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 2026)

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'État 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 : https://silgeneve.ch/legis/

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

Usages boulangerie-pâtisserie-confiserie **UBPC**

UBPC 2026

(Entrée en vigueur : 1er janvier 2026)

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 (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 8 octobre 2015, 6 novembre 2018, 7 mars 2019, 19 mai 2022, 23 janvier 2023,11 septembre 2024 et 10 juin 2025,

vu l'arrêté du Conseil d'État du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

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 (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 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, 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 cédés 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 les entreprises mentionnées ci-dessus appartiennent également au secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, pour autant qu'elles soient reliées, et qu'elles aient essentiellement 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[1], y compris les travailleurs à temps partiel et les auxiliaires, exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Sont exclus à titre exhaustif du Titre 3 des usages :

a. Les propriétaires d'entreprise et les cadres supérieurs assumant la fonction de responsable (au sens de l'art. 3 de la Loi fédéral sur le travail (LTr)), tels que les chefs d'entreprises, directeurs etc., ainsi que, dans le cas de personnes morales, les personnes détenant plus de 50 % de la participation ;
b. les membres de la famille (c.-à-d. conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs) des personnes exclues conformément à la let. a. ;
c. les mineurs, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) ; la convention pour apprentis (Annexe 5), qui fait partie intégrante des présents usages, s'applique de manière exhaustive aux apprentis ;
d. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle ; les stagiaires peuvent être exclus contractuellement des présents usages, pour autant que le contrat de travail soit conclu dans le but de réaliser une formation reconnue (EP ou EPS) ;
e. les musiciens, les artistes, les disc-jockeys.

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

---

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

obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

2 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

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

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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

1 Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

2 Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était 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].

3 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.

4 Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

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 Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 CO, 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, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[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 40A al. 4 et 5 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'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. 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 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

Article IX – 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.

---

[3] **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 francs au plus ;

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

[2] Les mesures et 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[4]

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. Pour les contrats à durée déterminée, le temps d'essai est également de trois mois, à condition que la durée du contrat soit fixée à un an au moins. Le temps d'essai est d'un mois si le contrat à durée déterminée est conclu pour moins d'un an.

   La durée du temps d'essai peut être modifiée par accord écrit dans le cadre de la loi.
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 exercée majoritairement. Un seul barème des salaires s'applique par travailleur.
2. Les salaires minimaux selon les barèmes sont valables pour un temps plein (c.-à-d. un 100 % et une semaine de 42 heures). Ils ne peuvent pas être inférieurs, sous réserve de l'alinéa 3. Avec cette restriction, le salaire peut être convenu librement entre l'employeur et le travailleur (salaire convenu contractuellement).

   Le salaire brut total soumis à l'AVS doit être pris en compte dans le salaire minimal, tant au sens des UBPC qu'à celui d'une loi. Les suppléments ou allocations obligatoires selon la loi ou les UBPC ne sont pas pris en compte dans le salaire minimal au sens des UBPC et sont donc dus en plus, à hauteur du montant prescrit par la loi ou les UBPC.
3. Le salaire minimum n'est pas obligatoire pour :
   – Les mineurs ;
   – les apprentis (voir la convention pour apprentis) ;
   – […]
   – […]
   – […]

[4] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

– les collaborateurs à capacité réduite (les apprentis ayant achevé leur formation avec compensation des désavantages p. ex.), pour autant qu'une demande écrite commune de l'employeur et du travailleur soit approuvée par la commission permanente.[5]

4. Le calcul de l'indemnité de vacances, de l'indemnité de l'employeur en cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi, etc. doit se baser sur le salaire moyen des 12 derniers mois.

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. Abrogé
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 UBPC.
4. Au début des rapports de travail, l'employeur doit interroger le travailleur sur ses diplômes/attestations d'équivalence. Le résultat de l'enquête 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. 3. 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. 3 UBPC, ou
c. qui, en cas de diplôme professionnel fédéral (ou équivalent conformément à l'art. 3a, al. 3 UBPC), 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[6].

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. Abrogé
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 salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, sauf accord ou usage contraire.
2. Le travail reçoit chaque mois un décompte écrit ou électronique sur lequel figurent le salaire convenu contractuellement, les suppléments obligatoires, les indemnités (compensation du salaire) et les déductions.

---

5 Une réduction de salaire n'est possible que dans la mesure où elle n'entraine pas une violation du salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages.

6 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.

C Durée du travail et temps de repos

Article 6 – Durée du travail

1. La durée moyenne normale de la semaine de travail est généralement de 42 heures pour un temps de travail complet (c.-à-d. 100 %) pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles. Sur ordre de l'employeur, le temps de travail à fournir peut, dans la mesure du raisonnable, être inférieur ou supérieur à la durée normale convenue. Dans ce cas, la compensation par rapport à la durée moyenne normale du travail doit être effectuée dans un délai de 12 mois, dans les limites de la loi et des UBPC.
2. Abrogé
3. La durée moyenne normale de la semaine de travail peut être augmentée jusqu'à la durée maximale de la semaine de travail selon l'art. 9, al. 1 (LTr) ou réduite en dessous de 42 heures par contrat individuel de travail écrit. Le salaire minimum est augmenté ou réduit de 2,38 % pour chaque heure de travail s'écartant de la durée normale du travail à temps plein au sens de l'alinéa 1. Cette augmentation ou réduction du salaire minimum est due au prorata pour les modifications inférieures à une heure complète.

4. Il est possible de convenir d'un horaire flexible en cas d'activité majoritairement exercée dans l'administration et pour les responsables de filiales ou de production. L'accord doit être conclu par écrit.

Article 6a – Jours de repos

1. En moyenne annuelle, c'est la semaine de cinq jours qui est valable. Le travailleur a droit à une moyenne de 2 jours de repos par semaine.
2. Au moins un jour de repos entier doit être accordé par semaine. Le deuxième jour de repos peut être accordé par demi-journées de repos dans la semaine concernée, dans les semaines précédentes ou suivantes, conformément aux dispositions légales. La demi-journée de repos est régie par la loi.
3. Le samedi et le dimanche doivent être accordés au moins douze fois par année civile comme deux jours de repos consécutifs. Si l'employeur a deux autres jours de fermeture fixes et consécutifs, ceux-ci sont considérés comme des jours de repos au sens précité à la place du samedi et du dimanche. Le droit légal à au moins 12 dimanches de congé selon l'art. 12 al. 2 ou 3 OLT 2 n'est pas affecté. En cas de relations contractuelles inférieures à un an, le nombre minimum de douze est réduit au prorata.
4. En dérogation à l'alinéa 3, les parties peuvent convenir d'une autre répartition et d'une autre position des jours de repos dans le cadre du contrat, et en tenant compte de la loi.
5. Les jours de repos non pris doivent être compensés. Si des heures supplémentaires ont été effectuées pendant les jours de repos, elles doivent être compensées ou payées. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par 1/22^{e} du salaire mensuel brut plus le 13^{e} salaire (mais sans autres suppléments, sous réserve de l'art. 33 OLT 1).

Article 6b – Exception pour les chauffeurs

1. L'art. 6a n'est pas applicable aux travailleurs qui, dans l'accomplissement de leur travail, conduisent principalement des véhicules nécessitant un permis de conduire de la catégorie C1. Les règles en matière de durée du travail et du repos des travailleurs précités sont régies par l'ordonnance sur les chauffeurs ((OTr 1 ; RS 822.221)
2. En cas de répartition contractuelle du temps de travail sur 6 jours avec 1,5 jour de repos en moyenne par semaine, un supplément de salaire est dû en plus du salaire minimum. Le supplément n'est dû que pour un taux d'occupation supérieur à 70 %. Il s'élève à 700 francs par mois (brut) pour un travail à temps plein ; si le taux d'occupation est inférieur, le supplément est réduit proportionnellement. Le supplément forfaitaire fait partie intégrante du salaire brut sur lequel le salaire afférent aux vacances, le 13^{e} salaire et la poursuite du versement du salaire sont dus conformément aux présents usages. Les dispositions de l'ordonnance sur les chauffeurs (OTR 1) demeurent réservées lorsqu'elles sont applicables.

Article 6c – Semaine de quatre jours

En dérogation aux art. 6*a* et 6*b* UBPC, le travail peut, avec l'accord du travailleur, être réparti contractuellement sur quatre jours par semaine, en moyenne annuelle. Si la durée normale de travail de l'entreprise, selon le système d'enregistrement du temps du travail de cette dernière, s'élève à 36

heures par semaine pour un temps plein, le repos compensatoire selon la LTr est considéré comme exclu (art. 32 OLT 1).

Article 7 – Plan de travail et contrôle du temps de travail

1. L'employeur doit, avec le concours des travailleurs, établir par écrit des plans de travail pour deux semaines et les remettre ou les rendre accessibles deux semaines à l'avance. Des modifications à court terme en raison d'événements inattendus sont possibles après consultation des travailleurs concernés.
2. L'employeur doit tenir un registre de contrôle du temps de travail dans l'entreprise.

   Si le temps de travail est enregistré par l'employeur, il doit être confirmé chaque mois par le travailleur. Si l'employeur l'ordonne, le travailleur doit inscrire quotidiennement son temps de travail dans le registre de contrôle du temps de travail de l'employeur. Si le temps de travail est enregistré par le travailleur, il doit être confirmé chaque mois par l'employeur.

   La confirmation doit être effectuée dans les 14 jours par une signature (manuscrite ou simplement électronique) ou via une autre solution (physique ou numérique).

   La confirmation est réputée donnée si la partie appelée à confirmer l'enregistrement du temps de travail ne le conteste pas de manière motivée dans les 14 jours. La preuve que l'enregistrement du temps de travail a été préalablement soumis pour confirmation demeure réservée.
3. Le travailleur a droit à une copie du contrôle du temps de travail.

Article 8 – Heures de travail entre 22 heures et 3 heures

1. Le personnel qualifié et non qualifié de la production 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. Le supplément peut être payé selon les modalités suivantes, à savoir :
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 (voir art. 6, al. 1 UBPC), mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 9 LTr). Les heures en plus effectuées dans le cadre d'horaires flexibles selon l'art. 6, al. 4 UBPC ne constituent pas des heures supplémentaires, sous réserve de l'al. 2 ci-après.
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. L'employeur détermine le moment de la compensation. Il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ces heures supplémentaires soient rémunérées conformément à l'al. 6 ci-dessous (art. 321*c* CO).
5. Si le solde des heures supplémentaires dépasse 100 heures à la fin février ou à la fin août (jour de référence), ces heures supplémentaires dépassant 100 heures doivent être payées avec le salaire du mois suivant, conformément à l'al. 6. Les accords dérogatoires des parties au contrat de travail individuel demeurent réservés.
6. Les soldes d'heures supplémentaires existant à la fin des rapports de travail et n'ayant pas pu être compensés par un congé doivent être payés avec un supplément de 25 %. Le supplément n'est toutefois pas dû si l'art. 7, al. 1 et 2 UBPC (plan de travail et contrôle du temps de travail) sont respectés. Le supplément n'est pas dû en cas de contrat de travail sur appel improprement dit.

L'al. 7 ci-après demeure réservé dans tous les cas.

7. Pour les travailleurs dont le salaire annuel total s'élève à au moins 91 000 francs, respectivement à 7585 francs bruts par mois (dans les deux cas, 13e salaire et tous suppléments 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 des vacances

1. Abrogé
2. Tous les travailleurs 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. L'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Pendant la durée d'une situation particulière ou extraordinaire au sens de la LEp, deux semaines de vacances par an au maximum peuvent être ordonnées seulement trois semaines avant leur début. La prise peut également se faire au-delà de la durée de la situation particulière ou extraordinaire. Pendant ces vacances, le salaire afférent aux vacances est dû à 100 %. L'employeur tient compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.
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. Le travailleur a droit à des jours de congé payés dans les cas suivants, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail du travailleur dans l'entreprise. Le travailleur ayant droit à cinq jours de travail payés au maximum par année civile pour :

a. propre mariage/enregistrement du partenariat :	2 jours
b. le père a droit au jour de la naissance de son propre enfant	1 jour
c. décès du conjoint ou du partenaire, d'un propre enfant, :	3 jours
d'un frère ou d'une sœur :	1 jour
du père ou de la mère :	2 jours
d'un beau-parent	1 jour

Ces absences sont payées si elles tombent sur des jours de travail, même si le maximum de 5 jours payés par an est dépassé.

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 des besoins de l'employeur. Cette condition ne s'applique pas à l'al. 1, let. c. UBPC.
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 ou adhérer à une alternative au moins équivalente garantissant les conditions prévues

par le présent article. 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 90 jours/3 mois. 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 80 % 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. 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.

   En cas de grossesse ou d'incapacité de travail de plus de 10 jours, le travailleur doit présenter un certificat médical détaillé à la demande de l'employeur. Les frais d'un certificat médical détaillé sont à la charge de l'employeur.
7. En cas d'introduction d'une obligation légale d'assurer les conséquences d'une incapacité de travail, l'étendue et la durée des prestations ainsi que le paiement des primes sont déterminés par la loi. Aucune prestation supplémentaire n'est due par l'employeur.

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. […]. Une commission paritaire permanente est établie pour la mise en œuvre de la CCT.

2.-3 […]

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

F Dispositions financières

Article 25a […]

Article 25b – Contributions aux frais d'exécution[7]

1. Les contributions suivantes sont perçues chaque année auprès des employeurs et des travailleurs :
   - pour chaque entreprise 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute AVS, mais au maximum 14 000 francs ;
   - pour chaque travailleur, 10 francs par mois entier ou entamé. Les travailleurs à temps partiel travaillant, en moyenne annuelle moins de la moitié de la durée normale de travail de l'entreprise paient la moitié, c.-à-d. 5 francs par mois ;
   - pour chaque apprenti 2 francs par mois complet ou entamé d'apprentissage.
2. Les employeurs doivent déduire périodiquement […] les contributions des travailleurs de leur salaire, pour les transférer globalement à l'office d'encaissement compétent.

Article 25b^{bis} – Déclaration

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

Article 25c-25d […]

[7] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

Annexe 1

Barème des salaires pour le personnel de production et 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 production («personnel de production») ou 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 (modifié)

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

I	**Travailleurs non qualifiés**	
	Qui n'ont **aucun diplôme professionnel** ou **aucun diplôme professionnel reconnu** au sens de l'art. 3a, al. 3 dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	4 131.12 fr.[8*]
	Après 3 années de service	4 131.12 fr.[8*]
II	**Travailleurs qualifiés**	
	Qui ont un **diplôme professionnel reconnu** au sens de l'art. 3a, al. 3 dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
	1. Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	4 131.12 fr.[8*]
	2. Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	
	– en cas de CFC de vente / commerce de détail externe à la branche, dès le 7e mois d'engagement	4 400.-- fr.[8]
	– salaire pour les 6 premiers mois	cf. II, al. 1 ci-dessus
	3.a) Avec **brevet fédéral** n'assumant pas la fonction de **responsable de production, resp. de vente ou de filiale**, mais avec un taux **d'occupation minimum de 60 %**	4 925.-- fr. (pour un taux d'occupation de 100 %)
	3.b) Avec **brevet fédéral** et assumant la fonction de **responsable de production, resp. de vente ou de filiale**	5 350.-- fr.
	4. Avec **diplôme fédéral** et assumant la fonction de **responsable de production, resp. de vente ou de filiale**	5 650.-- fr.

Article 3 – Définition de responsable de production, de vente ou de filiale, au sens de l'art. 2

Les travailleurs assumant la fonction de responsable de production, respectivement 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 production (fiche de travail, etc.), respectivement la panification 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.

[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.

[*] Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 2 – Abrogée

Annexe 3

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 (modifiés)

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 **ou aucun diplôme professionnel reconnu** au sens de l'art. 3a, al. 3 dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	4 131.12 fr.[9*]
	Ayant achevé avec succès une formation Progresso	4 131.12fr.[9*]
II	**Travailleurs qualifiés**	
	Qui ont un **diplôme professionnel reconnu** au sens de l'art. 3a, al. 3 dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
1.	Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	4 131.12fr.[9*]
2.	Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	4 470.-- fr.[9]
2a.	Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)** + 6 jours de formation continue spécifique au métier	4 576.-- fr.
3.	Avec **brevet fédéral**	5 225.-- 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.

[9] 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.

* Conformément à l'article IIIbis 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 (modifiés)

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

I **Travailleurs non qualifiés**	
Qui n'ont **aucun diplôme professionnel** ou **aucun diplôme professionnel reconnu** au sens de l'art. 3a, al. 3 dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	4 131.12fr.[10]*
Après 3 années de service	4 131.12fr.[10]*
II **Travailleurs qualifiés**	
Qui ont un **diplôme professionnel reconnu** au sens de l'art. 3a. al. 3 dans le domaine d'activité correspondant à leur **fonction**	
1. Avec **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**	4 131.12 fr.[10]*
2. Avec **certificat fédéral de capacité (CFC)**	4 318.-- fr.[10]
3. Avec **brevet fédéral** ou **diplôme fédéral** et assumant une fonction de responsable	5 158.-- 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.

[10] 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.

* Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 5

Convention pour apprentis

Article 1 […]

Article 2 – Applicabilité

1. Cet accord est valable pour tous les apprentis qui sont employés dans une entreprise du secteur de la boulangerie-confiserie sur la base d'un contrat d'apprentissage selon la LFPr.
2. Les dispositions font partie intégrante du contrat d'apprentissage entre l'apprenti et l'employeur en tant que formateur en entreprise (maître d'apprentissage).

Article 3 – Dérogations

1. Les accords qui dérogent au présent accord ne sont admis que s'ils sont exclusivement en faveur de l'apprenti et nécessitent la forme écrite.
2. Les droits selon le présent accord doivent être imputés sur les accords contractuels ainsi que sur les droits légaux, indépendamment de leur désignation, et ne sont pas dus cumulativement.

Article 4 – Temps d'essai et résiliation

1. Le temps d'essai est fixé à trois mois. Avant son expiration, il peut exceptionnellement être prolongé de trois mois supplémentaires, jusqu'à un total de six mois, par accord entre l'employeur et l'apprenti et avec l'approbation de l'autorité cantonale.
2. Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié à tout moment de part et d'autre jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de congé de sept jours.

Article 5 – Salaires minimaux

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

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

2. En cas de compensation des désavantages attestée, le salaire minimum peut être réduit avec l'accord de l'autorité cantonale compétente.
3. Les salaires minimaux sont composés d'une rémunération (y compris l'ensemble des suppléments) et des frais forfaitaires selon le droit cantonal.

Article 6 – 13e salaire

Un 13e salaire est dû en sus.

Article 7 – Versement

1. Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, sauf accord ou usage contraire.
2. Un décompte de salaire détaillé est remis à l'apprenti.

Article 8 – Déductions du salaire

Peuvent être déduits du salaire :

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

Article 9 – Durée moyenne de la semaine de travail

1. La durée moyenne normale de la semaine de travail est de 42 heures par semaine. Le temps de repas et de pause n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf si l'apprenti doit rester à la disposition de l'employeur.
2. Sur ordre de l'employeur, le temps de travail à fournir peut être inférieur ou supérieur à la durée normale convenue. Dans ce cas, la compensation par rapport à la durée moyenne normale du travail doit être effectuée dans un délai de 12 mois, dans les limites de la loi.
3. La durée journalière du travail des apprentis encore mineurs, y compris les cours obligatoires à l'école professionnelle, les heures supplémentaires et les éventuelles heures anticipées ou de rattrapage, ne doit pas dépasser 9 heures ni celle des autres travailleurs occupés dans l'entreprise. Les heures de travail doivent être comprises dans un intervalle de 12 heures, respectivement de 10 heures en cas de travail de nuit (art. 31 LTr). Les apprentis majeurs peuvent effectuer au maximum 14 heures de travail par jour sur une période de 24 heures.
4. Un temps de repos d'au moins 12 heures consécutives doit être accordé par jour. Les apprentis mineurs ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures les veilles de cours donnés par l'école professionnelle ou de cours interentreprises (art. 16 OLT 5). Pour les apprentis majeurs, la durée du repos quotidien est de 11 heures en moyenne.

Article 10 – Portée de l'enseignement au compte de la durée de travail

1. Dans la mesure où ils tombent sur le temps de travail, l'enseignement obligatoire de la formation scolaire (fréquentation de l'école professionnelle, les cours professionnels intercantonaux, les cours interentreprises et la participation aux examens de fin d'apprentissage) sont portés au compte de la durée de travail comme suit :
   - un jour d'école (matin et après-midi, au moins 6 leçons) équivaut à un jour de travail ;
   - un demi-jour d'école (matin ou après-midi, au moins 4 leçons au total) équivaut à un demi-jour de travail ;
   - les heures d'école isolées de moins de 4 leçons par jour sont considérées comme temps de travail à hauteur de la durée de la leçon, y compris les pauses habituelles (à l'exception de la pause de midi).
2. Les préparations aux examens, les devoirs à domicile, l'élaboration du dossier de formation, etc. ne constituent pas du temps de travail.
3. Les absences non excusées sont considérées comme des heures négatives occasionnées par la faute de l'apprenti.
4. L'apprenti ne peut être appelé au travail les jours d'école entiers.
5. La fréquentation de l'enseignement obligatoire ou des cours interentreprises pendant les jours ou demi-journées de repos ne peut être comptabilisée comme jour de repos pour l'apprenti.

Article 11 – Heures supplémentaires

1. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail au sens de l'art. 9, al. 1 et 2 des UBPC.
2. Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée dans un délai de 12 mois, mais au plus tard à la fin du contrat d'apprentissage. Les accords écrits des parties y dérogeant demeurent réservés.
3. Les heures supplémentaires n'ayant pas pu être compensées doivent être payées à la fin du contrat d'apprentissage avec un supplément de 25 %.

Article 12 – Travail supplémentaire

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

Article 13 – Horaire de travail et contrôle

1. L'employeur est tenu d'établir des horaires de travail si possible deux semaines à l'avance, et ce pour deux semaines au moins. Des changements à court terme en raison d'imprévus sont possibles.
2. L'employeur tient un registre de contrôle du temps de travail, dont découlent le temps de travail et de repos, les vacances, les jours fériés et les jours de repos. L'apprenti peut consulter et contrôler en tout temps ses temps de travail et de repos. Les réclamations doivent être notifiées à l'employeur dans les deux semaines suivant la consultation.

Article 14 – Travail de nuit et du dimanche

Les indemnités pour le travail de nuit et du dimanche sont régies par la loi. Les apprentis de la production ont en outre droit à un supplément de nuit conformément à l'art. 8 des UBPC.

Article 15 – Vacances

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

Article 16 – Jours fériés et jours de repos

Le droit aux jours fériés est régi par l'art. 10 des UBPC, celui aux jours de repos par l'art. 6*a*, al. 1 et 2 des UBPC. Les dispositions relatives à la position et à la répartition des jours de repos (selon l'art. 6*a*, al. 3 et 4 des UBPC) ne sont toutefois pas applicables. Il est possible de répartir les jours de repos sur un jour entier et deux demi-journées de repos.

Article 17 – Logement et nourriture

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. L'arrangement relatif au logement et à la nourriture peut être modifié d'un commun accord pendant la durée du contrat d'apprentissage.
3. En cas d'absence d'accord, il y a lieu d'appliquer les taux AVS en vigueur. Seuls les repas effectivement pris pourront être facturés. Si un montant forfaitaire a été convenu, il faudra tenir compte des jours de repos hebdomadaires, des vacances, des jours de cours professionnels, etc., durant lesquels les repas ne sont régulièrement pas pris dans l'établissement.
4. Les taux AVS actuellement en vigueur sont les suivants :

	Par jour	Par mois
Petit déjeuner	3.50	105.—
Repas de midi	10.—	300.—
Repas du soir	8.—	240.—
Nourriture	**21.50**	**645.—**
Logement	11.50	345.—
Nourriture et logement	**33.—**	**990.—**

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

Article 18 […]

Article 19 – Commission permanente

1. Conformément à l'art. 24 des UBPC, la commission permanente est compétente pour l'interprétation, la demande de modifications, l'exécution et le respect de l'accord.

Article 20 – Contributions aux frais d'exécution

1. Les contributions aux frais d'exécution (art. 25*b* des UBPC), l'obligation de déclarer (art. 25*b*bis des UBPC), *[…]* sont régies par la CCT du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse.

Article 21 – Autres dispositions réservées

Les dispositions des usages ne sont pas applicables, sauf si la présente convention y renvoie expressément.

Màj/22.12.2025