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 2022)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace le document précédent.

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

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

UBPC 2022

(Entrée en vigueur : 1er juillet 2022)

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 arrêtés du Conseil fédéral des 1er novembre 2015, 6 novembre 2018,7 mars 2019 et 19 mai 2022,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

[1] Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

[2] 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).

[3] 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

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur[1], toute entreprise et partie d'entreprise du secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie.

Appartiennent audit secteur tous les fabricants ou 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 et/ou fabriqués tout ou partie sous la surveillance du fabricant ou du fournisseur.

Les entreprises de restauration constituant une unité avec entreprises mentionnées ci-dessus appartiennent également au secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, pour autant qu'elles soient reliées, et qu'elles aient les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.

Sont exceptées les entreprises de l'industrie chocolatière suisse.

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2), ainsi que les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3 ainsi que les annexes*)* s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel et les auxiliaires, exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Sont exclus du Titre 3 des usages :

a. les cadres supérieurs et assumant la fonction de responsable (au sens de l'art. 3 LTr), tels que les chefs d'entreprises, directeurs ;
b. les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, respectivement du chef d'entreprise (c.-à-d. conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs) ;
c. les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle ;
d. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle ;
e. les musiciens, les artistes, les discjockeys.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

[1] 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

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes

2ter 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

3 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.

3bis 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.

3ter 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

4 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

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

Droit des étrangers

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

Article IIIbis – Salaire minimum

1 Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

2 Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

– Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations.
– Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

3 Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.[2]

4 Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

5 Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

1 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.

2 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.

[2] Vu l'arrêté du Conseil d'état du 3 novembre 2021, le salaire minimum est de 23.27 francs par heure dès le 1er janvier 2022.

[3] 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.

[3bis] 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

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

[2] 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).

[3] 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[1]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] 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.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

Article VIII – Compétence de la commission paritaire

[1] 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.

[2] 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**

[1] 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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, 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 fr. au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] 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.

[3] 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 trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être réduit jusqu'à un mois moyennant convention écrite.
3. 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.
4. Abrogé

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 ou pour le 15 d'un mois, moyennant le respect des délais de congé suivants :
   a. 1 mois de délai de congé pendant la 1re année de service ;
   b. 2 mois de délai de congé de la 2e à la 9e année de service ;
   c. 3 mois de délai de congé à partir de la 10e année de service.

   Ces délais de résiliation peuvent être réduits moyennant convention écrite; ils ne peuvent cependant être réduits à moins d'un mois.
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 et échéances 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 sont fixés dans des barèmes séparés (annexes 1 à 4), qui font partie intégrante des présents usages, selon le diplôme professionnel et la fonction au sens de l'art. 3a du Titre 3 des présents usages. Le barème des salaires applicable se définit en fonction de l'activité excercée majoritairement. Un seul barème des salaires s'applique par travailleur.
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, les employeurs et les travailleurs peuvent demander conjointement par écrit à la commission permanente d'approuver un salaire brut inférieur au salaire minimal prévu dans le barème des salaires[3].

Article 3a – Travailleurs qualifiés

1. Sont considérés comme travailleurs qualifiés les titulaires de diplômes fédéraux (CFC, AFP, EP, EPS), pour autant qu'ils exercent majoritairement le métier appris (adéquation entre le diplôme professionnel et la fonction exercée majoritairement au sein de l'entreprise).
2. Diplômes étrangers :

   Les certificats professionnels de boulanger et de confiseur (production) des Etats de l'UE et de l'AELE sont considérés comme équivalents aux qualifications professionnelles suisses reconnues conformément à l'al. 1, pour autant que les personnes qualifiées détiennent le certificat professionnel international établi par l'Union Internationale des Boulangers et Pâtissiers (UIBC).

[3] Une réduction de salaire n'est possible que dans la mesure ou le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages est respecté.

3. La commission permanente peut mettre les certificats professionnels étrangers sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité en ce qui concerne les droits et devoirs découlant des présents usages.
4. Au début des rapports de travail, l'employeur doit sonder le travailleur sur ses diplômes/attestations d'équivalence. Le résultat du sondage doit être consigné par écrit. Les prétentions des travailleurs qualifiés prennent effet à compter de la réception et de la connaissance par les employeurs d'un diplôme professionnel au sens de l'al. 1 ou d'une attestation de son équivalence au sens de l'al. 2. Jusque-là, les travailleurs ne peuvent prétendre qu'à des salaires minimaux de travailleurs non qualifiés.

Article 3b – Travailleurs non qualifiés

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés les personnes :

a. qui ne bénéficient pas d'un diplôme professionnel fédéral (AFP, CFC, EP, EPS),
b. dont la formation professionnelle étrangère n'est pas équivalente selon l'art. 3a, al. 2 et 3, ou
c. qui, en cas de diplôme professionnel fédéral (ou équivalent conformément à l'art. 3a, al. 2 et 3), n'exercent pas majoritairement le métier appris.

Article 4 – 13e salaire

1. Au terme du temps d'essai, le travailleur a droit chaque année à un 13e salaire s'élevant 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 13e salaire.

   Il n'existe aucun droit au 13e salaire pendant le temps d'essai. Il existe un droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes[4].

1bis Les employés travaillant majoritairement dans la restauration (personnel de restauration) ont par contre droit au 13e salaire dès le début du contrat de travail. Le droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes disparaît néanmoins si le contrat de travail avec le personnel de restauration est résilié dans le cadre du temps d'essai.

2. Un mois est réputé entier au sens de l'al. 1 si le contrat de travail commence au plus tard le 6e jour du mois concerné.
3. 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 13e salaire que pour le premier mois d'absence au travail. Demeure réservée une éventuelle prestation d'assurance incluant le 13e salaire.
4. Abrogé

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 moyenne annuelle, 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'al. 1.

[4] En cas de rupture de contrat pendant la période d'essai, l'employeur doit garantir au travailleur le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages.

Article 7 – Contrôle de la durée de travail

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 heures et 3 heures

1. Le personnel de production qualifié au sens de l'art. 3a du Titre 3 a droit à un supplément de salaire pour le temps de travail accompli entre 22 heures et 3 heures du matin. Le supplément peut être payé de manière effective ou forfaitaire comme suit :
2. **Le supplément effectif** s'élève à 25 % pour chaque heure de travail accomplie entre 22 heures et 3 heures du matin. Le supplément effectif ne doit pas être pris en compte dans le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire, la poursuite du versement du salaire et en cas d'exemption.
3. **Le supplément forfaitaire** s'élève à 0.4 % du salaire mensuel convenu contractuellement (sans 13e salaire et suppléments) par heure de travail accomplie en moyenne par semaine, entre 22 heures et 3 heures du matin. Le supplément forfaitaire fait partie intégrante du salaire brut, sur lequel le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire et la poursuite du versement du salaire sont respectivement dus conformément aux présents usages.
4. La réglementation de l'al. 2 (supplément effectif) est applicable, à moins que les parties ne parviennent à s'entendre sur la forfaitisation au sens de l'al. 3.

Article 9 – Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail hebdomadaire prévue dans le contrat de travail, mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 9 LTr).
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. Abrogé
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).
7. Pour les travailleurs dont le salaire mensuel moyen s'élève à au moins 6750 francs (13e salaire non compris), l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre de la loi

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. Abrogé

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 20e 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 1re à la 10e 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 11e 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 1er janvier 2016, tous les travailleurs cités à l'art. 11, al. 1 des présents 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'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 découlent de filières de formation professionnelle et continue reconnues des parties contractantes à la CCT (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 légales 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).
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

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 présents usages, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324*a* 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. L'obligation d'assurance prend fin à l'âge de 70 ans révolus. La poursuite du versement du salaire se fait selon l'échelle bernoise dans ce cas, les éventuelles prestations (d'indemnités journalières) antérieures devant être prises en compte.
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. Le délai d'attente ne doit pas dépasser les 60 jours. 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 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. 18 ci-dessus (échelle bernoise).
4. Pendant le délai d'attente, l'employeur devra fournir au travailleur 88 % du salaire, mais au maximum le salaire net en vigueur (demeure réservé l'art. 324*a* CO).

5. Après l'expiration du délai d'attente, l'employeur est tenu 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 du travailleur (voir notamment l'al. 6 ci-après). Le travailleur doit céder à l'employeur ses prétentions par rapport à l'assurance à hauteur de l'avance de l'employeur.
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 sans qu'il le 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)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 ; 60 %
   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 3e 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 31e 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 articles 19 ss des présents 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, la contribution décidée par le congrès de la BCS, s'élevant actuellement à 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute AVS, mais au maximum 13 200 francs;
   – pour chaque travailleur, 10 francs par mois entier ou entamé. 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. 5 francs par mois.
2. Les employeurs doivent déduire périodiquement […] les contributions des travailleurs de leur salaire, pour les transférer globalement à l'office d'encaissement compétent.

Article 25bis – Déclaration

L'employeur doit déclarer en temps utile l'intégralité des facteurs permettant de déterminer les contributions annuelles aux frais d'exécution.

Annexe 1

Barème des salaires pour le personnel de production

Article 1 – Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante des usages; il s'applique au personnel majoritairement affecté à la production («personnel de production»), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des articles 3a et 3b du Titre 3.

Article 2 – Salaires minimaux

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

I **Travailleurs non-qualifés**	
Qui n'ont **aucun diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	3 909.36˚fr. [5]*
II **Travailleurs qualifiés**	
Qui ont un **diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
1. Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	3 909.36˚fr.[5*]
2. Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	4 040.00˚fr.[5]
En cas de poursuite de l'activité dans l'entreprise formatrice	4 091.00˚fr.[5]
3. Avec **brevet fédéral** et assumant la fonction de **responsable de production**	5 036.00 fr.
4. Avec **diplôme fédéral** et assumant la fonction de **responsable de production**	5 313.00 fr.

Article 3 – Définition de responsable de production

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 ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, les montants pour la rémunération en nature sont les suivants :

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

[5] Afin de garantir la conformité au salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages, le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13ème salaire complet.

***** Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 2

Barème des salaires pour le personnel de vente

Article 1 – Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante des usages; il s'applique au personnel majoritairement affecté à la vente («personnel de vente»), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des articles 3a et 3b du Titre 3.

Article 2 – Salaires minimaux

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

I	**Travailleurs non qualifiés**	
	Qui n'ont **aucun diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	3 909.36 fr.[6]*
	Avec Certification de cours de vente de l'Association des Boulangers-Confiseurs du canton de Genève (ABCGe)	3 909.36 fr.[6]*
II	**Travailleurs qualifiés**	
	Qui ont un **diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
	1. Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	3 909.36 fr.[6]*
	2. Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	
	2a interne à la branche	
	2b externe à la branche dès le 7e mois d'engagement (tarif les 6 premiers mois : ch. II, al. 1)	4 040.00 fr.[6]
	3. Avec **brevet fédéral spécialiste de branche** et assumant la fonction de **responsable de vente ou de filiale**	4 824.00 fr.

Article 3 – Définition de responsable de vente ou de filiale

Les travailleurs assumant la fonction de responsable de vente ou de filiale doivent diriger des collaborateurs. Ils sont responsables de la formation des apprentis. Ils établissent et contrôlent la planification de la vente. Ils organisent et surveillent les commandes. Ils représentent l'employeur pendant son absence.

Article 4 – Repas et logement

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

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

[6] Afin de garantir la conformité au salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages, le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13ème salaire complet.

***** Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du Titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 3 – modifiée

Barème des salaires pour le personnel de restauration

Article 1 – Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante des usages; il s'applique au personnel majoritairement affecté à la restauration («personnel de restauration»), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des articles 3a et 3b du Titre 3.

Article 2 – Salaires minimaux

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

I	**Travailleurs non qualifiés**	
	Qui n'ont **aucun diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	3 909.36 fr. [7]*
	Ayant achevé avec succès une **formation Progresso**	3 909.36 fr.[7]*
II	**Travailleurs qualifiés**	
	Qui ont un **diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
	1. Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	3 909.36 fr.[7]*
	2. Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	4 203.00 fr.[7]
	2a. Avec **certicat fédéral de capacité (CFC)** + 6 jours de formation continue spécifique au métier	4 304.00 fr.
	3. Avec **brevet fédéral**	4 920.00 fr.

Article 3 – Repas et logement

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

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

[7] Afin de garantir la conformité au salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages, le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13ème salaire complet.

***** Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 4

Barème des salaires pour autre personnel

Article 1 – Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante des usages; il s'applique au personnel non recensé dans les barèmes des salaires de la production, de la vente et de la restauration (logistique, administration, entretien), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des articles 3a et 3b du Titre 3.

Article 2 – Salaires minimaux

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

I	**Travailleurs non qualifiés**	
	Qui n'ont **aucun diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	3 909.36 fr.[8]*
II	**Travailleurs qualifiés**	
	Qui ont un **diplôme professionnel** au sens de l'art. 3a dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
	1. Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	3 909.36 fr.[8]*
	2. Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	4 000.00 fr.[8]
	3. Avec **brevet fédéral** ou **diplôme fédéral** et assumant la fonction de **responsable**	4 824.00 fr.

Article 3 – Repas et logement

Si l'employeur ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, les montants pour la rémuneration en nature sont les suivants :

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

LDP/ JDC /NaD/14.07.2022

[8] Afin de garantir la conformité au salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages, le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13ème salaire complet.

***** Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du Titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).