



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

du 2 décembre 2020

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse, conclue le 1^{er} janvier 2021, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie et de l'économie carnée. Cela comprend les entreprises qui exercent principalement les activités suivantes:

- a. production, transformation et commercialisation de la viande;
- b. fabrication de produits à base de viande et sous-produits de viande;
- c. commerce de gros et de détail de viande, des produits à base de viande et sous-produits de viande.

Sont exceptés les gros distributeurs du commerce de détail, ainsi que les entreprises qui leur sont associées économiquement.

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 2 (apprentis, travailleurs occupés à temps partiel et personnel auxiliaire inclus). Sont exceptés:

- a. les directeurs, les chefs d'établissements et les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes;

¹ RS 221.215.311

- b. le propriétaire et les membres de sa famille (épouse/époux, partenaire de vie, parents, frères et soeurs, descendants directs);
- c. les travailleurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 8b CCT, ch. 4 supplément à la CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

2 décembre 2020

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

² RS 823.20

³ ODét; RS 823.201

Convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisseconclue le 1^{er} janvier 2021

entre

l'Union professionnelle suisse de la viande (UPSV),

d'une part

et

l'Association suisse du personnel de la boucherie,

d'autre part

Clauses étendues**Art. 4a** Application, formation professionnelle, sécurité et protection de la santé au poste de travail

² Le «Fonds paritaire pour la formation, la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour l'application de la CCT» («Fonds pour les coûts d'application») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue, la sécurité au travail ainsi que la protection de la santé au poste de travail et sert à l'application de la présente CCT.

Art. 5 Supplément à la CCT

¹ Le supplément à la CCT fait partie intégrante de cette dernière (...).

Art. 8a Commission paritaire

¹ Une Commission paritaire est créée pour l'application de la CCT.

² La Commission paritaire est chargée de l'application de la présente CCT. Elle a entre autres les tâches et attributions suivantes:

- a. Promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité et de la protection de la santé au poste de travail;
- b. Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les travailleurs;
- c. Réalisation des contrôles concernant le respect de la CCT;
- d. Décision de peines conventionnelles en cas d'infractions contre la CCT;
- e. Encaissement et administration de la contribution à l'application;
- f. Report des coûts des contrôles d'entreprises sur les entreprises contrôlées.

³ Les parties contractantes ont le droit, en commun, d'exiger le respect des dispositions contractuelles de la part des employeurs et des travailleurs liés par la CCT, conformément à l'art. 357*b* CO.

Art. 8*b* Contribution aux frais d'application

¹ Employeurs et travailleurs (apprentis compris) sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel le travailleur est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation, la sécurité et la protection au poste du travail ainsi que pour l'application de la CCT» (dite «contribution à l'application»). L'employeur transfère la totalité de la contribution à l'application à la centrale d'encaissement compétente et indique la retenue salariale correspondant à la part de la contribution à l'application due par le travailleur sur la fiche de salaire mensuelle de ce dernier.

² Le montant des contributions en vertu du paragraphe 1 est déterminé à l'art. 4 du supplément à la CCT. Les cotisations sont dues par les travailleurs soumis à la présente CCT et pour lesquels un compte individuel doit être géré auprès des caisses de compensation AVS concernées, ainsi que par l'employeur.

³ La contribution à l'application est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue (en particulier pour les dédommagements aux entreprises formatrices, le financement du matériel didactique, la prise en charge des frais de cours, les prêts sans intérêt pour la formation continue), pour la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour couvrir les frais d'application de la CCT.

Art. 8*c* Peines conventionnelles

¹ La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et du travailleur qui transgressent les dispositions de la CCT.

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

- a. en cas de transgression par l'employeur 50 000 francs au maximum;
- b. en cas de transgression par le travailleur, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.

³ La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle de sorte à dissuader l'employeur et le travailleur fautif de commettre à l'avenir une nouvelle infraction à la Convention collective de travail. Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:

- a. montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues;
- b. infraction contre des dispositions non pécuniaires de la CCT;
- c. importance des dispositions de la CCT qui ont fait l'objet de l'infraction;
- d. infraction contre les dispositions de la CCT en cas de récidive;
- e. respect des obligations après avertissement ou retard.

⁴ Les recettes de la Commission paritaire provenant des sanctions contractuelles servent à la mise en œuvre et à l'application de la CCT.

Art. 12 Conclusion du rapport de travail

¹ La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail de durée déterminée d'une durée allant jusqu'à trois mois au maximum sont exemptés de l'obligation de la forme écrite. Lors de la conclusion d'un contrat de travail, la présente CCT doit être explicitement signalée à chaque travailleur.

Art. 13 Temps d'essai

¹ Le temps d'essai dure en général trois mois, sachant qu'une période plus courte peut être convenue par écrit.

² Le temps d'essai est prolongé en cas d'interruption de travail provoqué par une maladie, un accident ou l'accomplissement d'une obligation légale non volontaire (p.ex. service militaire) (art. 335*b*, al. 3 CO).

Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée

¹ Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

² Dans le cas d'un contrat de durée déterminée, le temps d'essai est d'un mois, avec un délai de congé de sept jours.

³ Si un contrat de durée déterminée est reconduit, il devient un contrat de durée indéterminée. La période d'essai tombe. Est considéré comme début du contrat de travail le premier jour de l'engagement selon le contrat de durée déterminée.

Art. 15 Résiliation ordinaire

¹ Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours civils. La résiliation peut intervenir à tout moment, pour la fin du mois concerné.

² Après la période d'essai, les délais de congé sont dans chaque cas:

pendant la 1 ^e année de service	1 mois
de la 2 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois
dès la 10 ^e année de service	3 mois

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

³ La résiliation doit se faire par écrit, lettre recommandée, pour la fin du mois concerné.

⁵ La relation de travail se termine sans résiliation au plus tard à la fin du mois pendant lequel le travailleur atteint l'âge de la retraite, dans la mesure où rien d'autre n'a été convenu.

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

⁴ Au moins une fois par année le travailleur a droit à un entretien d'évaluation. Par leur signature, les parties confirment que l'entretien a bien eu lieu.

Art. 20 Durée de travail normale

¹ Est considérée durée de travail normale la durée de travail brute, y compris jours fériés payés, vacances, maladie, accident, jours de service militaire ou de protection civile et similaires; les pauses non payées ne sont pas considérées comme temps de travail. Pour un engagement à plein temps (100%), la durée de travail normale est de 43 heures par semaine, aussi bien dans les entreprises industrielles que dans les entreprises non-industrielles. Sont réservés les accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1, let. D de l'annexe 1, resp. du supplément à la CCT.

⁶ À l'exception des systèmes d'enregistrement du temps, les corrections apposées manuellement sur les heures de pointage doivent être visibles et visées par le travailleur (cf. art. 27, al. 4). En cas de solde de moins de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule, il est autorisé de l'arrondir aux prochaines 10 ou 5 minutes au-dessous si, de manière analogue, le solde de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule et plus est arrondi aux prochaines 5 ou 10 minutes au-dessus (p.ex. pointage arrivée: 5h52 est arrondi à 5h50, mais pointage départ: 15h33 est arrondi à 15h35). Par contre, arrondir au-delà de cette limite au détriment du travailleur n'est pas autorisé.

⁷ Si, dans une semaine, la durée de travail enregistrée est plus courte ou plus longue, elle doit être compensée ou payée dans les 14 semaines, mais au plus tard dans les 12 mois (voir art. 23, réserve art. 13 LTr).

Art. 23 Heures de travail supplémentaires

¹ Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes les heures de travail exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée de travail convenue.

³ Les heures de travail supplémentaires ne peuvent pour aucun travailleur dépasser 2 heures par jour, sauf lors des jours ouvrables chômés ou en cas de nécessité.

⁴ Les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée.

⁵ Au 31 décembre ou à un jour fixé par écrit par l'entreprise, le surcroît des heures supplémentaires doit être payé par une majoration de 25%. Ceci s'applique à partir d'un solde d'heures supplémentaires qui dépasse 86 heures.

⁶ Les cadres dont le contrat de travail individuel mentionne un règlement de compensation forfaitaire des heures de travail supplémentaires n'ont pas droit à la compensation des heures supplémentaires individuelles.

Art. 26 26 Suppléments de salaire

Les suppléments pour les heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche survenant en même temps ne sont pas cumulés. C'est à chaque fois le taux le plus élevé qui s'applique. Sous réserve des règlements d'entreprise plus favorables au travailleur dans les entreprises avec travail par roulement, resp. en cas de travail du dimanche institutionnalisé.

Art. 27 Répartition et contrôle des heures de travail

¹ La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 20 de la présente CCT et est rendue obligatoire pour les deux de manière appropriée. Le début du travail doit chaque fois être connu du travailleur le plus tôt possible, en règle générale au moins deux semaines au plus tard à l'avance, sachant que des dérogations sont possibles exceptionnellement.

² Un plan d'intervention n'est pas considéré comme un relevé du temps de travail.

⁴ Le contrôle du temps de travail effectué (temps de travail net sans les pauses non payées) doit obligatoirement se faire par écrit et, à l'exception de systèmes de relevé du temps de travail, doit être visé par les deux parties. Dans les cas où le décompte des heures se fait au moyen d'un système de relevé du temps de travail, et que les modifications ultérieures sont reconnaissables en tant que telles, elles sont considérées comme approuvées dans la mesure où le décompte n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de sa remise/information.

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

- vacances prises / avoir de vacances: solde de début et de fin
- heures supplémentaires / travail supplémentaire / heures négatives: solde de début et de fin
- pauses
- toute sorte d'absences

En guise d'alternative ces données peuvent aussi être présentées dans le décompte de salaire.

⁶ Pour les travailleurs cadres (catégorie salariale D) un décompte des heures simplifié conformément aux art. 73a e 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail est admissible.

Art. 28a Durée des vacances

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

Jusqu'à la fin de la 3 ^e année de service	4 semaines
Dès la 4 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus	5 semaines
Dès la fin de la 19 ^e année de service	6 semaines

² Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 révolus ont aussi droit à 5 semaines de vacances.

³ Les apprentis ont également droit à cinq semaines de vacances, indépendamment de leur âge.

⁴ Les jours de congé pris pendant l'année sans déduction de salaire peuvent être imputés aux vacances. Les jours fériés légaux, qui tombent pendant les vacances, ne comptent pas comme jours de vacances; ils peuvent être repris.

Art. 29 Vacances de l'entreprise

¹ Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter un travail compensatoire au sens de l'art. 20, al. 7 CCT au travailleur dont la durée des vacances est inférieure à la période de fermeture, ou occuper ce travailleur pendant la durée de fermeture à des travaux relevant de la profession.

² Les vacances de l'entreprise décidées par l'employeur doivent être annoncées au moins 3 mois en avance.

Art. 30 Salaire afférent aux vacances

² S'il n'est plus possible d'accorder les vacances avant la fin du rapport de travail, celles-ci doivent être indemnisées. En revanche, si le travailleur dont le contrat est résilié a pris trop de vacances pendant l'année en question, l'employeur peut réduire le salaire en fonction des jours pris en trop.

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

Art. 31 Travailleurs engagés à l'heure

¹ L'indemnité de vacances ne peut être versée qu'au moment où le travailleur les prend. Elle doit être indiquée séparément.

² L'indemnité de vacances selon l'al. 1 est calculée comme suit:

- 8,33% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines.
- 10,64% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines.

- 13,04% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines.

Art. 32 Réduction du droit aux vacances - Vacances non payées

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

Art. 35 Demi-jour de congé

¹ Le travailleur qui travaille six jours par semaine a droit au minimum à un demi-jour de congé, qui tombe dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine.

Art. 36 Jours fériés

¹ Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés à un dimanche sont des jours fériés payés.

² Les semaines où il y a un jour férié local non prévu par la loi, la durée de travail hebdomadaire n'est pas diminuée. Les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées avant ou après conformément à l'art. 20, al. 7 de la présente CCT.

³ Si un jour férié légal tombe sur un jour de la semaine (lundi à vendredi), la durée du travail hebdomadaire est réduite des heures prévues pour ce jour, que le travailleur travaille effectivement ou non ce jour-là. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, cette règle s'applique aussi lorsque le jour férié tombe sur un samedi. Régulièrement signifie qu'un travailleur travaille 23 samedis par année civile au moins.

⁴ Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.

⁵ L'indemnité pour jours fériés de 3.2% est déjà comprise dans le salaire de base des travailleurs engagés à l'heure. Pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2015, cette indemnité de 3.2% doit être explicitement indiquée dans le cadre du salaire brut.

Art. 37 Absences

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

- Mariage, le sien, ou inscription de partenariat: 2 jours
- Pour les pères: naissance des propres ses enfants/adoption: selon le droit fédéral en vigueur sur le moment ou au minimum 3 jours
- Décès de l'époux ou du partenaire, ainsi que des propres enfants: 3 jours
- Décès d'un parent: 2 jourse
- Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils ou belle-fille: 1 jour
- Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur, de beau-frère ou belle-sœur: 1 jour
- Déménagement dans un autre appartement (à l'exception du déménagement dans une autre chambre meublée), dans la mesure où ce n'est pas en relation avec un changement de poste de travail: 1 jour
- Journée d'information, de recrutement et de fin de l'obligation suisse de servir: jusqu'à 3 jours
- Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise (y compris activité d'expert aux examens): le temps nécessaire dans la mesure où les indemnités prévues à cet effet ont été créditées à l'employeur
- Maladie de son propre enfant/enfant recueilli ou d'un parent en droite ligne ainsi que de l'époux/partenaire: jusqu'à 3 jours max. par cas de maladie si la prise en charge ne peut être organisée autrement et qu'il y a un certificat médical.

Art. 39 Formation professionnelle et continue

Si les besoins de l'exploitation le permettent et d'un commun accord, l'employeur accorde le temps nécessaire au travailleur et le dédommage pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'entreprise, (...).

Art. 39a Sécurité et protection de la santé au poste de travail

¹ Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont la nécessité a été démontrée par l'expérience, qui sont adaptées aux conditions données et qui, sur la base de l'état de la technique, peuvent être mises en œuvre. Celles-ci sont définies dans les lignes directrices CFST «Sécurité au travail et protection de la santé dans les entreprises de l'économie carnée» dans leur version actuelle.

² Les travailleurs doivent soutenir l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils doivent suivre les instructions et utiliser correctement les équipements de santé et de sécurité. L'employeur doit documenter les instructions du travailleur.

Art. 40 Salaire

¹ Les travailleurs sont rémunérés selon un salaire mensuel ou à l'heure.

Art. 41 Paiement du salaire

¹ Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, pour les travailleurs engagés à l'heure jusqu'au 6^e jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu d'un commun accord de payer le salaire le 15^e et le dernier jour du mois.

² En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé avec le décompte final au plus tard le 6^e jour ouvrable après la date du départ.

³ Le travailleur doit recevoir un décompte écrit mensuel au plus tard le 6^e jour ouvrable du mois suivant (art. 323b, al. 1 CO).

Art. 43 13^{ème} salaire

¹ Chaque travailleur a annuellement droit au paiement d'un 13^{ème} salaire, calculé sur la base du salaire brut mensuel moyen pendant l'année civile concernée. Le 13^e salaire doit être versé pendant l'année civile en cours et figurer comme il se doit sur le décompte de salaire. Ce droit tombe en cas de départ pendant la période d'essai.

² Le compte des années civiles débute l'année de l'entrée dans l'entreprise.

³ En cas d'entrée et de départ de l'entreprise, ce droit se calcule au pro rata temporis pour l'année en question.

⁴ Le calcul du 13^{ème} salaire mensuel pour les travailleurs payés à l'heure est basé sur le salaire brut moyen perçu au cours des 12 derniers mois jusqu'à fin novembre.

Art. 44 Cadeau d'ancienneté

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

pour 10 ans de service	$\frac{1}{4}$ du salaire brut au moins Fr. 1000.– *
pour 15 ans de service	$\frac{3}{8}$ du salaire brut au moins Fr. 1500.– *
pour 20 ans de service	$\frac{1}{2}$ du salaire brut au moins Fr. 2000.– *
pour 25 ans de service	$\frac{3}{4}$ du salaire brut
pour 30 ans de service	1 salaire brut complet
pour 35 ans de service	1 salaire brut complet
pour 40 ans de service	1 $\frac{1}{2}$ salaire brut
pour 45 ans de service	1 $\frac{1}{2}$ salaire brut

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

Les départs à la retraite sont honorés de manière individuelle.

² Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.

³ Le décompte des années d'engagement commence le jour de l'entrée en vigueur du contrat. Sont comptées comme années d'engagement les années effectuées, pour autant qu'une interruption n'ait pas duré plus de 4 mois jusqu'à la reprise. La durée de la formation de base, le travail suivi en relation avec un engagement à l'heure, ainsi que les années de service avant un congé non payé sont comptés.

Art. 45 Dispositions générales

¹ Les absences dues à des obligations légales ou à l'exercice d'une charge publique doivent être immédiatement annoncées à l'employeur dès qu'elles sont connues.

² Les absences dues à une maladie ou un accident doivent être annoncées le plus rapidement possible à l'employeur/au supérieur, avant le début du travail et sous une forme appropriée. Si l'incapacité de travail provoquée dure plus qu'un jour, le travailleur doit remettre spontanément dans les trois jours un certificat médical.

L'employeur, à ses frais, est en droit de demander au travailleur de se soumettre au contrôle d'un médecin de confiance.

Art. 46 Obligation de verser le salaire et assurance indemnités journalières en cas de maladie

¹ *Obligation de verser le salaire par l'assurance collective:* Si la relation de travail a duré plus de trois mois ou a été conclue pour plus de trois mois, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement les salariés soumis à la CCT pour la boucherie-charcuterie suisse pour une indemnité journalière de 80 % du dernier salaire versé au travailleur absent pour cause de maladie, correspondant à la durée de travail normale contractuelle. La couverture d'assurance commence au plus tard le premier jour du

mois au cours duquel il existe une obligation de continuer à verser le salaire conformément au présent alinéa. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a CO.

² *Primes*: Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à parts égales par l'entreprise et le travailleur pour la première fois dès le début de l'assurance.

³ *Indemnités journalière de maladie différée*: si l'entreprise souscrit une assurance maladie collective d'indemnités journalières avec un délai d'attente de 30 jours au maximum et sous réserve d'un jour de carence pour chaque cas de maladie, l'employeur doit payer 100 % du salaire perdu pour cause de maladie pendant la période d'attente. Dans la mesure où l'employeur continue à verser lui-même le salaire, il a droit aux indemnités journalières correspondantes.

⁴ *Conditions minimales d'assurance*:

- b. Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
- c. Paiement d'indemnités journalières de maladie à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730^{ème} jour depuis le début du cas de maladie.
- d. Dédommagement de 80% du salaire perdu en raison de la maladie.
- e. En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, pour autant que celle-ci représente au moins 25%.
- f. Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales différentes ou de séjour dans une institution hospitalière et qu'en plus le retour en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

⁵ Si l'assurance d'indemnités journalières refuse ou diminue ses versements parce que le travailleur ne respecte pas ses directives (p.ex. séjour à l'étranger sans autorisation de l'assurance), l'employeur est lui aussi libéré des prestations correspondantes.

⁶ Si, pour des raisons particulières, il n'est pas possible d'assurer les indemnités journalières ou que l'assurance refuse ou diminue les indemnités journalières sans qu'il y ait faute du collaborateur, p.ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes ou parce qu'il est déjà à la retraite, l'employeur verse le salaire aux conditions et dans la mesure prévue à l'art. 324a CO. Dans ce cas, la durée du versement du plein salaire se calcule selon l'Annexe 1, ch. 5.

Art. 48 Service militaire, service civil et service dans la protection civile

¹ Pendant l'école de recrue, les services d'instruction de cadre et d'avancement, le service dans la protection civile et le service civil, le travailleur a droit à un salaire qui correspond au moins au dédommagement APG, mais au minimum à 80% du salaire brut, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin à la suite d'une résiliation ordinaire au moins quatre semaines avant le début des services

d'instruction ou d'avancement. Un arrangement individuel entre l'employeur et le travailleur est possible.

² Pendant les cours de répétition ordinaires, le travailleur a droit à 100% de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80%; l'employeur peut lui demander de rendre les 20% versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie ordinairement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au plein salaire.

⁴ En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.

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

Commentaires sur la CCT

1: Description de la répartition des catégories de salaire

- A. CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans 0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage Caractéristiques: le boucher-charcutier doit encore acquérir de l'expérience professionnelle.
- B. CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans Caractéristiques: au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans les 5 dernières années.
- C. Boucher-charcutier indépendant assumant une responsabilité spéciale Caractéristiques: les travailleurs en question sont capables d'être à la tête d'un département.
- D. Personnel cadre Caractéristiques: cela comprend les chefs d'exploitation de l'économie carnée, les directeurs ainsi que les personnes avec des fonctions équivalentes.
- E. AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans Caractéristiques: Attestation fédérale de formation professionnelle, exécute les travaux de manière partiellement indépendante.
- F. CFC, formation en trois ans dans une autre branche Caractéristiques: réalise son activité conformément à la formation en question.
- G. AFP, formation en deux ans dans une autre branche Caractéristiques: effectue son travail selon la formation reçue, de manière partiellement indépendante.
- H. Personnel auxiliaire sans formation Caractéristiques: personnel de la boucherie-charcuterie qui n'a pas terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants)
- I. En cas de capacité de prestation au-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2 (voir annexe 1, chiffre 2), le salaire minimum peut être diminué de 5% au maximum par catégorie salariale. Le salaire minimum est convenu pour une année au maximum, avec réévaluation tous les six mois. En cas d'augmentation des prestations, le salaire est à nouveau relevé au niveau initial

Les diplômes ou qualifications professionnelles étrangers ne sont reconnus comme équivalents aux diplômes suisses (AFP ou CFC) que s'ils sont confirmés par écrit par l'office fédéral responsable (SEFRI). L'employeur doit signaler au travailleur étranger la possibilité d'un examen d'équivalence et le soutenir pour effectuer les démarches. C'est le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI qui est responsable pour la procédure de reconnaissance. Pendant la procédure de reconnaissance, les salaires minimums selon le supplément à la CCT, ch. 1, ne sont pas applicables rétroactivement non plus.

2. Connaissances linguistiques au-dessous de la moyenne

Les connaissances linguistiques sont considérées comme au-dessous de la moyenne si elles n'atteignent pas le niveau linguistique A2.

5. Echelle bernoise

L'échelle bernoise prévoit la durée de versement du salaire échelonné selon les années de service comme suit:

Années de service	Continuation versement du salaire
Pendant la 1 ^e année de service	3 semaines
Pendant la 2 ^e année de service	1 mois
De la 3 ^e à la 4 ^e année de service	2 mois
De la 5 ^e à la 9 ^e année de service	3 mois
De la 10 ^e à la 14 ^e année de service	4 mois
De la 15 ^e à la 19 ^e année de service	5 mois
De la 20 ^e à la 25 ^e année de service	6 mois
Tous les 5 ans par la suite	1 mois supplémentaire

Chiffre 1: Salaires

- 1.1 Sous réserve de salaires minimums cantonaux plus élevés qui prévalent sur cette CCT, les salaires minimums mensuels pour les catégories salariales de l'Annexe 1 sont:
- A CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans 0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage
Fr. 4350.– par mois ou Fr. 23.39 de l'heure
 - B CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
Fr. 4550.– par mois ou Fr. 24.46 de l'heure
 - C Boucher-charcutier indépendant avec responsabilité spéciale
Fr. 5100.– par mois ou Fr 27.42 de l'heure
 - D Personnel cadre
selon entente
 - E AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans
Fr. 4050.– par mois ou Fr. 21.77 de l'heure
 - F CFC, formation dans une autre branche en trois ans
salaire selon la branche en question
 - G AFP, formation en deux ans dans une autre branche salaire selon la
branche en question
 - H Personnel auxiliaire de la boucherie-charcuterie sans avoir terminé
de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étu-
diants)
selon entente
 - I En cas de capacité de prestation au-dessous de la moyenne, resp.
avec un niveau de langue inférieur à A2
(voir Annexe 1, ch. 1, lit. I)
réduction du salaire minimal par catégorie salariale avec salaire
minimal convenu de 5%.
- 1.2 Lors de nouveaux contrats de travail dans les communes à bas salaire men-
tionnées au chiffre 7, les salaires ci-dessus peuvent être diminués de 5%.

Chiffre 2: Outils, vêtements de travail

- 2.1 L'employeur met à la disposition du travailleur l'équipement de travail nécessaire.
- 2.2 Le travailleur, avec l'accord de l'employeur, peut fournir lui-même les couteaux et les vêtements de travail et assurer lui-même le blanchissage des vêtements de travail. Dans ce cas, l'employeur lui doit les indemnités suivantes:

	mensuelle Fr.	annuelle Fr.
Couteaux, pour le tout	4.–	48.–
Blouses ou survêtements	6.–	72.–
1 tablier en caoutchouc	4.–	48.–
Blanchissage des vêtements de travail	30.–	360.–

Chiffre 3: Nourriture et logement

- 3.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.
- 3.2 Les prestations fournies par l'employeur au travailleur sont facturées aux prix suivants:

Déjeuner	Fr. 3.50	
Dîner	Fr. 10.–	
Souper	Fr. 8.–,	total Fr. 21.50 / jour = Fr. 645.– par mois
Logement		total Fr. 11.50 / jour = Fr. 345.– par mois
Logement/nourriture		total Fr. 33.– / jour = Fr. 990.– par mois

Chiffre 4: Contribution aux frais d'application

La contribution aux frais d'application se monte à: contribution des travailleurs Fr. 2.00 par mois, contribution de l'employeur Fr. 2.00 par travailleur et mois.

Chiffre 7: Communes à bas salaire**Jura/Ajoie**

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

Tessin

6830 Chiasso
6834 Morbio Infiore
3835 Breggia
6874 Castel San Pietro
6850 Mendrisio
6826 Riva San Vitale
6827 Brusino Arsizio
6818 Melano
6821 Rovio
6817 Maroggia
6816 Bissone
6855 Stabio

