

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la boulangerie-pâtisserie- confiserie artisanale suisse

du 8 octobre 2015

---

*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 travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse, conclue le 7 octobre 2014, est étendu.

## **Art. 2**

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

<sup>2</sup> Les dispositions déclarées de force obligatoire de la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse s'appliquent à tous les employeurs et employeuses et travailleurs et travailleuses (personnel de production et de vente) dans les entreprises du secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie. Appartiennent audit secteur tous les fabricants et fournisseurs de tout type de pain, de produits de boulangerie (viennoiseries et boulangerie fine comprises), de chocolat et autres préparations alimentaires contenant du cacao, d'articles de confiserie et de glace alimentaire aliénés à titre onéreux ou fabriqués tout ou partie sous la surveillance du fabricant ou du fournisseur. Les entreprises de restauration constituant une unité avec lesdites entreprises appartiennent également au secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, pour autant que tout ou partie de leurs travailleurs et travailleuses ne soient soumis à la CCNT conformément à l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés.

<sup>3</sup> Sont exceptés à titre exhaustif du champ d'application:

- a. les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas titulaires d'au moins un des diplômes suivants:
  - certificat fédéral de capacité de boulanger/boulangère;
  - certificat fédéral de capacité de boulanger-pâtissier/boulangère-pâtissière;

<sup>1</sup> RS 221.215.311

- certificat fédéral de capacité de pâtissier-confiseur/pâtissière-confiseuse;
  - certificat fédéral de capacité de boulanger-pâtissier-confiseur/boulangère-pâtissière-confiseuse;
  - attestation fédérale de formation professionnelle de boulanger-pâtissier-confiseur/boulangère-pâtissière-confiseuse;
- b. les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas titulaires d'au moins un des diplômes suivants:
- attestation fédérale de formation professionnelle d'assistant/e du commerce de détail;
  - certificat fédéral de capacité de vendeur/vendeuse (interne à la branche et externe à la branche);
  - certificat fédéral de capacité de gestionnaire du commerce de détail;
  - certificat fédéral de capacité de gestionnaire de vente;
  - brevet fédéral de spécialiste des branches de la boulangerie-pâtisserie-confiserie;
- c. les travailleurs et travailleuses qui travaillent dans une boulangerie, pâtisserie ou confiserie comprenant une partie restauration (partie d'entreprise exploitée en restauration) pour autant que, cumulativement
- la boulangerie, pâtisserie ou confiserie constitue une unité d'exploitation avec la partie restauration, c.-à-d. que les locaux de l'entreprise de boulangerie, pâtisserie ou confiserie soient reliés à la partie restauration, que la gestion de l'entreprise de boulangerie, pâtisserie ou confiserie soit économiquement uniforme, et que les heures d'ouverture soient les mêmes pour l'essentiel,
  - que la partie restauration compte plus de 50 places assises par filiale (quel que soit le nombre de places debout) et
  - que l'activité de la travailleuse ou du travailleur consiste principalement en une prestation de restauration. Une prestation est principalement fournie dans la restauration pour autant que l'activité de la travailleuse ou du travailleur consiste en des prestations de restauration (c.-à-d. des prestations de service, prestations de buffet et de cuisine comprises) correspondant à plus de 50 % de sa charge de travail.
- d. les travailleurs et travailleuses qui alternativement
- sont membres de la famille du/de la propriétaire de l'entreprise (c.-à-d. le conjoint/la conjointe, les parents en ligne directe ascendante ou descendante et leurs conjoints, les enfants adoptés et les enfants d'un autre lit),
  - sont des travailleurs et travailleuses dont la charge de travail hebdomadaire moyenne s'élève à moins de 8 heures,
  - sont des apprentis,

- sont des travailleuses et travailleurs ayant suivi et terminé des formations professionnelles étrangères, pour autant que l'Union internationale des boulangers et des pâtisseries (UIBC) – pour les formations de la production –, respectivement une commission permanente – pour les formations de la vente et du commerce de détail – n'ait pas mis les certificats professionnels étrangers sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité en ce qui concerne les droits et devoirs découlant de la CCT,
  - sont des cadres supérieurs et d'autres cadres disposant d'un pouvoir de décision.
- e. les entreprises qui garantissent à tous leurs travailleurs et travailleuses des conditions de travail définies dans une convention collective de travail au moins équivalentes à celles de la présente convention collective de travail.
- f. les entreprises de l'industrie chocolatière suisse.

<sup>3bis</sup> Les art. 11 et 15 de la CCT ainsi que l'art. 2a de l'annexe 2 sont applicables pour le personnel de vente non qualifié travaillant dans le canton de Genève. Toutes les autres dispositions de la CCT ne sont pas pertinentes pour le personnel de vente non qualifié.

<sup>4</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> 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. La commission permanente de la CCT est compétente 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. 41b 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.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2015 et a effet jusqu'au 31 décembre 2018.

8 octobre 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse**

conclue le 7 octobre 2014

entre

l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)

*d'une part*

et

l'Hotel & Gastro Union et le Syndicat Syna

*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **B Début et fin des rapports de travail**

##### **Art. 9** Contrat d'engagement et temps d'essai

1. Les rapports de travail sont convenus uniquement par écrit.
2. Le temps d'essai est fixé à un mois. Il peut être porté jusqu'à une durée totale maximale de 3 mois, moyennant convention écrite.
3. Il est exclu de convenir d'un temps d'essai en cas de rapports de travail de durée déterminée ne dépassant pas les 30 jours.
4. Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment de part et d'autre jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de congé de sept jours.

##### **Art. 10** Congé

1. La résiliation des rapports de travail doit se faire par écrit. Cette condition de validité est impérative pour les résiliations ordinaires et immédiates. La résiliation doit être en possession du destinataire au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.
2. A l'expiration du temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties contractantes pour la fin de chaque mois de l'année civile, moyennant le respect des délais de congé suivants:
  - a. 1 mois de délai de congé pendant la 1<sup>re</sup> année de service;
  - b. 2 mois de délai de congé de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service;
  - c. 3 mois de délai de congé à partir de la 10<sup>e</sup> année de service.

3. Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé à l'expiration de la période convenue, et peut être résilié de manière anticipée pendant la durée du contrat moyennant le respect des délais prévus à l'art. 10, al. 2 de la CCT.
4. Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée (art. 334, al. 2 CO).

## **C Salaire**

### **Art. 11 Salaires minimaux/barèmes des salaires**

1. Les salaires minimaux mensuels pour le personnel de production qualifié et le personnel de vente qualifié sont fixés dans des barèmes séparés, qui font partie intégrante de la présente CCT.
2. Sous réserve de l'al. 3, les salaires minimaux ne doivent pas être inférieurs aux salaires établis dans les barèmes. Avec cette restriction, le salaire peut être convenu librement entre l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur (salaire convenu contractuellement).
3. Pour les travailleuses et travailleurs dont les prestations de travail moyennes sont insuffisantes, des salaires bruts inférieurs aux salaires minimaux peuvent être convenus dans un contrat de travail individuel. Un tel accord doit impérativement se faire par écrit, le travailleur devant reconnaître expressément ne pas être en mesure de fournir des prestations de travail moyennes.
4. ...

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

1. Sous réserve de l'al. 3, la travailleuse ou le travailleur a droit à 100 % de la moyenne des 12 derniers mois du salaire convenu contractuellement, sans allocations.  
Pour les employés percevant un salaire horaire, il faut tenir compte des suppléments pour vacances et des indemnités pour jours fériés dans le calcul du 13<sup>e</sup> salaire.
2. Un mois est réputé entier au sens de l'al. 1 si le contrat de travail commence au plus tard le 6<sup>e</sup> jour du mois concerné.
3. La travailleuse ou le travailleur dont le contrat de travail prend fin au cours ou à la fin de la première année de service n'a pas droit au 13<sup>e</sup> salaire.
4. Si, au cours de l'année de service, la travailleuse ou le travailleur est empêché/e de travailler pendant plus d'un mois pour cause de maladie, de grossesse, de maternité, d'accident professionnel ou non professionnel, ou de service militaire ou civil (à l'exception des cours de répétition ou des cours complémentaires ordinaires), elle ou il n'a droit au 13<sup>e</sup> salaire que pour le

premier mois d'absence au travail. Demeure réservée une éventuelle prestation d'assurance incluant le 13<sup>e</sup> salaire.

**Art. 14** Paiement du salaire

1. ...
2. La travailleuse ou le travailleur reçoit chaque mois un décompte écrit sur lequel figurent le salaire, les allocations, les suppléments, les indemnités et les déductions.
3. En cas de paiement en espèces, la travailleuse ou le travailleur doit donner quittance pour le salaire reçu.

**D** **Durée de travail et temps de repos**

**Art. 15** Durée de travail et semaine de cinq jours

1. La durée moyenne normale de la semaine de travail est généralement de 42 heures pour les travailleuses et travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles.
2. En principe, c'est la semaine de cinq jours qui est valable.
3. Il est possible, si les travailleuses et travailleurs concernés disposent d'un contrat individuel de travail écrit, de convenir d'une durée moyenne normale de la semaine de travail atteignant la durée maximum de la semaine de travail, aux termes de l'art. 9, al. 1 LTr. Le salaire minimal doit être augmenté de 2,38 % pour chaque heure dépassant la durée normale du travail au sens de l'art. 15, al. 1 de la CCT.

**Art. 16** Contrôle de la durée de travail

1. L'employeuse ou l'employeur est tenu/e de tenir un registre de contrôle de la durée de travail dans l'entreprise. Elle ou il peut exiger que les travailleuses et travailleurs inscrivent quotidiennement la durée de leur travail dans ce registre de contrôle. Les travailleuses et travailleurs ont le droit d'exiger une copie du registre de contrôle de la durée de travail.
2. ...

**Art. 17** Heures de travail entre 22 et 4 heures

1. La travailleuse ou le travailleur a droit à un supplément de 25 % du salaire convenu contractuellement pour les heures de travail accomplies entre 22 et 4 heures. Ledit supplément est dû en plus des suppléments selon la LTr.
2. ...

**Art. 18** Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail de 42 heures hebdomadaires en principe, mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail.
2. Il appartient à l'employeuse/l'employeur ou à son/sa remplaçant/e d'ordonner des heures supplémentaires. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que des heures supplémentaires s'avèrent indispensables, la travailleuse ou le travailleur est tenu/e d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeuse/l'employeur ou son/sa remplaçant/e.
3. La travailleuse ou le travailleur doit fournir des heures supplémentaires pour autant qu'elle ou il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé d'elle ou de lui en toute bonne foi. Les heures supplémentaires doivent être inscrites séparément dans le registre de contrôle de la durée du travail prévu par la CCT.
4. Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. Il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ces heures supplémentaires soient payées conformément au paragraphe 5 ci-dessous.
5. Les travailleuses et travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25 % que pour les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées par un congé. L'employeuse/l'employeur détermine la date de la compensation.
6. Le supplément de salaire n'est pas dû aux travailleuses et travailleurs à temps partiel et aux auxiliaires jusqu'à la durée normale de travail de l'entreprise (généralement de 42 heures).

**Art. 20** Jours fériés légaux

1. La travailleuse ou le travailleur a droit à 6 jours fériés payés par année civile, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).
2. En cas d'année civile incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.
3. Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
4. ...
5. Si la travailleuse ou le travailleur a bénéficié de trop de jours fériés à la fin des rapports de travail, l'employeuse ou l'employeur peut exiger une déduction analogue à celle prévue à l'art. 23, al. 6 de la CCT.
6. L'égalité des travailleuses et travailleurs quant au nombre total de jours fériés qu'ils ont perçus en moyenne dans l'année doit être assurée.

**Art. 22**           Durée des vacances

1. Les travailleuses et travailleurs ont droit, chaque année de service, aux vacances payées suivantes jusqu'à fin 2015:
  - a. les travailleuses et travailleurs ont droit à 5 semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, y compris le mois où ils atteignent leur 20<sup>e</sup> anniversaire (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire);
  - b. les travailleuses et travailleurs ont droit à 4 semaines par année de la 1<sup>re</sup> à la 10<sup>e</sup> année de service (correspond à un supplément de salaire de 8,33 % en cas de salaire horaire);
  - c. les travailleuses et travailleurs ont droit à 5 semaines par année dès la 11<sup>e</sup> année de service ou 50 ans (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire);
  - d. les travailleuses et travailleurs ont droit à 5 semaines et 2 jours supplémentaires après 60 ans révolus et 10 années de service (correspond à un supplément de salaire de 11,5 % en cas de salaire horaire).
2. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les travailleurs et travailleuses cités à l'art. 22, al. 1 de la CCT ont droit, chaque année de service, à 5 semaines de vacances (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire).
3. Si la travailleuse ou le travailleur tombe malade ou est accidenté/e durant les vacances, l'employeuse ou l'employeur lui accordera des vacances supplémentaires pour autant que le repos des vacances ait été compromis par l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident. Un certificat médical approprié est notamment la condition de l'octroi de vacances supplémentaires.
4. Si la travailleuse ou le travailleur a droit à des vacances plus courtes que celles de l'entreprise, l'employeuse ou l'employeur peut exiger une compensation selon l'art. 23, al. 6 de la CCT ou occuper la travailleuse ou le travailleur à des travaux en rapport avec sa profession pendant les vacances de l'entreprise.

**Art. 23**           Date et réduction des vacances

1. ...
2. L'employeuse ou l'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Ce faisant, elle ou il tient compte des désirs des travailleuses et travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.
3. Si la travailleuse ou le travailleur a encore droit à des vacances alors que l'employeuse ou l'employeur lui a résilié son contrat de travail, la travailleuse ou le travailleur peut exiger qu'elles lui soient accordées pendant le délai de congé.
4. ...

5. Le solde des vacances exigible à la fin du contrat de travail peut être remplacé par une prestation en argent.
6. Si, au moment de la dissolution du contrat de travail, la travailleuse ou le travailleur a bénéficié de plus de jours de vacances que le nombre qui lui était dû selon cette CCT ou selon un contrat de travail individuel, l'employeuse ou l'employeur peut déduire du salaire l'indemnité de vacances payée en trop. Cette disposition vaut également pour les vacances ordonnées par l'employeuse ou l'employeur, pour autant que l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur en conviennent par écrit.
7. ...

#### **Art. 24** Jours de congé payés

1. L'employeuse ou l'employeur accorde des jours de congé payés à la travailleuse ou au travailleur dans les cas suivants, mais au maximum cinq jours ouvrables en tout par année civile:
  - a. propre mariage/enregistrement du partenariat: 2 jours;
  - b. congé de paternité: 2 jours;
  - c. décès du conjoint/de la conjointe, respectivement du concubin/de la concubine, d'un propre enfant: 3 jours, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour ou du père ou de la mère: 2 jours;
  - d. changement d'appartement du propre ménage: 1 jour;
  - e. recrutement militaire: 1 à 2 jours;
  - f. consultation d'un médecin: à prévoir, selon les possibilités, pendant les jours ou les heures de libre; si ce n'est pas possible le temps nécessaire;
  - g. participation, en qualité d'expert/e ou de membre, aux travaux d'une commission d'examen de fin d'apprentissage, d'examen professionnel ou d'examen de maîtrise, activité d'expert/e des apprentis/apprenties, collaboration à des commissions telles que l'AVS, la caisse de pensions ou la CCT, etc.: le temps nécessaire, à condition qu'il s'agisse d'organisations d'associations qui sont parties contractantes de la CCT. Il est tenu compte des éventuelles indemnités journalières.
2. La travailleuse ou le travailleur doit demander des jours de congé payés en temps utile à l'employeuse ou à l'employeur. Elle ou il doit tenir compte dans la mesure du possible de l'entreprise de l'employeuse ou de l'employeur.
3. La travailleuse ou le travailleur à laquelle ou auquel des jours de congé payés ont été accordés doit pouvoir prouver à l'employeuse ou à l'employeur qu'elle ou il les a utilisés aux fins prévues.

**Art. 25** Formation professionnelle et continue spécifique à la branche

1. Si les besoins de l'entreprise le permettent, l'employeuse ou l'employeur facilite à la travailleuse ou au travailleur la fréquentation de cours, d'écoles et d'exposés destinés à compléter et à étendre ses connaissances professionnelles.
2. Dans le domaine de la formation professionnelle et continue spécifique à la branche, la travailleuse ou le travailleur a droit, dès sa première année de service accomplie, à un jour de formation continue par année civile. Un jour de formation qui n'est pas mis à profit ne peut pas être répercuté sur l'année suivante.
3. L'employeuse ou l'employeur prend à sa charge les frais de cours qui en découlent (sous réserve d'accord préalable) et en contrepartie, la travailleuse ou le travailleur met à disposition le temps nécessaire.

**Art. 28** Obligations générales des travailleuses et travailleurs

1. ...
2. ...
3. Les travailleuses et travailleurs qui constatent des insuffisances doivent en informer immédiatement l'employeuse ou l'employeur.
4. Les travailleuses et travailleurs doivent aviser immédiatement l'employeuse ou l'employeur dès qu'ils ont connaissance de leur entrée au service militaire (par voie d'affiche ou ordre de marche personnel). Cette obligation est aussi valable lorsqu'ils ont connaissance d'une entrée au service militaire au moment de signer leur contrat de travail.
5. Les travailleuses et travailleurs doivent solliciter le renvoi de la période de service militaire si l'employeuse ou l'employeur le leur demande, pour autant que cela soit exigible de leur part et que leur absence engendre de graves perturbations dans l'entreprise.

**Art. 29** Responsabilité des travailleuses et travailleurs

1. ...
2. L'employeuse ou l'employeur doit lancer un avertissement immédiat à la travailleuse ou au travailleur qui a causé intentionnellement des dommages à la marchandise. En cas de récidive, l'employeuse ou l'employeur peut retenir sur le salaire de la travailleuse ou du travailleur une somme pouvant aller jusqu'à 80 % du prix de vente en magasin de la marchandise endommagée, et pour la marchandise livrée, au maximum le prix de vente effectivement réalisable.

**Art. 31** Repas et logement

1. L'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur sont libres de convenir dans quelle mesure la travailleuse ou le travailleur peut prendre pension et loger chez l'employeuse ou l'employeur moyennant paiement.
2. La résiliation du contrat de travail met fin automatiquement à la convention sur les repas et le logement de la travailleuse ou du travailleur.

**F Compensation du salaire et assurances sociales**

**Art. 32** Salaire en cas d'empêchement non fautif de la travailleuse ou du travailleur

1. ...
2. Pour tout empêchement de travailler, sans faute de la travailleuse ou du travailleur, non réglé dans les art. 33 ss de la CCT, l'employeuse ou l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a du CO (l'échelle bernoise est déterminante).

**Art. 33** Assurance indemnité journalière en cas de maladie

1. L'employeuse ou l'employeur doit conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleuses et travailleurs.
2. L'assurance doit fournir 80 % du salaire pendant 730 jours par cas de maladie, moins le délai d'attente; cette disposition s'applique également lorsque le contrat de travail est échu avant la fin de la maladie. Pour les bénéficiaires de rentes de vieillesse AVS, ce droit à la prestation court encore pendant 180 jours, mais au maximum jusqu'à 70 ans révolus.
3. L'employeuse ou l'employeur est tenu/e de demander une assurance indemnité journalière en cas de maladie avec couverture complète. En cas d'éventuelles réserves ou réductions de prestations de l'assurance, l'obligation de verser le salaire est applicable au sens de l'art. 32, al. 2 de la CCT (échelle bernoise).
4. Pendant le délai d'attente, l'employeuse ou l'employeur devra fournir 80 % du salaire à la travailleuse ou au travailleur. Toutefois, cette obligation n'est pas applicable durant le premier mois de la première année de service.
5. Après l'expiration du délai d'attente, l'employeuse ou l'employeur est tenu/e de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute de la travailleuse ou du travailleur (voir notamment l'al. 6 ci-après).
6. La travailleuse ou le travailleur est tenu/e d'annoncer immédiatement sa maladie ou son accident à l'employeuse ou à l'employeur. En cas de maladie de plus de trois jours, la travailleuse ou le travailleur doit fournir à l'em-

ployeuse ou à l'employeur sur demande un certificat médical le plus rapidement possible. L'employeuse ou l'employeur a le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour, notamment dans les cas où il doit justifier tous les jours de travail perdus auprès de son assurance. La travailleuse ou le travailleur doit informer l'employeuse ou l'employeur sur la durée probable et la mesure de l'incapacité de travailler et la faire confirmer par le médecin.

### **Art. 35** Service militaire

1. En cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, continuant à courir également durant le temps de service, la travailleuse ou le travailleur a droit au salaire suivant:
  - a. pendant l'école de recrues 80 %  
si la travailleuse ou le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins une année de service au total avant ou après l'école de recrues, dont au moins six mois après l'école de recrues;
  - b. pendant les services d'instruction et d'avancement (paiement des galons) 60 %  
si la travailleuse ou le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins la même durée que celle du service de promotion (ou de paiement des galons), avant ou après ce dernier;
  - c. pendant les cours de répétition et les cours complémentaires, y compris les cours de cadres 100 %
  - d. pendant le service long 100 %  
pour la durée prévue par l'échelle bernoise;
  - e. pendant le service civil 80 %  
pour la durée prévue par l'échelle bernoise, si la travailleuse ou le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois avant le service civil.

Il y a lieu de verser le salaire correspondant, mais au moins l'allocation pour perte de gain.
2. Dans tous les cas, l'obligation de verser le salaire n'existe que si les travailleuses et travailleurs restent au service des employeuses et employeurs pendant la durée exigée prévue à l'al.1. La durée d'engagement nécessaire doit être satisfaite séparément pour chaque prestation de service.
3. Si une travailleuse ou un travailleur ne respecte pas la durée d'engagement nécessaire, elle ou il n'a droit à 100 % de son salaire que pendant un certain temps (selon l'échelle bernoise) et ensuite qu'à l'allocation pour perte de gain (APG). La différence par rapport au salaire versé durant le temps de service doit être restituée à l'employeuse ou à l'employeur.

4. Les travailleuses et travailleurs ont l'obligation de remettre immédiatement les formulaires relatifs aux allocations pour perte de gain dûment remplis. Les allocations pour perte de gain reviennent aux employeuses et employeurs s'ils versent le salaire pendant le service. Les allocations d'assistance accordées éventuellement ne sont, cependant, pas prises en considération.
5. L'obligation de servir prend fin le jour du licenciement. Dès le jour suivant, l'obligation de travailler de la travailleuse/du travailleur est régie par le contrat, respectivement le plan de travail.

**Art. 36**            Accident

1. ...
2. ...
3. Après l'expiration de trois jours (voir l'al. 2 ci-dessus), l'employeuse ou l'employeur est tenu/e de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute de la travailleuse ou du travailleur.
4. L'employeuse ou l'employeur assure en plus la travailleuse ou le travailleur pour une indemnité journalière en cas d'accident valable à partir du 31<sup>e</sup> jour suivant l'accident. Cette indemnité s'élève à 90 % du total du gain assuré en cas d'incapacité de travail totale. Cette indemnité journalière complémentaire est réduite proportionnellement en cas d'incapacité de travail partielle.

**Art. 37**            Primes/assurances insuffisantes

1. La prime pour l'assurance indemnité journalière en cas de maladie doit être financée au moins pour moitié par l'employeuse ou l'employeur. ...
2. Si l'employeuse ou l'employeur n'a pas conclu d'assurance aux termes des art. 33 ss de la CCT ou si cette dernière est insuffisante, elle ou il doit fournir lui-même les prestations prescrites dans ces articles.
3. Si l'assurance refuse l'admission dans l'assurance indemnité journalière en cas de maladie ou des prestations d'assurance pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeuse ou de l'employeur, cette dernière ou ce dernier a l'obligation de poursuivre le paiement du salaire conformément à l'échelle bernoise uniquement (voir l'art. 32, al. 2 de la CCT).
4. ...
5. ...

## **H Dispositions formelles**

### **Art. 39 Paix du travail**

Les employeuses et employeurs et les travailleuses et travailleurs s'engagent à observer la paix du travail et à s'abstenir de tout acte d'hostilité. L'obligation d'observer la paix du travail est illimitée.

### **Art. 40 Commission permanente**

1. Une commission paritaire permanente est établie pour la mise en œuvre de la CCT. Ladite commission est composée de 6 membres au maximum, dont 3 représentants au maximum pour l'association patronale et 3 représentants au maximum pour les associations des travailleuses et travailleurs.
2. Les tâches suivantes incombent ... à la commission permanente:
  - a. exécution et interprétation de la CCT;
  - b. réalisation de contrôles relatifs au respect de la CCT;
  - c. prononciation de peines conventionnelles en cas d'infraction à la CCT;
  - d. encaissement et gestion des contributions aux frais d'exécution et peines conventionnelles;
  - e. médiation en cas de divergences d'opinion entre employeuses/-employeurs et travailleuses/travailleurs;
  - f. promotion de la formation professionnelle et continue, et de la sécurité au travail.
3. La commission permanente peut déléguer des tâches à des commissions ou des tiers mandatés. La commission permanente et ses mandataires sont autorisés à pénétrer dans les entreprises, à prendre connaissance des dossiers nécessaires et à interroger les employeuses et employeurs et les travailleuses et travailleurs.
4. La commission permanente est l'instance de surveillance et de recours pour les décisions d'éventuelles commissions. ...
5. ...

## **I Dispositions financières**

### **Art. 41b Contributions aux frais d'exécution**

1. Les contributions suivantes sont perçues chaque année auprès des employeuses/employeurs et des travailleuses/travailleurs:
  - pour chaque entreprise ... à 0,12 % de la masse salariale brute AVS,
  - pour chaque travailleuse/travailleur, 120 francs par année. Les travailleuses et travailleurs occupés moins de 6 mois et les travailleuses et tra-

vailleurs à temps partiel travaillant en moyenne moins de la moitié de la durée normale de travail de l'entreprise paient la moitié, c.-à-d. 60 francs.

2. Les employeuses et employeurs doivent déduire périodiquement ... les contributions des travailleuses et travailleurs de leur salaire, pour les transférer globalement à l'office d'encaissement compétent.

**Art. 41c** Peine conventionnelle

1. La commission permanente peut prélever les frais de procédure auprès des employeuses et employeurs et des travailleuses et travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT ... .
2. Elle peut par ailleurs prononcer des peines conventionnelles à l'encontre de la partie en infraction avec la CCT sur la base des critères définis à l'art. 41c, al 3 de la CCT:
  - a. en cas d'infraction de l'employeuse ou de l'employeur jusqu'à 30 % du montant des paiements arriérés;
  - b. en cas d'infraction de la travailleuse ou du travailleur jusqu'à deux mois de salaire par cas.
3. La commission permanente calcule la peine conventionnelle de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction à la convention collective de travail par les employeuses et employeurs et les travailleuses et travailleurs fautifs. 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 de la disposition de la CCT qui a fait l'objet de l'infraction;
  - d. taille de l'entreprise;
  - e. caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions de la CCT;
  - f. respect des obligations après avertissement ou retard.
4. La peine conventionnelle peut être doublée dans des cas extrêmement graves. Les frais de procédure ... demeurent réservés dans tous les cas.

**Art. 41d** Affectation

Les contributions perçues conformément aux art. 41b et 41c de la CCT et leurs revenus sont utilisées comme suit:

- mise à disposition de fonds pour la formation professionnelle et continue dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie;

- couverture des frais d'exécution de la convention (frais de la commission permanente et des organes externes de mise en œuvre, charges des associations contractantes et frais généraux d'exécution);
- versement de contributions aux frais des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel.

## Barème des salaires pour le personnel de production

**Art. 1** Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante de la CCT.

**Art. 2** Salaires minimaux (Art. 36 CCT)

Les travailleuses et travailleurs employés à temps plein ont droit au minimum aux salaires suivants ...:

	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier <sup>1</sup>	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier après l'apprentissage en cas de poursuite de l'activité dans l'entreprise formatrice
<b>1. Personnel de production</b> (boulangier-pâtissier-confiseur/ boulangère-pâtissière-confiseuse) avec <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b>	3600.–	3651.–
<b>2.</b> (boulangier/boulangère, boulangier-pâtissier/boulangère-pâtissière, pâtissier-confiseur/-pâtissière-confiseuse, boulangier-pâtissier-confiseur/boulangère-pâtissière-confiseuse) avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b>	4000.–	4051.–
<b>3. Personnel de production</b> titulaire du <b>brevet</b> et assumant la fonction de <b>responsable de production</b>	5036.– ...	
<b>4. Personnel de production</b> titulaire du <b>diplôme fédéral</b> (maîtrise fédérale) et assumant la fonction de <b>responsable de production</b>	5313.– ...	

<sup>1</sup> Une année de métier correspond à une période de 12 mois à partir du moment où la travailleuse/le travailleur a terminé son apprentissage et où elle/il a exercé son métier dans une entreprise quelconque.

**Art. 3** Définition de responsable de production au sens de l'art. 2

Les travailleuses et travailleurs assumant la fonction de responsable de production doivent diriger des collaborateurs. Ils sont responsables de la formation des apprentis. Ils établissent et contrôlent la planification de la production (fiche de travail,

etc.). Ils organisent et surveillent les commandes. Ils représentent l'employeuse ou l'employeur pendant son absence.

**Art. 5** Repas et logement

Si l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, ce sont les taux suivants ... pour la rémunération en nature.

Petit déjeuner	Fr. 3.50
Repas de midi	Fr. 10.–
Repas du soir	Fr. 8.–
Logement	Fr. 11.50

## Barème des salaires pour le personnel de vente

### Art. 1 Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante de la CCT.

La CCT ne s'applique pas au personnel de vente sans diplôme fédéral au sens de l'art. 6, al. 3 de la CCT (correspond à l'art. 2 al. 3 lit. b du champ d'application de l'extension). Pour ledit personnel de vente travaillant dans le canton de Genève, les articles 11 (salaires minimaux/barèmes des salaires) et 15 (durée de travail et semaine de cinq jours) doivent être respectés. Toutes les autres dispositions de la CCT (en matière de salaires également) ne sont pas pertinentes pour le personnel de vente non qualifié.

Les travailleuses et travailleurs qui exercent une fonction correspondante à temps plein ont droit au minimum aux salaires définis à l'art. 2. Les salaires minimaux pour le canton de Genève sont stipulés à l'art. 2a ...

### Art. 2 Salaires minimaux

Les travailleuses et travailleurs employés à temps plein ont droit au minimum aux salaires suivants ...:

	Formation <sup>1</sup>	Dès	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier <sup>2</sup>	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier après l'apprentissage en cas de poursuite de l'activité dans l'entreprise formatrice
1. Assistant/e du commerce de détail avec <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b>	interne à la branche et externe à la branche	2015	3400.–	3451.–
		2016	3433.–	3484.–
		2017	3466.–	3517.–
		2018	3500.–	3551.–
2. Gestionnaire du commerce de détail, gestionnaire de vente, vendeur/ vendeuse avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b>	a) interne à la branche	2015	3800.–	3851.–
	b) externe à la branche		Après une durée d'occupation de 6 mois dans la branche <sup>1</sup> , le salaire tarifaire correspond au montant fixé sous 2.a) pour l'année en question	
	a) interne à la branche	2016	3866.–	3917.–
	b) externe à la branche		Après une durée d'occupation de 6 mois dans la branche <sup>1</sup> , le salaire tarifaire correspond au montant fixé sous 2.a) pour l'année en question	

	Formation <sup>1</sup>	Dès	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier <sup>2</sup>	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier après l'apprentissage en cas de poursuite de l'activité dans l'entreprise formatrice
	a) interne à la branche	2017	3932.–	3983.–
	b) externe à la branche		Après une durée d'occupation de 6 mois dans la branche <sup>1</sup> , le salaire tarifaire correspond au montant fixé sous 2.a) pour l'année en question	
	a) interne à la branche	2018	4000.–	4051.–
	b) externe à la branche		Après une durée d'occupation de 6 mois dans la branche <sup>1</sup> , le salaire tarifaire correspond au montant fixé sous 2.a) pour l'année en question	
3. Responsable de vente ou de filiale avec <b>brevet fédéral</b> Spécialiste de branche		2015	3995.– ...	
		2016		
		2017		
		2018	4000.– ...	

<sup>1</sup> «Branche» signifie branche de la boulangerie-pâtisserie-confiserie

<sup>2</sup> Une année de métier correspond à une période de 12 mois à partir du moment où la travailleuse/le travailleur a terminé son apprentissage et où elle/il a exercé son métier dans une entreprise quelconque.

## Art. 2a Salaires minimaux dans le canton de Genève

### 1. pour personnel de vente sans qualification

Dès	Généralement		Avec 5 ans d'expérience	
	13×	12×	13×	12×
2015	3563.10	3860.—	3655.40	3960.—
2016	3600.—	3900.—	3692.30	4000.—
2017	3636.90	3940.—	3729.25	4040.—

## 2. pour personnel de vente exerçant une fonction correspondante

	Dès	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier <sup>2</sup>	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier après l'apprentissage en cas de poursuite de l'activité dans l'entreprise formatrice	Avec 5 ans d'expérience
1. Assistant/e du commerce de détail avec <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b>	2015	3600.—	3600.—	3600.—
	2016	3700.—	3700.—	3800.—
	2017	3740.—	3740.—	3840.—
2. Gestionnaire du commerce de détail, gestionnaire de vente, vendeur/vendeuse avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b>	2015	3803.10	3803.10	3803.10
	2016	3866.—	3917.—	3960.—
	2017	3932.—	3983.—	4000.—
3. Responsable de vente ou de filiale avec <b>brevet fédéral Spécialiste de branche</b>	2015	3995.— ...		
	2016			
	2017	4000.— ...		

<sup>2</sup> Une année de métier correspond à une période de 12 mois à partir du moment où la travailleuse/le travailleur a terminé son apprentissage et où elle/il a exercé son métier dans une entreprise quelconque.

### Art. 4 Repas et logement

Si l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, ce sont les taux suivants ... pour la rémunération en nature.

Petit déjeuner	Fr. 3.50
Repas de midi	Fr. 10.—
Repas du soir	Fr. 8.—
Logement	Fr. 11.50