

BOULANGERIE-PÂTISSERIE-CONFISERIE

CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse Valable dès le 1er janvier 2009

Table des matières

A.	Définitions, parties, but et application de la CCT
Art. 1	Définitions
Art. 2	Parties contractantes
Art. 3	Objectif et buts de la convention
Art. 4	Champ d'application territorial / accord complémentaire
Art. 5	Champ d'application quant aux personnes
Art. 6	Champ d'application matériel
Art. 7	Entrée en vigueur des droits et obligations découlant de la CCT
Art. 8	Dérogations aux réglementations de la CCT
B.	Début et fin des rapports de travail
Art. 9	Contrat d'engagement et temps d'essai
Art. 10	Congé
C.	Salaire
Art. 11	Salaires tarifaires / barèmes des salaires
Art. 12	Négociations salariales
Art. 13	13e salaire
Art. 14	Paiement du salaire
D.	Durée de travail et temps de repos
Art. 15	Durée de travail et semaine de cinq jours
Art. 16	Contrôle de la durée de travail
Art. 17	Heures de travail entre 22 et 4 heures
Art. 18	Heures supplémentaires
Art. 19	Travail supplémentaire
Art. 20	Jours fériés légaux
Art. 21	Travail du dimanche et des jours fériés
Art. 22	Durée des vacances
Art. 23	Date et réduction des vacances
Art. 24	Jours de congé payés
Art. 25	Formation professionnelle et continue spécifique à la branche
E.	Droits et obligations généraux des employeuses / employeurs et des travailleuses / travailleurs
Art. 26	Obligations générales des employeuses et employeurs
Art. 27	Certificat de travail / attestation de travail
Art. 28	Obligations générales des travailleuses et travailleurs
Art. 29	Responsabilité des travailleuses et travailleurs
Art. 30	Transfert des rapports de travail
Art. 31	Repas et logement
F.	Compensation du salaire et assurances sociales
Art. 32	Salaire en cas d'empêchement non fautif de la travailleuse ou du travailleur
Art. 33	Assurance indemnité journalière en cas de maladie
Art. 34	Allocation de maternité

Art. 35	Service militaire
Art. 36	Accident
Art. 37	Primes / assurances insuffisantes
Art. 38	Indemnité à raison de longs rapports de travail
G.	Prévoyance professionnelle en faveur du personnel
Art. 39	Caisses de pensions PANVICA
H.	Dispositions formelles
Art. 40	Paix du travail
Art. 41	Commission permanente
Art. 42	Durée de la CCT / négociations contractuelles
Art. 43	Dénonciation de la CCT
Art. 44	Traductions
I.	Dispositions finales
Art. 45	Garantie des droits acquis
Art. 46	Délimitation de la CCT valable dès le 1.1.2001

A. Définitions, parties, but et application de la CCT

Art. 1 Définitions

Dans la présente CCT, les définitions suivantes sont admises :

1 Parties contractantes

Les parties contractantes sont les parties contractantes de la CCT conformément à l'art. 2 de la CCT.

2 Employeuses et employeurs / travailleuses et travailleurs

Les employeuses et employeurs, ainsi que les travailleuses et travailleurs sont les parties contractantes du contrat individuel de travail.

3 Année civile

Est réputée année civile la période du 1er janvier au 31 décembre.

4 Année de service

L'année de service correspond à une période de 12 mois à partir de la date d'entrée en service dans une entreprise donnée, respectivement chez une employeuse donnée ou un employeur donné. Les années d'apprentissage ne valent pas comme années de service.

Pour les travailleuses et travailleurs dont le travail est saisonnier, les différentes périodes de travail dans la même entreprise sont additionnées pour calculer les années de service. Il faut toutefois que l'interruption entre les différentes périodes de travail n'excède pas 6 mois.

La même disposition s'applique pour les congés non payés ou pour les stages à l'étranger. Mais si la travailleuse ou le travailleur a travaillé à un autre endroit, le contrat n'est pas poursuivi, à moins que les parties contractantes n'en aient convenu le contraire.

En cas de reprise d'une entreprise, l'art. 30 de la CCT est applicable.

5 Supplément de salaire

Est considéré comme supplément de salaire soit le supplément prévu en francs, soit le supplément à calculer au moyen d'un pourcentage du salaire brut, qui doit être versé en plus du salaire mensuel ou horaire brut correspondant (pour une semaine de 42 heures : salaire mensuel divisé par 182), et doit être mentionné séparément dans le décompte de salaire.

Les suppléments pour travail de nuit, les suppléments pour travail du dimanche, les indemnités pour jours fériés, les suppléments pour heures supplémentaires, les suppléments pour vacances, et les allocations pour enfants et formation professionnelle sont des exemples de supplément de salaire.

6 Travailleuses et travailleurs à temps partiel

Les travailleuses et travailleurs à temps partiel sont les travailleuses et travailleurs qui ont conclu un contrat de durée indéterminée, et qui sont occupés à moins de 100 %, indépendamment du fait qu'ils

touchent un salaire mensuel ou horaire.

7 Entreprise saisonnière

Sont réputées entreprises saisonnières les entreprises qui, en fonction de la demande, sont fermées au total au moins quatre mois par année civile, dont au moins deux mois en bloc.

Art. 2 Parties contractantes

Les parties contractantes sont :

du côté des employeuses et employeurs :

- l'Association suisse des patrons boulangers-pâtisseries (ASPBP)
- l'Union suisse des patrons pâtisseries- confiseurs (USPC)

et du côté des travailleuses et travailleurs :

- l'Association suisse du personnel de la boulangerie, pâtisserie et confiserie (ASPBP)
- le Syndicat Syna
- le Syndicat Unia.

Art. 3 Objectif et buts de la convention

Les parties contractantes veulent contribuer à créer un climat de stabilité et de confiance au sein des entreprises avec des principes clairs en matière de politique du personnel. La base est constituée par des conditions d'engagement transparentes et correctes qui soutiennent également la capacité économique.

Les parties contractantes s'emploient à ce que nul ne subisse de discrimination du fait notamment de son origine, de sa nationalité, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

Art. 4 Champ d'application territorial / accord complémentaire

- 1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.
- 2 La CCT s'applique dans ses grandes lignes aux membres de l'ASPBP du canton de Genève. Il existe toutefois des réglementations séparées, conclues entre les partenaires sociaux pour certains secteurs, contenues dans les « COMPLÉMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENÈVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ».

Art. 5 Champ d'application quant aux personnes

L'applicabilité obligatoire de la CCT nécessite que l'employeuse ou l'employeur, respectivement l'entreprise employeuse soit membre de l'ASPBP ou de l'USPC.

Art. 6 Champ d'application matériel

Personnel de production

- 1 Sous réserve des art. 4 et 5 de la CCT, la présente CCT est applicable à tous les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de boulanger / boulangère, de boulanger-pâtisseries / boulangère-pâtisseries ou de pâtisseries-confiseurs / pâtisseries-confiseuses qui travaillent dans la production.
- 2 Les certificats professionnels de boulanger / boulangère, de boulanger-pâtisseries / boulangère-pâtisseries ou de pâtisseries-confiseurs / pâtisseries-confiseuses des Etats de l'UE et de l'AELE sont considérés comme équivalents aux qualifications professionnelles suisses reconnues conformément à l'art. 6, al. 1 de la CCT, pour autant que les personnes qualifiées détiennent le certificat professionnel international établi par l'Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie (UIB).

Personnel de vente

- 3 Sous réserve des art. 4 et 5 de la CCT, la présente CCT est applicable aux travailleuses et travailleurs,
 - titulaires d'une attestation fédérale d'assistant/e du commerce de détail ;
 - titulaires du certificat fédéral de capacité de vendeur / vendeuse (interne à la branche et externe à la branche) ;

- titulaires d'un certificat fédéral de capacité de gestionnaire du commerce de détail ;
- titulaires du certificat fédéral de capacité de gestionnaire de vente ;
- titulaires du brevet fédéral de spécialiste des branches de la boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Dispositions générales

- 4 Les parties contractantes peuvent mettre les certificats professionnels étrangers sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité en ce qui concerne les droits et devoirs découlant de la présente CCT.
- 5 Sous réserve de l'art. 6, al. 4 de la CCT, les travailleuses et travailleurs ayant suivi et terminé des formations professionnelles étrangères ne sont soumis à cette CCT que moyennant un accord écrit sous la forme d'un contrat individuel de travail.
- 6 Les travailleuses et travailleurs à temps partiel qui remplissent les conditions de l'art. 4 et de l'art. 6 de la CCT sont soumis à cette CCT dans le cadre de leur engagement, pour autant que la durée moyenne hebdomadaire de travail s'élève à au moins 8 heures.
- 7 Tous les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas mentionnés à l'art. 6, al. 1 à 6 de la CCT, ainsi que les membres de la famille du/de la propriétaire de l'entreprise (c.-à-d. le conjoint / la conjointe, les parents en ligne directe ascendante ou descendante et leurs conjoints, les enfants adoptés et les enfants d'un autre lit) ne sont soumis à la CCT que moyennant un accord particulier écrit.

Art. 7 Entrée en vigueur des droits et obligations découlant de la CCT

Les employeuses et employeurs, ainsi que les travailleuses et travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'application de la CCT (art. 4 à 6 de la CCT) ont droit à l'application obligatoire des dispositions de la CCT.

Art. 8 Dérogations aux réglementations de la CCT

- 1 Des conditions de travail autres que celles mentionnées dans cette CCT peuvent être convenues entre employeuses / employeurs et travailleuses / travailleurs dans le contrat de travail individuel, pour autant qu'elles soient en faveur de la travailleuse ou du travailleur. Sinon, elles sont nulles.
- 2 Les cadres supérieurs et d'autres cadres disposant d'un pouvoir de décision peuvent être exclus de la CCT, en tout ou partie.
- 3 Les dispositions dérogatoires à la CCT doivent être conclues par écrit dans un contrat individuel de travail.

B. Début et fin des rapports de travail

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

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

Art. 10 Congé

- 1 La résiliation des rapports de travail doit se faire par écrit. Elle doit être en possession du destinataire au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.
- 2 A l'expiration du temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties contractantes pour la fin de chaque mois de l'année civile, moyennant le respect des délais de congé suivants :
 - a 1 mois de délai de congé pendant la 1^{re} année de service ;
 - b 2 mois de délai de congé de la 2^e à la 9^e année de service ;
 - c 3 mois de délai de congé à partir de la 10^e année de service ;

C. Salaire

Art. 11 Salaires tarifaires / barème des salaires

- 1 Les salaires tarifaires mensuels pour les boulangers / boulangères, les boulangers-pâtisseries / boulangères-pâtisseries et les pâtisseries-confiseurs / pâtisseries-confiseuses qualifiés, ainsi que pour le personnel de vente qualifié, sont fixés dans des barèmes séparés (salaire tarifaire), qui font partie intégrante de la présente CCT.
- 2 Sous réserve de l'al. 3, les salaires minimaux respectivement tarifaires ne doivent pas être inférieurs aux salaires établis dans les barèmes. Avec cette restriction, le salaire peut être convenu librement entre l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur (salaire convenu contractuellement).
- 3 Pour les travailleuses et travailleurs dont les prestations de travail moyennes sont insuffisantes, des salaires minimaux réduits peuvent être fixés par écrit dans un contrat de travail individuel. Un tel accord doit être communiqué par écrit à la partie contractante pour autant que la travailleuse ou le travailleur concerné/e soit affilié/e à l'une d'entre elles et que l'employeuse ou l'employeur en ait connaissance. Cette partie contractante peut y faire opposition dans les 30 jours à compter du jour où elle en a eu connaissance et porter l'affaire devant la commission permanente au sens de l'art. 41 de la CCT.
- 4 Le calcul de l'indemnité de vacances, de l'indemnité de départ, de l'indemnité de l'employeuse ou 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 convenu contractuellement.

Art. 12 Négociations salariales

- 1 Les parties contractantes mènent des négociations sur d'éventuelles compensations du renchérissement et augmentations du salaire réel chaque année, une fois connu le niveau de l'indice des prix à la consommation de septembre.
- 2 Outre la situation économique générale et particulière, la base est constituée par le niveau de l'indice des prix à la consommation au 30 septembre.

Art. 13 13e salaire

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

Art. 14 Paiement du salaire

- 1 Pour autant qu'aucun autre accord écrit n'ait été convenu entre l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur, l'employeuse ou l'employeur doit payer le salaire à la travailleuse ou au travailleur de façon à ce qu'elle ou il puisse en disposer le dernier jour ouvrable du mois.
- 2 La travailleuse ou le travailleur reçoit chaque mois un décompte écrit sur lequel figurent le salaire, les allocations, les suppléments, les indemnités et les déductions.
- 3 En cas de paiement en espèces, la travailleuse ou le travailleur doit donner quittance pour le salaire reçu.

D. Durée de travail et temps de repos

Art. 15 Durée de travail et semaine de cinq jours

- 1 La durée normale de la semaine de travail est de 42 heures pour les travailleuses et travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles.
- 2 En principe, c'est la semaine de cinq jours qui est valable.
- 3 Dans les entreprises soumises à de fortes fluctuations saisonnières et en cas de besoins réputés indispensables, il est possible, si les travailleuses et travailleurs concernés disposent d'un contrat individuel de travail écrit, de convenir d'un temps de travail atteignant la durée maximum de la semaine de travail, aux termes de l'art. 9, al. 1 LTr.

Art. 16 Contrôle de la durée de travail

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

Art. 17 Heures de travail entre 22 et 4 heures

- 1 La travailleuse ou le travailleur a droit à un supplément de 25 % du salaire convenu contractuellement pour les heures de travail accomplies entre 22 et 4 heures.
- 2 Le temps de repos compensatoire pour le travail de nuit est régi par la loi sur le travail.

Art. 18 Heures supplémentaires

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

Art. 19 Travail supplémentaire

- 1 Le travail supplémentaire est le temps de travail effectué au-delà de la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail.
- 2 Il appartient à l'employeuse / l'employeur ou à son / sa remplaçant/e d'ordonner le travail supplémentaire. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que du travail supplémentaire s'avère indispensable, la travailleuse ou le travailleur est tenu/e d'accomplir ce

travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeuse / l'employeur ou son / sa remplaçant/e.

- 3 La travailleuse ou le travailleur doit fournir du travail supplémentaire pour autant qu'elle ou il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé d'elle ou de lui en toute bonne foi. Le travail supplémentaire doit être inscrit séparément dans le registre de contrôle de la durée du travail prévu par la CCT.
- 4 Le travail supplémentaire est en principe compensé 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, ce travail supplémentaire soit payé conformément au paragraphe 5 ci-dessous.
- 5 Les travailleuses et travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25 % que pour le travail supplémentaire qui n'a pas été compensé par un congé.

Art. 20 Jours fériés légaux

- 1 La travailleuse ou le travailleur a droit à 6 jours fériés payés par année civile, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).
- 2 En cas d'année civile incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.
- 3 Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
- 4 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié à raison de 1/22 du salaire mensuel brut.
- 5 Si la travailleuse ou le travailleur a bénéficié de trop de jours fériés à la fin des rapports de travail, l'employeuse ou l'employeur peut exiger une déduction analogue à celle prévue à l'art. 23, al. 6 de la CCT.
- 6 L'égalité des travailleuses et travailleurs quant au nombre total de jours fériés qu'ils ont perçus en moyenne dans l'année doit être assurée.
- 7 Pour des raisons d'exploitation, il est possible de déroger aux dispositions susmentionnées, à condition que la disposition soit au moins de valeur égale pour la travailleuse ou le travailleur.

Art. 21 Travail du dimanche et des jours fériés

- 1 Il est interdit d'occuper la travailleuse ou le travailleur le dimanche et les jours fériés légalement reconnus, à l'exception des dispositions des alinéas 2 et 3.
- 2 La travailleuse ou le travailleur occupé/e le dimanche ne peut être appelé/e à travailler plus de six jours consécutifs. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu (art. 21, al. 3 OLT1).
- 3 Dans les entreprises non industrielles, dans le cadre de la loi sur le travail, l'employeuse ou l'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper au travail du dimanche et des jours fériés les boulangers / boulangères, les boulangers-pâtisseries / boulangères-pâtisseries et les pâtisseries-confiseurs / pâtisseries-confiseuses qui confectionnent des articles de boulangerie, de pâtisserie ou de confiserie.
- 4 Pour le reste, le travail du dimanche est régi par la loi sur le travail.

Art. 22 Durée des vacances

- 1 La travailleuse ou le travailleur a droit, chaque année de service, aux vacances payées suivantes :
 - a les travailleuses et travailleurs ont droit à 5 semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, y compris le mois où ils atteignent leur 20e anniversaire (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire) ;
 - b les travailleuses et travailleurs ont droit à 4 semaines par année de la 1re à la 10e année de service (correspond à un supplément de salaire de 8,33 % en cas de salaire horaire) ;
 - c les travailleuses et travailleurs ont droit à 5 semaines par année dès la 11e année de service ou 50 ans (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire) ;
 - d les travailleuses et travailleurs ont droit à 5 semaines et 2 jours supplémentaires après 60 ans révolus et 10 années de service (correspond à un supplément de salaire de 11,5 % en cas de salaire horaire).

- 2 Si la travailleuse ou le travailleur tombe malade ou est accidenté/e durant les vacances, l'employeuse ou l'employeur lui accordera des vacances supplémentaires pour autant que le repos des vacances ait été compromis par l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident. Un certificat médical approprié est notamment la condition de l'octroi de vacances supplémentaires.
- 3 Après les vacances, la travailleuse ou le travailleur ne reprendra le travail ni un dimanche, ni un jour férié.
- 4 Si la travailleuse ou le travailleur a droit à des vacances plus courtes que celles de l'entreprise, l'employeuse ou l'employeur peut exiger une compensation selon l'art. 23, al. 6 de la CCT ou occuper la travailleuse ou le travailleur à des travaux en rapport avec sa profession pendant les vacances de l'entreprise.

Art. 23 Date et réduction des vacances

- 1 En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante ; elles doivent comprendre au moins deux semaines consécutives (art. 329c, al. 1 CO).
- 2 L'employeuse ou l'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Ce faisant, elle ou il tient compte des désirs des travailleuses et travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.
- 3 Si la travailleuse ou le travailleur a encore droit à des vacances alors que l'employeuse ou l'employeur lui a résilié son contrat de travail, la travailleuse ou le travailleur peut exiger qu'elles lui soient accordées pendant le délai de congé.
- 4 Si la travailleuse ou le travailleur a résilié le contrat de travail et a encore droit à des vacances, elle ou il peut exiger de les prendre pendant le délai de congé. En cas de difficultés pour l'entreprise (notamment au niveau du calendrier), l'employeuse ou l'employeur peut ordonner que les vacances soient remplacées par des prestations en argent. Dans ce contexte, les vacances annoncées des autres travailleuses et travailleurs doivent être considérées comme des difficultés pour l'entreprise.
- 5 Le solde des vacances exigible à la fin du contrat de travail peut être remplacé par une prestation en argent.
- 6 Si, au moment de la dissolution du contrat de travail, la travailleuse ou le travailleur a bénéficié de plus de jours de vacances que le nombre qui lui était dû selon cette CCT ou selon un contrat de travail individuel, l'employeuse ou l'employeur peut déduire du salaire l'indemnité de vacances payée en trop. Cette disposition vaut également pour les vacances de l'entreprise, pour autant que l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur en conviennent par écrit.
- 7 Pour le reste, la réduction des vacances est régie par le code des obligations.

Art. 24 Jours de congés payés

- 1 L'employeuse ou l'employeur accorde des jours de congé payés à la travailleuse ou au travailleur dans les cas suivants, mais au maximum cinq jours ouvrables en tout par année civile :

a propre mariage :	2 jours
b accouchement de l'épouse / de la concubine :	1 jour
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 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
f participation, en qualité d'expert/e ou de membre, aux travaux d'une commission d'examen de fin d'apprentissage, d'examen professionnel ou d'examen de maîtrise, activité d'expert/e des apprentis / apprenties, collaboration à des commissions telles que l'AVS, la caisse de pensions	le temps nécessaire, à condition qu'il s'agisse d'organisations d'associations qui sont parties contractantes de la CCT. Il est tenu compte des éventuelles indemnités journalières.

ou la CCT, etc. :

- 2 La travailleuse ou le travailleur doit demander des jours de congé payés en temps utile à l'employeuse ou à l'employeur. Elle ou il doit tenir compte dans la mesure du possible de l'entreprise de l'employeuse ou de l'employeur.
- 3 La travailleuse ou le travailleur à laquelle ou auquel des jours de congé payés ont été accordés doit pouvoir prouver à l'employeuse ou à l'employeur qu'elle ou il les a utilisés aux fins prévues.

Art. 25 Formation professionnelle et continue spécifique à la branche

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

E. Droits et obligations généraux des employeuses / employeurs et des travailleuses / travailleurs

Art. 26 Obligations générales des employeuses et employeurs

- 1 Les obligations générales des employeuses et employeurs sont régies par le code des obligations.
- 2 L'employeuse ou l'employeur prend les mesures prévues par la loi pour prévenir les accidents et maladies professionnels (art. 82, al. 1 LAA). Elle ou il doit notamment suivre la solution par branche MSST de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale sur le recours aux médecins du travail et aux autres spécialistes de la sécurité au travail. L'employeuse ou l'employeur doit faire collaborer les travailleuses et travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels (art. 82, al. 2 LAA).
- 3 Lors de la manipulation de denrées alimentaires, les employeuses / employeurs et les travailleuses / travailleurs doivent respecter la législation sur les denrées alimentaires.

Art. 27 Certificat de travail / attestation de travail

- 1 La travailleuse ou le travailleur peut demander en tout temps à l'employeuse ou à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a, al. 1 CO).
- 2 A la demande expresse de la travailleuse ou du travailleur, le certificat (attestation de travail) ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a, al. 2 CO).

Art. 28 Obligations générales des travailleuses et travailleurs

- 1 Les obligations générales des travailleuses et travailleurs sont régies notamment par le règlement d'entreprise (s'il y en a un), le code des obligations, et la législation sur les denrées alimentaires.
- 2 Les travailleuses et travailleurs sont tenus de seconder l'employeuse ou l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnels et de l'hygiène alimentaire. Ils doivent en particulier utiliser les équipements individuels de protection, employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur (art. 82, al. 3 LAA).
- 3 Les travailleuses et travailleurs qui constatent des insuffisances en la matière doivent en informer immédiatement l'employeuse ou l'employeur.
- 4 Les travailleuses et travailleurs doivent aviser immédiatement l'employeuse ou l'employeur dès qu'ils ont connaissance de leur entrée au service militaire (par voie d'affiche ou ordre de marche personnel). Cette obligation est aussi valable lorsqu'ils ont connaissance d'une entrée au service militaire au moment de signer leur contrat de travail.

- 5 Les travailleuses et travailleurs doivent solliciter le renvoi de la période de service militaire si l'employeuse ou l'employeur le leur demande, pour autant que cela soit exigible de leur part et que leur absence engendre de graves perturbations dans l'entreprise.

Art. 29 Responsabilité des travailleuses et travailleurs

- 1 La responsabilité des travailleuses et travailleurs est régie par le code des obligations, compte tenu de l'art. 29, al. 2 de la CCT.
- 2 L'employeuse ou l'employeur doit lancer un avertissement immédiat à la travailleuse ou au travailleur qui a causé intentionnellement des dommages à la marchandise. En cas de récidive, l'employeuse ou l'employeur peut retenir sur le salaire de la travailleuse ou du travailleur une somme pouvant aller jusqu'à 80 % du prix de vente en magasin de la marchandise endommagée, et pour la marchandise livrée, au maximum le prix de vente effectivement réalisable. L'employeuse ou l'employeur doit déduire cette somme de la prochaine paye, sinon son droit se prescrit. Si l'employeuse ou l'employeur effectue une retenue sur le salaire, il doit mettre la marchandise endommagée à la disposition de la travailleuse ou du travailleur.

Art. 30 Transfert des rapports de travail

- 1 Si l'employeuse ou l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les droits et obligations des personnes impliquées sont régis par le code des obligations.
- 2 Si l'ancienne employeuse ou l'ancien employeur résilie le contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur en raison du transfert de l'entreprise et si l'acquéreur réengage cette travailleuse ou ce travailleur, les années de service antérieures ne sont prises en compte ni pour le 13e salaire, ni pour les vacances.
- 3 Si une employeuse ou un employeur reprend une travailleuse ou un travailleur sans que son contrat de travail n'ait été résilié par l'ancienne employeuse ou l'ancien employeur, la nouvelle employeuse ou le nouvel employeur a le droit de procéder à une dénonciation écrite pour ajustement, en respectant le délai de congé, pour annoncer à la travailleuse ou au travailleur que les années de service antérieures ne sont prises en compte ni pour le 13e salaire, ni pour les vacances.

Art. 31 Repas et logement

- 1 L'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur sont libres de convenir dans quelle mesure la travailleuse ou le travailleur peut prendre pension et loger chez l'employeuse ou l'employeur moyennant paiement.
- 2 La résiliation du contrat de travail met fin automatiquement à la convention sur les repas et le logement de la travailleuse ou du travailleur.
- 3 Si l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, ce sont les taux fixés par l'AVS qui sont valables pour la rémunération en nature (voir barèmes des salaires).

F. Compensation du salaire et assurances sociales

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

- 1 Si la travailleuse ou le travailleur est empêché/e de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une grossesse, une maternité, un service militaire ou un service de protection civile, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 33 ss de la CCT.
- 2 Pour tout empêchement de travailler, sans faute de la travailleuse ou du travailleur, non réglé dans les art. 33 ss de la CCT, l'employeuse ou l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a du CO (l'échelle bernoise est déterminante).

Art. 33 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

- 1 L'employeuse ou l'employeur doit conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleuses et travailleurs.
- 2 L'assurance doit fournir 80 % du salaire pendant 730 jours par cas de maladie, moins le délai

d'attente ; cette disposition s'applique également lorsque le contrat de travail est échu avant la fin de la maladie. Pour les bénéficiaires de rentes de vieillesse AVS, ce droit à la prestation court encore pendant 300 jours, mais au maximum jusqu'à 70 ans révolus.

- 3 L'employeuse ou l'employeur est tenu/e de demander une assurance indemnité journalière en cas de maladie avec couverture complète. En cas d'éventuelles réserves ou réductions de prestations de l'assurance, l'obligation de verser le salaire est applicable au sens de l'art. 32, al. 2 de la CCT (échelle bernoise).
- 4 Pendant le délai d'attente, l'employeuse ou l'employeur devra fournir 80 % du salaire à la travailleuse ou au travailleur. Toutefois, cette obligation n'est pas applicable durant le premier mois de la première année de service.
- 5 Après l'expiration du délai d'attente, l'employeuse ou l'employeur est tenu/e de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute de la travailleuse ou du travailleur (voir notamment l'al. 6 ci-après).
- 6 La travailleuse ou le travailleur est tenu/e d'annoncer immédiatement sa maladie ou son accident à l'employeuse ou à l'employeur. En cas de maladie de plus de trois jours, la travailleuse ou le travailleur doit fournir à l'employeuse ou à l'employeur sur demande un certificat médical le plus rapidement possible. L'employeuse ou l'employeur a le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour, notamment dans les cas où il doit justifier tous les jours de travail perdus auprès de son assurance. La travailleuse ou le travailleur doit informer l'employeuse ou l'employeur sur la durée probable et la mesure de l'incapacité de travailler et la faire confirmer par le médecin.

Art. 34 Allocation de maternité

- 1 L'allocation de maternité est régie par la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).
- 2 Si les conditions de l'allocation de maternité selon la LAPG ne sont pas remplies, l'employeuse ou l'employeur doit verser le salaire brut (selon l'échelle bernoise) conformément à l'art. 324a du CO.

Art. 35 Service militaire

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

Il y a lieu de verser le salaire correspondant, mais au moins l'allocation pour perte de gain.

- 2 Dans tous les cas, l'obligation de verser le salaire n'existe que si les travailleuses et travailleurs restent au service des employeuses et employeurs pendant la durée exigée prévue à l'alinéa 1. L'obligation de service doit être remplie séparément pour chaque prestation de service.
- 3 Si une travailleuse ou un travailleur ne respecte pas l'obligation de service, elle ou il n'a droit à 100 % de son salaire que pendant un certain temps (selon l'échelle bernoise) et ensuite qu'à l'allocation pour perte de gain (APG). La différence par rapport au salaire versé durant le temps de service doit être restituée à l'employeuse ou à l'employeur.
- 4 Les travailleuses et travailleurs ont l'obligation de remettre immédiatement les formulaires relatifs aux allocations pour perte de gain dûment remplis. Les allocations pour perte de gain reviennent aux employeuses et employeurs s'ils versent le salaire pendant le service. Les allocations d'assistance accordées éventuellement ne sont, cependant, pas prises en considération.
- 5 L'obligation de servir prend fin le jour du licenciement. Dès le jour suivant, l'obligation de travailler de

la travailleuse / du travailleur est régie par le contrat, respectivement le plan de travail.

Art. 36 Accident

- 1 L'assurance-accidents obligatoire que l'employeuse ou l'employeur est tenu/e de contracter et les prestations minimales de l'assurance-accidents sont réglées d'après les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 (LAA).
- 2 Le jour de l'accident, ainsi que les 1er et 2e jours suivants, l'employeuse ou l'employeur doit payer 80 % du salaire en cas d'incapacité de travail totale. En cas d'incapacité de travail partielle, cette indemnité journalière est diminuée proportionnellement.
- 3 Après l'expiration de trois jours (voir l'alinéa 2 ci-dessus), l'employeuse ou l'employeur est tenu/e de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute de la travailleuse ou du travailleur.
- 4 L'employeuse ou l'employeur assure en plus la travailleuse ou le travailleur pour une indemnité journalière en cas d'accident valable à partir du 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.

Art. 37 Primes / assurances insuffisantes

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

Art. 38 Indemnité à raison de longs rapports de travail

- 1 Le droit éventuel à une indemnité à raison de longs rapports de travail est régi par les art. 339b ss du CO.
- 2 En cas de droit en la matière, l'indemnité à raison de longs rapports de travail est fixée selon le système de points présenté ci-dessous, qui résulte de la multiplication de deux facteurs (âge x années de service) :

Points	Indemnité
1000 à 1199	2 mois
1200 à 1399	3 mois
1400 à 1599	4 mois
1600 à 1799	5 mois
1800 à 1999	6 mois
2000 à 2199	7 mois
2200 et plus	8 mois

G. Prévoyance professionnelle en faveur du personnel

Art. 39 Caisse de pensions PANVICA

- 1 Les employeuses et employeurs sont tenus d'assurer tous les travailleurs et travailleuses qu'ils emploient auprès des caisses de pensions PANVICA, selon les règlements correspondants.

L'assurance obligatoire commence le 1er janvier de l'année civile qui suit les 17 ans révolus de la travailleuse ou du travailleur. Une adhésion à l'une des caisses de pensions PANVICA permet de répondre à toutes les exigences légales de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

- 2 Ne sont pas soumis à l'obligation aux termes du paragraphe 1, les employeuses et employeurs qui ont créé leur propre institution de prévoyance professionnelle avant le 24 juin 1963 (avant le 4 juin 1984 pour les pâtisseries-confiseurs), ou avant leur affiliation à l'association, pour autant que cette institution de prévoyance soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et au moins équivalente à l'une des caisses de pensions PANVICA, ou qu'ils aient adhéré à une autre institution de prévoyance inscrite au moins équivalente.
- 3 Les droits et les obligations des employeuses ou employeurs et des travailleuses et travailleurs assurés, ainsi que les prestations de l'assurance et le montant des cotisations, sont régis par les règlements en vigueur.
- 4 L'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur assuré/e assument chacun la moitié des cotisations à verser aux caisses de pensions.

H. Dispositions formelles

Art. 40 Paix du travail

Les parties contractantes et leurs membres s'engagent à observer la paix du travail et à s'abstenir de tout acte d'hostilité. L'obligation d'observer la paix du travail est illimitée.

Art. 41 Commission permanente

- 1 Les parties contractantes mettent sur pied une commission permanente. Elle se compose de 3 représentants au maximum pour les associations patronales et de 3 autres pour les associations des travailleuses et travailleurs.
- 2 Les tâches suivantes incombent à la commission permanente :
 - a l'examen de questions importantes en rapport avec cette CCT ;
 - b la médiation lors de différends entre les parties contractantes sur l'interprétation et l'application de la présente CCT ;
 - c les délibérations détaillées lors de la mise au point d'une nouvelle CCT.
- 3 La commission permanente peut être convoquée selon besoin par l'une des parties contractantes.

Art. 42 Durée de la CCT / négociations contractuelles

- 1 La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2009.
- 2 La présente CCT a été fermement convenue sans pouvoir être dénoncée jusqu'au 31.12.2012.
- 3 Si une question importante exige une clarification, une modification ou un complément des dispositions pendant la durée de la CCT, les parties contractantes sont tenues de discuter de ces questions, et tout particulièrement des futurs amendements législatifs, et de s'efforcer en toute bonne foi de trouver une solution. Les parties contractantes s'engagent à négocier sur les modifications de la convention, même si elle n'est pas dénoncée.

Art. 43 Dénonciation de la CCT

- 1 Cette convention peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un délai de 3 mois, à chaque fois que la durée fixée pour la convention touche à sa fin, avec effet pour toutes les autres parties contractantes.
- 2 Si aucune des parties contractantes ne dénonce la CCT, elle est prolongée chaque fois d'un an.

Art. 44 Traductions

En cas de contestation, c'est le texte original en allemand qui fait foi.

I. Dispositions finales

Art. 45 Garantie des droits acquis

Des accords individuels déjà existants plus avantageux pour la travailleuse ou le travailleur, ne peuvent pas être revus à la baisse en invoquant cette CCT.

Art. 46 Délimitation de la CCT valable dès le 1.1.2001

La présente CCT révisée remplace celle du 1er janvier 2001 et ses prolongations.

Les parties contractantes :

Pour l'Association suisse des patrons boulangers-pâtisseries (ASPBP)

Kaspar Sutter, président

Bruno Ghilardi, responsable de la délégation CCT

Pour l'Union suisse des patrons pâtisseries-confiseurs (USPC)

Stefan Romang, président central

Markus Kunz, responsable de la délégation CCT

Pour l'Association suisse du personnel de la boulangerie, pâtisserie et confiserie (ASPBPC)

Herbert Hess, président de l'association

Markus Strähl, vice-président

Pour le syndicat SYNA

Kurt Regotz, président

Nicola Tamburrino, responsable de la branche

Pour le Syndicat Unia

André Daguët, membre du comité directeur et responsable du secteur industrie

Renzo Ambrozetti, co-président

Berne, le 24 septembre 2008