



Convention collective de travail de fenaco

Valable dès le 01.03.2026

Parties contractantes

L'employeur :

fenaco

fenaco société coopérative

Les syndicats :



Syna

UNIA

Unia

Contenu

I.	Principes	5
1	Buts de la convention collective de travail	5
2	Champ d'application	5
II.	Dispositions du contrat de travail	5
	Engagement et résiliation du contrat	5
3	Temps d'essai (art. 335b CO)	5
4	Résiliation du contrat	6
	Obligations des membres du personnel	6
5	Devoir de diligence et de fidélité (art. 321a CO)	6
6	Acceptation de mandats publics	6
	Obligations de l'employeur	6
7	Protection des données	6
8	Protection de la personnalité (art. 328 CO)	7
9	Signalement de violations des règles de compliance et protection des lanceurs d'alerte	8
	Temps de travail et temps de repos	8
10	Temps de travail	8
11	Modèles de temps de travail flexibles	8
12	Heures supplémentaires	9
13	Travail supplémentaire	9
14	Heures négatives et heures positives	9
15	Travail du dimanche et des jours fériés	10
16	Travail de nuit (art. 17 LTr)	10
17	Travail en équipes dans des entreprises industrielles (art. 34 OLT 1)	10
18	Service de piquet et de surveillance (art. 14 OLT 1)	10
19	Jours de congé payés (jours fériés)	11
20	Vacances	11
21	Jours de congé payés (absences payées)	12
22	Congé non payé	13
	Salaire et indemnités	13
23	Fixation des salaires	13
24	13 ^e salaire mensuel	13
25	Cadeaux d'ancienneté	14
26	Indemnités de frais	14
27	Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)	14
28	Jouissance posthume du salaire	14
	Assurances sociales	15
29	Déductions sociales	15
30	Maladie	15
31	Accident	15
32	Grossesse et maternité	16
33	Congé de l'autre parent	16

34	Congé d'adoption	16
35	Service militaire, service civil et protection civile	17
36	Prévoyance en faveur du personnel (LPP)	17
37	Allocations pour enfants et caisse d'allocations familiales	17

III. Dispositions relevant du droit des obligations 17

38	Salaires	17
39	Délégation de négociation	18
40	Droits syndicaux	18
41	Obligation de respecter la paix du travail et résolution de litiges	18
42	Commission CCT	18
43	Procédure d'arbitrage	19
44	Frais d'exécution de la CCT	19
45	Fonds de formation continue fenaco – syndicats	19
46	Plan social	19
47	Commissions du personnel et représentation des collaborateurs et collaboratrices (CoPe)	19
48	Remise de la convention collective de travail au personnel	19
49	Entrée en vigueur	19
50	Durée et résiliation de la CCT	20
51	Disposition à négocier	20

I. Principes

1 Buts de la convention collective de travail

- 1.1 En définissant des principes clairs en matière de politique du personnel, la convention collective de travail (CCT) de fenaco favorise un environnement de travail stable et de confiance dans l'entreprise. Elle s'appuie pour ce faire sur des conditions d'emploi transparentes, équitables et conformes à la législation.
- 1.2 Les membres du personnel ont la liberté d'adhérer à des syndicats ou à des représentations de collaborateurs et collaboratrices et de s'y impliquer activement. L'employeur ne peut exercer aucune influence – négative ou positive – sur ces décisions. Pendant la durée de la CCT de fenaco, toutes les parties s'abstiennent d'entreprendre des actions collectives (p. ex. grèves, blocages). Les éventuels conflits doivent être traités et résolus de concert avec la commission CCT désignée.
- 1.3 Pour que son personnel puisse compter sur autant de sécurité et de planification que possible, fenaco intègre ses principales conditions d'emploi et de travail dans la présente CCT. La CCT de fenaco est élaborée et conclue en collaboration avec les syndicats Syna et Unia, ainsi qu'avec la participation des représentants et représentantes de la Commission du personnel (CoPe). Elle prend en compte les besoins spécifiques de l'entreprise et de ses unités ainsi que le droit du travail suisse.
- 1.4 La CCT de fenaco veut promouvoir un dialogue constructif entre la Direction, les membres du personnel et les syndicats. Des échanges réguliers et une recherche de solutions communes permettent de créer un environnement de travail en adéquation aussi bien avec les intérêts du personnel qu'avec les objectifs de l'entreprise. Enfin, la CCT de fenaco est un instrument qui vise à préserver la paix sociale et à renforcer la compétitivité de l'entreprise.

2 Champ d'application

- 2.1 Les unités d'activité stratégiques et les unités de prestations (UAS/UP) soumises à la CCT de fenaco figurent en annexe de celle-ci.
- 2.2 La CCT de fenaco s'applique à l'ensemble des membres du personnel bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée. Des réglementations spécifiques peuvent être ajoutées ou supprimées pour les cadres, les collaborateurs et collaboratrices au service externe et le personnel des entreprises agricoles.
- 2.3 Lorsque de nouvelles entreprises sont intégrées au groupe fenaco-LANDI, les partenaires sociaux examinent ensemble si et dans quels délais la CCT de fenaco peut être appliquée, en s'efforçant de présenter auxdites nouvelles entreprises les avantages de cette CCT.

II. Dispositions du contrat de travail

Engagement et résiliation du contrat

3 Temps d'essai (art. 335b CO)

Le temps d'essai est de 3 mois. Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant un délai de 7 jours. Des temps d'essai plus courts peuvent être convenus.

4 Résiliation du contrat

4.1 Toute résiliation doit être notifiée par écrit. Les délais de résiliation sont d'au moins :

a)	Durant la 1 ^{re} année de service (après le temps d'essai)	1 mois
b)	De la 2 ^e à la fin de la 9 ^e année de service	2 mois
c)	A partir de la 10 ^e année de service	3 mois
d)	A partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 50 ans et la 10 ^e année de service sont atteints	5 mois

4.2 Une fois l'âge de référence atteint, plus aucune résiliation n'est nécessaire : les rapports de travail prennent fin automatiquement.

Obligations des membres du personnel

5 Devoir de diligence et de fidélité (art. 321a CO)

- 5.1 Les collaborateurs et collaboratrices exécutent consciencieusement et avec soin le travail qui leur est confié et préservent fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Ce devoir implique aussi d'utiliser scrupuleusement les biens de l'entreprise et d'éviter les dommages causés par négligence.
- 5.2 Les collaborateurs et collaboratrices sont tenus de respecter les consignes de sécurité au travail, de ne pas mettre en danger leur santé ni celles de leurs collègues, et de ne pas compromettre la sécurité au travail. Il est en particulier interdit de consommer de l'alcool, d'autres substances psychoactives ou des substances addictives pendant les heures de travail.

6 Acceptation de mandats publics

Jusqu'à 10 jours ouvrables rémunérés par an peuvent être accordés pour l'acceptation d'un mandat public, pour autant toutefois que cela ne perturbe pas significativement le bon déroulement de l'activité de l'entreprise. L'accord préalable de l'employeur est requis. Des absences plus longues peuvent être examinées au cas par cas et réglementées par un accord individuel.

Obligations de l'employeur

7 Protection des données

- 7.1 L'employeur s'engage à respecter la législation en vigueur en matière de protection des données, notamment la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et l'ordonnance sur la protection des données (OPDo). Les données personnelles sont traitées exclusivement à des fins liées aux rapports de travail et en conformité avec le principe de proportionnalité. En vertu des prescriptions légales, les collaborateurs et collaboratrices disposent à tout moment d'un droit à l'information, à la rectification et à l'effacement de leurs données.

- 7.2 Les systèmes de surveillance et de contrôle servant à contrôler le comportement des collaborateurs et collaboratrices sur leur lieu de travail ne sont pas utilisés (art. 26 OLT 3). Ces systèmes n'interviennent que lorsqu'aucun autre moyen moins intrusif n'est disponible. Ils doivent uniquement permettre de renforcer la sécurité des collaborateurs et collaboratrices, notamment en prévenant les braquages, les vols par ruse et les activités frauduleuses.

Des caméras de surveillance doivent être placées de sorte que les collaborateurs et collaboratrices ne soient filmés que lorsque cela est absolument nécessaire à la réalisation de l'objectif prévu et lorsqu'aucun autre moyen moins intrusif n'est possible. Les enregistrements ne peuvent être analysés et utilisés qu'en présence d'indices de suspicion et uniquement par des personnes autorisées. La transmission d'images n'est autorisée que dans le cadre d'une procédure pénale ou sur ordre judiciaire.

Le positionnement de caméras de surveillance, l'objectif de la surveillance et de l'analyse des enregistrements ainsi que le traitement des données personnelles collectées de cette façon doivent être communiqués par écrit et au préalable aux membres du personnel. Enfin, les collaborateurs et collaboratrices ont le droit d'accéder sur simple demande aux données personnelles traitées les concernant.

8 Protection de la personnalité (art. 328 CO)

- 8.1 Tout le personnel a droit à un traitement équitable et respectueux de la part de la hiérarchie, des collaborateurs et collaboratrices, des collègues et de tierces personnes (p. ex. clientèle, fournisseurs, prestataires). L'employeur ne tolère aucune atteinte à l'intégrité personnelle au travail, qu'elle soit sous forme de discrimination, de mobbing, de harcèlement sexuel, de violence ou de toute forme d'abus de pouvoir. Plus particulièrement, aucune atteinte à l'intégrité personnelle des collaborateurs et collaboratrices sur la base de leur origine, leur nationalité, leur religion, leur appartenance ethnique, leur atteinte à de santé, leur âge, leur sexe, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle n'est tolérée. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir ce type d'atteinte. Il met également l'accent sur l'égalité des chances.
- 8.2 Ainsi, les collaborateurs ou collaboratrices victimes d'atteintes au travail, que ce soit sous forme de discrimination, de mobbing, de harcèlement sexuel, de violence ou de toute forme d'abus de pouvoir, sont invités à contacter les Ressources humaines compétentes ou le service spécialisé externe correspondant.
- 8.3 L'employeur s'engage à promouvoir régulièrement des formations continues et à veiller à ce que le personnel ait accès à des cours, à des formations et à des formations continues.
- 8.4 L'employeur garantit la protection de la santé ainsi que la sécurité au travail sur le lieu de travail par des mesures appropriées. De même, il s'efforce d'éviter les charges excessives sur la santé physique et mentale de ses collaborateurs et collaboratrices (p. ex. stress, burnout, usure physique). L'ergonomie des outils de travail et du mobilier est régulièrement adaptée à leur usage l'utilisation concernée ou l'usage qui en est fait. Lorsqu'il s'agit d'aborder des mesures nationales portant sur la protection de la santé, les partenaires sociaux sont consultés en amont sur le sujet, puis associés à leur mise en œuvre. Les partenaires sociaux sont intégrés à l'organe responsable de la solution pour le groupe d'entreprise en matière de sécurité au travail (BGLAW) et s'y engagent activement.

9 Signalement de violations des règles de compliance et protection des lanceurs d'alerte

- 9.1 Les collaborateurs et collaboratrices qui constatent des abus ou des activités potentiellement illégales sur leur lieu de travail doivent les signaler à leur supérieur(e) hiérarchique, aux Ressources humaines compétentes ou au service de compliance. Si les membres du personnel ne peuvent pas parler ouvertement de la violation des règles de compliance ou si leur première démarche est infructueuse, ils peuvent recourir au portail de signalement fenaco. Celui-ci est crypté et permet des signalements anonymes.
- 9.2 Dès lors que les collaborateurs et collaboratrices effectuent le signalement de bonne foi, ils n'ont à craindre aucune conséquence ou retombée négative.

Temps de travail et temps de repos

10 Temps de travail

- 10.1 L'aménagement du temps de travail doit être réglementé de manière compréhensible pour les membres du personnel et tenir compte de leurs besoins de planification, dans la limite des possibilités de l'entreprise. Le temps de travail hebdomadaire des UAS/UP soumises à la CCT de fenaco est précisé en annexe de celle-ci. En règle générale, le temps de travail hebdomadaire est réparti sur 5 jours ouvrables. En cas de circonstances imprévues et suivant les impératifs de l'entreprise ou les besoins individuels, une autre répartition peut être convenue de concert avec le personnel.
- 10.2 En principe, les pauses ne sont pas considérées comme du temps de travail et ne sont pas rémunérées. Néanmoins, les collaborateurs et collaboratrices ont droit à des pauses comptabilisées comme du temps de travail s'ils ne sont pas autorisés à quitter leur poste de travail. Dans la mesure du possible, les pauses doivent être accordées au milieu de la journée de travail. Le personnel doit pouvoir s'asseoir pendant ses pauses. Si possible, les places assises mises à disposition doivent respecter les exigences en matière de protection de la santé ; dans l'idéal, elles doivent se trouver dans une salle de pause ou, à tout le moins, dans un espace séparé du poste de travail. Les collaborateurs et collaboratrices ont droit à des temps de repos suffisants pour préserver leur santé et assurer leur productivité. Régis par les dispositions légales de la loi sur le travail (LTr), ces temps de repos doivent être garantis par l'employeur.
- 10.3 Les horaires sont établis 3 semaines à l'avance et communiqués au personnel. Il est important de veiller à ce que le temps de travail quotidien puisse être effectué en une seule fois. Des modifications des plannings de travail sont possibles en cas de besoins exceptionnels et imprévus de l'entreprise, dans le cadre toutefois des disponibilités déclarées et avec l'accord des membres du personnel concernés. Les interventions imprévues doivent durer au moins 2 heures ; pour les interventions plus courtes, une rémunération de 2 heures est octroyée.

11 Modèles de temps de travail flexibles

En s'appuyant sur les dispositions légales et en intégrant les besoins de l'entreprise, des modèles de temps de travail flexibles au niveau des horaires et des sites de travail peuvent être élaborés, notamment pour tenir compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et offrir des conditions d'emploi modernes. La mise en place précise de ces modèles relève de la responsabilité des UAS/UP. De même, ils doivent être définis dans un règlement distinct et soumis à l'approbation des Ressources humaines et de

la commission CCT. La mise en œuvre dans les diverses entreprises se fait en concertation avec la Commission du personnel compétente.

12 Heures supplémentaires

- 12.1 Pendant des périodes d'activité commerciale exceptionnellement intense, les collaborateurs et collaboratrices sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires pendant le travail du jour et du soir, dans les limites autorisées par la loi, dans la mesure cependant où ils sont en mesure de les effectuer et où celles-ci peuvent être exigées d'eux en toute bonne foi. Les heures supplémentaires désignent les heures travaillées au-delà du temps de travail convenu contractuellement.
- 12.2 La compensation des heures supplémentaires par un congé de même durée doit se produire dans les 6 mois. Si une compensation ne peut être envisagée dans ce délai, les heures supplémentaires sont payées. A compter de la 61^e heure supplémentaire, tous les collaborateurs et collaboratrices perçoivent une majoration de salaire de 25 %.
- 12.3 En cas de départ de l'entreprise, les éventuelles heures supplémentaires doivent être compensées. Si une compensation n'est pas possible, le paiement s'effectue conformément au chiffre 12.2. De même, les heures négatives imputables à l'employeur doivent être compensées par celui-ci au moment du départ de du collaborateur ou de la collaboratrice.

13 Travail supplémentaire

- 13.1 Le travail supplémentaire correspond aux heures qui dépassent la durée maximale hebdomadaire de travail fixée par la LTr (45 ou 50 heures). Il est ordonné par le ou la supérieur(e) hiérarchique.
- 13.2 La compensation du travail supplémentaire par un congé de même durée doit se produire dans les 6 mois, et en accord avec le personnel. Si une compensation n'est pas possible dans ce délai, le travail supplémentaire est payé avec une majoration de salaire de 25 %. Pour le personnel du bureau, cette majoration du salaire s'applique uniquement à partir de la 61^e heure de travail supplémentaire.
- 13.3 Travail supplémentaire et heures supplémentaires doivent être comptabilisés séparément. Au moment de la compensation, le travail supplémentaire est toujours compensé en premier. Viennent ensuite les heures supplémentaires.
- 13.4 Au terme des rapports de travail, l'éventuel travail supplémentaire doit être compensé, avec l'accord de du collaborateur ou de la collaboratrice. Si une compensation n'est pas possible, le paiement s'effectue conformément au chiffre 13.2.

14 Heures négatives et heures positives

Les conditions préalables, les conditions-cadres ainsi que le nombre maximal d'heures négatives et positives autorisées et leur gestion sont régis par une convention séparée, signée par l'employeur et les syndicats.

15 Travail du dimanche et des jours fériés

Dès lors que l'activité commerciale des différentes branches l'exige, et en accord avec le personnel, du travail peut également être programmé le soir, ainsi que le dimanche et les jours fériés. Ces engagements ont lieu dans les limites de la durée hebdomadaire de travail normale propre à la branche.

Le travail du dimanche et des jours fériés s'accompagne d'un supplément de salaire ou de temps d'au moins 50 %. Le supplément de temps est compensé dans un délai de 6 mois par un congé de même durée. Des dispositions dérogeant à ce point en faveur des collaborateurs et collaboratrices sont consignées dans l'annexe à la CCT de fenaco.

16 Travail de nuit (art. 17 LTr)

- 16.1 Si l'activité commerciale des différentes branches l'exige, le travail de nuit est également effectué en accord avec les collaborateurs et collaboratrices. Est considéré comme travail de nuit le temps de travail effectué entre 23h00 et 06h00. Le début et la fin du travail de nuit peuvent être contractuellement déplacés d'une heure.
- 16.2 Le travail de nuit permanent ou régulier (plus de 25 nuits par an) s'accompagne d'un supplément de temps de 10 % et d'un supplément de salaire d'au moins 25 %. Le supplément de temps doit être compensé dans un délai de 6 mois.
- 16.3 Le travail de nuit temporaire (jusqu'à 25 nuits par an) est rémunéré avec un supplément de salaire d'au moins 25 %.
- 16.4 Des dispositions dérogeant à ce point en faveur des collaborateurs et collaboratrices sont consignées dans l'annexe à la CCT de fenaco.

17 Travail en équipes dans des entreprises industrielles (art. 34 OLT 1)

Le travail en équipes est une forme d'organisation du temps de travail selon laquelle divers groupes de collaborateurs et collaboratrices se relaient dans un ordre échelonné, de façon à assurer le fonctionnement ininterrompu de l'entreprise. Lorsque les processus de travail doivent être assurés 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, on parle de travail continu. Dès lors que les exigences opérationnelles de l'entreprise le justifient, le travail en équipes et le travail continu peuvent être introduits, en tenant compte des dispositions légales édictées par la loi sur le travail ainsi que des intérêts des collaborateurs et collaboratrices quant à leur santé et à leur protection sociale. Les règlements concernant le travail en équipes dans les différentes entreprises sont rédigés en accord avec la Commission du personnel.

18 Service de piquet et de surveillance (art. 14 OLT 1)

Le service de piquet et de surveillance désigne l'engagement en dehors des horaires de travail normaux. Les réglementations propres à l'entreprise en matière de service de piquet sont élaborées en collaboration avec la Commission du personnel concernée.

19 Jours de congé payés (jours fériés)

- 19.1 Tous les membres du personnel ont droit à 11 jours fériés payés par année civile, à condition que ceux-ci tombent un jour ouvrable. Ces jours fériés incluent la fête nationale du 1^{er} août, jusqu'à 8 jours fériés cantonaux reconnus par la loi assimilés à un dimanche, ainsi que 2 jours de congé payés supplémentaires à titre de compensation forfaitaire pour les jours fériés qui tomberaient durant un week-end. Avec cette mesure, le droit légal aux jours fériés payés est considéré comme entièrement compensé, et aucun autre droit supplémentaire à une compensation ne peut s'appliquer.
- 19.2 Par ailleurs, l'employeur peut également décréter des ponts. Le temps de travail perdu doit alors être rattrapé en amont ou ultérieurement, conformément aux instructions de l'employeur.
- 19.3 Si des jours fériés assimilés à des dimanches et des ponts impliquant un travail de compensation tombent pendant les vacances des collaborateurs et collaboratrices, ils ne sont pas comptés comme vacances.

20 Vacances

- 20.1 Les membres du personnel ont droit aux vacances ci-après :

a)	Jeunes jusqu'à l'année civile durant laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans révolus	6 semaines de vacances
b)	De la 1 ^{re} à la 24 ^e année de service, ou à partir de l'année civile des 21 ans révolus	5 semaines de vacances
c)	A partir de l'année civile des 25 ^e année de service ou de l'âge de 50 ans révolus	6 semaines de vacances
d)	A partir de l'année civile des 60 ans révolus	7 semaines de vacances

- 20.2 En cas d'entrée ou de départ au cours d'une année civile, les droits au pro rata sont arrondis à des demi-journées en faveur des collaborateurs et collaboratrices.
- 20.3 La date des vacances doit être fixée de manière à ne pas entraver le bon fonctionnement de l'entreprise. Le calendrier des vacances est établi par les supérieur(e)s hiérarchiques qui, dans la mesure du possible, tiennent compte des souhaits des membres du personnel. L'employeur a également la possibilité de faire le choix d'une fermeture annuelle.
- 20.4 Lorsque des collaborateurs et collaboratrices tombent malades ou sont victimes d'un accident pendant leurs vacances, et que le but de récupération et de repos inhérent aux vacances ne peut pas être atteint, les jours de maladie ou d'accident certifiés par un médecin ne sont pas considérés comme des jours de vacances. Dans ce cas de figure, les collaborateurs et collaboratrices doivent informer immédiatement leurs supérieur(e)s hiérarchiques et présenter un certificat médical.

21 Jours de congé payés (absences payées)

21.1 Lorsque des raisons familiales ou des occasions spéciales pertinentes le justifient, les jours de congé payés (absences) ci-après sont accordés :

a)	Mariage du collaborateur ou de la collaboratrice	3 jours
b)	Mariage des frères et sœurs, des enfants, des enfants en placement au sens de la loi et des petits-enfants	1 jour
c)	Naissance de l'enfant d'un collaborateur (pour les pères ou l'autre parent)	1 jour
	Décès	
d)	Conjoint(e), partenaire, enfants propres ou en placement proches vivant dans le même ménage	5 jours
e)	Parents, beaux-parents	3 jours
f)	Grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs	2 jours
g)	Belle-fille / beau-fils, belle-sœur / beau-frère	1 jour
h)	Déménagement (aucun congé payé n'est accordé pour un déménagement si les rapports de travail ont été résiliés)	1 jour
i)	Inspection des armes (temps nécessaire, en règle générale)	½ journée
j)	Journée d'orientation, inspection finale	1 jour
k)	Recrutement	3 jours au max.

- 21.2 Si des jours de congé payés tombent pendant les vacances de collaborateurs ou collaboratrices, on considère que les vacances n'ont pas été prises ce jour-là. Accorder un jour de congé payé à une date ultérieure est exclu.
- 21.3 En cas de maladie d'un enfant dont le collaborateur ou la collaboratrice a la garde, 3 jours de congé payés au maximum sont accordés par cas. Un certificat médical peut être demandé.
- 21.4 Pour la prise en charge des membres de la famille ou du/de la partenaire (ménage commun depuis au moins 5 ans) atteint dans sa santé, 3 jours de congé payés sont octroyés au maximum par cas (art. 329h CO). Leur nombre est limité à 10 jours maximum par année civile. Un certificat médical peut être demandé.
- 21.5 Pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum est accordé (art. 329i CO). Ce congé peut être pris dans un délai-cadre de 18 mois après avoir bénéficié à partir du jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.
- 21.6 Comme au chiffre 21.5, l'employeur accorde également un congé d'une durée maximale de 14 semaines pour la prise en charge d'un conjoint/d'une conjointe ou d'un parent gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

22 Congé non payé

L'employeur s'engage activement en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et soutient les collaborateurs et collaboratrices dans toutes les phases de leur vie. Les membres du personnel ont la possibilité de demander un congé non payé lorsque leurs circonstances personnelles ou familiales l'exigent. Un règlement séparé régit les conditions-cadres en la matière.

Salaire et indemnités

23 Fixation des salaires

- 23.1 Les salaires sont déterminés selon les exigences et les responsabilités du poste, l'expérience professionnelle, les années de service, la performance individuelle et les conditions du marché du travail. Les dispositions ci-après valent également pour le personnel payé à l'heure.
- 23.2 L'employeur s'engage à verser aux collaborateurs et collaboratrices âgés de 18 ans et plus (personnel peu qualifié et d'exploitation industrielle) un salaire minimum au sens de l'annexe à la CCT de fenaco. Le salaire minimum s'entend pour un taux d'activité de 100 % et une capacité de travail totale.
- 23.3 L'employeur s'engage à verser aux collaborateurs et collaboratrices au bénéfice d'une formation initiale âgés de 18 ans et plus au moins un salaire de référence, au sens de l'annexe à la CCT de fenaco. Le salaire de référence s'entend pour un taux d'activité de 100 % et une capacité de travail totale.

L'adaptation des salaires de référence fixés dans l'annexe n'est pas automatique si le salaire minimum fixé au chiffre 23.2 est adapté. Les salaires de référence peuvent évoluer indépendamment du salaire minimum.

- 23.4 Les femmes et les hommes fournissant un travail équivalent ont droit à un salaire égal. Les partenaires sociaux sont associés aux analyses salariales périodiques et à la définition des mesures éventuelles.
- 23.5 Au 31 décembre d'une année donnée, les collaborateurs et collaboratrices dont les rapports de travail ont d'ores et déjà été résiliés, ceux et celles qui ont reçu au moins un avertissement écrit durant l'année en cours (exception faite des avertissements pour vente d'alcool et de tabac à des personnes mineures), ceux et celles pour lesquels une augmentation de salaire contractuelle était ou est prévue pour l'année suivante ou ceux et celles qui sont entrés en fonction à partir du 1^{er} juillet de l'année en cours n'ont pas droit à des augmentations de salaire (augmentations générales comprises).

24 13^e salaire mensuel

- 24.1 Les membres du personnel ont droit à un 13^e salaire mensuel, calculé en fonction du salaire de base convenu. En cas d'entrée ou de départ du collaborateur ou de la collaboratrice au cours de l'année civile, le 13^e salaire mensuel est versé au prorata.
- 24.2 Pour les collaborateurs et collaboratrices rémunérés à l'heure comme au mois, le paiement du 13^e salaire s'effectue en 2 versements, en juin et en décembre. Les collaborateurs et collaboratrices assujettis à l'impôt à la source reçoivent le 13^e salaire chaque mois au prorata.

25 Cadeaux d'ancienneté

Les cadeaux d'ancienneté ci-après sont prévus par l'employeur à chaque tranche de 5 années de service. Les collaborateurs et collaboratrices ont 3 variantes à disposition :

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
5 années de service	CHF 500 ¹⁾	--	--
10 années de service	¼ du salaire mensuel ¹⁾	5 jours de vacances ²⁾	⅙ du salaire mensuel ¹⁾ et 2½ jours de vacances ²⁾
15 années de service	½ du salaire mensuel ¹⁾	10 jours de vacances ²⁾	¼ du salaire mensuel ¹⁾ et 5 jours de vacances ²⁾
20 années de service	¾ du salaire mensuel ¹⁾	15 jours de vacances ²⁾	⅓ du salaire mensuel ¹⁾ et 7½ jours de vacances ²⁾
25 années de service ³⁾	1 mois de salaire ¹⁾	20 jours de vacances ²⁾	½ salaire mensuel ¹⁾ et 10 jours de vacances ²⁾

¹⁾ Calculé proportionnellement au taux d'activité moyen des 5 dernières années.

²⁾ Les jours de vacances sont octroyés en fonction du taux d'activité actuel et doivent être pris dans les 24 mois. Passé ce délai, ils sont automatiquement payés.

³⁾ Puis pour chaque tranche de 5 années de service.

Tous les collaborateurs et collaboratrices reçoivent en outre pour chaque jubilé un bon d'achat d'une valeur de CHF 100.–, indépendamment du taux d'activité.

26 Indemnités de frais

L'employeur rembourse à ses collaborateurs et collaboratrices les frais engagés dans le cadre de leur activité professionnelle. Le règlement des frais approuvé par l'autorité fiscale cantonale détermine le taux et le type d'indemnité.

27 Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)

Partout où la nature de l'engagement implique le port de vêtements de travail et d'EPI, les collaborateurs et collaboratrices ont droit à les utiliser gratuitement ou à se faire rembourser les frais engagés à cet égard.

28 Jouissance posthume du salaire

En cas de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, l'employeur verse l'intégralité du salaire du mois en cours et des 2 mois suivants à la conjointe, au conjoint, ou aux enfants mineurs. A défaut de ces héritiers, le paiement est destiné à d'autres individus envers lesquels la personne décédée avait une obligation de soutien avérée. Si de tels héritiers n'existent pas, la jouissance posthume du salaire s'éteint.

Assurances sociales

29 Déductions sociales

Les cotisations aux assurances sociales sont directement déduites chaque mois du salaire du collaborateur ou de la collaboratrice.

30 Maladie

- 30.1 Conformément à la loi sur le contrat d'assurance (LCA), l'employeur souscrit une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour son personnel. L'adhésion et le paiement des cotisations sont obligatoires dans le cadre du règlement d'assurance. Pour les cas qui ne sont pas expressément réglés dans la présente CCT, le CO, la LCA et les conditions de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie s'appliquent.
- 30.2 L'employeur et l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie versent l'intégralité du salaire net pendant un maximum de 730 jours aux collaborateurs et collaboratrices qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'une maladie attestée par un médecin.
- 30.3 Si l'obligation de prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie se poursuit après la fin des rapports de travail, les collaborateurs et collaboratrices restent assurés dans l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie au plus tard jusqu'à l'épuisement de l'obligation de prestations. En revanche, toutes les autres obligations de l'employeur prennent fin. Une incapacité de travail inférieure à 25 % ne donne droit à aucune prestation.
- 30.4 En cas d'incapacité totale de travail, l'employeur résilie les rapports de travail au plus tard à l'épuisement de l'obligation de prestations. Si l'incapacité de travail est partielle, le type et l'étendue du contrat de travail doivent être redéfinis.
- 30.5 L'employeur et l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sont habilités à procéder à des contrôles et à ordonner, à leurs frais, des examens médicaux par un médecin-conseil.
- 30.6 Les primes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sont prises en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par les collaborateurs ou collaboratrices.

31 Accident

- 31.1 Une assurance-accidents couvre les membres du personnel en cas d'accidents et de maladies professionnels. Les collaborateurs et collaboratrices dont le taux d'activité hebdomadaire atteint au moins 8 heures en moyenne sont également assurés contre les accidents non professionnels. Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance contre les accidents non professionnels par les collaborateurs ou collaboratrices.
- 31.2 En cas d'accident professionnel ou non professionnel ou de maladie professionnelle, l'employeur et l'assurance-accidents versent l'intégralité du salaire net pendant un maximum de 730 jours aux collaborateurs et collaboratrices qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'une incapacité de travail attestée par un médecin.
- 31.3 En cas d'incapacité totale de travail, l'employeur résilie les rapports de travail au plus tard après 730 jours. Si l'incapacité de travail est partielle, l'étendue et la nature des rapports de travail sont redéfinies.

- 31.4 L'employeur et l'assurance-accidents sont habilités à procéder à des examens médicaux par un médecin-conseil, à leurs frais.
- 31.5 Lorsque l'assurance-accidents réduit la prestation d'assurance suite à un accident causé par une faute personnelle du collaborateur ou de la collaboratrice sur une négligence grave, l'employeur réduit le salaire dans la même proportion.

32 Grossesse et maternité

- 32.1 En présence de complications liées à la grossesse attestées par un médecin, le maintien du salaire est régi par les mêmes dispositions qu'en cas de maladie.
- 32.2 Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé à partir du jour de l'accouchement. L'employeur fait valoir les prestations de l'assurance maternité et les complète jusqu'à atteindre un total de 18 semaines de congé de maternité avec paiement du salaire intégral.
- 32.3 Si l'un des parents décède, l'employeur complète le droit légal à un congé supplémentaire du parent survivant (en vertu de l'art. 329f, al. 3, et de l'art. 329g CO) avec paiement du salaire intégral. En cas de décès du père ou de l'épouse de la mère dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère se voit octroyer, en complément à son congé de maternité, 3 semaines de congé supplémentaires qui peuvent être prises au sens des dispositions relatives au congé de paternité. Ceci équivaut à un congé total de 21 semaines avec versement du salaire intégral.

33 Congé de l'autre parent

- 33.1 Lorsqu'ils exercent une activité lucrative, le père ou l'épouse de la mère ont droit à un congé payé qui peut être pris sous la forme de journées ou en une seule fois dans un délai de 6 mois. L'employeur complète les prestations légales en offrant au total 3 semaines durant lesquelles le salaire intégral est versé. A l'expiration du délai de 6 mois, le droit aux jours de congé non pris s'éteint et aucune compensation financière ne peut être réclamée.
- 33.2 Si l'un des parents décède, l'employeur complète le droit légal à un congé supplémentaire du parent survivant (en vertu de l'art. 329f, al. 3, et de l'art. 329g CO) avec paiement du salaire intégral. Si la mère décède dans les 14 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, le père ou l'épouse de la mère se voit octroyer, en plus du congé alloué à l'autre parent, un congé supplémentaire de 18 semaines, qui doit être pris de manière ininterrompue immédiatement après le décès de la mère. Le congé prend fin prématurément si le collaborateur ou la collaboratrice reprend son activité professionnelle pendant cette période. Ceci équivaut à un congé total de 21 semaines avec versement du salaire intégral.

34 Congé d'adoption

- 34.1 En cas d'adoption d'un enfant de moins de 4 ans, les collaborateurs ou collaboratrices ont droit à un congé payé, qui peut être pris sous la forme de journées ou en une seule fois dans un délai de 12 mois. L'employeur complète les prestations légales en offrant au total 3 semaines durant lesquelles le salaire intégral est versé.
- 34.2 Aucune compensation financière ne peut être réclamée pour les jours non pris.
- 34.3 Au sens de l'art. 264c, al. 1 du Code civil, l'adoption de l'enfant du conjoint ou de la conjointe ne donne droit à aucun congé.

35 Service militaire, service civil et protection civile

- 35.1 Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur verse l'intégralité du salaire pendant le service militaire ordinaire en Suisse (cours de répétition) et d'autres prestations donnant droit à des allocations pour perte de gain (APG)
- 35.2 De même, pendant la durée de l'école de recrues, du service d'avancement et du service d'instruction, ainsi que pendant toute la durée du service long et de l'affectation de service civil de 180 jours, 80 % du salaire sont versés. Les collaborateurs et collaboratrices ayant une obligation de soutien reçoivent l'intégralité de leur salaire.
- 35.3 Les prestations de l'employeur qui vont au-delà des prescriptions légales et des assurances ne sont versées que si les membres du personnel s'engagent à poursuivre leurs rapports de travail pendant 12 mois supplémentaires à l'issue de leur période de service. Si les collaborateurs et collaboratrices ne respectent pas cet engagement, il leur faut rembourser à l'employeur, pour chaque mois manquant, $\frac{1}{12}$ de la différence entre le salaire versé et les APG perçues pendant la période de service.
- 35.4 Les membres du personnel sont tenus de remettre immédiatement les formulaires d'allocations pour perte de gain dûment remplis. Les compensations APG reviennent à l'employeur s'il verse un salaire pendant la période de service.

36 Prévoyance en faveur du personnel (LPP)

- 36.1 Les collaborateurs et collaboratrices sont assurés auprès d'une caisse de pension de fenaco contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité.
- 36.2 La LPP et le règlement en vigueur de la Fondation de prévoyance auprès de laquelle les membres du personnel sont assurés s'appliquent.

37 Allocations pour enfants et caisse d'allocations familiales

Le droit à des allocations pour enfants et leur montant sont régis par les dispositions cantonales ainsi que les barèmes en vigueur sur le lieu de travail des collaborateurs et collaboratrices.

III. Dispositions relevant du droit des obligations

38 Salaires

- 38.1 Chaque année, la structuration des salaires fait l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. En fonction des branches qui sont pertinentes pour l'employeur, elles s'articulent selon les éléments suivants : situation économique, situation sur le marché du travail, maintien du pouvoir d'achat (sur la base de l'indice des prix à la consommation), marche des affaires. Les négociations salariales portent aussi sur les salaires minimaux, les salaires de référence et leur champ d'application.
- 38.2 Au moment de déterminer individuellement les salaires, les exigences et les performances sur le lieu de travail et dans la branche au sein de laquelle le personnel exerce son activité sont prises en compte. Le principe « à travail égal, salaire égal pour les hommes et les femmes » s'applique.

39 Délégation de négociation

Les partenaires sociaux créent une délégation de négociation, qui se compose :

- a) de représentants et représentantes de l'employeur
- b) d'une délégation des syndicats Syna et Unia
- c) d'une délégation de la Commission du personnel de fenaco

40 Droits syndicaux

- 40.1 L'employeur reconnaît le droit de ses collaborateurs et collaboratrices à s'organiser et à faire représenter leurs intérêts. Les membres du personnel ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur appartenance à un syndicat, laquelle ne peut en aucun cas constituer un motif de licenciement.
- 40.2 Après consultation préalable de la direction des Ressources humaines et annonce à la Commission du personnel compétente pour l'entreprise, les secrétaires syndicaux/ales de Syna ou Unia ont accès aux entreprises. Le fonctionnement et le règlement de l'entreprise (p. ex. les prescriptions d'hygiène) ne doivent pas être perturbés. Une convention séparée régit la mise en œuvre.
- 40.3 L'employeur donne à son personnel des informations sur la collaboration avec les syndicats Syna et Unia dans le cadre de la CCT de fenaco.

Après consultation auprès de la Direction RH compétente, les syndicats parties à la CCT de fenaco peuvent afficher des communiqués destinés à leurs membres à des endroits appropriés au sein des entreprises.

41 Obligation de respecter la paix du travail et résolution de litiges

- 41.1 Le respect absolu de la paix du travail passe par un engagement des partenaires sociaux en ce sens pour les entreprises soumises à la CCT de fenaco.
- 41.2 Les partenaires sociaux conviennent de régler les litiges exclusivement par les moyens et recours prévus dans la présente convention collective, de se soumettre aux sentences arbitrales (chiffre 43.1), de ne recourir ni à l'exclusion ni à la grève et d'exercer toute leur influence sur leurs membres pour qu'ils ne recourent pas non plus à ces moyens.

42 Commission CCT

- 42.1 Les parties contractantes constituent une commission CCT composée de représentants et représentantes de l'employeur, des deux syndicats signataires Syna et Unia ainsi que de la Commission du personnel.
- 42.2 Cette commission, qui veille à l'application et au respect de la CCT de fenaco, se réunit lorsque les circonstances l'exigent. Les parties contractantes peuvent soumettre à la commission CCT les divergences d'opinions ou litiges autour de l'interprétation de la présente convention collective. Un règlement séparé consigne les détails relatifs à la commission CCT.

43 Procédure d'arbitrage

- 43.1 Lorsqu'au sein de la commission CCT, les partenaires sociaux ne parviennent pas à s'entendre sur d'éventuels désaccords ou litiges autour de l'application et du respect de la CCT de fenaco, il faut contacter l'Office de conciliation II du canton de Berne, qui rendra, avec l'accord des deux parties, un jugement arbitral contraignant.
- 43.2 Quant aux litiges civils portant sur l'application ou le respect de la présente convention dans le cadre d'un contrat de travail individuel, ils sont traités par un tribunal compétent.

44 Frais d'exécution de la CCT

Les frais d'exécution liés à la CCT de fenaco sont facturés par les syndicats au début de chaque année.

45 Fonds de formation continue fenaco – syndicats

Afin de promouvoir la formation et la formation continue non professionnelle et proche des syndicats, les partenaires sociaux gèrent conjointement un fonds de formation continue en vertu d'un règlement séparé.

46 Plan social

Les partenaires sociaux ont bien conscience que les bouleversements techniques et économiques peuvent se traduire par la fermeture d'entreprises ou de services et le licenciement d'un grand nombre de collaborateurs et collaboratrices. Lorsque de telles décisions sont prises, il s'agit d'éviter ou d'atténuer dans la mesure du possible l'impact humain et économique. C'est à cet effet qu'est conclu un plan social.

47 Commissions du personnel et représentation des collaborateurs et collaboratrices (CoPe)

- 47.1 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour créer un climat de partenariat entre employeur et personnel. Pour ce faire, le groupe fenaco dispose de Commissions du personnel qui se penchent sur les préoccupations des collaborateurs et collaboratrices et s'acquittent de leurs tâches dans le cadre de la participation légale.

Les présidences nationales des CoPe siègent et participent aux négociations autour de la CCT et aux négociations salariales. Elles siègent également à la commission CCT. Un règlement séparé élaboré par les partenaires sociaux consigne leurs droits et obligations.

- 47.2 En aucun cas la participation à la CoPe et l'exercice des droits contractuels ne peuvent constituer un motif de résiliation ou de licenciement.
- 47.3 Les membres de la CoPe peuvent à tout moment se faire conseiller par les syndicats.

48 Remise de la convention collective de travail au personnel

La CCT de fenaco est remise à tous les membres du personnel qui y sont soumis.

49 Entrée en vigueur

La CCT de fenaco entre en vigueur le 1^{er} mars 2026.

50 Durée et résiliation de la CCT

- 50.1 La durée de la CCT est établie à 3 ans. Si elle n'est pas résiliée par un partenaire social 6 mois avant son expiration, elle est tacitement renouvelée pour une année supplémentaire.
- 50.2 Lorsqu'une UAS/UP affiliée quitte la CCT, celle-ci reste tout de même en vigueur. Une telle sortie est soumise à la commission CCT.

51 Disposition à négocier

Les partenaires sociaux se déclarent expressément disposés à aborder à tout moment l'ensemble des questions relatives à la CCT de fenaco. Des modifications peuvent être apportées au texte d'un commun accord, sans qu'une résiliation de la CCT soit nécessaire.

Annexe

Annexe à la convention collective de travail de fenaco

Les partenaires sociaux

Pour l'employeur fenaco société coopérative

Michael Feitknecht
Président de la Direction

Hans-Jürg Schürch
Responsable RH

Sandra Anderegg
Responsable RH Région Suisse centrale

Claudia Werbe
Responsable RH Région Suisse romande

Pour les syndicats Syna

Bruno Palamara
Responsable de branche

Nora Picchi
Membre de la direction

Unia

Silvia Locatelli
Membre de la direction

Vania Alleva
Présidente

Corinne Schärer
Responsable de branche
industrie alimentaire

Anne Rubin
Membre de la direction du secteur des services

Pour les
Commissions du personnel de fenaco

Hanes Wegmüller
Président CoPe
Région Plateau central

Gabriel Giraud
Président CoPe
Région Suisse romande

Martin Fankhauser
Co-président CoPe
Région Suisse centrale

Samantha Imobersteg
Co-présidente CoPe
Région Suisse centrale

Pascal Ammann
Co-président CoPe
Région Suisse orientale

Lisa Studer
Co-présidente
Région Suisse orientale

Berne, le 30 janvier 2026