

# Convention pour apprentis

La présente convention fait partie intégrante de la CCT. Les dispositions normatives de la CCT (chapitres B à G de la CCT) ne s'appliquent que dans la mesure où il y est expressément fait référence ci-après. En l'absence de référence, les dispositions de la présente convention s'appliquent en plus des dispositions légales impératives. Les définitions (art. 1 CCT) et les dispositions relevant indirectement du droit des obligations, notamment les dispositions relatives au contrôle et à l'exécution de la convention (chapitres H et I de la CCT, respectivement art. 39 à art. 41d CCT), s'appliquent sans restriction.

## **I ASSOCIATIONS CONTRACTANTES ET CHAMP D'APPLICATION**

### **Art. 1 Associations contractantes**

D'une part, *l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)* et d'autre part *Hotel & Gastro Union, le syndicat Syna et UNIA* conviennent, tant individuellement que conjointement, des conditions minimales suivantes et de la rémunération des apprentis dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie.

### **Art. 2 Applicabilité**

Cet accord est valable pour tous les apprentis qui sont employés dans une entreprise du secteur de la boulangerie-confiserie sur la base d'un contrat d'apprentissage selon la loi sur la formation professionnelle (LFPr).

Les dispositions font partie intégrante du contrat d'apprentissage entre l'apprenti et l'employeur en tant que formateur en entreprise (maître d'apprentissage).

### **Art. 3 Dérogations**

Les accords qui dérogent au présent accord ne sont admis que s'ils sont exclusivement en faveur de l'apprenti et nécessitent la forme écrite.

Les droits selon le présent accord doivent être imputés sur les accords contractuels ainsi que sur les droits légaux, indépendamment de leur désignation, et ne sont pas dus cumulativement.

## **II DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL**

### **Art. 4 Temps d'essai et résiliation**

Le temps d'essai est fixé à trois mois. Avant son expiration, il peut exceptionnellement être prolongé de trois mois supplémentaires, jusqu'à un total de six mois, par accord entre l'employeur et l'apprenti et avec l'approbation de l'autorité cantonale.

Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié à tout moment de part et d'autre jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de congé de sept jours.

**III RÉMUNÉRATION****Art. 5 Salaires minimaux**

Les salaires minimaux pour les apprentis du secteur de la boulangerie-confiserie s'appliquent à tous les apprentis qui suivent une formation professionnelle initiale selon la loi sur la formation professionnelle (LFPr). Les salaires minimaux sont les suivants:

Apprentis en	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
formation professionnelle initiale de deux ans <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b>	850	950	
formation professionnelle initiale de trois ans certificat fédéral de capacité ( <b>CFC</b> ) (avec ou sans maturité professionnelle)	850	1050	1400
formation professionnelle initiale <b>réduite</b> de deux ans avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b> (après la formation professionnelle initiale avec AFP ou bénéficiant d'une bonne culture générale)		1200	1400
<b>Apprentissage complémentaire</b> d'une année <b>en production</b> (après la formation professionnelle initiale avec CFC dans l'autre orientation)			1400

En cas de compensation des désavantages attestée, le salaire minimal peut être réduit avec l'accord de l'autorité cantonale compétente.

Les salaires minimaux sont composés d'une rémunération (y compris l'ensemble des suppléments) et des frais forfaitaires selon le droit cantonal.

**Art. 6 13<sup>e</sup> salaire**

Un 13<sup>e</sup> salaire est dû en sus.

**Art. 7 Versement**

Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, sauf accord ou usage contraire.

Un décompte de salaire détaillé est remis à l'apprenti.

**Art. 8 Déductions du salaire**

Peuvent être déduits du salaire:

- contributions à l'AVS/AI/APG/AC;
- primes d'assurance selon contrat d'apprentissage;
- cotisations aux institutions de prévoyance;
- loyers et frais de nourriture;
- avances de salaire;
- dommages et intérêts;
- impôt à la source;
- contributions aux frais d'exécution.

La compensation est admise dans le cadre de l'art. 323b du CO.

#### **IV DURÉE DE TRAVAIL ET CONTRÔLE**

##### **Art. 9 Durée moyenne de la semaine de travail**

La durée moyenne normale de la semaine de travail est de 42 heures par semaine. Le temps de repas et de pause n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf si l'apprenti doit rester à la disposition de l'employeur.

Sur ordre de l'employeur, le temps de travail à fournir peut être inférieur ou supérieur à la durée normale convenue. Dans ce cas, la compensation par rapport à la durée moyenne normale du travail doit être effectuée dans un délai de 12 mois, dans les limites de la loi.

La durée journalière du travail des apprentis encore mineurs, y compris les cours obligatoires à l'école professionnelle, les heures supplémentaires et les éventuelles heures anticipées ou de rattrapage, ne doit pas dépasser 9 heures ni celle des autres travailleurs occupés dans l'entreprise. Les heures de travail doivent être comprises dans un intervalle de 12 heures, respectivement de 10 heures en cas de travail de nuit (art. 31 LTr). Les apprentis majeurs peuvent effectuer au maximum 14 heures de travail par jour sur une période de 24 heures.

Un temps de repos d'au moins 12 heures consécutives doit être accordé par jour. Les apprentis mineurs ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures les veilles de cours donnés par l'école professionnelle ou de cours interentreprises (art. 16 OLT 5). Pour les apprentis majeurs, la durée du repos quotidien est de 11 heures en moyenne.

##### **Art. 10 Portée de l'enseignement au compte de la durée de travail**

Dans la mesure où ils tombent sur le temps de travail, l'enseignement obligatoire de la formation scolaire (fréquentation de l'école professionnelle), les cours professionnels intercantonaux, les cours interentreprises et la participation aux examens de fin d'apprentissage) sont portés au compte de la durée de travail comme suit:

- un jour d'école (matin et après-midi, au moins 6 leçons) équivaut à un jour de travail;
- un demi-jour d'école (matin ou après-midi, au moins 4 leçons au total) équivaut à un demi-jour de travail;
- les heures d'école isolées de moins de 4 leçons par jour sont considérées comme temps de travail à hauteur de la durée de la leçon, y compris les pauses habituelles (à l'exception de la pause de midi).

Les préparations aux examens, les devoirs à domicile, l'élaboration du dossier de formation, etc. ne constituent pas du temps de travail.

Les absences non excusées sont considérées comme des heures négatives occasionnées par la faute de l'apprenti.

L'apprenti ne peut pas être appelé au travail les jours d'école entiers.

La fréquentation de l'enseignement obligatoire ou des cours interentreprises pendant les jours ou demi-journées de repos ne peut pas être comptabilisée comme jour de repos pour l'apprenti.

### **Art. 11 Heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail au sens de l'art. 18, al. 1 et 2 CCT.

Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée dans un délai de 12 mois, mais au plus tard à la fin du contrat d'apprentissage. Les accords écrits des parties y dérogeant demeurent réservés.

Les heures supplémentaires n'ayant pas pu être compensées doivent être payées à la fin du contrat d'apprentissage avec un supplément de 25 %.

### **Art. 12 Travail supplémentaire**

Le travail supplémentaire ne peut être ordonné qu'à partir de l'âge de 16 ans révolus, aux conditions de l'art. 17, al. 2 OLT 5 (art. 31, al. 3 LTr).

### **Art. 13 Horaire de travail et contrôle**

L'employeur est tenu d'établir des horaires de travail si possible deux semaines à l'avance, et ce pour deux semaines au moins. Des changements à court terme en raison d'imprévus sont possibles.

L'employeur tient un registre de contrôle du temps de travail, dont découlent le temps de travail et de repos, les vacances, les jours fériés et les jours de repos. L'apprenti peut consulter et contrôler en tout temps ses temps de travail et de repos. Les réclamations doivent être notifiées à l'employeur dans les deux semaines suivant la consultation.

### **Art. 14 Travail de nuit et du dimanche**

L'admissibilité du travail de nuit et du dimanche est régie par l'ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale.

Les indemnités pour le travail de nuit et du dimanche sont régies par la loi. Les apprentis de la production ont en outre droit à un supplément de nuit conformément à l'art. 17 CCT.

## V VACANCES, JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE REPOS

### Art. 15 Vacances

L'apprenti a droit à 5 semaines de vacances par année. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

### Art. 16 Jours fériés et jours de repos

Le droit aux jours fériés est régi par l'art. 20 CCT, celui aux jours de repos par l'art. 15a, al. 1 et 2 CCT. Les dispositions relatives à la position et à la répartition des jours de repos (selon l'art. 15a, al. 3 et 4 CCT) ne sont toutefois pas applicables. Il est possible de répartir les jours de repos sur un jour entier et deux demi-journées de repos. Au moins un jour de repos doit être pris par semaine.

## VI LOGEMENT & NOURRITURE

### Art. 17 Logement et nourriture

L'employeur et le travailleur sont libres de convenir dans quelle mesure le travailleur peut prendre pension et loger chez l'employeur moyennant paiement.

L'arrangement relatif au logement et à la nourriture peut être modifié d'un commun accord pendant la durée du contrat d'apprentissage.

En cas d'absence d'accord, il y a lieu d'appliquer les taux AVS en vigueur. Seuls les repas effectivement pris pourront être facturés. Si un montant forfaitaire a été convenu, il faudra tenir compte des jours de repos hebdomadaires, des vacances, des jours de cours professionnels, etc., durant lesquels les repas ne sont régulièrement pas pris dans l'établissement.

Les taux AVS actuellement en vigueur sont les suivants:

	Par jour	Par mois
Petit déjeuner	3.50	105.00
Repas de midi	10.00	300.00
Repas du soir	8.00	240.00
<b>Repas</b>	<b>21.50</b>	<b>645.00</b>
Logement	11.50	345.00
<b>Repas et logement</b>	<b>33.00</b>	<b>990.00</b>

L'arrangement convenu pour la nourriture et/ou le logement prend fin en tout cas en même temps que les rapports d'apprentissage. Pendant la durée des rapports d'apprentissage, le bail peut être résilié en respectant les délais de résiliation légaux, l'arrangement convenu pour la nourriture pouvant l'être moyennant un préavis d'un mois.

## VII ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉSILIATION DE LA CONVENTION

### Art. 18 Entrée en vigueur et disposition transitoire

Le présent accord entre en vigueur sous réserve de sa déclaration de force obligatoire.

L'accord s'applique aux nouveaux contrats d'apprentissage au début de l'année d'apprentissage 2025/2026.

Les contrats d'apprentissage existants lors de l'entrée en vigueur de cet accord restent applicables sans changement jusqu'à la fin de l'apprentissage.

## VIII DISPOSITIONS FINALES

### Art. 19 Commission permanente

Conformément à l'art. 40 CCT, la commission permanente est compétente pour l'interprétation, la demande de modifications, l'exécution et le respect de l'accord.

### Art. 20 Contributions aux frais d'exécution

Les contributions aux frais d'exécution (art. 41b CCT), l'obligation de déclarer (art. 41b<sup>bis</sup> CCT), la peine conventionnelle (art. 41c CCT) et les dispositions relatives à l'utilisation des contributions (art. 41d CCT) sont régies par la CCT.

### Art. 21 Autres dispositions réservées

D'autres prescriptions légales restent réservées. Les dispositions de la CCT ne sont pas applicables, sauf si la présente convention y renvoie expressément.

Adopté par les parties contractantes:



**Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)**

A blue ink signature of Silvan Hotz.

Silvan Hotz  
Président

A blue ink signature of Urs Wellauer-Boschung.

Urs Wellauer-Boschung  
Directeur



**Hotel & Gastro Union**

A blue ink signature of Esther Lüscher.

Esther Lüscher  
Présidente

A blue ink signature of Roger Lang.

Roger Lang  
Responsable Droit – Poli-  
tique sociale – Campagnes



**Syndicat Syna**

Nora Picchi  
Responsable de la politique syn-  
dicale, du droit et de l'exécution

Guido Schluép  
Secrétaire central



**Syndicat Unia**

Vania Alleva  
Présidente

Véronique Polito  
Vice-présidente