calculé au prorata et les suppléments versés régulièrement.
- 55.3 En cas d'incapacité partielle de travail due à un accident, les indemnités journalières de l'assurance-accidents sont complétées pour la durée visée à l'article 55.2 pour atteindre les pourcentages cités.
- 55.4 Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la durée visée à l'article 55.2, les indemnités journalières prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 23.03.1981 sont versées directement par l'assurance-accidents.
- 55.5 Si les prestations d'assurance sont réduites parce que la collaboratrice ou le collaborateur est partiellement ou totalement responsable de l'accident, le complément est réduit dans la même proportion.
- 55.6 En cas d'invalidité partielle, le salaire et les versements complémentaires sont revus et ajustés en fonction du degré de capacité de travail.
- 55.7 Si elle ou s'il quitte l'entreprise alors qu'elle ou il est en incapacité de travail, la collaboratrice ou le collaborateur a droit seulement au versement des indemnités journalières prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.03.1981. Celles-ci lui sont versées directement par l'assurance-accidents.
- 55.8 Par ailleurs, les art. 50 et 51 s'appliquent par analogie.

Droit de restitution et de compensation

Art. 56 Droit de l'entreprise

Si une collaboratrice ou un collaborateur perçoit, de la part d'une assurance à laquelle l'entreprise a cotisé, des indemnités journalières, une rente ou une part de capital pendant une période où elle ou il percevait déjà son salaire, l'entreprise peut faire valoir envers l'assurance un droit direct de restitution ou de compensation.

Art. 57 Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu d'informer l'entreprise de l'existence de telles prestations d'assurance. Cette obligation persiste également après la dissolution des rapports de travail.

Services obligatoires et autres engagements

Art. 58 Paiement du salaire

58.1 Si l'allocation pour perte de gain dépasse les taux visés aux art. 58.2 et 58.3, la collaboratrice ou le collaborateur la perçoit sans prestation salariale complémentaire de l'entreprise; sinon, cette allocation est complétée par l'entreprise à concurrence des taux visés.

58.2 La collaboratrice ou le collaborateur qui accomplit en temps de paix le service militaire obligatoire suisse (cours de répétition, service de protection civile, etc.) ou tout autre service obligatoire donnant droit à l'allocation pour perte de gain perçoit cette allocation complétée de façon à ce qu'elle atteigne 100 % du salaire brut ordinaire. Concernant la collaboratrice ou le collaborateur qui accomplit un service civil donnant droit à l'allocation pour perte de gain, le complément à hauteur de 100 % du salaire brut ordinaire est versé pour 4 semaines maximum par année civile.

58.3 Pendant la formation à l'école de recrues, de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers ou d'officiers, ou pendant tout autre service indemnisé par l'allocation pour les recrues, pendant le paiement des galons et pendant les périodes d'astreinte au travail dans le cadre d'un service de remplacement, la collaboratrice ou le collaborateur sans charge de famille perçoit l'allocation pour perte de gain complétée de façon à atteindre 80 % du salaire brut ordinaire. La collaboratrice ou le collaborateur marié, ayant conclu un partenariat enregistré ou avec charge de famille (enfants donnant droit aux allocations qui vivent sous le même toit) perçoit l'allocation pour perte de gain complétée de façon à atteindre 100 % du salaire brut ordinaire sous réserve qu'à l'issue du service les rapports de travail se poursuivent pendant 12 mois au moins; si la collaboratrice ou le collaborateur quitte l'entreprise avant cette échéance, elle ou il doit rembourser pour chaque mois en moins 1/12 du supplément versé.

Le service civil long est assimilé à l'école de recrues. Le militaire en service long perçoit son salaire conformément à l'art. 58.3 pendant l'école de recrues, puis l'allocation pour perte de gain.

58.4 Pour les services non visés aux art. 58.2 et 58.3, le paiement du salaire est réglé au cas par cas.

58.5 Les interventions d'urgence qui ont lieu dans le cadre d'un corps de sapeurs-pompiers sont des absences payées.

58.6 Pour les autres services obligatoires donnant droit à l'allocation pour perte de gain qui n'excèdent pas 3 semaines, cette allocation est complétée pour atteindre 100 % du salaire brut ordinaire.

Art. 59 Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu d'informer immédiatement sa supérieure ou son supérieur de toute convocation à une période de service militaire ou autre. La carte d'allocation pour perte de gain doit être remise immédiatement au service des salaires afin que le salaire puisse être versé.

Départ à la retraite

Art. 60 Caisse de pension

60.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25.06.1982 auprès de la CPV/CAP Caisse de pension Coop contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Des dispositions particulières s'appliquent aux collaboratrices et aux collaborateurs âgés de 18 à 24 ans ainsi qu'aux apprenties et apprentis.

60.2 Le salaire assuré correspond au minimum aux 2/3 du salaire annuel soumis à cotisation AVS (salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13^e salaire mensuel calculé au prorata et les suppléments versés régulièrement).

60.3 Les cotisations réglementaires d'assurance sont financées pour 1/3 par les collaboratrices et les collaborateurs, et pour 2/3 par l'entreprise.

60.4 Les modifications du salaire de base entraînant une hausse du salaire assuré sont signalées à la caisse de pension à chaque début d'année civile et rachetées sous forme de bonifications supplémentaires. Celles-ci portent au maximum sur la part de l'augmentation de salaire qui correspond à l'augmentation moyenne de la masse salariale de l'entreprise définie en pour-cent.

En cas de sinistre dans l'entreprise, les augmentations du salaire de base sont rachetées également en cours d'année civile. Dans ce cas, les bonifications supplémentaires portent sur la part de l'augmentation de salaire qui correspond à la dernière augmentation moyenne de la masse salariale de l'entreprise définie en pour-cent avant la survenue du sinistre.

Les bonifications supplémentaires sont financées pour 1/3 par les collaboratrices et les collaborateurs, et pour 2/3 par l'entreprise.

Les modifications du salaire de base entraînant une baisse du salaire assuré sont prises en compte à partir de leur entrée en vigueur.

60.5 Par ailleurs le Règlement d'assurance de la CPV/CAP Caisse de pension Coop en vigueur s'applique. Il est remis aux collaboratrices et aux collaborateurs, et consultable dans l'Intranet.

Art. 61 Retraite anticipée

L'entreprise offre aux collaboratrices et aux collaborateurs la possibilité de prendre une retraite anticipée. Les modalités sont régies par le Règlement sur la retraite anticipée (RA) de la CPV/CAP Caisse de pension Coop en vigueur.

DISPOSITIONS FINALES

Art. 62 Différends individuels relatifs au contrat de travail

Les différends individuels opposant l'entreprise et une collaboratrice ou un collaborateur au sujet du contrat de travail sont du ressort des tribunaux compétents.

Art. 63 Plan social

63.1 Toute fermeture, même partielle, ou délocalisation d'établissement s'accompagne de négociations entre les parties contractantes sur l'élaboration d'un plan social.

63.2 Le but premier d'un plan social est d'offrir aux collaboratrices et aux collaborateurs concernés de nouvelles perspectives professionnelles, de leur proposer un autre poste acceptable et de les accompagner tout au long de leur réorientation. Afin d'éviter ou de limiter les difficultés aux plans humain, social et économique, ces mesures peuvent s'accompagner de prestations financières calculées en fonction des conditions de vie et des besoins spécifiques des collaboratrices et des collaborateurs concernés.

Art. 64 Entrée en vigueur et résiliation de la CCT

64.1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022; elle remplace celle du 1^{er} janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2025. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, elle est considérée comme tacitement reconduite d'année en année.

64.2 Si, au moment de la résiliation de la CCT, l'intention est de la reconduire sous une forme modifiée, les parties contractantes veilleront à déposer en même temps que la résiliation leurs propositions de révision.

Art. 65 Remise de la CCT

La présente CCT est remise avec les annexes visées à l'art. 66 à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs qui y sont assujettis.

Art. 66 Annexes de la CCT

Les documents suivants font partie intégrante de la présente CCT:

- a) Règlement concernant les suppléments (en annexe);
- b) Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure.

Bâle, octobre 2021

Coop Société Coopérative

Philipp Wyss
Président de la Direction générale

Luc Pillard
Responsable national des Ressources
humaines

Société suisse des employés de commerce

Caroline Schubiger
Responsable Service Emploi et Conseil

Xenia Wassihun
Spécialiste en partenariat social

Syna - le syndicat

Mathias Regotz
Responsable Politique d'intérêts et CCT

Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Renato Ricciardi
Secrétaire cantonal

Marco Geu
Secrétaire central

Paolo Locatelli
Vice-secrétaire cantonal

Unia

Vania Alleva
Présidente

Véronique Polito
Vice-présidente

Anne Rubin
Membre de la direction du secteur tertiaire

Arnaud Bouverat
Membre de la direction du secteur tertiaire

Union des employés de Coop (UEC)

Markus Beer
Président

Robert Zimmermann
Vice-président

ANNEXE

Règlement concernant les suppléments

1^{er} janvier 2022

- 1. Suppléments**
- 1.1 Supplément de salaire pour les heures supplémentaires 25 %
(si la compensation en temps n'est pas possible dans un délai de 4 mois)
- 1.2 Supplément de salaire pour le travail du soir (entre 20h00 et 23h00) 20 %
(lorsque le travail se termine après 21h30)
- Supplément de salaire pour le travail de nuit occasionnel (entre 23h00 et 06h00) 35 %
(jusqu'à 24 nuits par année civile)
- Suppléments pour le travail de nuit permanent ou régulier
(entre 23h00 et 06h00) (à partir de 25 nuits par année civile)
- Supplément de salaire 25 %
Supplément en temps (en sus) 10 %
- 1.3 Supplément de salaire pour le travail occasionnel le dimanche et les jours fériés 75 %
(dimanche entre 00h00 et 24h00)
(jusqu'à 6 dimanches ou jours fériés par année civile)
dont conversion possible en temps 25 %
- Supplément de salaire ou en temps pour le travail permanent ou régulier le dimanche et les jours fériés 50 %
(dimanche entre 00h00 et 24h00)
(à partir de 7 dimanches ou jours fériés par année civile)
- 1.4 Indemnités pour service de piquet
- a) Indemnités forfaitaires:
- | | |
|--|------------|
| demi-journée (12 heures) | CHF 25.- |
| journée (24 heures) | CHF 50.- |
| samedi | CHF 99.- |
| dimanche et jour férié | CHF 123.- |
| week-end (samedi-dimanche) | CHF 200.- |
| semaine (lundi-vendredi) | CHF 250.- |
| semaine (lundi-lundi, week-end inclus) | CHF 435.-* |
- *valable même s'il y a un jour férié dans la semaine de piquet
- b) L'intervention pendant un service de piquet est indemnisée, en plus du salaire, sous la forme de supplément pour heures supplémentaires, travail du soir, de nuit, du dimanche ou des jours fériés. Ces suppléments couvrent la période qui va du moment (appel téléphonique) où il est demandé à la collaboratrice ou au collaborateur d'intervenir jusqu'à celui de son retour au domicile ou sur le lieu de travail, mais dans tous les cas au plus tard jusqu'à la reprise normale du travail.
- c) Le décompte a lieu tous les mois et le paiement est effectué avec le salaire du mois suivant.

- 1.5 Prime locaux de surgélation
 Pour le travail à titre permanent dans les locaux de surgélation par mois (x12) CHF 500.-
- 1.6 Prime de fonction
 Des primes spécifiques peuvent être versées pour des activités particulières.
- 1.7 Vêtements de travail
 Des tenues de travail adaptées à l'activité sont fournies au personnel d'exploitation, de restauration et de vente, ainsi qu'aux chauffeuses/chauffeurs.
- 1.8 Personnel tournant / Remplaçantes et remplaçants (boucherie)
- a) Indemnité de base par mois (x12) CHF 150.-
- b) Frais forfaitaires par jour effectif de travail CHF 10.-
 (dans un rayon de 25 km du lieu de travail; au-delà, selon le Règlement sur le remboursement des frais en vigueur)
- 1.9 Ventes nocturnes
- a) Indemnité calculée selon la réglementation cantonale/régionale/locale
- b) Frais de repas (sous réserve de conventions spécifiques locales) CHF 18.-
- 1.10 Collaboratrices et collaborateurs à temps partiel
 Les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel ont droit aux primes et indemnités mentionnées aux art. 1.5, 1.6, et 1.8 a) au prorata de leur taux d'occupation.

2. Dispositions finales

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022; il remplace celui du 1^{er} janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2025. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, il est considéré comme tacitement reconduit d'année en année.