

BOUCHERIE-CHARCUTERIE

Extension nationale

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application du contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

du 18 février 2002

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,¹

arrête :

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, du contrat collectif de travail (CCT) pour la boucherie-charcuterie suisse, conclue le 8 novembre 2000, est étendu.

Art. 2

1. Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.
2. Les clauses qu'il vise s'appliquent directement à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie et de l'économie carnée ainsi qu'à tous les travailleurs engagés dans ces entreprises (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires). Ceci comprend en particulier les entreprises qui exercent principalement les activités suivantes :
 - a. production, transformation et commercialisation de la viande ;
 - b. fabrication de produit à base de viande ;
 - c. commerce en gros et de détail de viande et de produits à base de viande.
3. Sont exclus les gros distributeurs du commerce de détail y compris leurs filiales, ainsi que les entreprises qui leur sont associées économiquement. Sont également exclus :
 - a. les directeurs, les chefs d'établissements et les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes ;
 - b. les membres de la famille de l'employeur (épouse/époux, parents, frères et sœurs, descendants directs) ;
 - c. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école ;
 - d. les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage ;
 - e. les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle ;
 - f. le personnel de vente du canton de Genève (y compris le personnel occupé à temps partiel, ainsi que le personnel auxiliaire, le personnel temporaire et les auxiliaires).

Art. 3

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er mars 2002 et a effet jusqu'au 31 décembre 2004.

18 février 2002

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération, Kaspar Villiger

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

**Contrat collectif de travail
pour la boucherie-charcuterie suisse**

conclue le 8 novembre 2000

conclue le 8 novembre 2000

entre

l'Union suisse des maîtres bouchers, *d'une part*

et

l'Association suisse du personnel de la boucherie, *d'autre part*

Clauses étendues

Début et fin des rapports de travail

Art. 13 Engagement

1. ... Tout travailleur doit recevoir un exemplaire à jour du CCT.
4. Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin automatiquement à la fin du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de la retraite.

Art. 14 Temps d'essai

1. Le premier mois du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est considéré comme temps d'essai. Celui-ci peut, par accord écrit, être porté à trois mois au plus.
2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé à l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 15 Contrat de travail d'une durée déterminée (auxiliaires)

1. Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée de quatre mois au maximum, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il y ait de temps d'essai, et sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.
2. Si un contrat de durée déterminée est prolongé, il devient un contrat de durée indéterminée qui peut faire l'objet d'une résiliation selon l'art. 16 du présent CCT.

Art. 16 Résiliation normale

1. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat à tout moment moyennant un délai de congé de trois jours de travail. Ce délai est applicable pour autant que la résiliation parvienne à l'autre partie au plus tard le dernier jour de travail du temps d'essai. Le délai débute le jour qui suit la réception du congé par le destinataire.
2. Après le temps d'essai, les délais de congé sont :

de la 1 ^{re} à la 5 ^e année de service	1 mois
de la 6 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois
dès 10 ans de service	3 mois
3. Le congé doit être envoyé sous pli recommandé qui doit parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.
4. Des accords prévoyant des délais de congé plus longs peuvent être conclus par écrit.

Durée du travail

Art. 21 Durée normale du travail

1. La durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires ...
3. ... Le travail du soir exécuté occasionnellement après 20 heures doit être rétribué avec un supplément de 25 %.
6. Lorsque le travail d'une semaine s'écarte en plus ou en moins de la durée normale, la compensation ou le paiement doit être fait dans l'espace de 14 semaines, mais au plus tard dans 12 mois (sous réserve de l'art. 13 LTr).

Art. 24 Heures de travail supplémentaires

1. Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes celles exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée normale du travail selon l'art. 21 du CCT.
3. Les heures de travail supplémentaires ne peuvent pour aucun travailleur dépasser 2 heures par jour, sauf lors des jours ouvrables chômés ou en cas de nécessité.
4. Les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Si cela n'est pas possible, elles sont rémunérées – obligatoirement et au plus tard dans les 12 mois – avec une majoration de 25 % du salaire brut.

Art. 27 Répartition et contrôle des heures de travail

1. La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 21 du présent CCT.
2. L'employeur doit tenir un contrôle du temps de travail conformément aux prescriptions officielles.
3. Le travailleur doit établir, conformément aux indications de l'employeur, un relevé des heures de travail supplémentaires ... L'employeur doit vérifier ce relevé. Les heures supplémentaires ... doivent être compensés par un congé ou rémunérés ...

Vacances

Art. 28a Durée de vacances

1. Tout travailleur a droit à des vacances payées selon le barème suivant :

Jusqu'à 5 ans de service	4 semaines
De la 6e à la 25e année de service	5 semaines
Dès la 26e année de service	6 semaines
2. Les jeunes travailleurs ... jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à 5 semaines. Le droit à 5 semaines de vacances ne s'étend que jusqu'au mois au cours duquel le jeune atteint l'âge de 20 ans.
3. Les jours de congé pris pendant l'année sans déduction de salaire peuvent être imputés aux vacances. Les jours fériés légaux, qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances ; ils peuvent être repris.

Art. 28b Date des vacances

1. ... Si le droit aux vacances est de cinq semaines, les vacances seront partagées en deux selon les besoins de l'entreprise (par exemple deux et trois semaines).

Art. 29 Vacances de l'entreprise

Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter du travail compensatoire au sens de l'art. 21, al. 6 CCT au travailleur dont la durée des vacances est inférieure à la période de fermeture, ou occuper ce travailleur pendant la durée de fermeture à des travaux relevant de la profession.

Art. 30 Salaire afférent aux vacances

1. L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. ...

2. A la fin des rapports de travail, s'il n'est plus possible d'accorder les vacances, celles-ci doivent être indemnisées. En revanche, si le travailleur dont le contrat est résilié a pris trop de vacances pendant l'année en question, l'employeur peut réduire le salaire en fonction des jours pris en trop.

Demi-jour de congé, jours fériés

Art. 35 Demi-jour de congé

Le travailleur qui travaille six jours par semaine a droit au minimum à un demi-jour de congé, qui tombera dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine. ...

Art. 36 Jours fériés

1. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour de travail, la durée du travail de la semaine est réduite d'autant.
2. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable où il y a une demi-journée ou une journée de congé, ce demi-jour ou cette journée doit être accordé en plus, avant ou après.
3. Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche ... Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés au dimanche sont des jours fériés payés.
4. Dans les semaines où il y a un jour usuellement chômé (non assimilé au dimanche) les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées conformément à l'art. 21, al. 6 du CCT.

Absences, congés

Art. 37 Absences

Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants, dans la mesure où ceux-ci tombent sur un jour de travail :

– Mariage, le sien	2 jours
– Naissance de ses enfants	2 jours
– Décès de l'époux ou du compagnon, ainsi que des propres enfants	3 jours
– Décès d'un parent	2 jours
– Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils ou belle-fille	1 jour
– Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur, de beau-frère ou belle sœur	1 jour
– Déménagement dans un autre appartement (à l'exception du déménagement dans une autre chambre meublée)	1 jour
– Recrutement et inspection militaire : le temps effectif nécessaire, au maximum	1 jour
– Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise, activité d'expert aux examens ...	le temps nécessaire

Art. 39 Formation ... continue

Si les besoins de l'exploitation le permettent et d'un commun accord, l'employeur accordera le temps nécessaire au travailleur et le dédommagera pour ... son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'exploitation ...

Salaire

Art. 40 Paiement du salaire

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. Il peut être convenu de payer le salaire le 15e et le dernier jour du mois. En cas de résiliation, le salaire doit être payé au plus tard à la fin du contrat.

Primes de fidélité, cadeau d'ancienneté

Art. 43 Primes de fidélité

1. Le travailleur a droit au paiement d'une prime annuelle de fidélité, calculée sur la base du salaire de décembre. La prime de fidélité doit être versée au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante :
 - a. lors de la 1^{re} année civile dans l'entreprise : un demi-salaire,
 - b. dès la 2^e année civile dans l'entreprise : un salaire plein.
2. Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.
3. L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit se calcule pro rata temporis (voir les limitations dans l'annexe).

Art. 44 Cadeau d'ancienneté

1. Les travailleurs qui sont depuis longtemps dans une entreprise ont droit, en reconnaissance de leur fidélité, à un cadeau d'ancienneté défini comme suit :

pour 10 ans de service	le quart d'un salaire mensuel brut
pour 20 ans de service	la moitié d'un salaire mensuel brut
pour 30 ans de service	un salaire mensuel brut
2. Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit la date d'entrée en service.

Salaire en cas d'incapacité de travailler

Art. 45 Principe

1. Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui doit le salaire pour un temps limité. ...
2. Le temps limité ... est déterminé comme suit :

de l'entrée en service jusqu'à la fin du 3 ^e mois	1 semaine	en tout, par année de service
après le 3 ^e mois à la fin de la 1 ^{re} année de service	3 semaines	
après 1 an de service	1 mois	
après 2 ans de service	2 mois	
après 4 ans de service	3 mois	
après 8 ans de service	4 mois	
après 15 ans de service	5 mois	
après 20 ans de service	6 mois	
après 25 ans de service	7 mois	
après 30 ans de service	8 mois	
3. Pendant ce temps, le travailleur empêché de travailler pour les raisons mentionnées ci-dessus a droit à son plein salaire sous déduction d'éventuelles indemnités pour nourriture et logement dans le ménage de l'employeur.
4. De telles absences sont à motiver par écrit (en cas de maladie ou d'accident, un certificat médical doit être fourni à l'employeur au plus tard à partir du 3^e jour).

Art. 46 Maladie

1. En cas de maladie, c'est le principe énoncé à l'art. 45 qui s'applique.
2. Si l'employeur paie au moins la moitié des cotisations à l'assurance perte de gain en cas de maladie du travailleur ..., le salaire est réduit du montant des indemnités versées par l'assurance.

Art. 47 Grossesse et maternité

1. Le versement du salaire en cas de grossesse ou d'accouchement de la travailleuse est réglé par l'art. 45 du CCT.

Art. 48 Service militaire et service dans la protection civile

1. Pendant les services d'instruction et d'avancement (école de recrues et écoles de cadres), le

travailleur à droit pendant le temps limité défini à l'art. 45, al. 2 du CCT au 80 % du salaire, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin suite à une résiliation normale au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement.

2. Pendant l'école de recrues, le travailleur a droit au 50 % de son salaire dans la mesure où les relations de travail sont maintenues encore pendant au moins six mois à la suite de ce service. Si le travailleur résilie son contrat avant ce laps de temps, il devra rembourser par mois 1/6 du complément de salaire aux prestations de la Caisse de compensation pour perte de gain. Les prestations prévues à l'al. 1 restent dues.
3. Pendant les cours de répétition ordinaires ou les cours complémentaires, le travailleur a droit à 100 % de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service militaire. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80 % ; l'employeur peut lui demander de rendre les 20 % versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie normalement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.
5. En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.

Annexe

Ch. 1 Description des fonctions pour la fixation du salaire

(extrait de l'annexe 1 du Contrat collectif de travail, ch. I)

a. Boucher indépendant

Le boucher indépendant doit être capable d'exécuter tous les travaux de boucherie, sans instructions ou directives de l'employeur. Il est responsable envers l'employeur des travaux qu'il exécute lui-même. En cas de nécessité, il doit être capable de remplacer d'autres bouchers ou son supérieur immédiat.

b. Boucher assumant une responsabilité spéciale

Cette charge se présente dans les entreprises d'une certaine importance. Les travailleurs visés sont capables de diriger un département (p. ex. la vente, la production, l'abattage, le découpage). Les bouchers commerçants, les premiers charcutiers et les gérants de succursale dans des entreprises de moyenne importance font également partie de cette catégorie.

d. Boucher dont les capacités sont inférieures à la moyenne

Sont considérés comme tels les bouchers professionnels qui ne sont pas en mesure d'atteindre un rendement moyen, du fait de leur âge avancé, d'un handicap physique ou psychique ou d'une infirmité. Entrent également dans cette catégorie les bouchers ... qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par l'OFFT comme équivalent à l'apprentissage suisse de boucher).

e. Personnel auxiliaire

Sont considérés comme auxiliaires tous les travailleurs de la boucherie qui ne sont pas bouchers, vendeurs/vendeuses qualifiés ou ayant une formation autre que l'apprentissage.

Ch. 2 Salaires

(extrait de l'annexe au CCT pour la boucherie-charcuterie suisse, ch. I)

Les salaires minima mensuels (salaires bruts) sont fixés comme suit pour

1.1 Les bouchers (bouchères)

- | | |
|---|---------|
| a. boucher pendant la 1re année après l'apprentissage | 3 250.– |
| b. boucher | 3 400.– |
| c. boucher indépendant | 3 800.– |
| d. boucher assumant une responsabilité spéciale | 4 300.– |

1.2 Les vendeurs(ses) de charcuterie et de viande (2 ans d'apprentissage)

- | | |
|---|---------|
| a. personnel ayant une formation autre que l'apprentissage | 2 600.– |
| b. personnel au bénéfice d'un certificat de fin d'apprentissage | 3 000.– |
| c. formation comme b), avec au moins 2 ans de pratique | 3 100.– |

professionnelle

d. personnel capable de travailler seul 3 350.–

1.3 Le salaire ne peut en aucun cas être fixé en dessous des minima. Le salaire effectif est fixé librement par entente entre l'employeur et le travailleur. Il est défini selon le rendement et la responsabilité.

1.4 Le personnel auxiliaire, les auxiliaires (art. 15 CCT) et les bouchers dont les capacités sont inférieures à la moyenne seront rétribués sur la base d'accords particuliers.

Ch. 3 Droit au salaire au pro rata temporis pour l'année d'engagement et de départ (prime de fidélité)

(extrait de l'annexe 1 du Contrat collectif de travail, ch. 4)

a. L'année de l'engagement

La 1^{re} année civile (année de l'engagement), le travailleur n'a un droit pro rata temporis à une prime équivalent au demi salaire de décembre que s'il est entré le 1^{er} octobre, ou avant.

b. En cas de fin des rapports de travail

Lors de la 1^{ère} année civile (année de l'engagement)

En cas de départ lors de la 1^{ère} année civile, il n'y a pas de droit à une part de la prime de fidélité (sauf si les rapports de travail ont duré 12 mois complets).

Lors de la 2^e année civile

En cas de départ en cours d'année il n'y a pas de droit à la prime de fidélité pro rata temporis. En cas de départ le 31 décembre, le travailleur a droit à une prime égale. à l'entier du salaire de décembre.

Lors de la 3^e année civile et les suivantes

En cas de départ en cours d'année, il y a un droit à la prime de fidélité pro rata temporis.

d. Pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs à l'heure, le calcul de la prime de fidélité peut se faire sur la base du salaire moyen des 12 mois qui précèdent fin novembre.

e. En cas de licenciement avec effet immédiat – justifié – par l'employeur, il n'y a pas de droit à la prime de fidélité.

Ch. 4 Outils, vêtements de travail

(extrait de l'annexe au CCT pour la boucherie-charcuterie suisse, ch. 2)

2.1 L'employeur met à la disposition du travailleur les couteaux et les vêtements de travail (2 blouses ou survêtements de travail et 1 tablier en caoutchouc).

2.2 Le travailleur, avec l'accord de l'employeur, peut fournir lui-même les couteaux et les vêtements de travail et assurer lui-même le blanchissage des vêtements de travail. Dans ce cas, l'employeur lui doit les indemnités suivantes :

	Mensuellement Fr.	Annuellement Fr.
couteaux, pour le tout	4.–	48.–
blouses ou survêtements	6.–	72.–
1 tablier en caoutchouc	4.–	48.–
blanchissage des vêtements de travail	30.–	360.–

2.3 Le travailleur doit changer de vêtements de travail aussi fréquemment que l'exigent les particularités de son travail et les instructions de l'employeur.

Ch. 5 Chambre et pension

(extrait de l'annexe au CCT pour la boucherie-charcuterie suisse, ch. 3)

3.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.

3.2 Dans les entreprises industrielles au sens de la loi sur le travail ainsi que pour tous les travailleurs mariés, des conventions de ce genre ne sont admises que pour des repas déterminés, servis dans l'entreprise.

3.3 Les prestations de l'employeur sont facturées aux prix suivants :

déjeuner	Fr. 4.–	
dîner Fr.	Fr. 9.–	
souper	Fr. 7.–;	total Fr. 20.– par jour = Fr. 600.– par mois
chambre		total Fr. 10.– par jour = Fr. 300.– par mois
chambre/pension		total Fr. 30.– par jour = Fr. 900.– par mois

3.4 Les collations seront facturées selon entente entre l'employeur et le travailleur.

3.5 Si le travailleur n'informe pas son employeur de son absence au moins 4 heures avant l'heure du repas, le repas non pris lui sera facturé. En cas d'absence le dimanche et d'autres jours fériés, le travailleur avisera son employeur la veille au soir au plus tard.