



# Convention collective de travail

# Convention collective de travail

## fenaco société coopérative

Valable du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024

Parties contractantes:

L'employeur:

***fenaco société coopérative***



et les Syndicats:

***Syna***



***Unia***



## Table des matières

<b>I. Principes</b>	<b>4</b>
1. But de la convention collective de travail	4
2. Champ d'application	4
<b>II. Dispositions contractuelles</b>	<b>4</b>
<b>Engagement et résiliation</b>	<b>4</b>
3. Temps d'essai (CO 335b)	4
4. Résiliation	4
5. Limite d'âge	4
6. Achèvement de l'apprentissage et poursuite de l'emploi	4
<b>Obligations des travailleurs</b>	<b>4</b>
7. Diligence et fidélité à observer (CO 321a 1)	4
8. Prise en charge de fonctions publiques	4
<b>Obligations de l'employeur</b>	<b>5</b>
9. Protection des données	5
10. Protection de la personnalité (CO 328)	5
<b>Durée du travail et repos</b>	<b>5</b>
11. Durée du travail	5
12. Temps de travail donnant droit à un supplément	5
13. Heures de travail supplémentaires (selon CO Art. 321 c / LTr Art. 9)	5
14. Travail du dimanche et des jours fériés	5
15. « Travail de nuit », LTr Art. 17	5
16. « Travail en équipes dans les entreprises industrielles » OLT1, Art. 34	6
17. « Service de piquet et de surveillance », OLT1, Art. 14	6
18. Compte-épargne de vacances individuel	6
19. Jours de congé payés (jours fériés)	6
20. Vacances	6
21. Jours de congé payés (absences payées)	7
22. Vacances non payées	7
<b>Salaires et indemnités</b>	<b>7</b>
23. Fixation des salaires	7
24. 13 <sup>ème</sup> salaire	8
25. Cadeaux d'ancienneté de service	8
26. Remboursement des frais	8
27. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)	8
28. Jouissance du salaire en cas de décès	8
<b>Assurances sociales</b>	<b>8</b>
29. Déductions sociales	8
30. Maladie	8
31. Grossesse / Maternité	9
32. Accident	9
33. Service militaire / service civil / Protection civile	9
34. Prévoyance du personnel (LPP)	9
35. Allocations familiales / caisses de compensation familiales	9
<b>III. Dispositions relevant du droit des obligations</b>	<b>10</b>
36. Salaires	10
37. Délégation de négociation	10
38. Droits syndicaux	10
39. Obligation de la paix du travail / résolution de conflits	10
40. Commission CCT	10
41. Procédures d'arbitrages	10
42. Contribution CCT	10
43. Fonds de formation continue fenaco - Syna - Unia	11
44. Plan social	11
45. Commissions du personnel / représentation du personnel (CoPe)	11
46. Remise de la convention aux collaborateurs	11
47. Entrée en vigueur	11
48. Durée et résiliation de la CCT	11
49. Disponibilité à négocier	11
<b>Annexe à la convention collective de travail</b>	

## I. Principes

### 1. But de la convention collective de travail

- 1.1. La direction de fenaco souhaite maintenir un climat de stabilité et de confiance au sein de l'entreprise grâce à des principes clairs de politique du personnel. Ces principes se basent sur des conditions d'emploi transparentes et justes.
- 1.2. Afin d'assurer un maximum de sécurité à ses collaborateurs\*, fenaco inscrit ses conditions d'engagement essentielles dans une convention collective de travail (CCT) signée avec les syndicats Unia et Syna.

### 2. Champ d'application

- 2.1. Les partenaires sociaux tiennent un registre des sociétés affiliées et assujetties à la présente CCT (liste annexée à la CCT).
- 2.2. La CCT s'applique à tous les collaborateurs sous contrat de travail à durée illimitée. Pour les cadres, les personnes au service externe ainsi que le personnel des exploitations agricoles, certains règlements pourront être complétés ou abrogés.
- 2.3. Si une nouvelle société est intégrée dans le groupe fenaco, les partenaires sociaux examineront ensemble si elle sera assujettie à la CCT et dans quel délai.

## II. Dispositions contractuelles

### *Engagement et résiliation*

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

Dans des conditions de travail à durée illimitée, le temps d'essai est fixé à 3 mois avec un délai de résiliation de 7 jours. Des temps d'essai individuels plus courts peuvent être convenus par contrat. Si le temps d'essai coïncide avec une période de service militaire, de maladie ou d'accident, il sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence.

### 4. Résiliation

Les délais de résiliation sont les suivants:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a) Pendant le temps d'essai   | en tout temps à 7 jours |
| b) Après le temps d'essai et jusqu'à la 1 <sup>e</sup> année de service révolue | 1 mois                  |
| c) De la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service révolue            | 2 mois                  |
| d) Dès la 10 <sup>e</sup> année de service                                      | 3 mois                  |

### 5. Limite d'âge

Le contrat de travail expire, sans résiliation, à la fin du mois dans lequel le collaborateur atteint l'âge réglementaire de la retraite. Reste réservé le cas d'un accord écrit individuel (p.ex. en cas de préretraite avant l'âge AVS).

### 6. Achèvement de l'apprentissage et poursuite de l'emploi

- 6.1. Au plus tard trois mois avant la fin de l'apprentissage, l'employeur et l'apprenti conviennent de l'éventuelle poursuite de l'emploi.
- 6.2. S'il est convenu que le collaborateur reste au service de l'entreprise formatrice, l'étendue du paiement du salaire durant l'école de recrue à venir et l'obligation de service qui s'y rattache sont également fixés par contrat.

### *Obligations des travailleurs*

### 7. Diligence et fidélité à observer (CO 321a 1)

- 7.1. Le collaborateur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts de l'employeur en toute bonne foi. Les dispositions du CO 321 ss s'appliquent.
- 7.2. La consommation d'alcool et de drogues durant les heures de travail est interdite. La consommation d'alcool ou de drogues durant les loisirs, qui influenceraient le comportement ou les prestations de travail, sont à proscrire.

### 8. Prise en charge de fonctions publiques

- 8.1. Pour exercer des fonctions publiques non obligatoires, on sollicitera l'accord de la direction, pour autant que ces fonctions entraînent des absences durant les heures de travail ou qu'elles influencent de manière prouvée la performance au travail.

- 8.3. En tenant compte des impératifs liés à l'entreprise, l'employeur accordera au collaborateur, pour l'exercice de fonctions publiques non obligatoires, des heures de congé payées, jusqu'à 10 jours de travail par an au maximum. Tout autre congé ne sera pas payé.

### ***Obligations de l'employeur***

#### **9. Protection des données**

L'employeur s'engage à respecter les droits des travailleurs, conformément à la loi fédérale sur la protection des données (LPD).

#### **10. Protection de la personnalité (CO 328)**

- 10.1. L'employeur et le collaborateur veillent ensemble au maintien d'un climat de respect mutuel et de tolérance au sein des collaborateurs qui exclut toute discrimination, désavantage, préjudice, mobbing, harcèlement sexuel et atteinte à la santé, tant de nature physique que psychique.
- 10.2. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour éviter une atteinte à la personnalité, à l'intégrité et à la dignité du collaborateur, notamment toute discrimination en vertu du genre, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, la religion ou l'âge.
- 10.3. L'employeur encourage le développement professionnel des collaborateurs. Il veille en particulier à l'égalité entre hommes et femmes et tient compte des besoins de collaborateurs étrangers (p.ex. cours de langues).
- 10.4. Un collaborateur qui constaterait des abus ou d'éventuels actes illicites au travail et qui en ferait part à son supérieur ou aux Ressources Humaines, après avoir suivi la voie hiérarchique, est protégé par la direction contre toute sanction ou préjudice.

### ***Durée du travail et repos***

#### **11. Durée du travail**

- 11.1. La durée moyenne hebdomadaire maximale de travail dans les entreprises assujetties à la CCT est fixée dans l'annexe à la CCT.
- 11.2. En tenant compte des dispositions légales et des besoins de l'entreprise, des modèles d'horaires de travail judicieux et flexibles peuvent être convenus. Le temps de travail peut également être calculé en temps annuel.
- 11.3. Les pauses ne comptent pas comme temps de travail, à moins qu'il ne soit pas possible de quitter la place de travail.

#### **12. Temps de travail donnant droit à un supplément**

La compensation des heures supplémentaires et des suppléments de temps accordés pour le travail de nuit et du dimanche doit se faire le plus tôt possible. Dans la mesure du possible, elle doit avoir lieu avant la prise des vacances réglementaires.

#### **13. Heures de travail supplémentaire (selon CO Art. 321 c / LTr Art. 9)**

- 13.1. Durant les périodes d'activité commerciale intenses et lorsque les circonstances l'exigent, les collaborateurs sont tenus d'exécuter le travail supplémentaire durant la journée ou le soir, dans le cadre légal, dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les principes de la bonne foi le permettent. Les heures supplémentaires doivent être ordonnées ou approuvées par le supérieur.
- 13.2. Les heures supplémentaires sont des heures qui dépassent le temps de travail normal contractuel. Elles sont compensées dans un délai utile par des congés d'une durée identique.
- 13.3. Les heures supplémentaires qui, exceptionnellement, ne peuvent pas être compensées dans un délai à convenir, seront indemnisées avec une majoration de 25%. Pour les employés de commerce, la majoration ne sera versée qu'à partir de la 61<sup>e</sup> heure supplémentaire.

#### **14. Travail du dimanche et des jours fériés**

Si l'activité commerciale des diverses branches l'exige, on travaillera aussi le dimanche et les jours fériés. Ces mobilisations ont lieu dans les limites de la durée hebdomadaire de travail normale spécifique à la branche. Un supplément de salaire ou un supplément horaire d'au moins 50% est alloué pour le travail du dimanche et des jours fériés. La bonification horaire sera compensée dans les 12 mois par un congé de la même durée, ou bien, sur demande formelle du collaborateur, créditée à son compte-épargne individuel d'heures de travail et de vacances. Des dérogations à cette règle sont indiquées dans l'annexe de la CCT.

#### **15. « Travail de nuit », LTr Art. 17**

- 15.1. Est considéré travail de nuit celui qui est effectué entre 23 heures et 06 heures. Le début et le terme du travail de nuit pourront être contractuellement déplacés d'une heure.
- 15.2. Tout travail de nuit régulier ou récurrent de plus de 25 nuits par an bénéficie d'une bonification horaire de 10% qui devra être compensée en l'espace d'une année.

15.4. Le travail de nuit transitoire jusqu'à 25 nuits/année sera indemnisé par un supplément de salaire d'au moins 25%. Les dérogations à cette règle sont indiquées dans l'annexe de la CCT.

**16. « Travail en équipes dans les entreprises industrielles » OLT1, Art. 34**

Il y a travail en équipes lorsque deux ou plusieurs groupes de travailleurs se relayent dans un ordre échelonné et en alternance, à un même poste de travail d'après un horaire déterminé. Les règlements sur le travail en équipes en fixent l'organisation et l'indemnisation. Les règlements sont élaborés en collaboration avec la CoPe concernée.

**17. « Service de piquet et de surveillance », OLT1, Art. 14**

Est réputé service de piquet et de surveillance le temps pendant lequel le travailleur se tient prêt à intervenir, en sus des horaires habituels. Les règlements spécifiques aux entreprises sont élaborés en collaboration avec la CoPe concernée.

**18. Compte-épargne de vacances individuel**

L'employeur permet aux collaborateurs de constituer une réserve d'heures de travail sur un compte-épargne-vacances individuel. Ce compte permet de bonifier des droits aux vacances dépassant le droit légal et des vacances pour ancienneté de service. Le temps « épargné » peut être utilisé pour des vacances supplémentaires ou pour organiser une préretraite. Les détails sont fixés dans un règlement fenaco interne.

**19. Jours de congé payés (jours fériés)**

19.1. Sont réputés jours fériés payés les 8 jours fériés maximum fixés par le canton, assimilés aux dimanches, plus le jour de la fête nationale suisse, pour autant que ces jours tombent sur un jour ouvrable.

19.2. En compensation forfaitaire annuelle des jours fériés tombant sur un weekend, l'employeur accorde à ses collaborateurs un jour de congé payé supplémentaire.

19.3. L'employeur peut également fixer des ponts. Le temps de travail manquant sera rattrapé soit à l'avance, soit ultérieurement, selon les directives de l'employeur.

19.4. Lorsque des jours fériés assimilés au dimanche et des ponts pour lesquels un travail de compensation a été accompli tombent durant les vacances d'un collaborateur, ils ne compteront pas comme jours de vacances.

**20. Vacances**

20.1. Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes:

a) Jeunes travailleurs jusqu'à et y compris l'année civile dans laquelle ils ont 20 ans révolus	6 semaines
b) De la 1 <sup>e</sup> à la 24 <sup>e</sup> année de service, ou dès l'année civile dans laquelle la 21 <sup>e</sup> année est révolue	5 semaines
c) Dès l'année civile dans laquelle ils accomplissent la 25 <sup>e</sup> année de service ou dès leur 50 <sup>e</sup> année révolue	6 semaines
d) A partir de l'année civile, dans laquelle la 60 <sup>e</sup> année est révolue	7 semaines

20.2. Les collaborateurs entrant ou quittant l'entreprise en cours d'une année civile se verront calculer leur droit aux vacances au prorata (arrondi à un demi-jour).

20.3. La période de vacances sera fixée de manière à ne pas entraver le fonctionnement de l'entreprise. Les supérieurs établissent le plan des vacances en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs des collaborateurs. L'employeur a la possibilité de fixer des fermetures annuelles de l'entreprise qui correspondront aux vacances.

20.4. Si le collaborateur tombe malade ou subit un accident durant ses vacances, au point d'anéantir l'effet de repos, ces jours de maladie ou d'accident, attestés par certificat médical, ne compteront pas comme jours de vacances. Le collaborateur en avisera immédiatement son/ses supérieur(s) et présentera le certificat médical.

## 21. Jours de congé payés (absences payées)

21.1. Pour des raisons familiales et particulières, un congé payé sera accordé sur requête motivée, pour autant que cela soit en rapport direct avec l'événement, comme suit :

a) Propre mariage ou enregistrement du partenariat	3 jours
b) Mariage ou enregistrement du partenariat de l'un des parents, frères et sœurs, enfants et enfants placés dans la famille, au sens de la loi, et petits-enfants	1 jour
c) Naissance du propre enfant et adoption (pour les pères)	1 jour
d) Congé de paternité (à prendre dans un délai de 6 mois après la naissance)	15 jours
Décès:	
e) Conjoint, partenaire, propres enfants et enfants placés dans la famille, parents, proches dans propre ménage	3 jours
f) Grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs	2 jours
g) Beaux-parents, beau-fils/belle-fille, beau-frère/belle-sœur	1 jour
h) Changement de domicile (lorsque le contrat de travail est résilié, aucun congé payé n'est accordé pour le changement de domicile)	1 jour
i) Inspection militaire, temps nécessaire, en règle générale	½ jour
j) Inspection finale	1 jour

21.2. Lorsque des jours d'absence payés tombent durant les vacances du collaborateur, ils compteront comme non pris et pourront être rattrapés.

21.3. En cas de maladie d'enfants qui sont sous l'autorité ou la garde du collaborateur, trois jours de congé payé seront accordés au maximum, par cas. Une attestation médicale peut être exigée.

21.4. Pour la prise en charge des membres de la famille ou du/de la partenaire (ménage commun depuis au moins 5 ans), trois jours sont octroyés au maximum par cas. Par année civile, le nombre est limité à dix jours maximum. Une attestation médicale peut être exigée.

21.5. Pour la prise en charge en cas de maladie ou d'accident d'un enfant gravement touché par une maladie ou un accident, un congé de prise en charge de 14 semaines (art. 329I du CO) maximum est accordé. Ce congé peut être pris dans un délai de 18 mois après avoir bénéficié des premières indemnités journalières.

## 22. Vacances non payées

L'employeur peut, sur demande du collaborateur, accorder exceptionnellement une période de congé non payé. Un accord mutuel écrit règlera la question des assurances sociales durant cette période. Durant le congé non payé, il n'y a aucun droit aux vacances.

## **Salaires et indemnités**

### 23. Fixation des salaires

23.1. Les salaires sont basés sur les exigences et les responsabilités du poste, l'expérience professionnelle, la performance individuelle et les conditions du marché du travail. Les dispositions suivantes s'appliquent également aux collaborateurs dans le salaire horaire.

23.2. fenaco s'engage à verser un salaire mensuel minimum selon l'annexe de la CCT à tout collaborateur/toute collaboratrice de 20 ans pleinement apte au travail (personnel non qualifié et employés d'exploitation) et travaillant à plein temps. Le salaire minimum s'applique également aux salaires horaires.

23.3. Les salaires de référence sont consignés dans l'annexe de la CCT (sur la base des formations qui existent au sein de l'entreprise et uniquement en cas d'exercice effectif d'une fonction correspondante).

Le salaire de référence est une valeur indicative du salaire mensuel brut d'un collaborateur/d'une collaboratrice de 20 ans pleinement apte au travail et travaillant à plein temps.

Une adaptation du salaire de référence selon l'annexe de la CCT n'est pas automatique en cas de modification du salaire minimum fixé au point 2. 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.

23.5. Les collaborateurs qui, au 31 décembre de l'année en cours, ont un contrat de travail résilié n'ont pas droit à une augmentation de salaire de quelque nature que ce soit.

## 24. 13<sup>ème</sup> salaire

24.1. Les collaborateurs touchent un 13<sup>ème</sup> salaire mensuel.

24.2. Le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel est payé avec le salaire de décembre. En cas d'entrée ou de départ au cours de l'année civile, le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel est payé au pro-rata.

## 25. Cadeaux d'ancienneté de service

L'employeur alloue des cadeaux d'ancienneté après 5 ans de service. Les collaborateurs ont la possibilité d'en disposer de trois façons différentes:

Années	Variante 1	Variante 2	Variante 3
5	Fr. 500. ①	--	--
10	¼ salaire mensuel	5 jrs de vacances ②	1/8 salaire mensuel et 2½ jrs de vacances②
15	½ salaire mensuel	10 jrs de vacances ②	¼ salaire mensuel et 5 jrs de vacances ②
20	¾ salaire mensuel	15 jrs de vacances ②	3/8 salaire mensuel et 7½ jrs de vacances②
25 ③	1 salaire mensuel	20 jrs de vacances ②	½ salaire mensuel et 10 jrs de vacances ②
① Les travailleurs à temps partiel reçoivent ce montant au pro-rata de leur taux d'occupation.			
② Possibilité de créditer le compte-épargne individuel d'heures de travail et de vacances. Le jour de vacances d'un collaborateur à temps partiel correspond au taux d'activité.			
③ et toutes les 5 années de service ultérieures.			

## 26. Remboursement des frais

L'employeur rembourse à ses collaborateurs d'éventuels frais liés à l'exercice de leur fonction. Le droit et le montant du remboursement sont fixés conformément au règlement des frais approuvés par les autorités cantonales des impôts.

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

Partout où la nature du travail exige des vêtements de travail et des EPI, les collaborateurs ont le droit de les utiliser gratuitement ou de se faire rembourser les frais.

## 28. Jouissance du salaire en cas de décès

Si le collaborateur décède, l'employeur verse le salaire entier pour le mois en cours et pour les deux mois suivants au mari/épouse ou aux enfants mineurs, ou, à défaut de ces héritiers, à d'autres personnes envers lesquelles le collaborateur décédé avait une obligation d'entretien avérée.

## Assurances sociales

### 29. Déductions sociales

Les contributions des salariés aux institutions des assurances sociales sont déduites mensuellement directement du salaire.

### 30. Maladie

30.1. L'employeur conclut une assurance indemnité journalière maladie (AIM) en faveur de ses collaborateurs, conformément à la loi sur le contrat d'assurance (LCA). L'affiliation et les cotisations sont obligatoires en vertu du règlement d'assurance. Pour les questions qui ne sont pas explicitement réglées dans cette CCT, c'est le CO, le LCA et le Règlement concerné « Récapitulatif des plus importantes dispositions en relation avec l'assurance indemnité-maladie collective » qui s'appliquent.

30.2. L'employeur et l'assurance indemnité journalière maladie versent le salaire intégral net au collaborateur incapable de travailler pour raison de maladie attestée par certificat médical, et ce, pour la durée maximale de 730 jours.

30.3. Lorsque l'obligation de verser des indemnités de l'assurance indemnité journalière maladie perdure après la fin du contrat de travail, le collaborateur reste assuré dans l'assurance collective indemnité journalière jusqu'à expiration de l'obligation de verser des prestations. En revanche, toutes les obligations de l'employeur envers le collaborateur prennent fin. Toute incapacité de travail inférieure à 25% ne donne aucun droit à des prestations.

30.4. En cas d'incapacité de travail entière au moment de l'épuisement du droit aux prestations, le contrat de travail prend automatiquement fin. En cas d'incapacité de travail partielle, l'étendue et la nature du contrat de travail seront nouvellement réglées.

30.5. L'employeur et l'assurance indemnité journalière maladie sont habilités à effectuer les contrôles qui leur semblent indiqués et à ordonner à leurs frais des examens auprès d'un médecin-conseil.



30.6. Les primes de l'assurance indemnité journalière maladie sont prises en charge pour une moitié par l'employeur et pour l'autre moitié, par le collaborateur.

### **31. Grossesse / Maternité**

31.1. Lors de complications de grossesse attestées par certificat médical, le versement du salaire est soumis aux mêmes clauses qu'en cas de maladie.

31.2. La collaboratrice aura droit aux prestations maternité à partir du jour de l'accouchement. En complément aux prestations de l'assurance maternité, l'employeur garantit les prestations suivantes :

a) Dans la première année de service	A côté des indemnités de l'assurance maternité, l'employeur verse à l'employée 20% de son salaire mensuel durant 14 semaines (jusqu'à max. le montant du salaire net).
b) Dans la 2 <sup>ème</sup> et jusqu'à la 4 <sup>ème</sup> année de service révolue	Le salaire intégral durant 14 semaines *
c) Après la 4 <sup>ème</sup> année de service révolue	Le salaire intégral durant 16 semaines *
* L'employeur réclame les prestations de l'assurance maternité.	

### **32. Accident**

32.1. Les collaborateurs sont assurés auprès de la SUVA contre les accidents professionnels. Les collaborateurs dont l'horaire hebdomadaire atteint en moyenne au moins 8 heures, sont également assurés contre les accidents non professionnels. Les primes pour l'assurance accidents professionnels sont prises en charge par l'employeur, celles pour l'assurance contre les accidents non professionnels (ANP) sont payées par les collaborateurs.

32.2. En cas d'accident professionnel ou non professionnel ou en cas de maladie professionnelle, l'employeur et la SUVA versent le salaire intégral net durant au maximum 730 jours aux collaborateurs empêchés de travailler, selon certificat médical attesté.

32.3. En cas d'incapacité de travail entière, le contrat de travail prend automatiquement fin à l'expiration de l'obligation de verser des prestations. En cas d'incapacité de travail partielle, l'étendue et la nature du contrat de travail seront nouvellement réglées.

32.4. Si la SUVA réduit les prestations à cause d'un accident par sa propre faute ou dû à une négligence grave du collaborateur, l'employeur diminuera le paiement du salaire dans la même mesure.

### **33. Service militaire / service civil / Protection civile**

33.1. Lors d'un contrat à durée indéterminée en vigueur, l'employeur verse le salaire intégral durant le service militaire suisse réglementaire et d'autres services ouvrant droit aux allocations pour perte de gain à l'APG.

33.2. Pour la durée de l'école de recrue, des services d'avancement et d'instruction, 80% du salaire dû est payé par l'employeur. Les collaborateurs ayant une obligation de soutien reçoivent leur salaire intégral.

33.3. Cette obligation n'existe que si le collaborateur s'engage à rester encore 12 mois de plus au service de l'employeur, à la fin de son service militaire. Si le collaborateur ne respecte pas son engagement, il est dans l'obligation de rembourser à son employeur la différence entre le salaire perçu et l'indemnisation APG, à raison de 1/12 pour chaque mois de travail manquant.

33.4. Le collaborateur s'engage à transmettre sans délai les formulaires de compensation pour perte de gain dûment remplis. Les indemnités APG seront perçues par l'employeur versant le salaire durant les périodes de service.

### **34. Prévoyance du personnel (LPP)**

34.1. Les collaborateurs sont assurés auprès d'une institution de prévoyance de fenaco contre les suites économiques liées à l'âge, au décès et à l'invalidité.

34.2. Sont applicables la LPP et le Règlement correspondant de la fondation de prévoyance dans laquelle sont assurés les collaborateurs.

### **35. Allocations familiales / caisses de compensation familiales**

Le droit aux allocations familiales et leur montant sont fixés conformément aux dispositions cantonales et aux barèmes applicables du lieu de travail des collaborateurs.

### **III. Dispositions relevant du droit des obligations**

#### **36. Salaires**

36.1 Chaque année, des négociations concernant les salaires ont lieu entre les partenaires sociaux. Les négociations sont menées en tenant compte des paramètres suivants : situation économique, situation du marché du travail, maintien du pouvoir d'achat (base : index des prix à la consommation), marche des affaires. Lors des négociations, le salaire minimal et leur champ d'application est également décidé.

36.2 La fixation du salaire individuel tient compte des exigences et des prestations demandées par la place de travail et des usages de la branche dans laquelle le collaborateur travaille. Le principe « à activité égale, salaire égal entre hommes et femmes » est reconnu.

#### **37. Délégation de négociation**

Les partenaires sociaux instaurent une délégation de négociation. Elle se compose de :

- a) représentants de l'employeur,
- b) une délégation des Syndicats Syna et Unia

Les présidentes ou présidents de la CoPe régionale de fenaco peuvent participer en tant qu'observateurs ou comme faisant partie de la délégation des syndicats.

#### **38. Droits syndicaux**

38.1. fenaco reconnaît le droit des collaborateurs à s'organiser et à faire représenter leurs intérêts. L'adhésion à un syndicat ne peut pas faire l'objet de discriminations envers le collaborateur et ne justifie en aucun cas de mener à une résiliation de contrat ou un licenciement.

38.2. Après avoir annoncé préalablement leur venue auprès du supérieur ou du responsable du personnel compétent des collaborateurs à visiter, les fonctionnaires délégués par les syndicats Syna ou Unia auront accès aux entreprises. La bonne marche des affaires et les procédures d'exploitation (instructions d'hygiène) ne doivent pas être perturbées par la visite.

38.3. L'employeur informe ses collaborateurs de la collaboration avec les partenaires sociaux en relation avec la CCT et les Syndicats Syna et Unia.

38.4. Après entente avec le secteur du personnel compétent, les Syndicats associés à la CCT peuvent informer leurs membres dans les entreprises en utilisant les possibilités d'affichage aux endroits indiqués.

#### **39. Obligation de la paix du travail / résolution de conflits**

39.1. Pour garantir la paix du travail, les partenaires sociaux contractants s'engagent à respecter scrupuleusement le présent contrat pour les entreprises qui sont soumises à cette convention collective de travail.

39.2. Les partenaires sociaux conviennent de régler tout litige exclusivement par les moyens et les voies prévus au présent contrat, de se soumettre aux décisions d'arbitrage (Art. 40.1), de ne pas faire appel à la grève ou à l'exclusion, et à user de leur influence sur leurs membres pour les inciter à ne pas faire usage de ces moyens.

#### **40. Commission CCT**

40.1 Les partenaires contractants instaurent une commission CCT. Elle se compose de représentants de l'employeur et de représentants des deux syndicats Syna et Unia. Les représentants des CoPe régionales peuvent être sollicités par les deux partenaires sociaux à des fins de conseil.

Le Comité s'engage pour le respect et l'application de la CCT et se réunit au moins une fois par année ou selon besoin. En cas de divergences d'opinion ou de litiges concernant l'interprétation de cette CCT, les parties contractantes peuvent faire appel à la Commission CCT.

Les parties contractantes élaborent, ensemble, un règlement pour la Commission CCT.

#### **41. Procédures d'arbitrage**

41.1. Si les partenaires sociaux ne peuvent s'entendre sur d'éventuelles divergences de vues concernant l'application et l'exécution de la présente convention collective de travail avec la Commission CCT, il y aura lieu de faire appel à l'Office de conciliation II du canton de Berne. En accord avec les deux parties, l'arbitrage de cet office fera foi.

41.2. Les litiges de droit civil concernant l'application ou l'exécution de ce contrat, dans le cadre d'un contrat de travail individuel, seront jugés par le tribunal compétent.

#### **42. Contribution CCT**

Le financement des frais d'application ainsi que les prestations des syndicats dans le cadre de la CCT sont réglés par la Commission CCT.

**43. Fonds de formation continue fenaco - Syna - Unia**

Les partenaires sociaux gèrent ensemble un fonds de formation continue ayant pour but d'encourager, selon un règlement distinct, la formation continue et le perfectionnement extraprofessionnel et syndical.

**44. Plan social**

Les partenaires sociaux sont conscients que les changements techniques et économiques peuvent engendrer des fermetures d'entreprises ou de secteurs, rendant nécessaire le licenciement d'un nombre important de collaborateurs. Si de telles décisions doivent être prises, on cherchera dans la mesure du possible à éviter ou à atténuer les cas de rigueur économique et sociale. Le cas échéant, on élaborera un plan social, d'entente avec les syndicats.

**45. Commissions du personnel / représentation du personnel (CoPe)**

L'employeur prend toutes les mesures favorisant au sein de fenaco un climat de travail marqué par le partenariat entre employeur et collaborateurs. C'est pourquoi il existe des commissions du personnel au sein du groupe fenaco, pour entendre et faire valoir les besoins des collaborateurs et qui assument leurs tâches dans le cadre de la procédure légale de participation. Un règlement distinct convenu entre les partenaires sociaux fixe les droits et obligations dévolus à ces commissions.

La collaboration au sein de la CoPe et la revendication de droits contractuels ne justifieront jamais une résiliation de contrat ou un licenciement.

Les membres de la CoPe peuvent à tout moment se faire conseiller par les syndicats.

**46. Remise de la convention aux collaborateurs**

La CCT est remise à tous les collaborateurs.

**47. Entrée en vigueur**

La CCT entre en vigueur dès le 1er janvier 2019.

**48. Durée et résiliation de la CCT**

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans. Si elle n'est pas dénoncée 6 mois avant expiration, par l'une ou l'autre des parties contractantes, elle se renouvellera tacitement à chaque fois pour une année.

En cas de sortie d'une société fille affiliée à la CCT, cette dernière reste en vigueur.

**49. Disponibilité à négocier**

Les partenaires sociaux se déclarent expressément disposés à négocier toutes les questions en rapport avec la convention collective de travail en tout temps. Des modifications de contrat peuvent être faites d'un commun accord, sans que la CCT ne soit dénoncée pour autant.

**Notes :**

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>*Pour faciliter la lecture du document, le masculin « collaborateur » est utilisé pour désigner les deux sexes</i></li><li>- <i>Le texte en français est une traduction de l'original en allemand, c'est ce dernier qui fait foi.</i></li></ul> |
|--|

**Annexe:** Liste des sociétés affiliées assujetties à la CCT.

## Les partenaires sociaux :

### Pour l'employeur:

#### fenaco

Dr. Martin Keller  
Président de la direction

Hans-Jürg Schürch  
Responsable RH

Urs von Wartburg  
Resp. RH région plateau central

### Pour les syndicats :

#### Syndicat Syna

Claudia Stöckli  
la secrétaire central

Mathias Regotz  
membre de la direction

#### Syndicat Unia

Yves Defferrard  
membre de la direction

Vania Alleva  
Présidente

Teresa Dos Santos Lima-Matteo  
Responsable de la branche

Berthold Büscher  
Adjoint

pour les

### Commissions du personnel fenaco :

Sandra Schumacher  
Présidente CoPe Région  
Plateau central

Didiane Rochat  
Présidente CoPe Région  
Suisse romande

Joschika Trchsel  
Présidente CoPe Région  
Suisse orientale

Samantha Imobersteg  
Présidente CoPe Région  
Suisse centrale

Berne, 01 janvier 2022