

CCT

DE L'INDUSTRIE CHOCOLATIÈRE SUISSE

en bref.



Version 2026 – valable jusqu'à nouvel avis.

La Convention collective de travail (CCT) se renouvelle tacitement d'année en année dès lors qu'aucune des parties contractantes ne l'a dénoncée.

BIENVENUE AU SEIN DE L'INDUSTRIE CHOCOLATIÈRE SUISSE

La Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse garantit au personnel d'entreprise des conditions de travail modernes, supérieures aux normes minimales prescrites par la loi. La présente CCT en bref en est un résumé. Les explications et les détails faisant foi se trouvent dans la CCT actuellement en vigueur. On peut obtenir cette dernière à l'aide du code QR suivant :



Les **chiffres en rouge** renvoient aux articles et annexes correspondants de la CCT.

DURÉE DU TRAVAIL

La durée moyenne du travail est de 41 heures par semaine. Des dérogations et des heures supplémentaires sont possibles dans le cadre des dispositions de la Loi sur le travail. ⁶

VACANCES ET JOURS DE CONGÉ

Les employé(e)s ont droit chaque année à des vacances pour se reposer. Le nombre de semaines auquel l'employé(e) a droit dépend de son âge selon le tableau ci-dessous :

Âge	Vacances
jusqu'à 20 ans	6 semaines
de 20 à 49 ans	5 semaines
de 50 à 59 ans	5 semaines et 2 jours
à partir de 60 ans	6 semaines

Le droit aux vacances peut être réduit en cas de résiliation des rapports de travail ou d'interruption du travail entre deux périodes de vacances pour d'autres motifs que les services obligatoires. Dans la mesure du possible, les souhaits des employé(e)s sont pris en compte et des vacances de 3 semaines sont accordées aux employé(e)s ayant 5 semaines de vacances. ¹⁴

En plus des jours de vacances, une indemnité salariale est accordée pour les jours fériés légaux ou correspondant à l'usage local (9 au maximum). ¹⁵

CONGÉ (Y C. CONGÉ DE MATERNITÉ)

Des congés payés sont accordés aux employé(e)s dans les cas suivants. ^{8, 16, 17}

Événement	Nombre
Maternité	16 semaines
Paternité	10 jours
Adoption	10 jours ¹
Décès d'un membre de la famille	1-3 jours (en fonction du degré de parenté)
Mariage	3 jours
Déménagement	1 jour
Recrutement, libération des obligations de service	1 jour
Formation continue pour les membres de la commission d'entreprise	max. 3 jours
Participation à des activités des syndicats UNIA et SYNA dans les fonctions auxquelles les personnes concernées ont été élues	max. 3 jours
Consultation médicale (médecin, hôpital, dentiste, traitement prescrit par un médecin)	Temps nécessaire pour une absence de courte durée
Convocation par une autorité / une instance publique	Temps nécessaire pour une absence de courte durée
Retard à cause des transports publics ou en raison d'un accident	Temps nécessaire pour une absence de courte durée

¹ L'indemnité en cas d'adoption est régie par la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) du 25 septembre 1952 et s'élève à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative exercée avant l'adoption, avec un maximum de 275 frs par jour.

SALAIRE, Y C. SUPPLÉMENTS ET PRÉLÈVEMENTS

Le salaire est versé mensuellement. Il se compose d'un salaire de base, de suppléments individuels et de suppléments contractuels. Le salaire de base et les suppléments individuels sont fixés par l'employeur. Les suppléments contractuels (c.-à-d. les allocations familiales et les suppléments de salaire pour le travail du dimanche, en soirée, de nuit, du samedi, les heures supplémentaires et le travail en équipe) sont garantis par la CCT. ^{8, 11, 12}

Un 13^{ème} salaire est versé dans le courant du mois de décembre. Il se compose du salaire de base et des allocations individuelles. En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le 13^{ème} salaire mensuel est versé au prorata. Dans des cas justifiés, le 13^{ème} salaire peut être réduit. ⁹

Les échelles salariales, en particulier les salaires de base, le salaire minimal ainsi que les suppléments individuels, sont revues annuellement, en fonction de la politique salariale et des performances réalisées, par chaque entreprise avec la commission d'entreprise et éventuellement avec la représentation régionale du syndicat. ¹⁰

Les employé(e)s reçoivent une indemnisation partielle via les prestations prévues par la loi durant le service militaire, le service civil suisse, le service de protection civile ou le service auprès de la Croix Rouge. ¹³

Des suppléments contractuels au-delà des minimums prescrits par la loi sont versés pour le travail du dimanche, du samedi, de nuit, en soirée et les heures supplémentaires. ¹²

Type de travail	Supplément
Travail du dimanche	75 % (indemnité d'au moins 50 % en argent, 25 % en temps possible en cas d'accord de l'employé(e))
Travail de nuit (23.00-06.00)	30 % + 10 % de temps compensé
Travail en soirée (20.00-23.00)	30 % (compensation en temps possible en cas d'accord de l'employé(e))
Heures supplémentaires ²	25% (compensation en argent ou en temps)
Journée de travail avec une pause d'au maximum 30 min.	12 % (compensation en argent ou en temps)
Travail posté à deux équipe(s)	12 % (compensation en argent ou en temps)
Travail du samedi	12%

Les employé(e)s ont droit d'obtenir des chèques Reka auprès de l'employeur. ^{14, annexe II}

Pour les employé(e)s dont le pensum est supérieur à 20 heures par semaine (inférieur à 20 heures), CHF 17.00 (CHF 8.50) sont déduits pour couvrir les frais d'exécution de la convention et pour alimenter un fonds destiné à la promotion de la formation professionnelle et des œuvres sociales. L'employeur verse également une contribution mensuelle. ²³

ACCIDENT ET MALADIE

Les employé(e)s sont assuré(e)s contre les accidents de travail et les accidents non professionnels (LAA). Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont prises en charge par l'employeur, les employé(e)s payent les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels. L'employeur garantit une indemnisation à 100 % du salaire net en cas d'incapacité de travail en suite d'un accident de travail ou d'un accident non professionnel. ¹⁸

Les employé(e)s sont affilié(e)s à une assurance d'indemnisation journalière en cas de maladie qui verse 80 % du salaire brut à partir du 3^{ème} jour de maladie, pendant 720 jours sur 900 jours consécutifs. Les primes en sont partagées à parts égales entre l'employeur et l'employé(e). ¹⁹

En cas d'incapacité de travail pour raison médicale, l'employé(e) est tenu d'en informer immédiatement l'employeur et de présenter un certificat médical dans le délai fixé. ²⁰

² Dès lors que, sur 12 mois, on dépasse la durée de travail normale de 41 h par semaine en moyenne.

PÉRIODE D'ESSAI ET RÉSILIATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Les trois premiers mois sont considérés comme une période d'essai. Par la suite, on considère que la personne est employée de manière fixe. ⁴

Le délai de résiliation réciproque diffère selon le nombre d'années de travail.

Année de travail	Délai de résiliation
Période d'essai (trois premiers mois)	7 jours
Une fois révolue la 1 ^{ère} année de travail	1 mois
2 à 9 années de travail	2 mois
À partir de 10 années de travail	3 mois

Une fois révolue la période d'essai, la résiliation doit être faite par écrit à la fin d'un mois. ⁵

GÉNÉRALITÉS

La CCT stipule les dispositions minimales. Les dispositions plus avantageuses pour l'employé(e) ressortissant du contrat de travail individuel priment sur celles de la CCT. ¹

Est soumis à la CCT le personnel d'exploitation à plein temps et à temps partiel (> 20 %) engagé par les membres de CHOCOSUISSE à titre fixe ou à l'essai. Les employé(e)s engagé(e)s pour une durée déterminée, jusqu'à 9 mois inclus, sont exclus du champ d'application. ²

La CCT est automatiquement reconduite pour une année dans la mesure où aucune des parties contractantes ne l'a dénoncée jusqu'à 6 mois avant son échéance. ²⁸

Le droit d'association et de coalition est reconnu et garanti par les parties contractantes. Les employé(e)s ont le droit de se syndiquer pour autant qu'il n'en résulte aucun préjudice devant être supporté par l'employeur. Pendant la durée du contrat, les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail. Elles renoncent expressément à l'utilisation de moyens de lutte tels que la grève, le blocage d'accès (lock-out) et le boycottage. ^{22, 24}

Les parties contractantes encouragent la participation des employé(e)s dans l'entreprise. Leur participation est assurée par une commission d'entreprise élue dans chaque entreprise. Les différends avec le supérieur direct peuvent être adressés à la commission d'entreprise afin d'être discuté avec le service du personnel. ^{21, 25}

