



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## **U S A G E S**

### **Boulangerie-pâtisserie-confiserie (UBPC 2015)**

---

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office  
<http://www.ge.ch>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation  
<http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>



L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),  
vu la convention collective de travail nationale pour la boulangerie-  
pâtisserie-confiserie artisanale suisse étendue par arrêté du Conseil  
fédéral du 8 octobre 2015,  
établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application<sup>1</sup>**

### **Article I – Objet**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale mentionnée en préambule.

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux dans le 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.

---

<sup>1</sup> L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

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 ne soient pas soumis à la Convention collective nationale étendue de travail pour les hôtels, restaurants et cafés.

<sup>2</sup> Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3, ainsi que les annexes) s'appliquent aux travailleurs exerçant leur activité de production et de vente au sein des entreprises concernées et titulaires des diplômes suivants :

- certificat fédéral de capacité de boulanger ;
- certificat fédéral de capacité de boulanger-pâtissier ;
- certificat fédéral de capacité de pâtissier-confiseur ;
- certificat fédéral de capacité de boulanger-pâtissier-confiseur ;
- attestation fédérale de formation professionnelle de boulanger-pâtissier-confiseur ;
- attestation fédérale de formation professionnelle d'assistant du commerce de détail ;
- certificat fédéral de capacité de vendeur (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 ;

<sup>4</sup> Pour le personnel de vente non qualifié, seuls les articles 3, 6 et l'annexe 2 du Titre 3 sont applicables.

<sup>5</sup> Sont exclus de l'entier du Titre 3 des usages :

- a. le personnel non qualifié excepté celui affecté à la vente ;
- b. les travailleurs 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 du travailleur consiste principalement en une prestation de restauration. Une prestation est principalement fournie dans la restauration pour autant que l'activité 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.

c. les travailleurs qui sont soit :

– 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),

– des travailleurs dont la charge de travail hebdomadaire moyenne s'élève à moins de 8 heures,

– des apprentis,

– du personnel ayant suivi et terminé des formations professionnelles étrangères qui ne sont pas reconnues.

– des cadres supérieurs et d'autres cadres disposant d'un pouvoir de décision.

d. les entreprises qui garantissent à tous leurs travailleurs des conditions de travail définies dans une convention collective de travail au moins équivalentes aux présents usages.

e. les entreprises de l'industrie chocolatière suisse.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

#### **Loi sur le travail**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

<sup>2bis</sup> Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

<sup>2ter</sup> L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

#### **Loi sur l'assurance-accidents**

<sup>3</sup> L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

<sup>3bis</sup> Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail. Elles doivent être répétées si nécessaire.

<sup>3ter</sup> L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

#### **Egalité entre femmes et hommes**

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

#### **Lutte contre le travail au noir**

<sup>5</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

### **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

### **Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

<sup>1</sup> Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

<sup>2</sup> Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

<sup>3</sup> Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

<sup>3bis</sup> L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

### **Article V – Contrôles**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

<sup>3</sup> Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

## **Article VI – Sanctions**

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

## **Article VII – Voie de recours**

<sup>1</sup> Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

<sup>2</sup> La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

## **Article VIII – Compétence de la commission paritaire**

<sup>1</sup> En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

<sup>2</sup> Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

### **1 Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

<sup>2</sup> Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

<sup>3</sup> L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.



## **TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur**

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

#### **Article 1 – 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.

#### **Article 2 – 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'alinéa 2 ci dessus.
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).

## **B Salaire**

### **Article 3 – 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 des présents usages.
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'employeur et le travailleur (salaire convenu contractuellement).
3. Pour les 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.

### **Article 4 – 13<sup>e</sup> salaire**

1. Sous réserve de l'al. 3, 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. 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, le travailleur est empêché 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), 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.

**Article 5 – Paiement du salaire**

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

**C Durée de travail et temps de repos****Article 6 – 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 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 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, selon 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'alinéa 1.

**Article 7 – Contrôle de la durée de travail**

1. L'employeur est tenu de tenir un registre de contrôle de la durée de travail dans l'entreprise. Il peut exiger que les travailleurs inscrivent quotidiennement la durée de leur travail dans ce registre de contrôle. Les travailleurs ont le droit d'exiger une copie du registre de contrôle de la durée de travail.

**Article 8 – Heures de travail entre 22 et 4 heures**

1. 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.

**Article 9 – 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'employeur ou à son remplaçant 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, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant.
3. Le travailleur doit fournir des heures supplémentaires pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé 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 les usages.
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 à l'alinéa 5 ci-dessous.
5. Les 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'employeur détermine la date de la compensation.
6. Le supplément de salaire n'est pas dû aux travailleurs à temps partiel et aux auxiliaires jusqu'à la durée normale de travail de l'entreprise (généralement de 42 heures).

### **Article 10 – Jours fériés légaux**

1. 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. Si le travailleur a bénéficié de trop de jours fériés à la fin des rapports de travail, l'employeur peut exiger une déduction analogue à celle prévue à l'art. 12, al. 4 des usages.
5. L'égalité des travailleurs quant au nombre total de jours fériés qu'ils ont perçus en moyenne dans l'année doit être assurée.

### **Article 11 – Durée de vacances**

1. Les travailleurs ont droit, chaque année de service, aux vacances payées suivantes :

- a. les 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 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 travailleurs ont droit à 5 semaines par année dès la 11<sup>e</sup> année de service ou dès 50 ans (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire) ;
  - d. les 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 11,59 % en cas de salaire horaire).
2. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les travailleurs cités à l'art. 11, al. 1 des usages 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 le travailleur tombe malade ou est accidenté durant les vacances, 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 le travailleur a droit à des vacances plus courtes que celles de l'entreprise, l'employeur peut exiger une compensation selon l'art. 12, al. 4 des usages ou occuper le travailleur à des travaux en rapport avec sa profession pendant les vacances de l'entreprise.

## **Article 12 – Date et réduction des vacances**

1. L'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Ce faisant, il tient compte des désirs des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.
2. Si le travailleur a encore droit à des vacances alors que l'employeur lui a résilié son contrat de travail, le travailleur peut exiger qu'elles lui soient accordées pendant le délai de congé.
3. Le solde des vacances exigible à la fin du contrat de travail peut être remplacé par une prestation en argent.

4. Si, au moment de la dissolution du contrat de travail, le travailleur a bénéficié de plus de jours de vacances que le nombre qui lui était dû selon les usages ou selon un contrat de travail individuel, l'employeur peut déduire du salaire l'indemnité de vacances payée en trop. Cette disposition vaut également pour les vacances ordonnées par l'employeur, pour autant que l'employeur et le travailleur en conviennent par écrit.

### **Article 13 – Jours de congé payés**

1. L'employeur accorde des jours de congé payés 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. 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 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 des apprentis, collaboration à des commissions telles que l'AVS, la caisse de pensions ou la CCT, etc. à condition qu'il s'agisse d'organisations mises en place par des associations qui sont parties contractantes de la CCT. Dans ces situations le temps nécessaire est octroyé pour l'activité susmentionnée. Si l'employé reçoit un jeton de présence ou une autre indemnité, il en sera tenu compte dans le versement du salaire pour la période de congé.
2. Le travailleur doit demander des jours de congé payés en temps utile à l'employeur. Il doit tenir compte dans la mesure du possible de l'entreprise.

3. Le travailleur auquel des jours de congé payés ont été accordés doit pouvoir prouver à l'employeur qu'il les a utilisés aux fins prévues.

#### **Article 14 – Formation professionnelle et continue spécifique à la branche**

1. Si les besoins de l'entreprise le permettent, l'employeur facilite 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, 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'employeur prend à sa charge les frais de cours qui en découlent (sous réserve d'accord préalable) et en contrepartie, le travailleur met à disposition le temps nécessaire.

#### **Article 15 – Obligations générales des travailleurs**

1. Les travailleurs qui constatent des non conformités aux procédures internes et/ou légale doivent en informer immédiatement l'employeur.
2. Les travailleurs doivent aviser immédiatement 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.
3. Les travailleurs doivent solliciter le renvoi de la période de service militaire si 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.

#### **Article 16 – Responsabilité des travailleurs**

1. L'employeur doit donner un avertissement immédiat au travailleur qui a causé intentionnellement des dommages à la marchandise. En cas de récidive, l'employeur peut retenir sur le salaire 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.

**Article 17 – Repas et logement**

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

**D Compensation du salaire et assurances sociales****Article 18 – Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur**

Pour tout empêchement de travailler, sans faute du travailleur, non réglé dans les art. 19 ss des usages, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a du CO (l'échelle bernoise est déterminante).

**Article 19 – Assurance indemnité journalière en cas de maladie**

1. L'employeur doit conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleurs.
2. L'assurance doit fournir une indemnité correspondant à 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'employeur est tenu de conclure 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. 18 des usages (échelle bernoise).
4. Pendant le délai d'attente, l'employeur devra payer 80 % du salaire 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'employeur est tenu d'avancer les prestations avant de recevoir celles 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 du travailleur (voir notamment l'al. 6 ci-après).



6. Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement sa maladie ou son accident à l'employeur. En cas de maladie de plus de trois jours, le travailleur doit fournir à l'employeur sur demande un certificat médical le plus rapidement possible. 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. Le travailleur doit informer l'employeur sur la durée probable et la mesure de l'incapacité de travailler et la faire confirmer par le médecin.

### **Article 20 – Service militaire**

1. En cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, continuant à courir également durant le temps de service, le travailleur a droit au salaire suivant :
- |   |       |
|---|-------|
| a. pendant l'école de recrues   | 80 %  |
| si 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 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 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 travailleurs restent au service des 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 un travailleur ne respecte pas la durée d'engagement nécessaire, 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'employeur.
4. Les 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 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 fournir la prestation prend fin le jour du licenciement. Dès le jour suivant, l'obligation de travailler du travailleur est régie par le contrat, respectivement le plan de travail.

#### **Article 21 – Accident**

1. Dès le 3<sup>e</sup> jour qui suit l'accident l'employeur est tenu d'avancer les prestations avant de recevoir celles 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 du travailleur.
2. L'employeur assure en plus 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.

#### **Article 22 – Primes/assurances insuffisantes**

1. La prime pour l'assurance indemnité journalière en cas de maladie doit être financée au moins pour moitié par l'employeur.
2. Si l'employeur n'a pas conclu d'assurance selon les art. 19 ss des usages ou si cette dernière est insuffisante, 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'employeur, ce dernier a l'obligation de poursuivre le paiement du salaire conformément à l'échelle bernoise uniquement (voir art. 18).

## **E Dispositions formelles**

### **Article 23 – Paix du travail**

Les employeurs et les 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.

### **Article 24 – Commission permanente**

1.-3. [...]

4. La commission permanente est l'instance de surveillance et de recours pour les décisions d'éventuelles commissions.

## **F Dispositions financières**

### **Article 25 – Contributions aux frais d'exécution**

1. Les contributions suivantes sont perçues chaque année auprès des employeurs et des travailleurs :
  - pour chaque entreprise : 0,12 % de la masse salariale brute AVS,
  - pour chaque travailleur : 120 francs par année. Les travailleurs occupés moins de 6 mois et les travailleurs 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 employeurs doivent déduire périodiquement les contributions des travailleurs de leur salaire, pour les transférer globalement à l'office d'encaissement compétent.

**Articles 26-27 [...]**

## Annexe 1

### Barème des salaires pour le personnel de production

#### Article 1 – Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante des usages.

#### Article 2 – Salaires minimaux (art. 3 des usages)

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

	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. <b>Personnel de production</b> (Boulangier-pâtissier-confiseur avec <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b> )	3 600.--	3 651.--
2. (boulangier, boulangier-pâtissier, pâtissier-confiseur, boulangier- pâtissier-confiseur) avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b>	4 000.--	4 051.--
3. <b>Personnel de production</b> titulaire du <b>brevet</b> et assumant la fonction de <b>responsable de production</b>	5 036.--	
4. <b>Personnel de production</b> titulaire du <b>diplôme fédéral</b> (maîtrise fédérale) et assumant la fonction de <b>responsable de production</b>	5 313.--	

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

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

Les 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'employeur pendant son absence.

**Article 4 – Repas et logement**

Si l'employeur et le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, les montants suivants s'appliquent :

Petit déjeuner	3.50 F
Repas de midi	10.00 F
Repas du soir	8.00 F
Logement	11.50 F

## Annexe 2

### Barème des salaires pour le personnel de vente

#### Article 1 – Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante des usages.

Les usages s'appliquent au personnel de vente qualifié.

Pour le personnel de vente non qualifié, seuls les articles 3 (salaires minimaux/barème de salaire), 6 (durée de travail et semaine de 5 jours), ainsi que l'article 2 de la présente annexe s'appliquent. Toutes les autres dispositions des usages (en matière de salaires également) ne sont pas pertinentes pour le personnel de vente non qualifié.

#### Article 2 – Salaires minimaux

1. **Pour personnel de vente sans qualification** employé à temps plein.

	Généralement		Avec 5 ans d'expérience	
Dès	13x	12x	13x	12x
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 qualifié exerçant une fonction correspondante employé à plein temps

	Dès	Dès la 1 <sup>re</sup> année de métier <sup>3</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 du commerce de détail avec <b>attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)</b>	2015	3 600.--	3 600.--	3 600.--
	2016	3 700.--	3 700.--	3 800.--
	2017	3 740.--	3 740.--	3 840.--
2. Gestionnaire du commerce de détail, gestionnaire de vente, vendeur avec <b>certificat fédéral de capacité (CFC)</b>	2015	3 803.10	3 803.10	3 803.10
	2016	3 866.--	3 917.--	3 960.--
	2017	3 932.--	3 983.--	4 000.--
3. Responsable de vente ou de filiale avec <b>brevet fédéral</b> Spécialiste de branche	2015	3 995.--		
	2016			
	2017	4 000.--		

### Article 3 – Repas et logement

Si l'employeur et 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 s'appliquent.

Petit déjeuner	3.50 F
Repas de midi	10.00 F
Repas du soir	8.00 F
Logement	11.50 F

NB / LDP / JDC / NaD\_24.11.2015\_Màj/NaD/22.10.2018

<sup>3</sup> Une année de métier correspond à une période de 12 mois à partir du moment où le travailleur a terminé son apprentissage et où elle/il a exercé son métier dans une entreprise quelconque.